

HOME-OFFICE: A URGÊNCIA DE UM NOVO OLHAR SOBRE O TRABALHO

HOME OFFICE: THE URGENCY OF A NEW PERSPECTIVE ON WORK

TELETRABAJO: LA URGENCIA DE UNA NUEVA MIRADA SOBRE EL TRABAJO

Macus Venditti
Tania Venditti

Resumo

O presente estudo investigou o impacto do trabalho remoto, também conhecido como home-office ou teletrabalho, quanto ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde mental, desafios enfrentados, produtividade, especialmente no contexto pós-pandemia de COVID-19. Utilizando uma abordagem quantitativa, foram coletados dados por meio de um questionário aplicado a 62 profissionais em regime de home-office, analisados por estatística descritiva. Os resultados indicaram na percepção dos participantes, melhorias no equilíbrio entre vida pessoal e profissional e aumento na produtividade, uma parte significativa enfrentou desafios como dificuldade em desligar do trabalho e controlar seu tempo, além de uma minoria relatar impactos negativos na saúde mental. A análise dos dados à luz do referencial teórico revelou uma complexa interação entre benefícios e desafios do trabalho remoto, destacando a necessidade de políticas e práticas organizacionais que garantam o bem-estar e o equilíbrio dos trabalhadores. A pesquisa contribuiu para a compreensão das nuances do trabalho remoto, apontando a importância do suporte empresarial e de ferramentas de comunicação eficazes.

Palavras-chave: trabalho remoto; equilíbrio trabalho-vida; saúde mental.

Abstract

This study investigated the impact of remote work, also known as home office or telework, on the balance between personal and professional life, mental health, challenges faced, and productivity, especially in the post-COVID-19 pandemic context. Using a quantitative approach, data were collected through a questionnaire applied to 62 professionals working remotely and analyzed using descriptive statistics. The results indicated that, according to participants' perceptions, there were improvements in work-life balance and increased productivity. However, a significant portion faced challenges such as difficulty disconnecting from work and managing their time, and a minority reported negative impacts on mental health. Data analysis, in light of the theoretical framework, revealed a complex interaction between the benefits and challenges of remote work, highlighting the need for organizational policies and practices that ensure employee well-being and balance. This research contributed to understanding the nuances of remote work, emphasizing the importance of corporate support and effective communication tools.

Keywords: remote work; work-life balance; mental health.

Resumen

El presente estudio investigó el impacto del trabajo remoto, también conocido como home-office o teletrabajo, en el equilibrio entre la vida personal y profesional, la salud mental, los desafíos enfrentados y la productividad, especialmente en el contexto posterior a la pandemia de COVID-19. Utilizando un enfoque cuantitativo, se recopilaron datos mediante un cuestionario aplicado a 62 profesionales en régimen de trabajo remoto, analizados mediante estadística descriptiva. Los resultados indicaron, según la percepción de los participantes, mejoras en el equilibrio entre la vida personal y profesional y un aumento en la productividad. Sin embargo, una parte significativa enfrentó desafíos como la dificultad para desconectarse del trabajo y gestionar su tiempo, además de que una minoría reportó impactos negativos en la salud mental. El análisis de los datos a la luz del marco teórico reveló una interacción compleja entre los beneficios y desafíos del trabajo remoto, destacando la necesidad de políticas y prácticas organizacionales que garanticen el bienestar y el equilibrio de los trabajadores. La investigación contribuyó a la comprensión de las complejidades del trabajo remoto, señalando la importancia del apoyo empresarial y de herramientas de comunicación eficaces.

Palabras clave: trabajo remoto; equilibrio vida-trabajo; salud mental.

1 Introdução

A história do trabalho remoto pode ser dividida em fases, cada uma marcada por inovações tecnológicas e mudanças socioeconômicas. Inicialmente, o telefone e, posteriormente, a internet, impulsionaram seu desenvolvimento. Nos anos 1990, o "teletrabalho" começou a ser formalizado com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) debatendo as condições de trabalho no domicílio (Benavides *et al.*, 2021). A Convenção 177/1996 da OIT, sobre trabalho em domicílio, destacou a necessidade de regulamentação e proteção dos direitos dos trabalhadores, que atuam fora do ambiente tradicional de trabalho (Benavides *et al.*, 2021). Essa regulamentação representou um passo importante para legitimar o trabalho remoto como forma de emprego, apesar dos desafios persistentes. O advento da internet de alta velocidade, e das tecnologias móveis, expandiu ainda mais o trabalho remoto no início do século XXI. Empresas buscaram políticas de trabalho flexíveis, permitindo que funcionários trabalhassem em casa ou em locais alternativos. Essa mudança foi motivada pela busca por maior produtividade e satisfação dos funcionários, além da redução de custos operacionais (Filardi; Castro; Zanini, 2020). Entretanto, a implementação não foi uniforme, e muitos trabalhadores enfrentaram barreiras como a falta de infraestrutura adequada e resistência cultural (Antunes *et al.*, 2023).

A pandemia de COVID-19, iniciada em 2020, impulsionou uma mudança drástica e repentina na dinâmica do trabalho remoto. As medidas de distanciamento social levaram milhões de trabalhadores em todo o mundo a adaptarem-se ao teletrabalho quase que imediatamente. Essa transição abrupta expôs vantagens e desvantagens. Qual a percepção destas vantagens e desvantagens do ponto de vista dos trabalhadores? A flexibilidade e a eliminação do tempo de deslocamento contribuíram para um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Mourão *et al.*, 2023). Por outro lado, surgiram preocupações sobre a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, com relatos de estresse, isolamento social e dificuldades em separar trabalho e vida pessoal (Carneiro; Cardoso, 2023; Antunes *et al.*, 2023).

A experiência da pandemia também destacou a necessidade de suporte gerencial mais robusto. As lideranças precisaram adaptar-se a novas formas de comunicação e gestão, revisando a distribuição de tarefas e a definição de metas (Mourão *et al.*, 2023). A falta de comunicação e o sentimento de desconexão com a empresa foram frequentemente relatados, levando a um aumento do dano existencial entre os trabalhadores (Carneiro; Cardoso, 2023; Filardi; Castro; Zanini, 2020).

O futuro do trabalho remoto permanece incerto, mas as lições aprendidas durante a pandemia moldarão as práticas de trabalho nos próximos anos. A regulamentação do teletrabalho e a supervisão dos riscos ocupacionais associados são questões que precisam ser abordadas de forma mais abrangente (Castro *et al.*, 2023). A saúde dos trabalhadores deve ser considerada um bem fundamental, e as empresas têm a responsabilidade de criar condições de trabalho que minimizem os riscos e promovam o bem-estar (Fiorillo; Medeiros, 2023).

2 Referencial teórico

A presente pesquisa se fundamentou em teorias de gestão de pessoas em ambientes remotos, ergonomia, psicologia e sociologia do trabalho. O cerne da análise reside na interação desses campos para investigar os impactos do trabalho remoto no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como na saúde mental dos trabalhadores. Busca-se também identificar as estratégias de suporte empresarial que podem ser implementadas. As teorias principais que orientam esta pesquisa incluem a Teoria da Equidade, que postula que a percepção de justiça no ambiente de trabalho afeta o bem-estar e a produtividade (Adams, 1965).

A Teoria da Autodeterminação, proposta por Ryan e Deci (2000), enfatiza que autonomia, competência e relações sociais no trabalho remoto são determinantes para a motivação e o bem-estar. O Modelo de Demanda-Controle-Suporte, por sua vez, destaca que o equilíbrio entre as demandas de trabalho, o controle sobre o trabalho e o suporte social são fatores essenciais para a saúde mental (Theorell; Karasek; Eneroth, 1990). Adicionalmente, a Teoria do *Job Demands-Resources (JD-R)* analisa o impacto dos recursos e das demandas do trabalho na saúde mental e no *burnout* (Demerouti *et al.*, 2001). As teorias da Ergonomia, por fim, ressaltam que a adequação do ambiente de trabalho doméstico influencia a saúde física e a produtividade (Hillier; Iida, 2005).

O isolamento social decorrente pode diminuir o suporte social, fundamental para a saúde mental (Filho; Lucca, 2024; Antunes *et al.*, 2023). A hiper conexão, uma característica marcante do trabalho remoto, também tem implicações profundas, levando ao estresse e sentimento de inadequação (Carneiro; Cardoso, 2023). A pressão para estar constantemente conectado pode gerar um dano existencial, com trabalhadores se sentindo sempre em falta com suas responsabilidades (Carneiro; Cardoso, 2023). Essa situação é particularmente preocupante para educadores, que enfrentaram demandas adicionais durante a pandemia (Santos *et al.*, 2022).

Os riscos ergonômicos também emergem como uma preocupação significativa (Guimarães *et al.*, 2022), afetando tanto a saúde física quanto a mental. As empresas, nesse

contexto, desempenham um papel crucial na promoção do bem-estar dos trabalhadores em teletrabalho. Políticas que incentivem a saúde mental, programas de apoio psicológico e uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre vida pessoal e profissional são fundamentais (Fiorillo; Medeiros, 2023; Castro *et al.*, 2023).

A comunicação eficaz também se mostra vital, com investimentos em ferramentas e práticas que facilitem a interação e o engajamento (Artar, 2024). É importante notar que a orientação sobre o teletrabalho e o respeito aos direitos dos trabalhadores são essenciais para evitar desigualdades e exploração (Antunes *et al.*, 2023; Castro *et al.*, 2023; Fiorillo; Medeiros, 2023).

Cordova *et al.* (2024) investiga a relação positiva entre suporte técnico e eficácia nas tarefas, enquanto Santos *et al.* (2023) analisa a duração do trabalho remoto e sua relação com diagnósticos positivos de COVID-19, ressaltando questões sobre saúde mental e bem-estar. Cândido e Alencar (2024) enfatiza a importância da ergonomia no ambiente doméstico, enquanto Artar (2024) pesquisa a satisfação na comunicação interpessoal e seu impacto na satisfação no trabalho. Miranda *et al.* (2024) desenvolveu uma escala para medir habilidades para gerenciar o trabalho remoto e Meira e Messias (2024) conclui que organizações que incentivam práticas de “job crafting” e oferecem suporte flexível geram benefícios.

Finalmente, Carneiro e Cardoso (2023) exploram o dano existencial da hiper conexão, particularmente entre educadores, destacando a importância de limites claros. Castro *et al.* (2023) analisam normas jurídicas que regulamentam o teletrabalho na saúde, enfatizando a ergonomia e a segurança do trabalhador. Guimarães *et al.* (2022) relatam um aumento de estresse e problemas ergonômicos durante o teletrabalho, ressaltando a importância de treinamentos e adaptações ergonômicas. Antunes *et al.* (2023) discute fatores psicossociais, como isolamento e intensificação do trabalho, que podem levar a um descompasso entre a regulamentação e as necessidades dos trabalhadores. Mourão *et al.* (2023) abordam a importância do suporte gerencial, e Santos *et al.* (2022) examinam o impacto da pandemia na dinâmica do ensino e saúde dos professores. Em suma, os estudos revelam uma complexa rede de fatores que influenciam a experiência dos trabalhadores, com o teletrabalho oferecendo vantagens, mas também apresentando desafios que comprometem a saúde mental e o bem-estar.

De acordo com a literatura pesquisada percebeu-se a necessidade de investigar as seguintes assertivas mais profundamente: o trabalho remoto melhorou meu equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Filardi; Castro; Zanini, 2020; Fiorillo; Medeiros, 2023); a flexibilidade do teletrabalho contribui para um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, com redução do tempo de deslocamento e maior capacidade de gerenciamento das responsabilidades (Filardi; Castro; Zanini, 2020) e melhoria na qualidade de vida (Fiorillo;

Medeiros, 2023); O trabalho remoto causa mais estresse do que o trabalho no escritório (Guimarães *et al.*, 2022; Carneiro; Cardoso, 2023); a falta de separação entre ambiente de trabalho e lar, a hiper conexão e a pressão por disponibilidade constante podem aumentar o estresse (Guimarães *et al.*, 2022; Carneiro; Cardoso, 2023); Facilidade em controlar o tempo de trabalho em regime home office: a autonomia na gestão do tempo, a flexibilidade e a redução do tempo de deslocamento contribuem para um melhor controle do tempo de trabalho (Filardi; Castro; Zanini, 2020; Fiorillo; Medeiros, 2023); O trabalho remoto afeta negativamente a saúde mental: isolamento social, falta de interação e contextos de alta demanda e falta de suporte podem levar a problemas de saúde mental (Carneiro; Cardoso, 2023; Benavides *et al.*, 2021); Empresa fornece suporte adequado para o trabalho remoto: o suporte gerencial, recursos adequados e comunicação clara são cruciais para a satisfação e produtividade (Mourão *et al.*, 2023). A falta de suporte pode resultar em experiências negativas (Guimarães *et al.*, 2022); Isolamento no trabalho remoto: a falta de interação social pode levar a sentimentos de isolamento, solidão e estresse (Santos *et al.*, 2022; Carneiro; Cardoso, 2023); Dificuldade em desligar do trabalho quando é remoto e seu local de trabalho é em casa: a hiper conexão e a falta de limites claros entre trabalho e lazer podem dificultar o desligamento, levando a burnout e estresse (Carneiro; Cardoso, 2023; Filardi; Castro; Zanini, 2020); As ferramentas de comunicação da empresa facilitam o trabalho remoto: plataformas digitais eficazes melhoram a colaboração e comunicação, facilitando o trabalho (Filardi; Castro; Zanini, 2020; Mourão *et al.*, 2023); O trabalho remoto permite aumentar a produtividade: a redução de distrações e a flexibilidade de horários podem contribuir para o aumento da produtividade (Filardi; Castro; Zanini, 2020; Carneiro; Cardoso, 2023); O trabalho remoto é recomendável para diversos profissionais: experiências positivas, flexibilidade e melhoria na qualidade de vida podem levar à recomendação do trabalho remoto (Guimarães *et al.*, 2022; Benavides *et al.*, 2021).

3 Resultados e discussões

Esta seção apresenta a análise dos resultados quantitativos, obtidos por meio de um questionário sobre trabalho remoto. Os dados foram coletados com o objetivo de avaliar o impacto do trabalho remoto no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, na saúde mental, os desafios enfrentados, a produtividade e a recomendação do modelo.

A presente pesquisa caracteriza-se como exploratória, um tipo de investigação apropriado quando o tema é pouco conhecido ou quando se busca uma compreensão inicial de um fenômeno (Gil, 2008). O objetivo principal é identificar padrões e possíveis relações entre

o trabalho remoto, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a saúde mental dos colaboradores, em vez de testar hipóteses específicas. Assim, o nível da pesquisa é exploratório, visando fornecer uma visão geral do tema e gerar insights para estudos futuros.

A abordagem utilizada é quantitativa, que envolve a coleta e análise de dados numéricos para descrever um fenômeno e identificar associações entre variáveis (Creswell, 2010). Essa abordagem é adequada para o estudo, pois permite analisar padrões e relações a partir de uma amostra de colaboradores, além de possibilitar a identificação de grupos com diferentes perfis de impacto do trabalho remoto.

O método de coleta de dados utilizado foi um questionário estruturado para coletar informações de muitos participantes de forma eficiente e padronizada (Malhotra, 2019). O questionário composto por perguntas fechadas e escalas Likert, abordando os seguintes temas: Dados Demográficos: idade, gênero, nível de escolaridade, tempo em home-office; Equilíbrio Vida Pessoal-Profissional: percepção sobre a dificuldade em conciliar trabalho e vida pessoal, sobrecarga de trabalho, tempo dedicado ao trabalho fora do horário comercial; Saúde Mental: níveis de estresse, ansiedade, humor, qualidade do sono, sentimentos de solidão e isolamento, percepção sobre o impacto do trabalho remoto na saúde mental; Ações da Empresa: percepção sobre o apoio da empresa ao trabalho remoto, sugestões de melhorias e ações que a empresa poderia implementar para mitigar os desafios.

O questionário foi desenvolvido com base em literatura relevante sobre trabalho remoto, equilíbrio vida-trabalho e saúde mental, conforme mencionado nas referências bibliográficas. Ainda sobre o questionário, este foi enviado a dez especialistas para validação, etapa que foi concluída satisfatoriamente.

A amostra foi composta por 62 profissionais selecionados por conveniência, recrutados entre os colaboradores que atuam em regime de home-office em organizações específicas. A amostra de conveniência foi escolhida devido à facilidade de acesso e à praticidade na coleta de dados. Convites para participação na pesquisa, contendo um link para acesso ao questionário online, foram enviados via aplicativo de mensagens WhatsApp, com o devido consentimento dos participantes. É importante ressaltar que, por se tratar de uma amostra de conveniência, os resultados devem ser interpretados com cautela, considerando que eles podem não ser generalizáveis para outros contextos ou populações.

A coleta de dados foi realizada entre os meses de novembro e dezembro de 2024. O período foi escolhido por ser um momento em que as atividades na empresa se mantêm regulares, sem grandes alterações que possam influenciar nas percepções dos colaboradores sobre o trabalho remoto.

Os dados coletados foram analisados por meio de métodos estatísticos descritivos, utilizando um software estatístico adequado. Inicialmente, foi feita uma análise descritiva dos dados, para caracterizar a amostra e as respostas obtidas nos questionários. A participação na pesquisa foi voluntária, e os participantes foram informados sobre os objetivos da pesquisa e sobre o anonimato e confidencialidade de suas respostas. O projeto de pesquisa será submetido à apreciação e aprovação do Comitê de Ética da Instituição, seguindo as normas e diretrizes para pesquisas envolvendo seres humanos.

É importante ressaltar que, como toda pesquisa, este estudo apresenta limitações. A principal limitação é o tamanho da amostra, que é relativamente pequeno e de conveniência, o que pode limitar a generalização dos resultados. Além disso, a coleta de dados por questionário pode gerar vieses, como a deseabilidade social, em que os participantes podem responder o que consideram socialmente aceitável, em vez de expressar suas opiniões reais. No entanto, a pesquisa exploratória, com o uso da análise discriminante, permitirá identificar padrões iniciais e relações que servirão como base para pesquisas mais profundadas no futuro.

3.1 Impacto no equilíbrio vida pessoal/profissional

Um total de 51 participantes expressou concordância, parcial ou total, com a afirmação de que o trabalho remoto melhorou o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esse resultado indica uma percepção positiva quanto à conciliação entre as esferas pessoal e profissional nessa modalidade de trabalho. Em relação ao estresse, a maioria dos participantes, totalizando 47, discordou da afirmação de que se sentem mais estressados trabalhando remotamente do que no escritório, sugerindo que, para esses indivíduos, o trabalho remoto não está associado a um aumento nos níveis de estresse. No entanto, seis participantes relataram um aumento no estresse ao trabalhar remotamente, o que sinaliza a necessidade de investigar os fatores que contribuem para esse resultado. Quanto à dificuldade de desligar do trabalho quando estão em casa, as respostas mostraram-se bastante divididas: 28 participantes concordaram com essa dificuldade, enquanto outros 28 discordaram. Além disso, a alta taxa de respostas “Indiferente” (16) sugere que muitos não têm certeza ou não sentem que essa seja uma questão que os afete diretamente. Essa divisão indica que a separação entre trabalho e vida pessoal continua sendo um desafio relevante para uma parte considerável dos participantes.

3.2 Impacto na saúde mental

A maioria dos participantes (49) discorda da afirmação de que possui maior facilidade em controlar o tempo de trabalho no regime de home office, o que sugere uma dificuldade predominante nesse aspecto. Esse resultado aponta para a importância de investigar as razões que levam a essa percepção, possivelmente relacionadas à falta de estrutura ou à dificuldade de estabelecer limites claros entre o tempo dedicado ao trabalho e ao descanso. De forma semelhante, 49 participantes também discordam da afirmação de que o trabalho remoto afetou negativamente sua saúde mental, indicando que, para a maioria, essa modalidade não representa um risco nesse sentido. No entanto, sete participantes concordaram com a afirmação, o que revela que, para uma minoria, o trabalho remoto pode estar associado a impactos negativos na saúde mental, sendo relevante identificar os fatores que contribuem para essa associação. Quanto ao sentimento de isolamento, os dados mostram uma divisão nas respostas: 32 participantes afirmaram não se sentir isolados, enquanto 15 relataram esse sentimento. Além disso, outros 15 se posicionaram como indiferentes, o que sugere que o isolamento não é uma preocupação universal entre os respondentes. Essa polarização indica que o sentimento de isolamento pode ser uma experiência individual, influenciada por fatores como personalidade, estilo de trabalho e o tipo de interação com colegas e com a organização.

3.3 Desafios do trabalho remoto

Um total de 34 participantes concorda que a empresa oferece suporte adequado para o trabalho remoto, enquanto 11 discordam dessa afirmação. No entanto, um número considerável de participantes (17) se mostrou indiferente, o que indica a necessidade de compreender melhor os motivos por trás dessa neutralidade, que pode estar relacionada à percepção subjetiva sobre o suporte oferecido ou à falta de clareza nas políticas da empresa. Em relação às ferramentas de comunicação, a maioria dos participantes (44) concorda que elas facilitam o trabalho remoto, enquanto apenas quatro discordam. A presença de 14 respostas indiferentes sugere que parte dos respondentes pode não ter utilizado essas ferramentas com frequência ou não percebeu seu impacto de forma significativa, o que reforça a importância de avaliar a efetividade e a acessibilidade desses recursos no contexto do trabalho remoto.

3.4 Produtividade e recomendação

A maioria dos participantes (45) concorda que o trabalho remoto contribuiu para o aumento de sua produtividade, o que representa um indicativo positivo da eficácia dessa modalidade, ao menos para este grupo. Além disso, um número expressivo de participantes (47) afirmou que recomendaria o trabalho remoto para outros profissionais, demonstrando uma percepção geral favorável e sugerindo que os benefícios percebidos são suficientemente relevantes para serem compartilhados com outros trabalhadores.

Nesse sentido, em análise, pode-se inferir que o presente estudo investigou o impacto do trabalho remoto na vida de profissionais, buscando compreender suas percepções sobre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde mental, desafios enfrentados e produtividade. Para tanto, foi aplicado um questionário quantitativo, cujos resultados serão analisados à luz de referenciais teóricos sobre gestão de pessoas em ambientes remotos, ergonomia, psicologia e sociologia do trabalho. O objetivo principal desta análise é estabelecer conexões, identificar confirmações e contrastes entre os achados da pesquisa e as teorias existentes, a fim de aprofundar a compreensão dos fenômenos observados e suas implicações práticas e teóricas. Confrontar os resultados com o referencial teórico é crucial, pois permite não apenas verificar se as teorias se sustentam na prática, mas também identificar nuances e particularidades que podem enriquecer o conhecimento sobre o trabalho remoto.

Um dos achados mais significativos da pesquisa é a concordância majoritária dos participantes (51) em relação à melhoria do equilíbrio entre vida pessoal e profissional com o trabalho remoto. Este resultado corrobora com a literatura, que aponta a flexibilidade do teletrabalho como um fator que contribui para este equilíbrio, com a redução do tempo de deslocamento e maior capacidade de gerenciamento das responsabilidades, como explicitado por Filardi, Castro e Zanini (2020) e reforçado por Fiorillo e Medeiros (2023). A percepção de que o trabalho remoto aumentou a produtividade, expressa por 45 participantes, também se alinha com a teoria, que sugere que a flexibilidade de horários e a redução de distrações podem favorecer a produtividade, conforme apontado por Filardi, Castro e Zanini (2020) e Carneiro e Cardoso (2023). Além disso, a maioria dos participantes (44) concorda que as ferramentas de comunicação da empresa facilitam o trabalho remoto, o que demonstra a importância de plataformas digitais eficazes para a colaboração e interação, conforme defendido por Filardi, Castro e Zanini (2020) e Mourão *et al.* (2023). O suporte adequado fornecido pela empresa para o trabalho remoto, confirmado por 34 participantes, demonstra a relevância do suporte

gerencial, recursos adequados e comunicação clara, elementos cruciais para a satisfação e produtividade, conforme defendido por Mourão *et al.* (2023).

Embora a maioria dos participantes relate melhoria no equilíbrio vida pessoal/profissional, uma parcela significativa (28) relata dificuldade em desligar do trabalho quando está em casa. Esse dado revela uma contradição interessante, pois, apesar da flexibilidade, a hiper conexão e a falta de limites claros podem dificultar o desligamento, levando ao *burnout*, conforme teorizado por Carneiro e Cardoso (2023) e Filardi, Castro e Zanini (2020). Essa dificuldade em desligar do trabalho em casa, apesar da percepção de melhora no equilíbrio geral, sugere que o trabalho remoto pode, paradoxalmente, aumentar a pressão e dificultar a separação entre trabalho e vida pessoal, gerando uma "disponibilidade constante", como apontado por Guimarães *et al.* (2022) e Carneiro e Cardoso (2023). Além disso, uma grande parcela dos participantes (49) discorda que têm facilidade em controlar seu tempo de trabalho em regime de home office. Essa dificuldade contradiz a expectativa de maior autonomia e controle do tempo, apontada pela literatura (Filardi; Castro; Zanini, 2020; Fiorillo; Medeiros, 2023), e aponta para um possível excesso de trabalho e demandas não gerenciáveis no contexto do trabalho remoto.

Os resultados da pesquisa também revelam algumas nuances e lacunas que enriquecem a compreensão do trabalho remoto. Embora a maioria dos participantes não relate que o trabalho remoto afetou negativamente sua saúde mental, uma minoria (7) concorda com essa afirmação, apontando para a necessidade de aprofundar a análise sobre as experiências individuais e os fatores que podem levar a um impacto negativo, como o isolamento social, falta de interação e contextos de alta demanda, conforme apontado por Carneiro e Cardoso (2023) e Benavides *et al.* (2021). Além disso, a questão do isolamento é complexa, pois 32 participantes não se sentem isolados, enquanto 15 se sentem. Essa divergência indica a necessidade de analisar fatores como a personalidade dos colaboradores, suas redes sociais e a qualidade da comunicação e interação com os colegas de trabalho. O número expressivo de pessoas que se mostraram indiferentes em relação ao suporte e comunicação da empresa também evidencia uma lacuna a ser explorada, pois essa indiferença pode esconder necessidades ou falta de feedback para a organização, como já apontado na análise dos resultados da pesquisa.

A pesquisa apresentou resultados que, em sua maioria, se alinham com o referencial teórico, confirmando as vantagens do trabalho remoto no que diz respeito ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e ao aumento da produtividade. No entanto, a pesquisa também expõe contradições importantes, como a dificuldade de desligar do trabalho e o descontrole do tempo, o que revela que a transição para o home office não é isenta de desafios. Uma limitação

da pesquisa é a sua natureza quantitativa, que não permite aprofundar nas razões subjetivas e contextuais que influenciam as respostas dos participantes. É crucial, portanto, complementar essa análise com dados qualitativos, conforme sugerido nos "próximos passos" da análise da pesquisa, para investigar com mais detalhes as dificuldades e nuances do trabalho remoto.

4 Considerações finais

A pesquisa sobre o impacto do trabalho remoto (home-office) evidenciou uma complexa interação entre vantagens e desafios. Embora a maioria dos participantes tenha relatado melhorias no equilíbrio entre vida pessoal e profissional e um aumento na produtividade, uma parcela significativa enfrentou dificuldades em desligar do trabalho e controlar seu tempo, além de alguns sentirem impactos negativos em sua saúde mental. Esses resultados confirmam a importância de uma abordagem multifacetada ao trabalho remoto, que considere não apenas a flexibilidade, mas também a necessidade de suporte, comunicação e estratégias de gestão do tempo.

A análise à luz do referencial teórico revelou que o trabalho remoto, embora alinhado com teorias de flexibilidade e autonomia, também pode gerar contradições, como a intensificação do trabalho e a dificuldade em separar trabalho e vida pessoal. Essa contradição é um dos principais achados da pesquisa, indicando que a implementação do trabalho remoto requer atenção redobrada para não sobrecarregar os trabalhadores. A necessidade de suporte gerencial, ferramentas de comunicação eficazes e treinamentos em gestão de tempo e ergonomia são cruciais para que os benefícios do trabalho remoto sejam alcançados e os desafios sejam mitigados.

A pesquisa também identificou lacunas importantes, como a necessidade de investigar os fatores que levam alguns trabalhadores a sofrerem impactos negativos em sua saúde mental e a compreender melhor as razões da indiferença de alguns participantes em relação ao suporte e comunicação da empresa. Tais resultados apontam para a necessidade de mais estudos com foco na análise qualitativa, visando entender as nuances e especificidades das experiências individuais dos trabalhadores remotos, para que as futuras políticas de trabalho remoto sejam ainda mais eficientes.

Em suma, o trabalho remoto é uma modalidade que, quando bem gerida, oferece benefícios em termos de flexibilidade e produtividade, mas exige cuidado e atenção para não comprometer o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores. As empresas têm a responsabilidade de criar um ambiente de trabalho remoto saudável, oferecendo suporte, comunicação e ferramentas adequadas para que o teletrabalho seja uma experiência positiva para todos. A pesquisa contribui para o campo de estudo ao elucidar essa complexa dinâmica e ao apontar caminhos para aprimorar as práticas de trabalho remoto.

Referências

- ADAMS, J. S. Inequity in social exchange. **Advances in experimental social psychology**. [s. l.], v. 2, p. 267-299, 1965. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2). Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0065260108601082>. Acesso em: 29 out. 2025.
- ANTUNES, E. D. *et al.* A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia. **Saúde e Sociedade**, [s. l.], v. 32, n. 3, e220075, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0104-12902023220075pt>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/nMm7gbdnCWH55VpvdyV3JS/?lang=pt>. Acesso em: 07 jun. 2024.
- ARTAR, M. How has interpersonal communication satisfaction impacted teleworkers' job satisfaction? the role of information technology awareness and creative performance. **Revista de Administração de Empresas**, [s. l.], v. 64, n. 3, e2023-0305, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0034-759020240305>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/rTdrqN64CyxbCtsx4mNjVWN/?lang=en>. Acesso em: 07 jun. 2024.
- BENAVIDES, F. *et al.* O futuro do trabalho após a covid-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s. l.], v. 46, e20, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbsa/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/?lang=pt>. Acesso em: 07 jun. 2024.
- CANDIDO, A. C. F.; ALENCAR, M. C. B. Perception of rsi/wmsd risks involved in teleworking among employees at a public university. **Fisioterapia em Movimento**, [s. l.], v. 37, e37113, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/fm.2024.37113>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fm/a/PmL7z5vWTvkF3s7VfSvxLxj/?lang=en>. Acesso em: 08 jun. 2024.
- CARNEIRO, J.; CARDOSO, M. “Sinto que estou sempre a falhar”: o dano existencial decorrente da hiperconexão do teletrabalhador docente. **Educação e Pesquisa**, [s. l.], v. 49, e267098, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/s1678-4634202349267098>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/VgLsMqq5Vj5Sd5k4BhXYpwj/?lang=pt>. Acesso em: 10 jun. 2024.
- CASTRO, J. *et al.* Teletrabalho em saúde: para onde vamos? **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 57, supl. 1, p. 7, 2023. DOI: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2023057004797>. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rsp/article/view/212097>. Acesso em: 10 jun. 2024.
- CORDOVA, B. *et al.* Influências do suporte técnico e dos controles gerenciais no desempenho de tarefas no teletrabalho. **Revista de Administração Pública**, [s. l.], v. 58, n. 4, p. 783-796, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-761220230332>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/X9mNTssN8S6hZPqNBSGZZJC/?lang=pt>. Acesso em: 11 jun. 2024.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DEMEROUTI, E. *et al.* The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied psychology**, [s. l.], v. 86, n. 3, p. 499, 2001. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11419809/>. Acesso em: 29 out. 2025.

FILARDI, F.; CASTRO, R.; ZANINI, M. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do serpro e da receita federal. **Cadernos EBAPE.BR**, [s. l.], v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt>. Acesso em: 11 jun. 2024.

FILHO, F. E. K.; LUCCA, S. R. Fatores psicossociais e transtornos mentais comuns no teletrabalho do judiciário trabalhista na pandemia de covid-19. **Saúde em Debate**, [s. l.], v. 48, n. 140, p. 146-163, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/2358-289820241408895p>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/HWFfXrqcdLvjyT5Y3Rw3j3D/?lang=pt>. Acesso em: 07 jun. 2024.

FIORILLO, C. A. P.; MEDEIROS, N. S. Meio ambiente do trabalho digital e a saúde dos trabalhadores. **Veredas do Direito Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**, [s. l.], v. 20, e202359, 2023. DOI: <https://doi.org/10.18623/rvd.v20.2359>. Disponível em: <https://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/2359>. Acesso em: 07 jun. 2024.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUIMARÃES, B. *et al.* Riscos ergonômicos e sintomas musculoesqueléticos em técnicos administrativos do instituto federal catarinense durante o teletrabalho na pandemia da covid-19. **Fisioterapia e Pesquisa**, [s. l.], v. 29, n. 3, p. 278-283, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1809-2950/22010829032022pt>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fp/a/FkzfdGq4vBRGFWDxJMsDVsm/?lang=pt>. Acesso em: 08 jun. 2024.

HILLIER, B.; IIDA, S. Network and psychological effects in urban movement. In: COHN, A. G.; MARK, D. M. **International conference on spatial information theory**. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 2005.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

MEIRA, K. B.; MESSIAS, J. C. C. Managers in remote work and their job crafting strategies in the covid-19 pandemic. **Revista de Administração Mackenzie**, [s. l.], v. 25, n. 5, e240037, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg240037>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/rDHGtKSBDvyftYMGrk63Nwy/?lang=en>. Acesso em: 08 jun. 2024.

MIRANDA, L. *et al.* Skills for managing work from home scale (smwfhs). **Revista de Administração Pública**, [s. l.], v. 58, n. 3, p. 595-616, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/0034-761220230255x>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/QCb87WnQmc3Xwy5N79QZ4zP/?lang=en>. Acesso em: 11 jun. 2024.

MOURÃO, L. *et al.* A short scale for managerial support to teleworkers. **Psico-USF**, [s. l.], v. 28, n. 1, p. 165-177, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-82712023280113>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/MPyQjygc53YtjfJqtFXhzqB/?lang=en>. Acesso em: 12 jun. 2024.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. **Contemporary educational psychology**, v. 25, n. 1, p. 54-67, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X99910202>. Acesso em: 29 out. 2025.

SANTOS, G. *et al.* Comunidade ampliada de pesquisa em ambiente virtual (cap on-line) sobre trabalho e saúde docente. **Saúde em Debate**, [s. l.], v. 46, n. 132, p. 240-251, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202213217>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/n89P6DxDsGrhMTgLQ8SN4XL/?lang=pt>. Acesso em: 12 jun. 2024.

SANTOS, M. *et al.* Duração do trabalho remoto e diagnóstico positivo de covid-19: análises dos dados da pnad covid19. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 28, n. 9, p. 2601-2612, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232023289.15162022>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/FsGKbnJnk4xhxcQdHpKhRWy/?lang=pt>. Acesso em: 12 jun. 2024.

THEORELL, T.; KARASEK, R. A.; ENEROTH, P. Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men-a longitudinal study. **Journal of internal medicine**, [s. l.], v. 227, n. 1, p. 31-36, 1990. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2796.1990.tb00115.x>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2299296/>. Acesso em: 29 out. 2025.

Data de submissão: 17/03/2025

Data de aceite: 04/07/2025