



FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “Ministro Ralph Biasi”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Adriele Barbosa Gomes

Lívia Barbosa Gomes

**ESTUDO SOBRE A MODALIDADE DO TRABALHO HOME OFFICE E
IMPACTOS NA VIDA DOS FUNCIONÁRIOS**

Americana, SP

2025

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “MINISTRO RALPH BIASI”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

Adriele Barbosa Gomes

Lívia Barbosa Gomes

**ESTUDO SOBRE A MODALIDADE DO TRABALHO HOME OFFICE E
IMPACTOS NA VIDA DOS FUNCIONÁRIOS**

Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido
em cumprimento à exigência curricular do Curso
Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial
sob a orientação do Prof.(a) Dr. Carlos Augusto
Amaral Moreira.

Área de concentração: Recursos Humanos

Americana, S. P.

2025

**FICHA CATALOGRÁFICA – Biblioteca Fatec Americana
Ministro Ralph Biasi- CEETEPS Dados Internacionais de
Catalogação-na-fonte**

GOMES, Lívia Barbosa

ESTUDO SOBRE A MODALIDADE DO TRABALHO HOME
OFFICE E IMPACTOS NA VIDA DOS FUNCIONÁRIOS. / Lívia Barbosa
Gomes, Adriele Barbosa Gomes – Americana, 2025.

55f.

Monografia (Curso Superior de Tecnologia em Gestão
Empresarial) - - Faculdade de Tecnologia de Americana Ministro
Ralph Biasi – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Orientador: Prof. Dr. Carlos Augusto Amaral Moreira

1. Análise de dados 2. Administração de empresas 3.
Administração de recursos humanos. I. GOMES, Lívia Barbosa, II.
GOMES, Adriele Barbosa III. MOREIRA, Carlos Augusto Amaral IV.
Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – Faculdade
de Tecnologia de Americana Ministro Ralph Biasi

CDU: 681516

658

658.3

Elaborada pelo autor por meio de sistema automático gerador de
ficha catalográfica da Fatec de Americana Ministro Ralph Biasi.

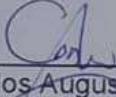
ADRIELE BARBOSA GOMES
LIVIA BARBOSA GOMES

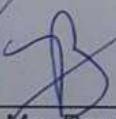
Estudo sobre a Modalidade do Trabalho Home Office e Impactos na Vida dos Funcionários

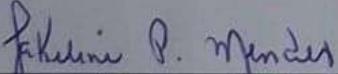
Trabalho de graduação apresentado como exigência
parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão
Empresarial pelo Centro Paula Souza – Faculdade de
Tecnologia de Americana – Ministro Ralph Biasi.
Área de concentração: Comportamento Organizacional

Americana, 2 de dezembro de 2025

Banca Examinadora:


Prof. Dr. Carlos Augusto Amaral Moreira (Presidente)
Doutor
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi


Prof. Me. Benedito Luciano Antunes França (Membro)
Mestre
Fatec Americana Ministro Ralph Biasi


Prof. Ma. Jakeline Pertile Mendes (Membro)
Mestra
UNICAMP

A Deus, por nos conceder saúde, força e sabedoria ao longo desta jornada.

Aos nossos pais, pelo apoio constante, pelos valores transmitidos e por acreditarem em nosso potencial em todos os momentos.

Aos colegas, pela parceria, pelo incentivo mútuo e pelas trocas que enriqueceram este percurso.

Aos professores, pelo compromisso com o ensino e pela contribuição essencial à nossa formação.

Ao meu orientador, pela orientação atenta, pela paciência e pelo profissionalismo durante o desenvolvimento deste trabalho.

Agradecemos, em primeiro lugar, ao nosso orientador, Carlos, pela orientação dedicada, pelas contribuições valiosas e pela paciência durante todo o desenvolvimento deste trabalho.

Aos professores Reydner e Cíntia, por compartilharem conhecimento com comprometimento e por contribuírem significativamente para a nossa formação acadêmica.

Às colegas, pelo apoio constante, pela parceria nos estudos e por todos os momentos de incentivo ao longo da jornada.

À nossa família, pelo amor, compreensão e suporte incondicional, que foram essenciais para que chegássemos até aqui.

A todos que, de alguma forma, fizeram parte dessa caminhada, deixamos o nosso sincero agradecimento.

RESUMO

Este estudo analisa os impactos do home office na produtividade e no bem-estar dos colaboradores, buscando identificar como essa modalidade de trabalho influencia o desempenho, a motivação e a saúde mental. Para alcançar esse objetivo, foi realizada uma revisão bibliográfica com foco nos conceitos, benefícios, desafios e implicações organizacionais do trabalho remoto. A etapa empírica consistiu em uma pesquisa por meio de um questionário estruturado aplicado a profissionais que atuam parcial ou integralmente em home office. Os dados coletados indicam que a maioria dos respondentes percebe aumento de produtividade, melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional e maior motivação durante o trabalho remoto. Os resultados também mostram que 70% dos participantes relatam melhorias na saúde mental, embora persistam desafios relacionados à comunicação, infraestrutura e autogestão. O estudo ainda identificou divergências entre teoria e prática, especialmente no que diz respeito ao isolamento social e ao conflito trabalho-família, que apareceram em níveis inferiores aos descritos na literatura. As informações obtidas permitem uma compreensão abrangente do funcionamento do home office em diferentes dimensões e fornecem subsídios sobre suas condições, limitações e impactos no contexto organizacional contemporâneo.

Palavras-chave: Home office; Produtividade; Bem-estar.

ABSTRACT

This study analyzes the impacts of home office on employee productivity and well-being, seeking to identify how this work modality influences performance, motivation, and mental health. To achieve this objective, a literature review was conducted focusing on concepts, benefits, challenges, and organizational implications of remote work. The empirical stage consisted of a survey using a structured questionnaire applied to professionals working partially or fully in home office. The collected data indicate that most respondents perceive increased productivity, better work-life balance, and higher motivation during remote work. The results also show that 70% of participants report improvements in mental health, although challenges related to communication, infrastructure, and self-management remain present. The study further identified divergences between theory and practice, particularly regarding social isolation and work–family conflict, which appeared at lower levels than those described in the literature. The information obtained allows for a comprehensive understanding of the functioning of home office in different dimensions and provides insights into its conditions, limitations, and impacts within the contemporary organizational context.

Keywords: Home office; Productivity; Well-being.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero dos participantes	32
Gráfico 2 - Idade dos participantes	33
Gráfico 3 - Escolaridade dos participantes.....	33
Gráfico 4 - Setor de trabalho	34
Gráfico 5 - Regime de trabalho atual	34
Gráfico 6 - Tempo de trabalho home office	35
Gráfico 7 - Home office: escolha ou imposição?	36
Gráfico 8 - Ambiente para trabalhar em casa	36
Gráfico 9 - Produtividade no home office	37
Gráfico 10 - Equilíbrio entre vida pessoal e profissional.....	37
Gráfico 11 - Saúde mental no home office	38
Gráfico 12 - Motivação no trabalho remoto	38
Gráfico 13 - Comunicação com colegas e líderes	39
Gráfico 14 - Isolamento trabalhando em casa	39
Gráfico 15 - Trabalho-família	40
Gráfico 16 - Horários regulares no home office	40
Gráfico 17 - Escolha do regime de trabalho	41
Gráfico 18 - Valorização do trabalho remoto	41
Gráfico 19 - Suporte adequado de equipamentos	42
Gráfico 20 - Crescimento na carreira	42

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

COVID-19 – *Coronavirus Disease 2019*

OIT – Organização Internacional do Trabalho

TI – Tecnologia da Informação

TICs – Tecnologias da Informação e Comunicação

VPN – *Virtual Private Network* (Rede Virtual Privada)

Sumário

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Justificativa	12
1.2	Problematização.....	12
2	OBJETIVOS	14
2.1	Objetivo Geral	14
2.2	Objetivos Específicos.....	14
3	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
3.1	Definição legal e conceito do teletrabalho e home office	15
3.2	Contextualização histórica.....	17
3.3	Benefícios do teletrabalho para empresas e colaboradores.....	19
3.4	Desafios e impactos do teletrabalho	20
3.5	Saúde Mental e Bem-Estar no Home Office	21
3.6	Produtividade no Home Office	23
3.7	Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional	24
3.8	Tecnologia e Infraestrutura no Home Office	25
3.9	Estratégias de Gestão no Home Office	27
4	METODOLOGIA	29
4.1	Abordagem e tipo de pesquisa	29
4.2	Apresentação dos dados	31
4.3	Análise dos resultados.....	41
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
	REFERÊNCIAS	47
	ANEXO	49

1 INTRODUÇÃO

O home office tornou-se uma prática amplamente difundida a partir da pandemia da Covid -19, modificando de maneira significativa a dinâmica do trabalho contemporâneo. Se antes essa modalidade era restrita a determinados setores e cargos específicos, com a crise sanitária mundial passou a abranger diferentes áreas e organizações, tornando-se uma alternativa essencial para a continuidade das atividades empresariais.

Essa transformação exigiu adaptações tanto por parte das empresas quanto dos trabalhadores, envolvendo aspectos relacionados à produtividade, ao bem-estar, à saúde mental e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Nesse sentido, Chung et al. (2020, *apud* Cardoso et al., 2025) que “o trabalho remoto oferece uma maior flexibilidade para equilibrar responsabilidades pessoais e profissionais, mas pode dificultar a separação clara entre esses dois mundos, levando a uma sobrecarga de trabalho e estresse”.

A relevância do tema se justifica pelo fato de que, mesmo após o período crítico da pandemia, o home office permanece presente na realidade de muitas organizações, consolidando-se como uma prática que tende a se manter, seja de forma integral ou híbrida. Tal cenário desperta a necessidade de análises mais aprofundadas acerca dos impactos do trabalho remoto, considerando seus benefícios, limitações e desafios.

Dessa forma, este estudo tem como objetivo geral analisar os impactos do home office, com ênfase em seus efeitos sobre a saúde mental e a produtividade dos trabalhadores. Como objetivos específicos, busca-se: I - identificar os principais benefícios e desafios do trabalho remoto apontados pela literatura; II - compreender de que maneira a prática influencia o equilíbrio entre vida pessoal e profissional; III - propor recomendações que possam contribuir para a melhoria da experiência do trabalho remoto nas organizações.

1.1 Justificativa

A escolha do tema decorre da crescente adoção do teletrabalho e de sua relevância no contexto organizacional contemporâneo. A pandemia de Covid-19 acelerou a implementação do home office, tornando-o uma prática recorrente em diversos setores. Compreender os impactos dessa modalidade de trabalho, especialmente em relação à produtividade e à saúde mental dos funcionários, é fundamental para orientar decisões organizacionais e políticas públicas que promovam melhores condições de trabalho.

O estudo pretende contribuir para o entendimento da relação entre home office, bem-estar e eficiência, considerando tanto os benefícios, como maior flexibilidade e autonomia, quanto os desafios, incluindo isolamento social, sobrecarga de trabalho e limitações estruturais no ambiente doméstico (Portugal et al., 2018; Chiavenato, 2014; Fried; Hansson, 2013).

1.2 Problematização

A adoção do home office, intensificada pela pandemia de Covid-19, transformou significativamente as relações de trabalho, impondo novos desafios e exigindo adaptações por parte de trabalhadores e organizações. Se, por um lado, essa modalidade proporciona maior flexibilidade e autonomia, por outro, suscita questões relacionadas ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, à produtividade, à saúde mental e às condições estruturais do ambiente doméstico.

Diante desse contexto, surge a seguinte questão de pesquisa: Como a modalidade de trabalho home office impacta a produtividade e o bem-estar dos funcionários?

Esse problema é cientificamente válido, pois envolve duas variáveis principais: Modalidade de trabalho (home office); impactos sobre os funcionários (bem-estar, produtividade, saúde mental, qualidade de vida).

Além disso, trata-se de uma questão que pode ser investigada de forma sistemática e crítica, por meio da aplicação de instrumentos de coleta de dados (entrevistas e questionários), bem como da análise de estudos existentes sobre o tema.

A relevância do problema reside no fato de que o home office segue sendo uma prática comum em muitas organizações, demandando compreensão científica sobre seus efeitos. O tema apresenta novidade e oportunidade, visto que se refere a uma transformação recente e ainda em consolidação nas práticas laborais.

A formulação do problema busca esclarecer a necessidade de compreender como as variáveis se relacionam, com vistas a fornecer subsídios para a melhoria das políticas organizacionais e para o desenvolvimento de estratégias que promovam maior eficiência e bem-estar no contexto do trabalho remoto.

Assim, a presente pesquisa pretende analisar criticamente essas relações, propondo recomendações baseadas em evidências empíricas.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Analisar os impactos do home office na produtividade e no bem-estar dos funcionários, considerando fatores essenciais como saúde mental, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e condições estruturais do ambiente remoto, visando propor recomendações práticas que contribuam para a melhoria dessa modalidade de trabalho.

2.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos deste estudo consistem em trazer conceitos fundamentais sobre o teletrabalho e o home office, estabelecendo suas diferenças e contextualizando a evolução dessa modalidade de trabalho no cenário contemporâneo. Busca-se identificar os principais benefícios proporcionados pelo home office, tais como o aumento da autonomia, a flexibilidade de horários, a redução do tempo de deslocamento e a consequente melhoria na qualidade de vida e produtividade dos trabalhadores. Além disso, pretende-se investigar os desafios enfrentados pelos profissionais que atuam remotamente, com ênfase nas questões relacionadas à saúde mental, ao isolamento social, à sobrecarga de trabalho e à dificuldade de estabelecer limites entre a vida pessoal e profissional.

Outro objetivo é avaliar a influência das condições estruturais, como o ambiente físico, os equipamentos disponíveis e os recursos tecnológicos, na eficiência, conforto e desempenho das atividades laborais realizadas em regime remoto. Com o intuito de embasar a pesquisa de forma empírica, será realizada uma pesquisa de campo voltada à coleta de dados sobre as percepções dos trabalhadores em relação aos benefícios, desafios e condições estruturais do home office. Essa etapa permitirá compreender de forma mais aprofundada as experiências vivenciadas pelos profissionais e as práticas adotadas pelas organizações.

Por fim, busca-se propor estratégias e práticas organizacionais que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, promovam a saúde mental dos colaboradores e contribuam para a criação de um ambiente de trabalho remoto mais saudável, produtivo e sustentável, considerando tanto a perspectiva dos trabalhadores quanto a das empresas.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 Definição legal e conceito do teletrabalho e home office

O teletrabalho foi formalmente incorporado à legislação trabalhista brasileira pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que incluiu dispositivos específicos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 75-A a 75-E (Brasil, 2017).

O Art. 75-B define o teletrabalho como:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

(BRASIL, 2017).

O Art. 75-D estabelece que:

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito”

(BRASIL, 2017).

Em síntese, a legislação garante que o teletrabalho seja realizado com uso de tecnologias de informação, e que responsabilidades sobre equipamentos e infraestrutura, bem como eventuais reembolsos, estejam expressamente descritas em contrato, assegurando segurança jurídica tanto para empregador quanto para colaborador (Brasil, 2017).

O home office, ou teletrabalho, pode ser entendido como uma modalidade de trabalho realizada fora das dependências da empresa, viabilizada pelo uso de recursos tecnológicos e que permite maior autonomia ao colaborador (Gatti et al., 2018; Leite; Sousa, 2022).

Segundo Chiavenato (2014), o teletrabalho proporciona maior flexibilidade e autonomia, além de possibilitar redução de custos organizacionais. Entretanto, apresenta desafios, como a necessidade de disciplina, possível isolamento social e dificuldade de supervisão, demandando novas formas de gestão centradas em resultados e comunicação eficiente.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o home office ou trabalho remoto corresponde à realização de atividades fora do espaço físico da sede da empresa, em que a comunicação e a integração entre os profissionais ocorrem por meio de recursos tecnológicos, como computadores, notebooks e dispositivos móveis.

Fried e Hansson (2013) acrescentam que o trabalho remoto oferece mais liberdade ao trabalhador, eliminando interrupções do ambiente de escritório e deslocamentos cansativos, favorecendo a produtividade e o bem-estar.

De forma mais abrangente, o teletrabalho pode ser definido como a situação em que os funcionários executam todas ou a maior parte de suas tarefas em um local fisicamente distinto do ambiente de trabalho habitual, fazendo uso de recursos tecnológicos para realizá-las (Baruch, 2001; Konradt, Schmook e Mälecke, 2000, *apud* Rafalski; de Andrade, 2015).

O termo telecommuting, popularmente denominado no Brasil como teletrabalho ou home office, refere-se a toda atividade laboral desempenhada a distância, ou seja, fora dos ambientes tradicionais de trabalho, mediante o uso das tecnologias da informação e comunicação (TICs) (Filardi; Castro; Zanini, 2020, *apud* Ceribeli et al., 2022). Nessa modalidade, o trabalhador passa a utilizar recursos de telecomunicação para executar suas funções de forma remota, seja em sua residência ou em qualquer outro espaço que permita a conexão necessária (Fincato, 2020; Pérez; Sánchez; Carnicer, 2007, *apud* Ceribeli et al., 2022).

No âmbito organizacional, além dos termos teletrabalho e home office, também se empregam, de maneira recorrente, as expressões “trabalho virtual” e “trabalho remoto”, utilizadas de forma equivalente para designar atividades profissionais realizadas fora do ambiente empresarial convencional, sem distinções conceituais relevantes entre elas (Zerbini; Zerbini, 2020, *apud* Ceribeli et al., 2022).

Em condições regulares, o teletrabalho pode ser implementado de forma integral, quando as atividades não requerem contato presencial com gestores ou clientes e os dados corporativos podem ser devidamente protegidos (Nilles, 1997, *apud* Ceribeli et al., 2022), ou de forma parcial, quando há alternância entre dias presenciais na empresa e dias de atividade remota (Kitanishi, 2019, *apud* Ceribeli et al., 2022).

Apesar da expansão, a literatura aponta uma diversidade de termos — como *telework*, *telecommuting* e *flexiplace* — usados muitas vezes como sinônimos, embora apresentem distinções quanto ao local de realização e ao uso de recursos tecnológicos (Baruch, 2001; Huws; Korte e Robinson, 1990, *apud* Rafalski; de Andrade, 2015). Nesse contexto, o *home office* se diferencia por se referir especificamente ao exercício das atividades profissionais a partir do espaço residencial do trabalhador, seja em vínculo formal ou como autônomo (Mendonça, 2010, *apud* Rafalski; de Andrade, 2015).

3.2 Contextualização histórica

A origem do teletrabalho remonta ao ano de 1857, nos Estados Unidos, quando a empresa ferroviária Penn Railroad identificou a possibilidade de utilizar o sistema privado de telégrafos como meio de controlar, à distância, a operação de seus equipamentos (Kugelmass, 1995, *apud* Ceribeli et al., 2022).

O trabalho em casa, embora tenha se popularizado principalmente após os anos 2000, era praticado na década de 1970 por meio de plataformas móveis e escritórios-satélites. Essas primeiras experiências tinham como objetivo principal reduzir custos organizacionais e proporcionar maior conforto aos trabalhadores (Pratt, 1984, *apud* Rafalski; de Andrade, 2015).

O conceito de telecommuting, entretanto, foi introduzido apenas na década de 1970, por Jack Nilles, período em que essa prática passou a ser adotada de maneira mais ampla por diversas organizações, em especial como resposta à crise do petróleo, ao aumento do tráfego urbano e à intensificação da participação feminina no mercado de trabalho. Essa modalidade ganhou maior difusão a partir da década de 1990, sobretudo em países desenvolvidos, em função dos avanços da indústria de tecnologias da informação e das telecomunicações (Costa, 2007, *apud* Ceribeli et al., 2022).

Com o avanço da globalização e das tecnologias digitais, esse modelo se tornou cada vez mais viável, ampliando a possibilidade de realização de atividades profissionais fora do espaço físico das empresas (Baruch, 2001; Di Martino e Wirth, 1990, *apud* Rafalski; de Andrade, 2015).

No Brasil, o termo teletrabalho foi oficialmente utilizado pela primeira vez em 1997, durante o Seminário Home Office Telecommuting – Perspectivas e Oportunidades de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio (Mello, 1999, *apud* Ceribeli et al., 2022.). Em 1999, a criação da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt, 2015, *apud* Ceribeli et al., 2022). representou novo marco para o tema. Posteriormente, com a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, essa modalidade foi formalmente reconhecida e incorporada à Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 2017).

A disseminação do teletrabalho, tanto no Brasil quanto em âmbito internacional, somente se tornou viável com o aperfeiçoamento dos sistemas de informação e comunicação, os quais reduziram as barreiras entre profissionais, empresas e clientes, provocando mudanças significativas nas relações laborais tradicionais (Mello, 1999, *apud* Ceribeli et al., 2022).

Gradativamente, esse modelo foi consolidado como alternativa para a redução de custos organizacionais, sobretudo aqueles relacionados ao deslocamento dos trabalhadores até o ambiente físico da empresa (Fincato; Nascimento, 2013, *apud* Ceribeli et al., 2022).

O desenvolvimento das tecnologias móveis intensificou esse processo, ao permitir que o trabalho pudesse ser realizado em qualquer local que possibilitasse a conexão com a organização e/ou clientes (Fincato, 2020, *apud* Ceribeli et al., 2022).

Contudo, foi a partir da pandemia da Covid-19 que o home office atingiu sua maior difusão, transformando-se em uma estratégia emergencial para assegurar a continuidade das atividades laborais e trazendo à tona novos debates sobre produtividade, saúde mental e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Lemos, Barbosa e Monzato, 2020).

A expansão do home office, intensificada a partir de 2020 em decorrência da pandemia, obrigou muitos profissionais a desempenharem suas funções de forma improvisada e sem preparo adequado (Brandini, 2020, *apud* Ceribeli et al., 2022).

Tal cenário resultou em dificuldades de adaptação (Filardi; Castro; Zanini, 2020, *apud* Ceribeli et al., 2022).

3.3 Benefícios do teletrabalho para empresas e colaboradores

Para as organizações, os benefícios do teletrabalho incluem a redução de gastos com infraestrutura, possibilidade de atrair e reter talentos, diminuição de faltas e atrasos e ganhos de produtividade em alguns casos (Revista De Administração Do Unifatea, 2018; Portugal Et Al., 2018; Fried; Hansson, 2013).

Para as organizações, o regime de home office apresenta diversas vantagens, tais como a redução de despesas relacionadas à manutenção de espaços físicos e escritórios, uma vez que as atividades passam a ser desempenhadas parcial ou integralmente na residência dos empregados (Haubrich; Froehlich, 2020, *apud* Ceribell et al., 2022). Ademais, observa-se um possível decréscimo no absenteísmo, uma vez que os teletrabalhadores conseguem conciliar de maneira mais eficiente suas demandas pessoais e profissionais (Kugelmass, 1996, *apud* Ceribeli et al., 2022).

Para os colaboradores, destacam-se: a flexibilidade de horários (em alguns casos), redução do tempo gasto com deslocamentos e maior conciliação entre vida pessoal e profissional (Revista De Administração Do Unifatea, 2018).

Entre as principais vantagens do home office, destacam-se a flexibilidade de horários, a redução de custos, a diminuição do tempo de deslocamento e o aumento percebido de produtividade, aspectos que tornam esse modelo atrativo tanto para empresas quanto para empregados (Mello, 1999; Konradt; Schmook e Mälecke, 2000; Ferreira, 2006, *apud* Rafalski; De Andrade, 2015). Por outro lado, há desafios significativos, como a falta de socialização, a dificuldade em separar vida pessoal e profissional, a menor visibilidade na empresa e o sentimento de isolamento (Golden; Veiga e Dino, 2008; Mann e Holdsworth, 2003; Ellison, 1999, *apud* Rafalski; De Andrade, 2015).

Ao confrontar os aspectos positivos e negativos do teletrabalho, verifica-se que, embora existam desafios e dificuldades para os profissionais e para as organizações, os benefícios são mais significativos, abrangendo desde a redução de custos até o aumento da produtividade e a ampliação da autonomia dos trabalhadores na execução de suas tarefas (Melo Filho, 2018, *apud* Ceribeli et al., 2022).

Do ponto de vista psicossocial, os estudos apontam que a autonomia proporcionada pelo home office pode aumentar a motivação, o bem-estar e o envolvimento com o trabalho (Nix et al., 1999; Covacs, 2006 *apud* Rafalski; De Andrade, 2015).

3.4 Desafios e impactos do teletrabalho

Apesar das vantagens, o teletrabalho apresenta desafios importantes como o isolamento social do trabalhador, as dificuldades de acompanhamento e gestão por parte das empresas e possíveis impactos na saúde física e mental, devido à falta de ergonomia e risco de prolongamento da jornada (Revista De Administração Do Unifatea, 2018; Leite; Sousa, 2022).

Leite e Sousa (2022) destacam que a adoção massiva do teletrabalho durante a pandemia agravou situações de precarização, resultando em desgaste físico e mental dos trabalhadores, redução de rendimentos e fragilização da solidariedade e organização coletiva.

Os autores também defendem a necessidade de regulamentações mais protetivas, incluindo a garantia de jornada adequada e o direito à desconexão, em consonância com os limites constitucionais de trabalho (Leite; Sousa, 2022). Fried e Hansson (2013) sugerem ainda práticas como a sobreposição de horários para colaboração, promoção de espaços informais online para fortalecer a cultura de equipe e avaliações por resultados e testes práticos no recrutamento.

Quando não há equilíbrio entre demandas profissionais e familiares, podem surgir consequências negativas como estresse, depressão, solidão e dificuldade de adaptação (Frone; Russel e Cooper, 1997; Ng, 2010, *apud* Rafalski; De Andrade, 2015).

No cenário brasileiro, Rafalski e De Andrade (2015) destacam que o home office ainda está em processo de consolidação, enfrentando barreiras culturais e a percepção de que se trata de um trabalho “menos valorizado” ou temporário. Os autores reforçam que a adoção desse modelo exige não apenas recursos tecnológicos adequados, mas também negociação familiar, disciplina, adaptação do espaço doméstico e políticas organizacionais de suporte, de modo a minimizar os impactos negativos e potencializar os benefícios.

Diversos trabalhadores passaram a exercer suas atividades em home office de maneira repentina, sem que houvesse tempo hábil para adaptação ou a disponibilidade de estrutura adequada para a realização de suas funções. Além disso, enfrentaram o desafio adicional de equilibrar as demandas do trabalho com as responsabilidades da vida pessoal, como os cuidados com o lar e/ou com os filhos (Gondim; Borges, 2020, *apud* Ceribeli et al., 2022).

O estresse no ambiente laboral pode impactar diretamente a satisfação do trabalhador, afetando suas emoções, processos de pensamento e, consequentemente, sua produtividade (Irawanto; Novianti; Roz, 2021). Ele está associado à competitividade excessiva, sobrecarga de tarefas, prazos curtos, insegurança no emprego, atividades repetitivas e problemas de relacionamento interpessoal (Vittae, 2022, *apud* Cardoso et al., 2025).

A pandemia intensificou esses efeitos: quanto maior a carga de trabalho remoto, maior a possibilidade de estresse, que poderia ser reduzido por meio de maior flexibilidade de horário (Kim et al., 2019, *apud* Cardoso et al., 2025). Além disso, altos níveis de estresse ocupacional podem gerar absenteísmo, doenças físicas e psicológicas, hostilidade e até acidentes de trabalho, representando custo para empresas e trabalhadores (Costa, 2018; Levi, 2005, *apud* Cardoso et al., 2025).

No contexto do home office, pesquisas indicam que 66% dos brasileiros relataram estresse, ansiedade ou depressão, e 61% tiveram dificuldades na tomada de decisão, evidenciando os impactos negativos dessa condição (Vasconcellos, 2020, *apud* Cardoso et al., 2025).

Assim, sob a perspectiva dos trabalhadores, as transformações mostraram-se ainda mais impactantes, uma vez que, além de adotarem o regime remoto, tiveram de reestruturar tanto suas rotinas pessoais quanto profissionais, bem como compartilhar horários e ambientes domésticos com os demais membros da família (Angonese, 2020, *apud* Ceribeli et al., 2022).

Entretanto, a implementação do trabalho remoto também acarreta desafios, particularmente no que se refere à avaliação de desempenho dos colaboradores (Nogueira; Patini, 2012, *apud* Ceribeli et al., 2022). A transição do modelo presencial para o remoto pode ainda afetar negativamente o contrato psicológico estabelecido entre a empresa e seus empregados, comprometendo o vínculo organizacional (Perin, 1998, *apud* Ceribeli et al., 2022).

3.5 Saúde Mental e Bem-Estar no Home Office

O home office, embora ofereça maior flexibilidade e autonomia, apresenta impactos significativos na saúde mental dos colaboradores. Silva (2025) aponta que a ausência de contato presencial e a dificuldade de desconectar do trabalho aumentam os níveis de estresse, ansiedade e risco de burnout. Estudos indicam que, após a pandemia de Covid-19, entre 60% e 70% dos trabalhadores remotos relataram aumento de sintomas relacionados à saúde mental (Graciatti, 2024).

Para Yousef 2017, *apud* Cardoso et al., 2025, a satisfação no trabalho está diretamente relacionada a aspectos como absenteísmo, desempenho, comprometimento organizacional e até mesmo à saúde do trabalhador.

Spector 2002, *apud* Cardoso et al., 2025, entende a satisfação como uma atitude que reflete o quanto o indivíduo se sente realizado em suas atividades laborais.

A satisfação profissional como um estado emocional que resulta da adequação entre o que o indivíduo espera do trabalho e o que de fato lhe é oferecido (Locke 1969, *apud* Cardoso et al., 2025)

De acordo com Cavanagh (1992, *apud* Cardoso et al., 2025) três fatores principais determinam o nível de satisfação no trabalho: a personalidade do indivíduo, as características das tarefas executadas e os valores atribuídos ao trabalho.

Segundo Rebouças et al. (2007, *apud* Cardoso et al., 2025) a satisfação no trabalho está associada à observação atenta dos gestores sobre o ambiente laboral, sendo resultado da interação entre características individuais, valores pessoais e a organização do trabalho.

A Equipe Editorial da Psico Smart, (2024) destaca que a sobrecarga de tarefas, a extensão da jornada e a falta de pausas regulares contribuem para o desgaste emocional. Por outro lado, estratégias como manutenção de rotina, pausas programadas, exercícios físicos e suporte psicológico oferecido pela empresa podem mitigar os impactos negativos e favorecer o bem-estar.

A sobrecarga de papéis decorrente do conflito trabalho-família pode gerar exaustão física, bem como desencadear problemas como estresse, depressão, hipertensão, ansiedade, transtornos de humor e até abuso de substâncias, como o maior consumo de álcool (Pluut et al., 2018; Eby et al., 2005; Oliveira, Cavazotte Paciello, 2013, *apud* Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).

(Fonner e Roloff 2010, *apud* Cardoso et al., 2025) destacam que, no contexto do teletrabalho, a satisfação do trabalhador é maior quando há equilíbrio entre vida pessoal e profissional, sendo esse processo influenciado também pelo nível de estresse ocupacional.

3.6 Produtividade no Home Office

Para Rohr (2022, *apud* Cardoso et al., 2025), a produtividade corresponde à capacidade de realizar tarefas com qualidade e em maior quantidade, utilizando menos tempo e recursos, o que resulta em maior eficiência para a organização.

Já Gajendran e Harrison (2007, *apud* Cardoso et al., 2025), destacam que o trabalho remoto pode aumentar a produtividade entre 20% e 40%, o que representa o equivalente a um a dois dias úteis adicionais por semana.

Segundo pesquisa da Pulses em parceria com a Fundação Dom Cabral (2021), 78% dos brasileiros afirmam ser mais produtivos no trabalho remoto, embora haja preocupação com a dificuldade de conciliar, em um mesmo ambiente, as demandas profissionais e domésticas.

Conforme (Chung e Van der Lippe 2020, *apud* Cardoso et al., 2025). A flexibilidade proporcionada pelo home office permite que os profissionais conciliem tarefas pessoais e laborais em diferentes ambientes, favorecendo o equilíbrio vida pessoal-profissional e contribuindo para o bem-estar de homens e mulheres.

A produtividade no home office varia de acordo com fatores individuais e organizacionais. Uol, (2022) relata que 88% dos trabalhadores afirmaram manter ou aumentar sua produtividade, principalmente devido à redução de interrupções e do tempo gasto em deslocamentos. Silva (2025) complementa que a percepção de eficiência depende de disciplina, motivação e da infraestrutura tecnológica disponível.

Para (Mendonça et al. 2020, *apud* Cardoso et al., 2025), a flexibilidade de horários e a autonomia na gestão do tempo exigem acordos entre empresa e trabalhador, sendo indispensável uma infraestrutura tecnológica adequada, especialmente o acesso à internet, para garantir produtividade e atender às demandas laborais.

Segundo (Cohen e Liani 2009, *apud* Cardoso et al., 2025), a adequação ergonômica da infraestrutura é essencial para preservar a saúde no longo prazo, pois sua ausência pode reduzir a produtividade e, associada ao isolamento social, comprometer o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Nex Coworking (2024) indica que colaboradores com equipamentos adequados, conectividade estável e suporte da equipe apresentam desempenho equivalente ou superior ao presencial. Assim, a produtividade não é comprometida necessariamente pelo home office, desde que existam condições adequadas e gestão eficiente.

De acordo com (Wang et al. 2021, *apud* Cardoso et al., 2025), os principais desafios do trabalho remoto incluem a interferência entre demandas domésticas e profissionais, a procrastinação, a comunicação ineficiente, a solidão e a falta de autodisciplina, fatores que comprometem a produtividade.

Mediante tais dificuldades, (Vasconcellos 2020, *apud* Cardoso et al., 2025). aponta que o home office tem impactado negativamente a produtividade, uma vez que 66% dos brasileiros relataram estresse, ansiedade ou depressão no trabalho, afetando a eficiência e o engajamento, enquanto 61% declararam dificuldades na tomada de decisões.

3.7 Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional

O home office permite maior flexibilidade para conciliar vida pessoal e profissional, mas a ausência de limites claros pode gerar sobrecarga. A Equipe Editorial da Psico Smart, (2024) afirma que definir horários fixos, criar espaços dedicados ao trabalho e manter comunicação transparente com gestores são medidas essenciais para evitar estresse e esgotamento.

Gracietti, (2024) sugere que políticas organizacionais que incentivem pausas regulares e o direito à desconexão são fundamentais para a manutenção da saúde mental e produtividade, garantindo que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional seja efetivo.

As principais fontes do conflito trabalho-família são o tempo, a pressão e o comportamento. Quanto mais importante um papel é para o indivíduo, mais tempo e energia serão destinados a ele, o que resulta em menos recursos disponíveis para o outro. Assim, o desempenho satisfatório em uma função pode comprometer o desempenho na outra (Greenhaus; Beutell 1985, p. 76-88, *apud* Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).

O home office é frequentemente citado como um meio de promover essa flexibilidade, permitindo que os indivíduos conciliem atividades profissionais e

pessoais (Greenhaus e Powell, 2006; Azara, Khana e Eerde, 2018, *apud* Lemos; Barbosa; Monzato, 2020). Todavia, estudos também mostram que tais arranjos nem sempre oferecem equilíbrio, já que a sobreposição das demandas do trabalho remoto pode reduzir o tempo disponível para a vida pessoal (Beutell e O'Hare, 2018, *apud* Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).

O home office proporciona autonomia na gestão do tempo, permitindo que os profissionais conciliem deveres pessoais e laborais, favorecendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e promovendo bem-estar (Chung; Van Der Lippe, 2020, *apud* Cardoso et al., 2025). Trabalhar em casa gera oportunidades adicionais de cuidar da família, além de trazer benefícios como ausência de deslocamentos, economia de tempo e recursos, inclusão de pessoas com limitações físicas e redução do absenteísmo por doença (Irawanto; Novianti; Roz, 2021; Montreuil; Lippel, 2003. *apud* Cardoso et al., 2025).

Contudo, o home office também pode trazer efeitos negativos: excesso de horas de trabalho, estresse pelo uso intensivo da tecnologia, dificuldade em separar atividades pessoais das profissionais e risco de sobrecarga (Davis et al., 2020; Liu; Lo, 2018, *apud* Cardoso et al., 2025). Quando a infraestrutura e as condições ergonômicas não são adequadas, há risco de baixa produtividade e impactos no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, agravados pelo isolamento social (Cohen; Liani, 2009, *apud* Cardoso et al., 2025). As organizações têm papel fundamental em fornecer suporte tecnológico e psicológico, investindo em treinamentos e mecanismos que ajudem a manter o equilíbrio e o bem-estar dos trabalhadores (Buomprisco et al., 2021, *apud* Cardoso et al., 2025).

3.8 Tecnologia e Infraestrutura no Home Office

A eficiência do home office depende da infraestrutura tecnológica e da ergonomia do ambiente de trabalho. Nex Coworking 2024 aponta que a falta de equipamentos adequados, conectividade instável ou espaço físico inadequado compromete produtividade e bem-estar.

Silva (2025) reforça que mesas improvisadas, cadeiras inadequadas e iluminação insuficiente podem causar fadiga, dores musculares e desconforto, impactando diretamente a saúde física e mental do colaborador. Assim, investimentos

em tecnologia e infraestrutura são essenciais para tornar o trabalho remoto sustentável e eficiente.

Para reduzir esses entraves, a implementação do trabalho remoto deve ser objeto de planejamento criterioso, assegurando aos colaboradores condições estruturais e tecnológicas adequadas, incluindo acesso à internet, softwares específicos, equipamentos, mobiliário e suporte técnico, além de compensações para despesas adicionais, como energia elétrica e internet (Haubrich; Froehlich, 2020; Melo Filho, 2018, *apud* Ceribeli et al., 2022). Ademais, recomenda-se restringir sua adoção a profissionais com maior engajamento e capacidade de adaptação ao modelo (Haubrich; Froehlich, 2020, *apud* Ceribeli et al., 2022).

A tecnologia da informação (TI) e os computadores foram essenciais para viabilizar o home office, permitindo que colaboradores mantivessem acesso aos sistemas centrais das empresas e realizassem transações de dados e informações de forma ágil (Chiavenato, 2014).

A rápida migração para o trabalho remoto exigiu planejamento tecnológico: configuração de computadores, periféricos e redes, contratação de internet adequada e disponibilização de softwares de acesso remoto e VPNs para garantir segurança e eficiência (Guimarães et al., 2006).

A infraestrutura fornecida pela empresa envolveu não apenas equipamentos, mas também suporte técnico constante, com equipes de TI disponíveis para resolver problemas de hardware e software remotamente, assegurando continuidade das atividades (Haubrich; Froehlich, 2020, *apud* Ceribeli et al., 2022). O uso de ferramentas online baseadas em nuvem, como o Google Docs, foi fundamental para colaboração, permitindo acesso remoto a arquivos de qualquer lugar, armazenamento seguro e compartilhamento em tempo real (Heidemann; Oliveira, 2010. *apud* Loureiro, 2024).

Apesar das vantagens, a adaptação demandou altos custos, tanto para empresas (licenças de softwares, equipamentos) quanto para trabalhadores (adequação de espaços domésticos), além de desafios relacionados à falta de infraestrutura em algumas residências (Silva 2025).

3.9 Estratégias de Gestão no Home Office

A gestão do home office exige adaptação das práticas organizacionais. Gracietti, (2024) destaca que comunicação clara, acompanhamento por resultados, feedback constante e promoção da interação social virtual são fundamentais para manter engajamento e satisfação.

Silva (2025) acrescenta que líderes que monitoram sinais de sobrecarga, promovem atividades de integração e mantêm cultura organizacional forte conseguem não apenas preservar produtividade, mas também aumentar a satisfação e retenção de colaboradores.

A gestão do clima organizacional é essencial no home office, pois influencia diretamente a produtividade, a satisfação e a coesão entre os colaboradores. Cabe ao gestor adotar práticas que mantenham engajamento e bem-estar mesmo à distância (Arantes e Silva, 2021; Cunha e Carvalho, 2022, *apud* Loureiro, 2024).

A comunicação clara e contínua é apontada como a principal estratégia de gestão, garantindo alinhamento, colaboração e redução da sensação de isolamento entre os profissionais (Barros e Silva, 2020; Lima e Souza, 2021, *apud* Ceribeli et al., 2022).

A construção da confiança mútua entre gestores e equipes é fundamental para fortalecer o clima organizacional e sustentar a motivação em contextos de trabalho remoto (Gomes e Souza, 2022; Martins e Silva, 2022, *apud* Loureiro, 2024).

Flexibilidade e autonomia no cumprimento das atividades são práticas que aumentam a satisfação e a eficiência, desde que acompanhadas por metas claras e suporte organizacional (Fernandes e Silva, 2021; Ferreira e Oliveira, 2022, *apud* Loureiro, 2024).

O suporte oferecido pela gestão — seja em infraestrutura tecnológica, capacitação ou apoio psicológico — é decisivo para que os colaboradores consigam adaptar-se ao home office com equilíbrio e desempenho (Oliveira et al., 2022; Felipe et al., 2021, *apud* Loureiro, 2024).

Entre os desafios da gestão nesse modelo estão: o risco de isolamento social, a sobreposição entre vida pessoal e profissional e a intensificação do uso de

tecnologias, o que exige estratégias de acompanhamento mais próximas e humanas (Dias, 2021; Oliveira, 2022, *apud* Loureiro, 2024).

Diante disso, a gestão do home office demanda estratégias distintas das aplicadas ao regime presencial, impondo transformações significativas às práticas de administração de recursos humanos (Melo Filho, 2018, *apud* Ceribeli et al., 2022).

4 METODOLOGIA

A presente pesquisa tem como objetivo analisar os impactos do home office na produtividade e no bem-estar dos funcionários, considerando fatores como saúde mental, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e condições estruturais do ambiente de trabalho remoto. Para tanto, adotou-se uma abordagem metodológica mista, combinando pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, permitindo uma análise abrangente e crítica do fenômeno. Segundo Gil (2008), o levantamento é um método de pesquisa que coleta dados diretamente de um grupo de pessoas por meio de questionários ou entrevistas padronizadas. É indicado para estudos descritivos, permitindo analisar características, opiniões e comportamentos da população. Apesar de rápido e eficiente, depende da sinceridade dos participantes e oferece informações mais superficiais.

4.1 Abordagem e tipo de pesquisa

A pesquisa caracteriza-se como quantitativa e qualitativa, buscando mensurar percepções e impactos do home office e, simultaneamente, compreender de forma subjetiva as experiências e sentimentos relatados pelos participantes. Além disso, possui caráter exploratório e descritivo, uma vez que o home office ainda é um fenômeno em consolidação no cenário brasileiro, especialmente no período pós-pandemia. Foi conduzido um levantamento aplicado a um grupo de colaboradores que vivenciam a modalidade de trabalho remoto, permitindo uma compreensão mais detalhada e contextualizada do objeto de estudo.

A pesquisa bibliográfica foi elaborada com base em autores que discutem o teletrabalho sob diferentes perspectivas — legal, psicológica e organizacional. Destacam-se Chiavenato (2014), que aborda a gestão de pessoas e os novos modelos de trabalho; Leite e Sousa (2022), que analisam o impacto do home office na saúde mental e na produtividade; e Fried e Hansson (2013), que defendem o trabalho remoto como uma forma moderna e eficiente de desempenho profissional. Essa base

teórica orientou tanto a formulação do questionário quanto a análise e interpretação dos dados.

Para a etapa empírica, foi aplicado um questionário estruturado digital, composto por perguntas fechadas e abertas, abordando:

- Condições de trabalho (estrutura, suporte da empresa, ambiente adequado);
- Produtividade, saúde mental e motivação;
- Aspectos sociais (isolamento, comunicação com a equipe);
- Rotina e equilíbrio entre vida profissional e pessoal;
- Preferência por regimes de trabalho futuros.

A coleta de dados foi realizada em dois períodos: entre 20 de maio e 11 de junho de 2025, e novamente entre 26 de setembro e 20 de outubro de 2025, contemplando trabalhadores em regime home office e híbrido. Participantes: 50 colaboradores de diferentes setores e áreas, selecionados por conveniência, que atuam ou atuaram em regime de home office (total ou híbrido).

O perfil dos participantes é majoritariamente feminino (90%) e jovem, sendo 59,5% entre 21 e 30 anos e 24% entre 31 e 40 anos. Quanto à escolaridade, 40% possuem ensino superior incompleto, 30% ensino superior completo, 22% ensino médio completo ou inferior e 8% pós-graduação. A maioria atua na área Administrativa/Financeira (50%).

Em relação ao regime de trabalho, 69% estão em modelo híbrido e 31% em home office integral.

Os dados quantitativos foram tabulados em planilhas do Microsoft Excel, sendo analisados por meio de estatística descritiva (frequência e percentual). Já os dados qualitativos foram interpretados com base na análise de conteúdo, permitindo

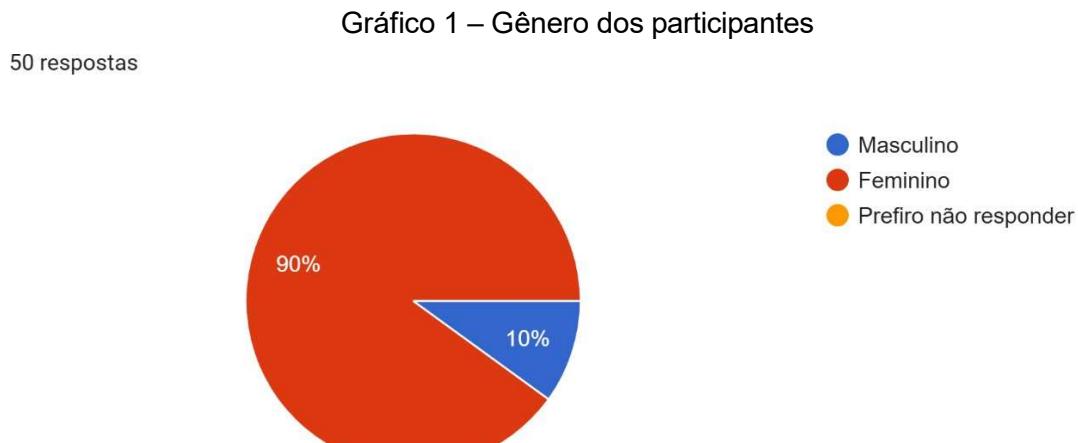
identificar temas recorrentes como produtividade, saúde mental, motivação e estrutura de trabalho.

A pesquisa respeitou princípios éticos, garantindo sigilo, anonimato e participação voluntária. Todos os participantes foram informados sobre o objetivo do estudo e a utilização dos dados exclusivamente para fins acadêmicos.

O trabalho foi conduzido por uma equipe de dois pesquisadores, com divisão das etapas: levantamento teórico, elaboração do questionário, aplicação da pesquisa, tabulação dos dados e análise dos resultados.

4.2 Apresentação dos dados

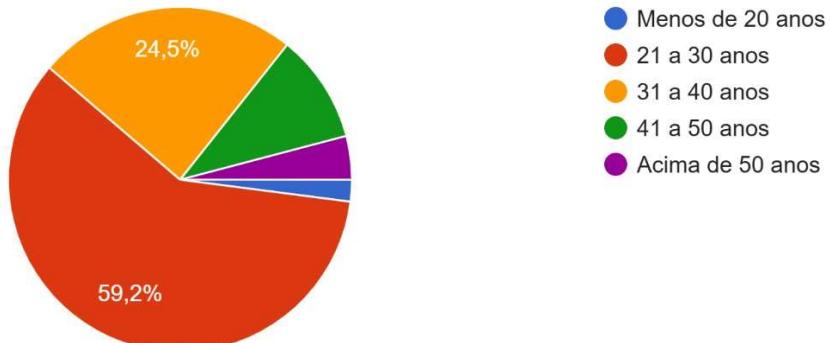
- 1- Dos 50 participantes, 90% são mulheres e 10% homens. Nenhum deles responderam que não preferem responder. Quase todos os entrevistados foram mulheres, o que mostra que, o público da nossa análise são mulheres.



Fonte: Retirado do Google Forms (2025).

- 2- A maioria dos nossos entrevistados tem de 21 a 30 anos de idade, sendo 59%. E 24% têm de 31 a 40 anos de idade. A análise de nosso público tem entre 21 e 30 anos, e poucos têm de a partir de 41, menos ainda têm menos de 20 anos.

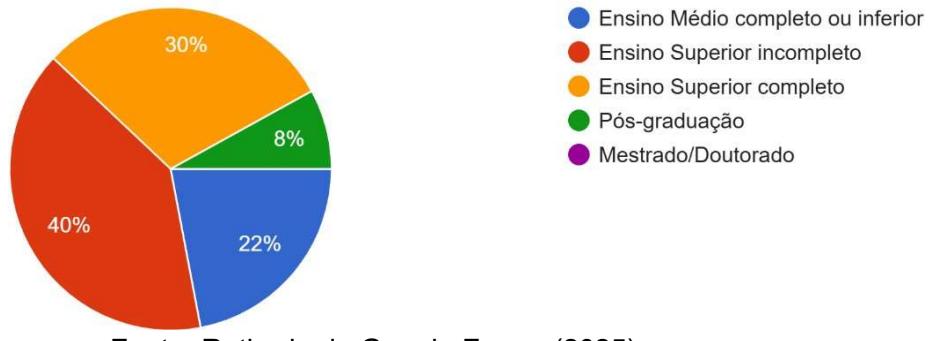
Gráfico 2 – Idade dos participantes
49 respostas



Fonte: Retirado do Google Forms (2025).

- 3- Dos entrevistados, 40% estão cursando o ensino superior, a maioria. Em segunda lugar, 30% já tem ensino superior completo, 22% já tem ensino médio completo, ou inferior. E por último, 8%, a minoria, já tem pós-graduação.

Gráfico 3 – Escolaridade dos participantes
50 respostas



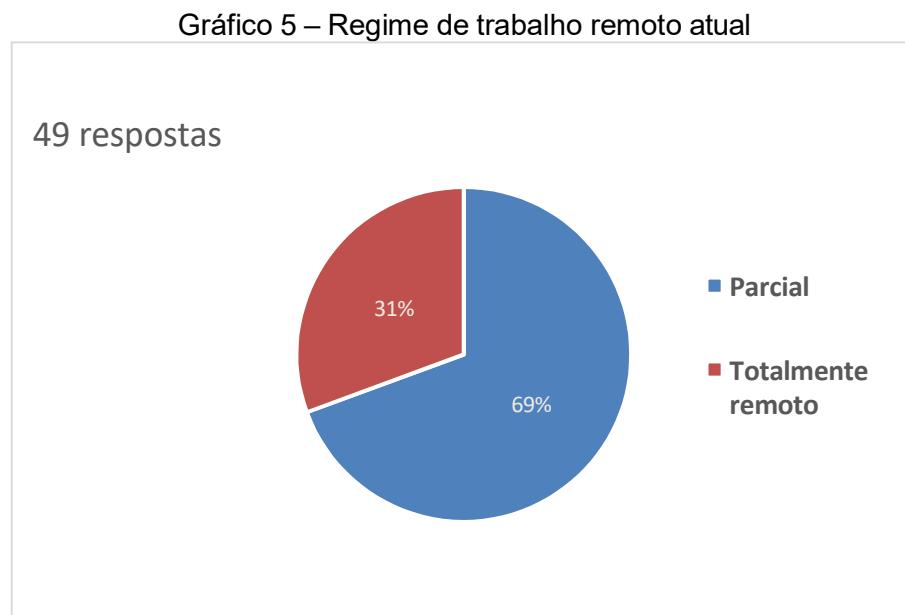
Fonte: Retirado do Google Forms (2025).

- 4- Metade dos participantes trabalham na área de administração/financeiro. Depois, 22% trabalham com atendimento ao público, e 10% com tecnologia. O restante das profissões é menos de 10% dos entrevistados.



Fonte: Retirado do Google Forms (2025).

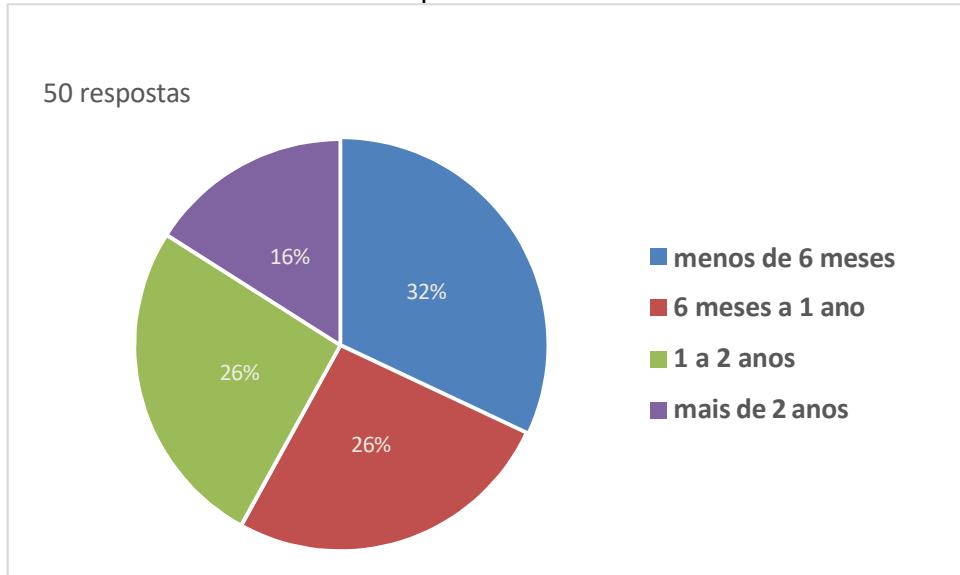
- 5- Mais da metade dos participantes, 69%, trabalha em regime parcial, onde trabalham alguma parte presencialmente, e outra home office. Já, 31% dos entrevistados trabalham totalmente remoto, ou seja, não comparecem ao trabalho.



Fonte: Elaborado em Excel (2025).

- 6- A maioria das pessoas entrevistadas trabalham em home office a menos de 6 meses, 32%. Quanto a 26% delas trabalham de 6 meses a 2 anos. E 16% dos participantes trabalham a mais de 2 anos no modelo remoto.

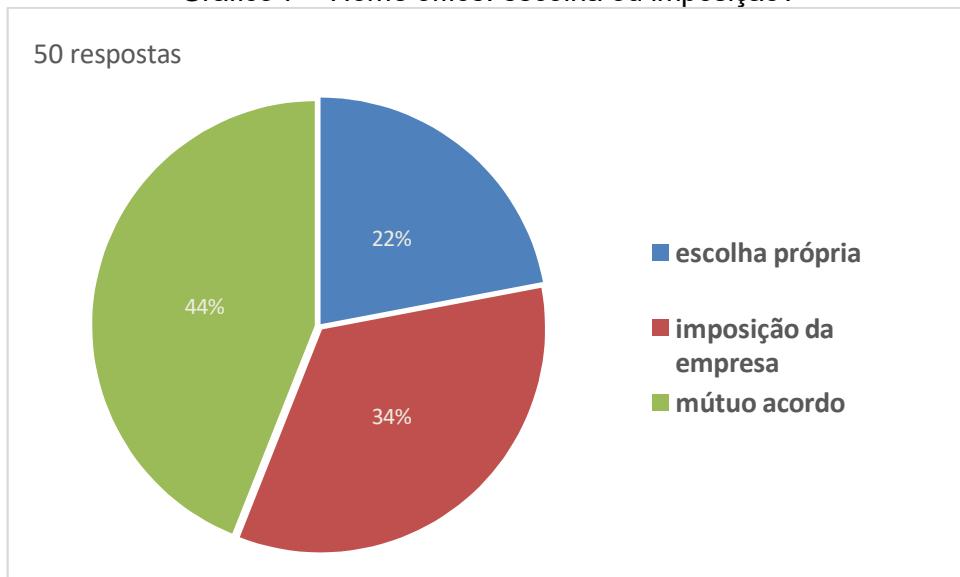
Gráfico 6 – Tempo de trabalho home office



Fonte: Elaborado em Excel (2025).

- 7- Dos 50 funcionários das empresas, 44% da escolha dos casos home office foi em mútuo acordo. Já 34% foram pela imposição da empresa, ou seja, sem escolha. E por último, 22% dos entrevistados foi por escolha própria.

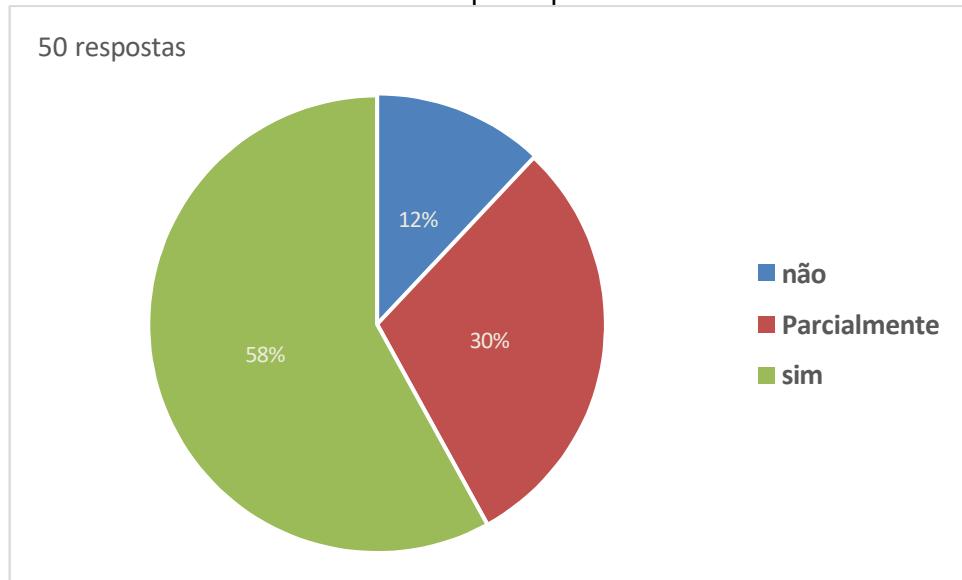
Gráfico 7 – Home office: escolha ou imposição?



Fonte: Elaborado em Excel (2025).

- 8- 58% das pessoas entrevistadas dizem que vivem em um ambiente adequado para trabalhar em casa. Já 30% vivem parcialmente em um ambiente adequado, e 12% não vivem em um ambiente adequado para trabalhar em sua própria casa.

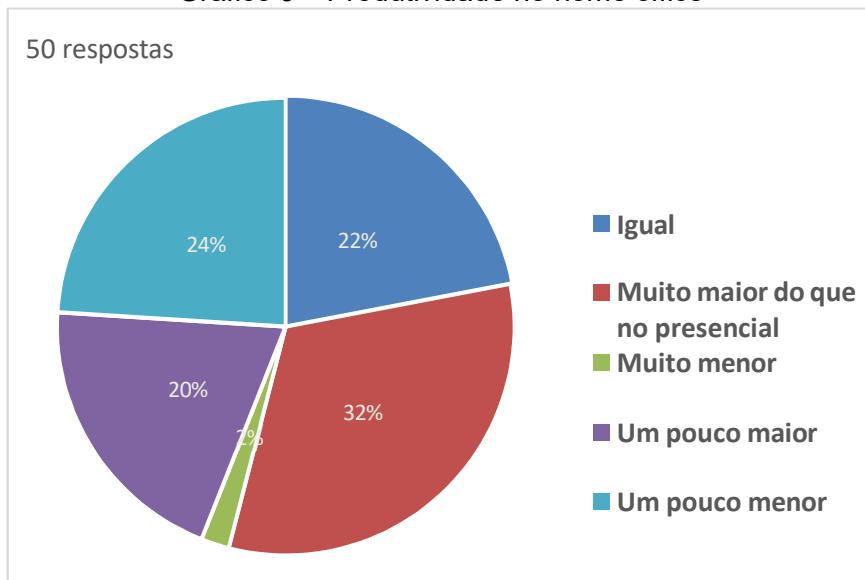
Gráfico 8 – Ambiente adequado para trabalhar em casa



Fonte: Elaborado em Excel (2025).

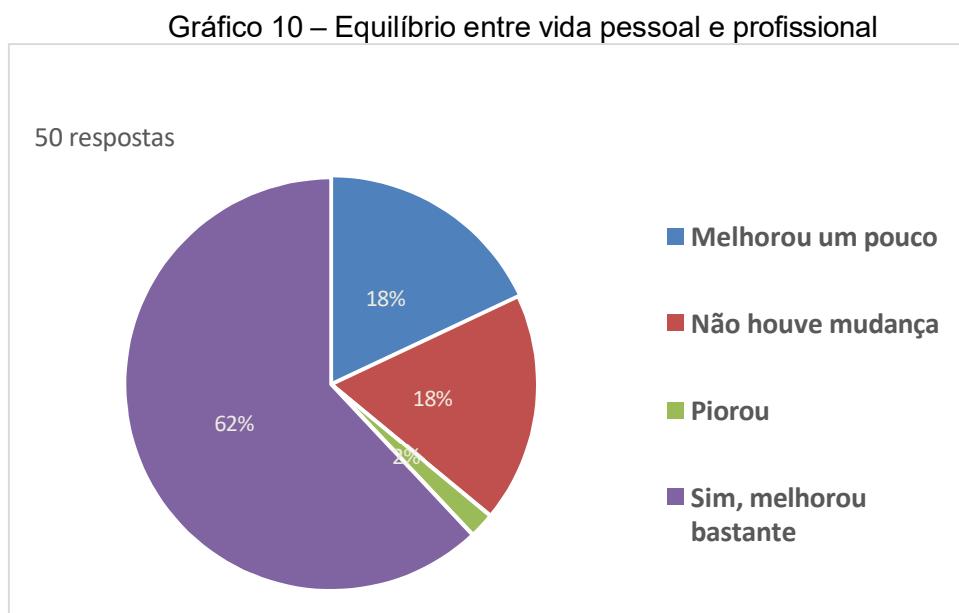
- 9- Dos participantes, 32% das pessoas entrevistadas avaliam a sua produtividade no home office muito maior do que no presencial, 24% um pouco menor, 22% igual, 20% um pouco maior e 2% muito menor.

Gráfico 9 – Produtividade no home office



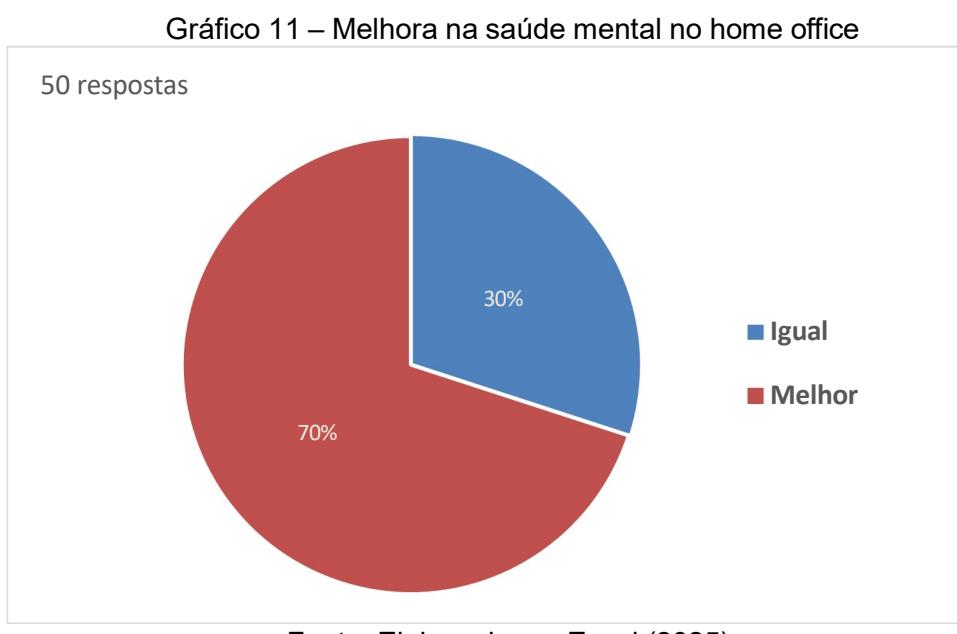
Fonte: Elaborado em Excel (2025).

10- Dos entrevistados, 62% dizem que melhorou bastante o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal após o home office, 18% melhoraram um pouco e não houve mudanças e 2% pioraram.



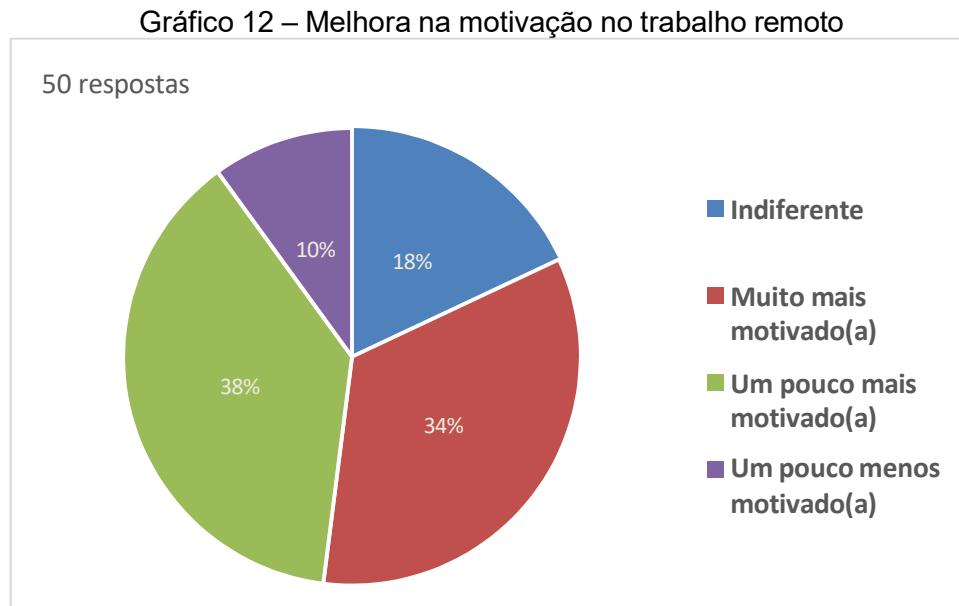
Fonte: Elaborado em Excel (2025).

11- 70% dos participantes dizem que melhorou a saúde mental após o home office, e 30% dizem que está igual.



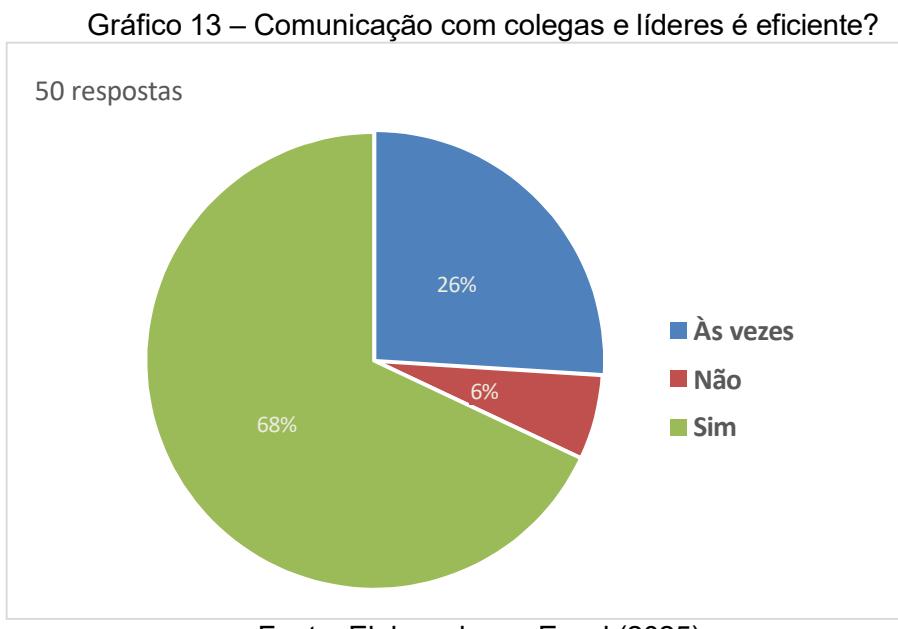
Fonte: Elaborado em Excel (2025).

12- De todos os participantes, 38% dizem que se sentem um pouco mais motivados no trabalho remoto, 34% muito mais motivados, 18% indiferente e 10% um pouco menos motivados.



Fonte: Elaborado em Excel (2025).

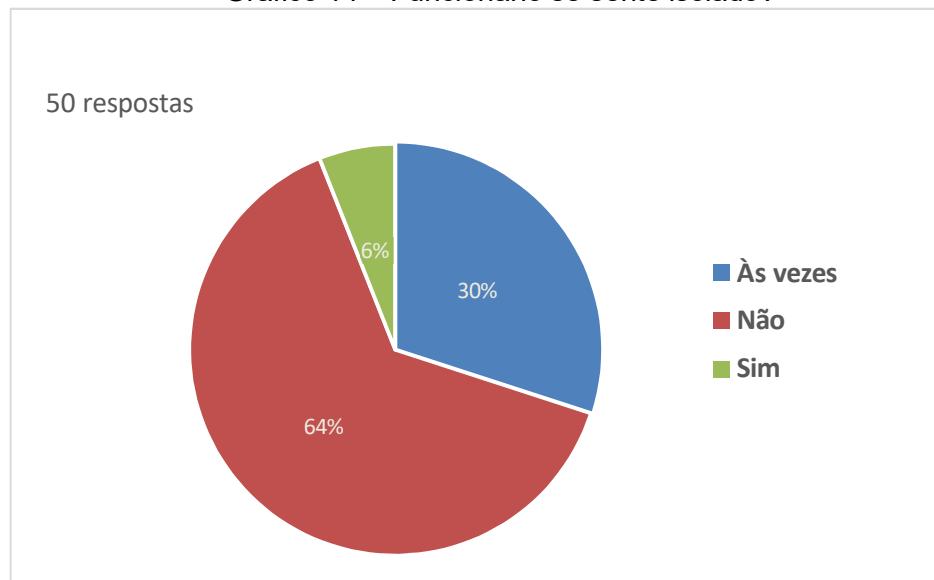
13- Sobre a comunicação com colegas e líderes de trabalho, 68% dizem que é eficiente, 26% às vezes, e 6% dizem que não.



Fonte: Elaborado em Excel (2025).

14- Dos participantes 64% não se sentem isolados trabalhando em casa, 30% às vezes e 6% se sentem.

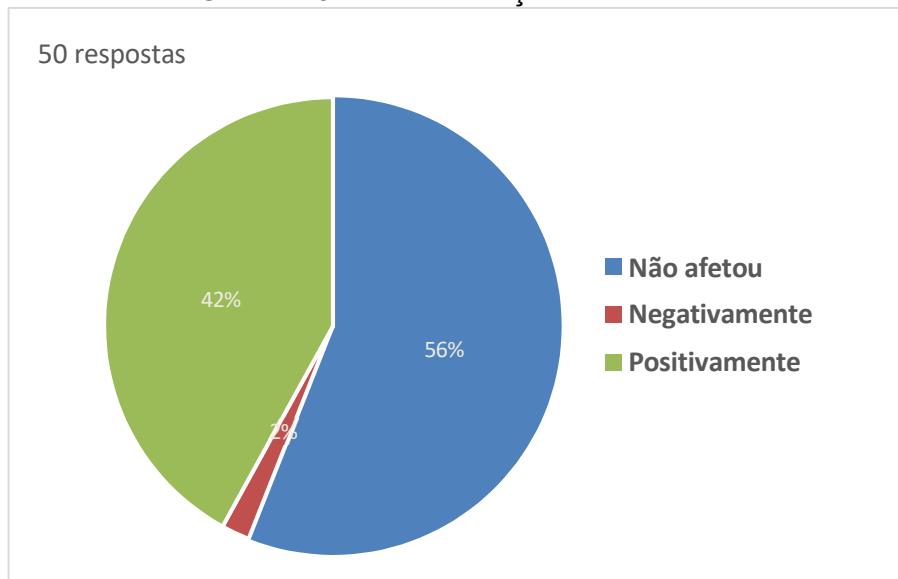
Gráfico 14 – Funcionário se sente isolado?



Fonte: Elaborado em Excel (2025).

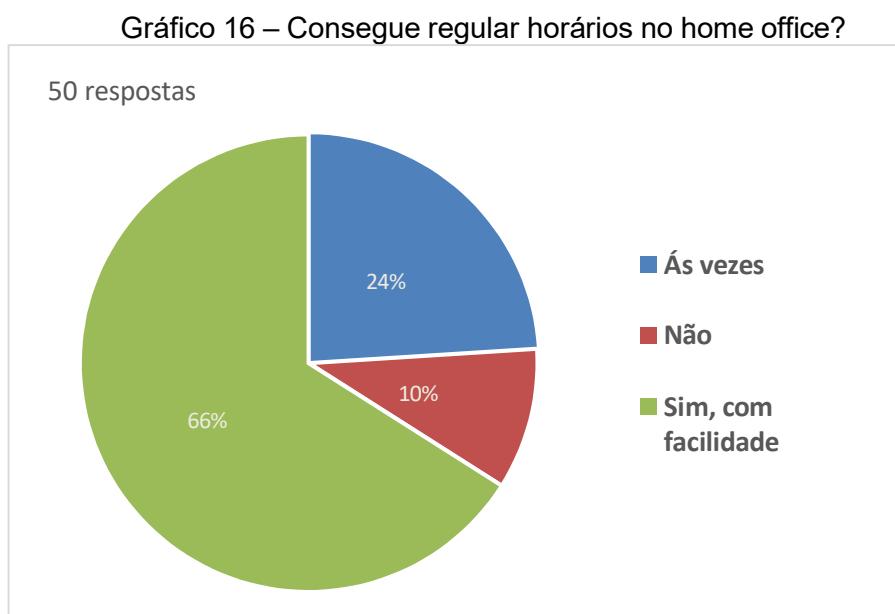
15- 56% dos entrevistados responderam que o home office não afetou o relacionamento com familiares. 42% afetaram positivamente e 2% negativamente.

Gráfico 15 – Afeta a relação com familiares?

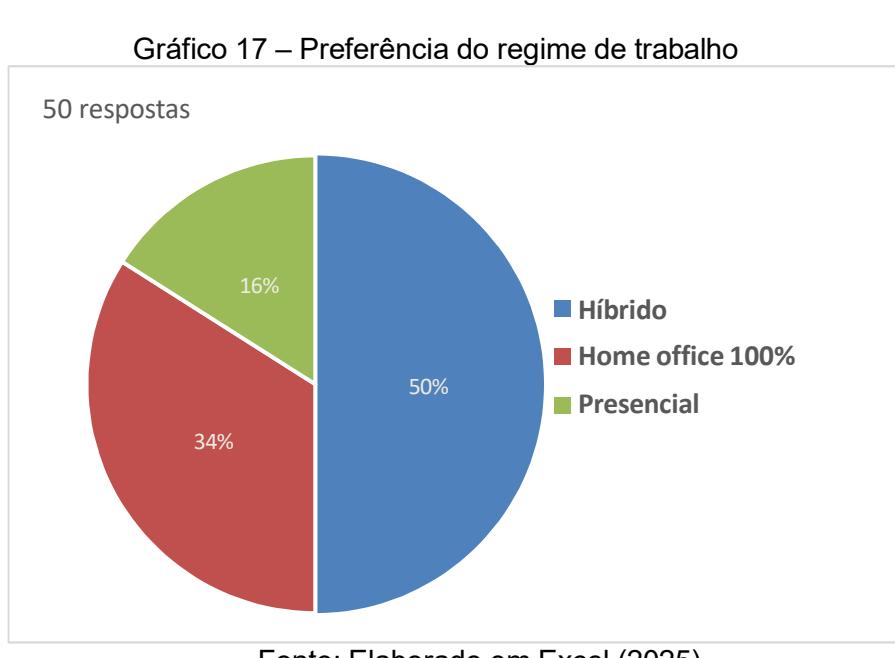


Fonte: Elaborado em Excel (2025).

16- 66% disseram que conseguem com facilidade manter os horários regulares em casa, 24% às vezes e 10% não conseguem.

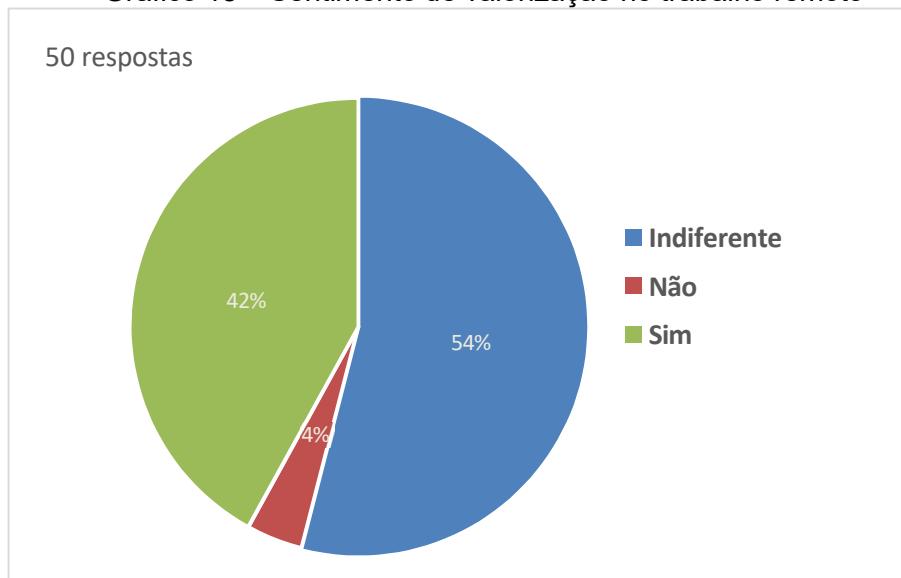


17- Dos modelos de trabalho, 50% dos participantes optaram pelo modelo híbrido, 34% home office, e 16% presencial.



18- A maioria dos funcionários responderam que se sentem indiferentes quanto a valorização trabalhando de casa, 42% se sentem valorizados e 4% não se sentem.

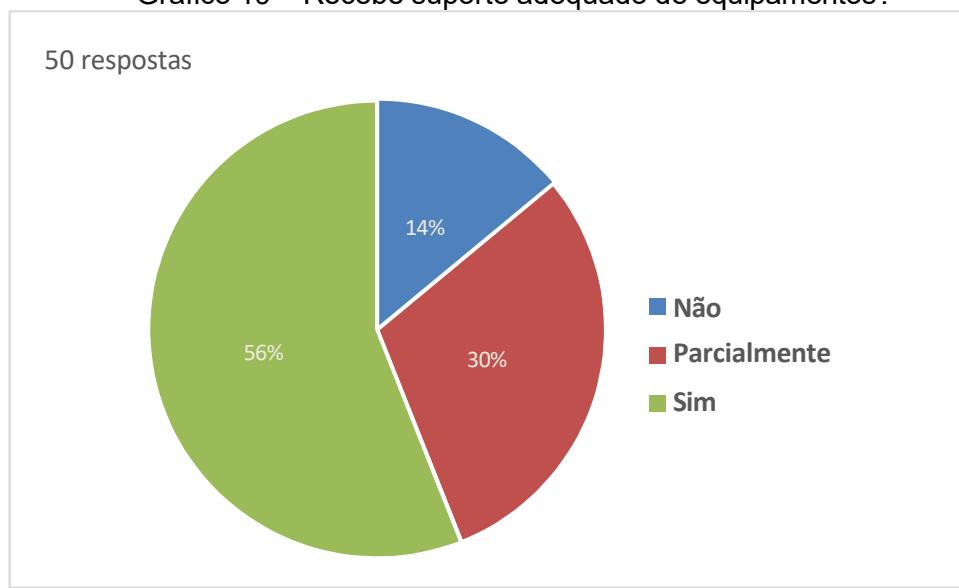
Gráfico 18 – Sentimento de valorização no trabalho remoto



Fonte: Elaborado em Excel (2025).

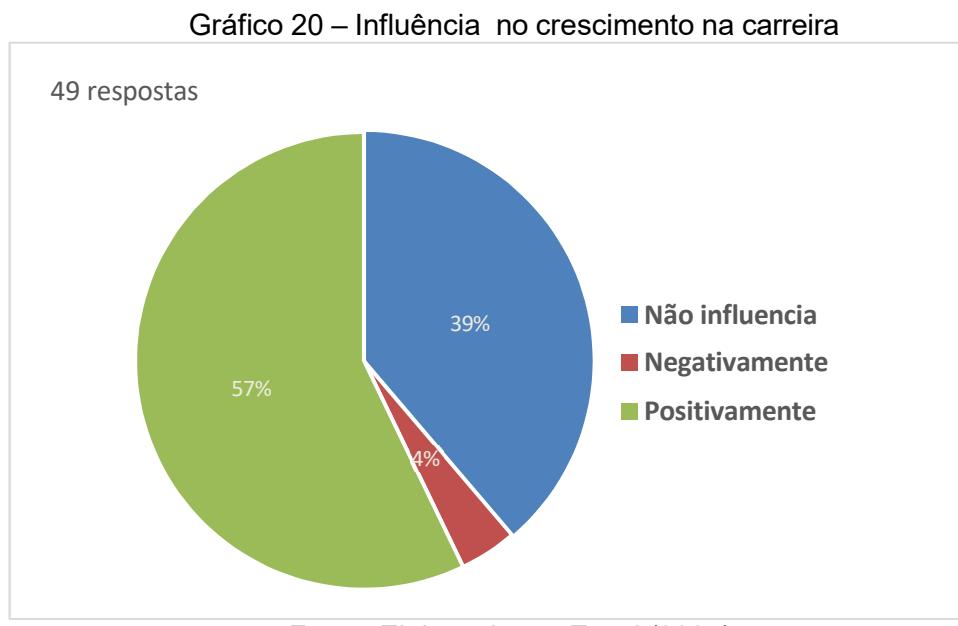
19- Dos entrevistados, 56% responderam que a empresa oferece suporte adequado quanto aos equipamentos, 30% oferecem parcialmente e 14% não oferecem.

Gráfico 19 – Recebe suporte adequado de equipamentos?



Fonte: Elaborado em Excel (2025).

20- Sobre o crescimento na carreira, 57% pensam que o home office tem influência positiva, 39% acham que não influencia, e 4% influenciam negativamente.



4.3 Análise dos resultados

Os dados indicam que a maioria dos entrevistados trabalham em home office há menos de dois anos, demonstrando que essa modalidade ainda é recente e em processo de adaptação para muitos profissionais. Em 44% dos casos, o trabalho remoto foi adotado por acordo mútuo entre funcionário e empresa, enquanto 34% relataram imposição organizacional, o que revela que, apesar da flexibilidade, o home office nem sempre é uma escolha individual — resultado semelhante ao encontrado por Leite e Sousa (2022).

No que se refere à estrutura, 58% afirmaram possuir ambiente adequado para trabalhar em casa, enquanto 42% relataram limitações. Esse dado confirma a importância apontada por Silva (2025) e Nex Coworking (2024) de garantir infraestrutura ergonômica e tecnológica, visto que a falta de espaço e equipamentos adequados impacta diretamente a produtividade e o bem-estar físico e mental.

Em relação à produtividade, 52% dos participantes afirmaram produzir mais em home office, o que reforça o argumento de Gajendran e Harrison (2007) e da Fundação Dom Cabral (2021) de que o modelo remoto pode aumentar a eficiência, sobretudo pela redução de interrupções e do tempo gasto em deslocamentos. Entretanto, 24% apontaram produtividade menor, sugerindo que a autogestão e a

disciplina pessoal ainda representam desafios, conforme destacam Fried e Hansson (2013).

No que diz respeito ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, 80% dos participantes relataram melhoria após a adoção do home office. Esse dado é coerente com o estudo de Chung e Van der Lippe (2020), que destacam a flexibilidade de horários como um fator determinante para o bem-estar. Entretanto, a literatura também aponta riscos, como dificuldade de desconexão e intensificação das horas trabalhadas (Graciatti, 2024).

A saúde mental também apresentou resultados positivos, com 70% afirmando sentir-se melhor após o home office, o que pode estar associado à redução da pressão presencial e à liberdade para gerir o próprio tempo. No entanto, os 30% relataram que permaneceu igual. A maioria relatou uma melhora na saúde mental, esse resultado, porém, diverge das conclusões de Leite e Sousa (2022) e Vasconcellos (2020) sobre o risco de esgotamento emocional e isolamento no trabalho remoto.

A motivação dos trabalhadores apresentou índices elevados: 72% afirmaram sentir-se mais motivados em casa, resultado que coincide com as conclusões de Fried e Hansson (2013) e Chiavenato (2014), que relacionam autonomia e satisfação a um melhor desempenho organizacional.

Quanto à comunicação e integração, 68% consideram o diálogo eficiente, enquanto 26% o classificam como irregular. Isso mostra que, embora o home office tenha mantido a interação por meios digitais, a ausência de contato presencial pode dificultar o alinhamento de metas e a coesão da equipe, conforme apontam Gomes e Souza (2022).

Os dados sobre isolamento (64% não se sentem isolados) indicam que as empresas têm adotado estratégias eficazes de interação social virtual, como reuniões e feedbacks regulares, em linha com as recomendações de Graciatti (2024). Em contraste com autores Fried e Hansson (2013) e Montreuil e Lippel (2003) que apontam o isolamento como uma das principais desvantagens do home office. Apenas 6% dos participantes relataram sentir-se isolados. Esse dado sugere que, no contexto analisado, a prática diverge parcialmente da teoria, sugerindo que os efeitos do home office sobre o sentimento de isolamento podem variar conforme o suporte organizacional e a qualidade das interações promovidas pelas empresas.

A literatura frequentemente descreve o home office como um potencial intensificador do conflito trabalho-família, destacando a possibilidade de sobreposição

de papéis e aumento do estresse (Beutell e O'Hare, 2018; Greenhaus e Beutell, 1985). Entretanto, a presente pesquisa identificou cenário distinto: 80% relataram melhora nesse equilíbrio. Essa divergência sugere que, na realidade analisada, a flexibilidade e a autonomia superaram a sobreposição de papéis descrita pelos autores, indicando que esses impactos dependem fortemente do contexto.

Por fim, observou-se que 57% acreditam que o home office influencia positivamente o crescimento profissional, refletindo uma nova mentalidade nas organizações, mais voltada à entrega de resultados do que à presença física. Esse dado corrobora os estudos de Melo Filho (2018), que destaca o potencial do teletrabalho como estratégia de valorização e retenção de talentos.

De modo geral, os resultados empíricos confirmam grande parte da literatura revisada, especialmente no que se refere aos benefícios de flexibilidade, autonomia e potencial de produtividade (Chiavenato, 2014; Fried e Hansson, 2013; Portugal et al., 2018). Entretanto, também revelam contradições relevantes, sobretudo quanto a saúde mental, isolamento e equilíbrio trabalho-família, que, na amostra estudada, apresentaram resultados mais positivos do que aqueles previstos por autores como Leite e Sousa (2022) e Vasconcellos (2020).

Essas evidências reforçam o que Melo Filho (2018) denomina “condicionalidade do sucesso do teletrabalho”: seu êxito depende diretamente de infraestrutura adequada, políticas de apoio e acompanhamento gerencial contínuo.

Assim, tanto os resultados teóricos quanto empíricos convergem para a necessidade de gestão humanizada e orientada à autonomia responsável, condições essenciais para a sustentabilidade do home office.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar os impactos do home office na produtividade e no bem-estar dos colaboradores. Para alcançar esse objetivo, realizou-se inicialmente uma revisão bibliográfica que abordou conceitos, benefícios, desafios e condicionantes do trabalho remoto, à luz de diversos autores contemporâneos. Em seguida, foi desenvolvida uma pesquisa de levantamento, por meio da aplicação de um questionário estruturado, que permitiu coletar percepções e experiências de profissionais que atuam nessa modalidade.

A metodologia adotada revelou-se eficaz para atender aos objetivos da pesquisa, permitindo a coleta e análise de dados que representam, de forma consistente, a realidade vivenciada pelos profissionais em regime de home office.

Os resultados obtidos demonstram que o home office é uma prática consolidada e bem aceita pela maioria dos trabalhadores, capaz de promover produtividade, satisfação e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. No entanto, os desafios identificados — especialmente relacionados à saúde mental, comunicação e infraestrutura — indicam que o sucesso do modelo depende do apoio organizacional contínuo e de uma gestão sensível às necessidades humanas.

No que se refere ao alcance do estudo, destaca-se que o estudo permitiu compreender com clareza como o home office impacta o desempenho e o bem-estar dos colaboradores dentro do recorte analisado. Contudo, seu desenvolvimento esteve limitado ao contexto específico da amostra utilizada, o que dificulta a generalização dos resultados para todos os setores e realidades profissionais. Além disso, fatores como cultura organizacional, perfil dos trabalhadores e grau de maturidade tecnológica das empresas podem influenciar os resultados e não foram explorados de forma aprofundada nesta investigação.

Diante dessas limitações, recomenda-se que pesquisas futuras ampliem o universo amostral, com diferentes setores e considerem variáveis adicionais, como impacto de políticas de gestão híbrida, estratégias de saúde mental no ambiente remoto e comparações entre trabalhadores remotos e presenciais. E estudos que podem contribuir para avaliar como os efeitos do home office evoluem ao longo do tempo.

Dessa forma, conclui-se que o home office não deve ser visto apenas como uma mudança operacional, mas como uma transformação cultural nas relações de trabalho. Os achados desta pesquisa corroboram a literatura existente e reforçam que,

com planejamento, suporte e políticas claras, o trabalho remoto pode contribuir significativamente para o desempenho organizacional e o bem-estar dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 24 ago. 2025.
- CARDOSO, A. N.; FERNANDES, B. H. R.; SOUSA, P. R.; CRUZ, M. A. Relações entre produtividade, satisfação no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse no home office. *Revista Recape*, v. 15, n. 1, p. 27–53, jan./abr. 2025. DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v15i1.61194>. Acesso em: 20 ago. 2025
- CERIBELI, Harrison Bachion; LANA, Nataly Ariadne Rodrigues; MACIEL, Gustavo Nunes; INÁCIO, Raoni de Oliveira. Home office sob a perspectiva dos trabalhadores: lições do período pandêmico. 2022.
- CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
- DIAS, É. A Educação, a pandemia e a sociedade do cansaço. *Ensaio*, v. 29, n. 112, p. 565–573, 2021.
- FELIPE, I. F. R.; MEDEIROS, V. R.; CAMARGO, M. L.; GOULART JÚNIOR, E. Impactos da pandemia de Covid-19 sobre profissionais de gestão de pessoas. *Revista Psicologia e Saúde*, p. 211–225, 2021.
- FERNANDES, D. S.; SILVA, L. C. Clima organizacional no trabalho remoto: um estudo com profissionais de uma empresa de consultoria. *Revista de Psicologia da IMED*, v. 13, n. 2, p. 1–16, 2021.
- FRIED, J.; HANSSON, D. *Rework*. Rio de Janeiro: Alta Books, 2013.
- FRIED, J.; HANSSON, D. H. *Remote: Office Not Required*. [PDF]. 2013. Disponível em: <https://static.squarespace.com/...remote-office-not-required.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2025.
- FUNDAÇÃO DOM CABRAL. Novas formas de trabalhar: as adequações ao home office em tempos de crise. 2. ed. 2021. Disponível em: <https://www.fdc.org.br/>. Acesso em: 29 set. 2025.
- GATTI, Daniele Pala; TERRA, Gustavo de Souza; PORTUGAL, Nilton dos Santos; SOUZA, Wanderson Gomes de; PORTUGAL JUNIOR, Pedro dos Santos; SILVA, Sheldon William. Home office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. *Revista de Administração do UNIFATEA – RAF*, v. 16, n. 16, p. 187–210, jan./jun. 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/344269294_Home_Office_vantagens_desvantagens_e_desafios_para_empresas_e_funcionarios. Acesso em: 24 ago. 2025.
- GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GOMES, J. R.; SOUZA, T. C. Clima organizacional no contexto do home office: um estudo com profissionais de uma empresa de serviços. *Revista Gestão e Desenvolvimento*, v. 19, n. 1, p. 1–19, 2022.
- GRACIETTI, L. Saúde mental no home office. Disponível em: <https://www.feedz.com.br/blog/saude-mental-no-home-office/>. Acesso em: 24 ago. 2025.
- HELOÍSA ANA, L. C.; ALANE, B. O. Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 set. 2025.
- IRAWANTO, D. W.; NOVIANTI, K. R.; ROZ, K. Work from home: measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the Covid-19 pandemic in Indonesia.

Economies, v. 9, n. 96, 2021. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2227-7099/9/3/96>. Acesso em: 29 set. 2025.

LEITE, R.; SOUSA, P. Teletrabalho e impactos pós-pandemia: saúde mental e produtividade. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 26, n. 4, 2022.

LOUREIRO, A. F. Gestão do clima organizacional e a eficiência do home office. *Revista GESTO: Revista de Gestão Estratégica de Organizações*, Santo Ângelo, v. 12, n. 2, p. 55–67, jul./dez. 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/gesto.v12i2.1547>. Acesso em: 25 set. 2025.

MARTINS, A. A.; SILVA, M. L. Clima organizacional no contexto do home office: um estudo com profissionais de uma empresa de engenharia. *Revista de Administração da UFSM*, v. 15, n. 3, p. 602–624, 2022.

MONTREUIL, S.; LIPPEL, K. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, v. 41, p. 339–358, 2003.

MORAES, C. do C. S. B. Template para trabalho de conclusão de curso da Faculdade de Tecnologia de Americana. Americana, SP: FATEC, 2013.

NEX COWORKING. Como o home office afeta a saúde mental das pessoas. *Blog Nex*, 25 fev. 2024. Disponível em: <https://nex.work/home-office-afeta-a-saude-mental/>. Acesso em: 24 ago. 2025.

PORTUGAL, J. et al. Trabalho remoto e flexibilidade organizacional. *Revista de Administração do UNIFATEA*, v. 18, n. 3, 2018.

PSICO SMART. Quais são os impactos do trabalho remoto na saúde mental e no bem-estar dos funcionários. Disponível em: <https://blogs-pt.psico-smart.com/blog-quais-sao-os-impactos-do-trabalho-remoto-na-saude-mental-e-no-bemestar-dos-funcionarios-98732>. Acesso em: 24 ago. 2025.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. de. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431–441, 2015. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000200013. Acesso em: 29 set. 2025.

REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DO UNIFATEA. Home office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. v. 16, n. 16, p. 7–273, jan./jun. 2018.

SILVA, A. R.; MOREIRA, J. P. Infraestrutura home office. 4º Seminário de Tecnologia, Gestão e Educação, Faculdade e Escola Técnica Alcides Maya, Porto Alegre, 2020.

SILVA, M. O impacto do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/388032463_O_Impacto_do_Teletrabalho_na_Saud_e_Mental_dos_Trabalhadores_The_Impact_of_Telework_on_Workers%27_Mental_Health. Acesso em: 24 ago. 2025.

SOUSA, M. J. C. L. de. Expansão do teletrabalho no contexto pandêmico: uma nova face da precarização? *Laborare*, v. 5, n. 8, p. 240–262, jan./jun. 2022. DOI: 10.33637/2595-847x.2022-126. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/126>. Acesso em: 24 ago. 2025.

UOL. Fazer home office melhora saúde e rendimento, diz estudo australiano. *VivaBem*, 23 jun. 2025. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2025/06/23/quatro-anos-depois-e-revelado-home-office-melhora-saude-e-rendimento.htm>. Acesso em: 24 out. 2025.

ANEXO A – Pesquisa sobre Trabalho Home Office e seus Impactos na Vida dos Funcionários

Pesquisa sobre Trabalho Home Office e seus Impactos na Vida dos Funcionários

Este formulário faz parte de uma pesquisa acadêmica cujo objetivo é compreender os impactos da modalidade de trabalho home office na vida profissional e pessoal dos funcionários. Sua participação é anônima e as informações serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos. Agradecemos sua colaboração!

1. Qual a sua idade?

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 20 anos
- 21 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- 41 a 50 anos
- Acima de 50 anos

2. Qual o seu gênero?

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não responder

3. Qual a sua escolaridade?

Marcar apenas uma oval.

- Ensino Médio completo ou inferior
- Ensino Superior incompleto
- Ensino Superior completo
- Pós-graduação
- Mestrado/Doutorado

4. Em qual setor/área você trabalha?

Marcar apenas uma oval.

- Tecnologia
- Administração/Financeiro
- Educação
- Saúde
- Atendimento ao cliente
- Outro: _____

5. Em qual regime você trabalha atualmente?

Marcar apenas uma oval.

- Totalmente remoto
- Parcial (híbrido)
- Opção 3

6. Há quanto tempo você trabalha (ou trabalhou) em home office?

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 6 meses
- 6 meses a 1 ano
- 1 a 2 anos
- Mais de 2 anos
- Nunca trabalhei em home office

7. O home office foi uma escolha sua ou imposição da empresa?

Marcar apenas uma oval.

- Escolha própria
- Imposição da empresa
- Mútuo acordo

8. Você possui um ambiente adequado para trabalhar em casa?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Parcialmente
- Não

9. Como você avalia sua produtividade trabalhando em home office?

Marcar apenas uma oval.

- Muito maior do que no presencial
- Um pouco maior
- Igual
- Um pouco menor
- Muito menor

10. Você sente que o home office contribuiu para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional?

Marcar apenas uma oval.

- Sim, melhorou bastante
- Melhorou um pouco
- Não houve mudança
- Piorou

11. Como está sua saúde mental desde que iniciou o home office?

Marcar apenas uma oval.

- Melhor
- Igual
- Pior

12. Você sente mais ou menos motivação no trabalho remoto?

Marcar apenas uma oval.

- Muito mais motivado(a)
- Um pouco mais motivado(a)
- Indiferente
- Um pouco menos motivado(a)
- Muito menos motivado(a)

13. A comunicação com colegas e líderes é eficiente no home office?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Às vezes

14. Você se sente isolado(a) trabalhando de casa?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Às vezes

15. O trabalho remoto afetou seu relacionamento com familiares?

Marcar apenas uma oval.

Positivamente

Negativamente

Não afetou

16. Você consegue manter horários regulares no home office?

Marcar apenas uma oval.

Sim, com facilidade

Às vezes

Não

17. Se pudesse escolher, que regime de trabalho você preferiria?

Marcar apenas uma oval.

Presencial

Híbrido

Home office 100%

18. Você se sente mais valorizado(a) trabalhando de casa?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Indiferente

19. A empresa oferece suporte adequado para o home office (equipamentos, ajuda de custo, etc)?

Marcar apenas uma oval.

Sim

Parcialmente

Não

20. O home office influencia na sua perspectiva de crescimento na carreira?

Marcar apenas uma oval.

Positivamente

Negativamente

Não influencia

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários