**Caderno de Administração PUCSP**
Management Notebook Journal
ISSN: 2595-4865

DOI: 10.23925/2595-4865.2026v1n20.77142

# O IMPACTO DO REGIME HOME OFFICE NO EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

Vitor Fernandes Amorim | vitorfamorim1@gmail.com
Viviane Cordeiro de Almeida | vivianevmcontabil@gmail.com
Gislene Cordeiro da Silva Diniz | gislenecordeirodiniz@gmail.com

**1 – Universidade de Itaúna| | Itaúna –MG**
**2 – Universidade de Itaúna| | Itaúna –MG**
**3 – Universidade de Itaúna| | Itaúna –MG**

**O impacto do regime home office no equilíbrio entre vida pessoal e profissional**

**Resumo**

A transformação digital e a pandemia da Covid-19 consolidaram o home office em diversas organizações. Este estudo analisou seus impactos no equilíbrio entre vida pessoal e profissional mediante pesquisa mista e exploratório-descritiva. A coleta envolveu 39 trabalhadores de Minas Gerais, dos quais 64% atuavam nessa modalidade. Flexibilidade e gestão do tempo foram os principais benefícios apontados. Em contrapartida, isolamento social, sobrecarga e dificuldade de desconexão surgiram como os maiores desafios, resultando no aumento do estresse e da ansiedade dos profissionais. Como estratégias de mitigação, sugerem-se o estabelecimento de horários fixos, a reserva de um espaço exclusivo para o trabalho e a adoção do modelo híbrido.

**Palavras-chave:** Home office. Saúde mental. Equilíbrio trabalho-vida.

**Abstract**

Digital transformation and the COVID-19 pandemic have solidified the practice of working from home across various organizations. This study analyzed the impacts of this practice on

Esta obra está com Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.

work-life balance using a mixed-methods, exploratory-descriptive approach. Data collection involved 39 workers from Minas Gerais, 64% of whom worked under this arrangement. Flexibility and time management were identified as the primary benefits. Conversely, social isolation, excessive workload, and difficulty disconnecting emerged as the major challenges, leading to increased stress and anxiety among professionals. Suggested mitigation strategies include establishing fixed working hours, designating a dedicated workspace, and adopting a hybrid work model.

**Keywords:** Home office. Mental health. Work-life balance.

## Introdução

A era digital trouxe transformações profundas na forma como o trabalho é estruturado dentro das organizações e nas maneiras como as equipes são gerenciadas. Nesse contexto, o regime de *home office* deixou de ser apenas uma alternativa emergencial e passou a se consolidar como uma modalidade legítima de trabalho, integrando de forma permanente o cotidiano de muitas empresas e profissionais (CASTELLS; CARDOSO, 2005; CRESWELL, 2010; CÉSAR; SILVA; OLIVEIRA, 2024).

Para compreender essa realidade, é relevante retomar a trajetória histórica do teletrabalho, que evoluiu desde as primeiras experiências de trabalho a distância, nas décadas de 1970 e 1980, até sua ampla difusão na era da conectividade digital. A maior aceleração dessa modalidade, contudo, ocorreu durante a pandemia da Covid-19, quando empresas de diferentes setores precisaram adotar o trabalho remoto como estratégia para garantir a continuidade das atividades e preservar a saúde de seus colaboradores (JORDÃO, 2020; SAP Consultoria em Recursos Humanos, 2020; FINCATO; KROST, 2022).

Esse período marcou uma ruptura sem precedentes nos modelos tradicionais de gestão, obrigando organizações e trabalhadores a adaptarem suas rotinas, seus instrumentos de comunicação e seus processos em um intervalo de tempo muito curto. Ao mesmo tempo em que revelou a viabilidade e a produtividade do trabalho remoto em muitos contextos, a pandemia também expôs vulnerabilidades importantes relacionadas à saúde mental, à infraestrutura doméstica e à dificuldade de conciliar as demandas profissionais com a vida pessoal (ANTUNES, 2018; SALUM; COLETA; DRUMMOND, 2021; VAILLANT *et al.*, 2024).

Diante desse contexto, a questão que orienta esta pesquisa é: quais são os benefícios e desafios do regime de *home office* e de que forma essa modalidade impacta o equilíbrio entre vida pessoal e profissional?

O objetivo geral desta pesquisa é analisar os impactos do regime de *home office* no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a partir da percepção de trabalhadores atuantes no estado de Minas Gerais. De forma específica, o estudo busca: (a) identificar os principais benefícios do *home office*, como flexibilidade e autonomia, avaliando suas contribuições para a produtividade; (b) analisar os impactos do trabalho remoto na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores; e (c) examinar os desafios relacionados à gestão e à organização do trabalho remoto, propondo estratégias que possam minimizar seus efeitos negativos e fortalecer práticas mais eficazes.

A relevância do tema está no fato de que o *home office* tornou-se uma realidade consolidada no mundo do trabalho contemporâneo, estando diretamente relacionado à busca por maior flexibilidade, à adaptação às novas tecnologias e à necessidade de preservação do bem-estar dos trabalhadores. Além disso, as discussões sobre a regulamentação do trabalho remoto, incluindo as recentes alterações na legislação trabalhista brasileira, conferem ao tema pertinência jurídica, social e acadêmica.

A estrutura deste trabalho divide-se nas seguintes seções: após esta introdução, o referencial teórico explora os conceitos fundamentais do *home office*; a seguir, delimitam-se os aspectos metodológicos da investigação; em seguida, apresenta-se e analisa-se a base de dados; promove-se a discussão dos resultados obtidos, confrontando-os com a literatura, e, por fim, apresentam-se as considerações finais.

## A expansão do home office e seu contexto histórico e pandêmico

As organizações que não se preparam para mudanças tendem a enfrentar sérias dificuldades em um mercado cada vez mais instável e dinâmico (ARDIGO *et al.*, 2024). Nesse contexto, a competitividade empresarial exige a adoção de processos inovadores, práticas ágeis e uma cultura voltada para a excelência, possibilitando maior eficiência e qualidade (VAILLANT *et al.*, 2024). O teletrabalho, nesse sentido, emergiu como uma das respostas organizacionais a esse imperativo de flexibilidade, tendo suas raízes nas experiências pioneiras de trabalho a distância iniciadas nos anos 1970, com o desenvolvimento das tecnologias de

informação e comunicação (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015; DESCOVI *et al.*, 2025; SOUZA *et al.*, 2025).

O surgimento da pandemia da Covid-19 representou um marco significativo para as organizações em nível global. Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou oficialmente o estado de pandemia, levando governos e empresas a adotarem medidas emergenciais, entre as quais o isolamento social e a transição massiva para o trabalho remoto (JORDÃO, 2020; SARTORI, 2024). Diante desse cenário, o *home office* passou a ser amplamente adotado como estratégia para garantir a continuidade das atividades organizacionais, revelando-se uma alternativa viável e, em muitos casos, eficiente, ao promover uma reconfiguração significativa da relação entre trabalhadores e organizações (SALUM; COLETA; DRUMMOND, 2021; SAP Consultoria em Recursos Humanos, 2020; VAILLANT *et al.*, 2025).

Conforme esclarecido por Antunes (2018) e Arestides, Silva e Pacheco (2024), a transição para o trabalho remoto exigiu uma reconfiguração das rotinas profissionais e novas formas de organização das atividades, transferindo para o ambiente doméstico responsabilidades antes concentradas no espaço corporativo. Essa mudança evidenciou tanto oportunidades quanto desafios, tornando necessário que trabalhadores e organizações desenvolvessem competências adicionais para lidar com as particularidades do *home office*.

Sousa (2022) e Lima (2021) afirmam que a expansão das demandas profissionais intensificada pelo contexto pandêmico não pode ser compreendida apenas como um aumento de tarefas, mas como um processo que permeia a vida cotidiana dos trabalhadores, repercutindo em suas relações pessoais, em sua saúde física e mental e em sua capacidade de manter um equilíbrio satisfatório entre as diferentes esferas da vida.

## Gestão de pessoas e liderança no trabalho remoto

O contexto pandêmico, aliado ao avanço tecnológico, exigiu das organizações uma rápida adaptação ao trabalho remoto, impactando diretamente a forma de gestão e liderança das equipes (ARDIGO *et al.*, 2024). Nesse cenário, tornou-se necessário desenvolver novas estratégias de acompanhamento, controle e comunicação, considerando que a distância física impõe barreiras à supervisão tradicional e exige novas formas de engajamento e motivação (SANTANA *et al.*, 2025).

Jordão (2020) destaca que a necessidade de utilização de ferramentas digitais para a gestão à distância levou muitos gestores a perceberem que o trabalho remoto se tratava de uma prática viável, com potencial para gerar resultados positivos. No entanto, essa mudança também expôs lacunas de competência gerencial, especialmente em organizações acostumadas ao controle presencial e a modelos hierárquicos rígidos.

A migração para o *home office* exigiu que as organizações repensassem seus modelos tradicionais de gestão, adotando práticas mais flexíveis e orientadas a resultados. Nesse contexto, a confiança, a comunicação clara e o acompanhamento contínuo tornaram-se elementos essenciais para a eficácia da liderança à distância (ARESTIDES; SILVA; PACHECO, 2024). Conforme destacam Lima *et al.* (2024), os indivíduos desempenham papel central na evolução das organizações, sendo responsáveis por impulsionar mudanças e garantir sua adaptação. Dessa forma, o desempenho humano torna-se um fator estratégico, especialmente em contextos de transformação acelerada como o promovido pelo *home office*.

O desafio da gestão de pessoas no *home office* vai além da simples delegação de tarefas, exigindo dos gestores novas competências e práticas que valorizem a autonomia, o engajamento e o desenvolvimento dos colaboradores, ao mesmo tempo em que buscam manter o alinhamento com os objetivos organizacionais. Práticas como reuniões periódicas de acompanhamento, *feedback* contínuo e programas de reconhecimento adaptados ao ambiente virtual emergem como instrumentos relevantes para a manutenção da coesão das equipes remotas (SANTANA *et al.*, 2025; GOMES; GOMES, 2025).

## Benefícios e desafios do home office na era digital

O *home office* apresenta uma série de benefícios que contribuem para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores (FREITAS; SGARBOSSA; MOZZATO, 2024; BASTOS; NETO, 2023). A flexibilização proporcionada pelo trabalho remoto permite uma melhor organização do tempo, favorecendo a conciliação entre demandas profissionais e responsabilidades pessoais, além de ampliar as oportunidades de lazer e convívio familiar (MELLO *et al.*, 2014; MARIN; MENDES; STRUZIATO, 2021).

Entre os principais benefícios, destacam-se a redução do tempo de deslocamento, a maior autonomia na execução das atividades e o potencial aumento da produtividade. Do ponto de vista organizacional, observa-se também a redução de custos operacionais e maior flexibilidade na

gestão das equipes (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015; TEIXEIRA *et al.*, 2025). Essas vantagens são especialmente valorizadas pelos trabalhadores que enfrentam longas jornadas de deslocamento em grandes centros urbanos, para os quais o *home office* representa ganho expressivo em qualidade de vida.

No entanto, apesar das vantagens, o trabalho remoto também apresenta desafios importantes. A ausência de interação presencial pode gerar sentimentos de isolamento social e contribuir para o aumento de estresse, ansiedade e sobrecarga emocional. Conforme apontam Sousa (2022), Lima (2021) e Coutinho e Santos (2026), a dificuldade em estabelecer limites claros entre vida pessoal e profissional é um dos fatores mais recorrentes de tensão entre trabalhadores em regime remoto, podendo resultar em jornadas prolongadas e no comprometimento do equilíbrio entre essas esferas.

Outro desafio relevante refere-se à infraestrutura doméstica: a falta de equipamentos ergonômicos adequados, a conexão instável à internet e a ausência de um espaço físico exclusivo para o trabalho são fatores que impactam negativamente a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores (GARCIA *et al.*, 2024). Do ponto de vista organizacional, também se observam desafios relacionados à comunicação, ao acompanhamento do desempenho e à identificação de possíveis insatisfações dos colaboradores (ITALO; AMAZARRAY, 2022; GOMES; GOMES, 2025).

A conciliação entre vida pessoal e profissional no regime de *home office* revela-se um desafio crescente (COUTINHO; SANTOS, 2026). A rotina planejada pelos trabalhadores é frequentemente impactada por contratempos e demandas inesperadas, exigindo adaptações constantes. Essa necessidade de reorganização frequente pode gerar sobrecarga cognitiva e emocional, interferindo tanto no rendimento profissional quanto na qualidade das relações pessoais (TEIXEIRA *et al.*, 2025; ARESTIDES; SILVA; PACHECO, 2024).

## Saúde mental e sobrecarga de papéis

Embora o *home office* proporcione maior flexibilidade e autonomia, essa modalidade também apresenta impactos significativos sobre a saúde mental dos trabalhadores. Segundo Sousa (2022), Silva *et al.* (2024) e Coutinho e Santos (2026), a ausência de contato presencial e a dificuldade em estabelecer limites claros entre vida profissional e pessoal intensificam os níveis de estresse e ansiedade, podendo desencadear quadros mais graves de adoecimento psicológico.

A sobrecarga de papéis decorrente do conflito entre trabalho e família pode gerar exaustão física e mental, desencadeando problemas de saúde como estresse, depressão, hipertensão, ansiedade e transtornos de humor (SILVA; OLIVEIRA, 2025). Esses fenômenos são ainda mais acentuados para trabalhadores que dividem o espaço doméstico com filhos pequenos ou outros familiares que demandam atenção, tornando a gestão do tempo e das fronteiras entre os papéis profissional e pessoal uma tarefa complexa e contínua (LIMA, 2021; SILVA *et al*., 2024; CARVALHO, 2024).

Nesse contexto, Italo e Amazarray (2022) ressaltam a importância da ergonomia no ambiente remoto como fator de proteção à saúde física e mental. A adequação do espaço de trabalho doméstico, com atenção à postura, à iluminação e ao conforto térmico, contribui para a redução da fadiga e do desconforto, impactando positivamente o bem-estar do trabalhador. A criação de rituais de início e encerramento da jornada, como técnica de demarcação simbólica entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, é apontada como uma estratégia eficaz para reduzir a sobrecarga psicológica associada ao *home office* (SALUM; COLETA; DRUMMOND, 2021).

## Procedimentos metodológicos

### Estratégia e método de pesquisa

A presente pesquisa teve como propósito analisar os impactos do regime de *home office* no equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional dos trabalhadores, considerando aspectos relacionados à saúde mental, ao bem-estar e às condições estruturais do ambiente remoto. Para tanto, adotou-se uma abordagem de métodos mistos, combinando elementos quantitativos e qualitativos na coleta e na análise dos dados.

A opção pelos métodos mistos justifica-se pela complexidade do tema, que demanda tanto a mensuração de tendências quanto a compreensão de dimensões subjetivas. Conforme preconiza Creswell (2010), o uso combinado de investigações qualitativas e quantitativas permite que as limitações de cada abordagem sejam compensadas pelas virtudes da outra, resultando em uma compreensão mais abrangente e robusta do fenômeno investigado.

Quanto aos objetivos gerais, esta pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva. As pesquisas exploratórias têm como propósito central conferir maior familiaridade com o

problema em foco, enquanto as descritivas buscam retratar, com rigor, as características de determinada população ou fenômeno, identificando relações entre variáveis (GIL, 2022).

**Estratégias de coleta de dados**

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado, elaborado com base nos objetivos gerais e específicos da pesquisa. O instrumento foi disponibilizado em formato digital, garantindo maior alcance e praticidade. O público-alvo foi composto por trabalhadores que vivenciaram ou vivenciam o regime de *home office* no estado de Minas Gerais.

A escolha do questionário eletrônico encontra fundamentação em Marconi e Lakatos (2021), que definem o questionário como um instrumento de coleta constituído por uma série ordenada de perguntas a serem respondidas por escrito, sem a interferência direta do pesquisador. Trata-se de um instrumento eficiente para a captação de percepções em amostras diversificadas, permitindo a padronização das respostas e a posterior análise comparativa.

O instrumento foi estruturado em blocos temáticos contemplando: (i) perfil sociodemográfico; (ii) experiência com o *home office*; (iii) percepção sobre benefícios; (iv) impactos na saúde mental e no bem-estar; e (v) desafios e estratégias para a gestão do trabalho remoto. A inclusão de questões abertas permitiu a coleta de relatos qualitativos que enriqueceram e contextualizaram os dados quantitativos obtidos.

**Análise dos dados**

A análise dos dados coletados foi conduzida a partir de uma abordagem mista, contemplando tanto aspectos qualitativos quanto quantitativos. Essa estratégia permitiu uma compreensão mais ampla do fenômeno estudado, integrando percepções subjetivas dos participantes com indicadores objetivos.

**Dados qualitativos**

As respostas obtidas nas questões abertas foram submetidas à análise de conteúdo, buscando identificar padrões e categorias recorrentes nas narrativas dos participantes. O processo analítico seguiu os preceitos metodológicos da Análise de Conteúdo propostos por Bardin (2016), desdobrando-se em três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. A partir dos núcleos de sentido identificados, o material foi agrupado em

categorias temáticas relacionadas aos benefícios percebidos, aos fatores geradores de estresse e às estratégias individuais de gestão do trabalho remoto.

**Dados quantitativos**

As questões fechadas foram analisadas por meio de estatística descritiva, com apuração de frequências absolutas e relativas para identificar tendências e padrões na amostra. Esse tratamento permitiu mensurar indicadores como o impacto do *home office* na produtividade, nas condições estruturais do ambiente remoto e na percepção de bem-estar. Todos os resultados derivados dessas apurações são apresentados por meio de narrativa descritiva formal ao longo do capítulo de análise, dispensando a inserção de tabelas ou gráficos, em consonância com a orientação metodológica adotada.

**Análise e apresentação dos dados**

A análise dos dados obtidos nesta pesquisa foi realizada a partir das respostas coletadas por meio do questionário eletrônico. Ao todo, participaram 39 respondentes, contemplando trabalhadores de diferentes gêneros, faixas etárias e setores de atuação do estado de Minas Gerais. Os achados são apresentados de forma articulada aos três objetivos específicos do estudo, de modo a assegurar a coerência entre o que foi proposto e o que foi efetivamente investigado.

**Caracterização dos participantes**

Verificou-se predominância feminina, com 24 respondentes do gênero feminino (61,5%) e 15 do gênero masculino (38,5%). Esse dado é coerente com a crescente inserção das mulheres em setores que adotaram o teletrabalho, especialmente nos segmentos administrativo e comercial, que representaram a maior parte dos participantes.

No que se refere à faixa etária, a maior concentração esteve entre os 21 e 40 anos, representando aproximadamente 67% da amostra. Esse perfil etário predominantemente jovem reflete a composição da força de trabalho que mais aderiu ao *home office* no período investigado, uma geração que cresceu em contato direto com as tecnologias digitais e, portanto, tende a adaptar-se com maior facilidade às demandas do trabalho remoto (ARESTIDES; SILVA; PACHECO, 2024).

Quanto à experiência com o *home office*, 15 respondentes (38,5%) afirmaram trabalhar atualmente nessa modalidade; 10 (25,6%) declararam que já trabalharam, mas não trabalham mais; e 14 (35,9%) nunca trabalharam em regime de *home office*. Somando os grupos que já vivenciaram a modalidade, 25 respondentes (64,1%) possuem experiência direta ou indireta com o teletrabalho, o que confere robustez empírica aos dados coletados sobre benefícios, desafios e impactos.

**Benefícios do home office: flexibilidade, autonomia e produtividade**

Em atendimento ao objetivo (a), os participantes foram questionados sobre os benefícios que percebem no regime de *home office*. Quando convidados a indicar, em questão objetiva, o maior benefício em sua visão, "Maior gestão do tempo" foi a opção mais frequente, mencionada por 15 respondentes (44%), seguida por "Flexibilidade", com 13 menções (38%). "Autonomia" foi indicada por 3 respondentes (9%), enquanto "Produtividade" foi apontada por 2 (6%). Esse resultado coloca a gestão do tempo como o benefício mais valorizado objetivamente, ainda que a flexibilidade apareça de forma igualmente proeminente nas respostas abertas.

Nas respostas às questões abertas sobre os benefícios percebidos, os relatos dos participantes revelaram um conjunto rico de vantagens associadas ao *home office*. A economia de tempo e de recursos financeiros com deslocamentos foi amplamente citada, com afirmações como "não enfrentar trânsito, poder almoçar em casa, ter uma rotina mais leve" e "a flexibilidade de horários, economia de tempo e dinheiro com deslocamento e maior conforto". A maior proximidade com a família, a possibilidade de autocuidado e a sensação de autonomia também foram mencionadas com frequência, dialogando com os achados de Mello *et al.* (2014), Marin, Mendes e Struziato (2021), Freitas, Sgarbossa e Mozzato (2024) e Cardoso *et al.* (2025), que identificam a flexibilidade e a autonomia como os principais atrativos do teletrabalho.

Esses resultados corroboram, portanto, o objetivo (a) desta pesquisa, confirmando que a flexibilidade e a gestão do tempo são os benefícios mais recorrentes na percepção dos trabalhadores, trazendo contribuições diretas para a qualidade de vida e, em muitos casos, para a produtividade individual.

**Impactos na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores**

Para atender ao objetivo (b), os participantes foram questionados sobre os impactos do trabalho remoto na saúde mental e no bem-estar. Os resultados revelaram um quadro heterogêneo: enquanto parte dos respondentes percebe o *home office* como positivo para a saúde mental, em virtude da redução do estresse associado ao deslocamento e à convivência forçada no ambiente corporativo, outra parte relata impactos negativos expressivos.

Em relação ao surgimento ou agravamento de sintomas como estresse e ansiedade durante o período em *home office*, 12 respondentes (38,7% entre os que responderam à questão) afirmaram ter percebido aumento desses sintomas. Entre os relatos qualitativos, destacam-se expressões como "o trabalho remoto afeta minha saúde mental por ficar mais isolado, na dificuldade em lidar com certas situações" e "sinto muita falta de contato com outras pessoas e isso me deixa ansiosa", evidenciando que o isolamento social é um dos fatores de risco mais significativos para a saúde mental dos trabalhadores remotos.

Esses achados estão em consonância com os estudos de Silva *et al.* (2024), que identificam o *burnout* como risco associado ao teletrabalho, e de Sousa (2022), que destaca a fragilização dos vínculos sociais como um dos principais vetores de adoecimento mental entre trabalhadores em regime remoto. Ao mesmo tempo, relatos positivos foram igualmente presentes: "eu sinto que traz mais qualidade de vida pela redução do estresse com trânsito" e "me favorece" evidenciam que, para uma parcela dos respondentes, o *home office* tem efeito protetor sobre a saúde mental, especialmente quando há estrutura adequada e autonomia real (COUTINHO; SANTOS, 2026; FREITAS; SGARBOSSA; MOZZATO, 2024).

**Desafios e estratégias para a gestão do trabalho remoto**

Em resposta ao objetivo (c), os participantes relataram os principais desafios enfrentados no *home office* e indicaram estratégias para minimizar seus efeitos negativos. Os desafios mais recorrentes nas respostas abertas foram: a dificuldade em separar a vida pessoal da profissional; a sensação de isolamento social; a sobrecarga de tarefas e o prolongamento da jornada; e a falta de infraestrutura ergonômica adequada no ambiente doméstico. Relatos como "dificuldade em separar o profissional do pessoal ocasionando sobrecarga, falta de estrutura adequada por ser em casa" e "excesso de horas de trabalho, falta de ambiente adequado para o trabalho" traduzem com precisão as dificuldades mais frequentemente vivenciadas pelos trabalhadores remotos.

Esses achados dialogam com as proposições de Teixeira *et al.* (2025), que identificam a permeabilidade entre as fronteiras do trabalho e da vida pessoal como o principal fator de tensão no regime remoto. A ausência de rituais de transição entre os papéis, antes facilitada pela distância física entre o domicílio e o local de trabalho, exige dos trabalhadores novos mecanismos simbólicos e práticos de demarcação de limites.

Quanto às estratégias para mitigar os impactos negativos, os respondentes sugeriram, com maior frequência: a definição de horários fixos de início e encerramento da jornada; a criação de um espaço físico dedicado ao trabalho; a realização de pausas regulares durante o dia; a manutenção de contato com a equipe por meio de reuniões periódicas; e a adoção do modelo híbrido. Estratégias como "definir horários fixos e ter um local na casa para separar ambiente de trabalho e pessoal" e "exercícios físicos e meditação" revelam a busca ativa dos trabalhadores por ferramentas de autogestão que compensem a ausência de estruturas organizacionais de suporte ao trabalho remoto.

## Discussão dos resultados

A análise dos dados revelou que o *home office* é uma modalidade de trabalho com potencial significativo para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, mas que impõe, simultaneamente, desafios estruturais e psicossociais que demandam atenção tanto individual quanto organizacional.

Em relação ao objetivo (a), os dados confirmaram que a gestão do tempo e a flexibilidade constituem os benefícios mais valorizados pelos trabalhadores em regime de *home office*, em consonância com os estudos de Mello *et al.* (2014), Marin, Mendes e Struziato (2021) e Campelo (2024). A autonomia e a produtividade, embora mencionadas com menor frequência como maior benefício isolado, apareceram de forma consistente nas respostas abertas, sendo percebidas como ganhos complementares à flexibilidade. Destaca-se que a gestão do tempo superou a flexibilidade como o benefício mais citado na questão objetiva (44% contra 38%), sugerindo que o ganho de tempo decorrente da eliminação do deslocamento constitui o fator de maior impacto percebido na qualidade de vida dos respondentes.

Quanto ao objetivo (b), os dados evidenciaram que os impactos na saúde mental são heterogêneos e dependem, em larga medida, do perfil individual do trabalhador, do setor de atuação e das condições estruturais disponíveis. Para trabalhadores com boa infraestrutura

doméstica, apoio familiar e capacidade de autogestão, o *home office* tendeu a ser percebido como fator de proteção da saúde mental. Para aqueles que enfrentaram isolamento, sobrecarga de papéis ou falta de suporte organizacional, os riscos de adoecimento mostraram-se expressivos, como demonstrado por Silva *et al.* (2024), Sousa (2022) e Coutinho e Santos (2026). O fato de aproximadamente 39% dos respondentes que vivenciaram o *home office* terem relatado aumento de sintomas de estresse e ansiedade reforça a necessidade de políticas organizacionais de acompanhamento do bem-estar dos trabalhadores remotos (ITALO; AMAZARRAY, 2022).

No que se refere ao objetivo (c), os desafios identificados confirmaram os padrões já apontados na literatura: a dificuldade de separar as esferas pessoal e profissional, o isolamento social e a falta de infraestrutura adequada constituem as principais barreiras ao trabalho remoto eficaz e saudável. As estratégias sugeridas pelos próprios participantes, como a definição de horários fixos, a criação de espaços dedicados e a adoção do modelo híbrido, convergiram com as recomendações de Salum, Coleta e Drummond (2021), Italo e Amazarray (2022) e Teixeira *et al.* (2025), reforçando que a gestão eficaz do *home office* requer uma combinação de iniciativas individuais e ações organizacionais estruturadas.

Um aspecto transversal que emergiu da análise foi a importância do modelo híbrido como resposta equilibrada às tensões identificadas. A alternância entre o trabalho presencial e o remoto apareceu com frequência nas sugestões dos respondentes como uma solução que preserva os benefícios do *home office*, como a flexibilidade e a economia de tempo, ao mesmo tempo em que mitiga seus principais riscos, como o isolamento e a dificuldade de separação de papéis. Esse achado alinha-se às tendências identificadas por Arestides, Silva e Pacheco (2024) e Santana *et al.* (2025) para o cenário pós-pandêmico do trabalho.

## Considerações finais

O presente estudo teve como objetivo analisar os impactos do regime de *home office* no equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional de trabalhadores do estado de Minas Gerais. Os resultados obtidos respondem à problemática central da pesquisa e oferecem contribuições relevantes tanto para a prática organizacional quanto para o debate acadêmico sobre o futuro do trabalho.

Em resposta ao problema de pesquisa, os dados evidenciaram que o *home office* apresenta benefícios expressivos, especialmente em termos de gestão do tempo e flexibilidade, mas

também impõe desafios significativos relacionados à saúde mental, ao isolamento social e à dificuldade de estabelecer fronteiras claras entre as esferas pessoal e profissional. A heterogeneidade dos impactos percebidos indica que a modalidade remota não produz efeitos uniformes, sendo mediada por fatores individuais, como a capacidade de autogestão e o perfil socioeconômico do trabalhador, e por fatores organizacionais, como o suporte oferecido pela empresa e a cultura de trabalho adotada.

Em relação ao objetivo (a), confirmou-se que elementos como maior gestão do tempo (44%) e flexibilidade (38%) são os benefícios mais valorizados, com contribuições positivas para a produtividade quando associados a boas práticas de gestão pessoal. Quanto ao objetivo (b), os dados revelaram que os impactos na saúde mental são dualistas: positivos para quem dispõe de condições adequadas e negativos para quem enfrenta isolamento e sobrecarga, com aproximadamente 39% dos participantes que já trabalharam em *home office* relatando aumento de sintomas de estresse e ansiedade. O objetivo (c) foi respondido pela identificação dos principais desafios e pela sistematização das estratégias sugeridas pelos próprios participantes, com destaque para a definição de rotinas, a adequação do space físico e a adoção do modelo híbrido.

Do ponto de vista das implicações práticas, os achados apontam para a necessidade de as organizações adotarem políticas estruturadas de suporte ao trabalho remoto, incluindo programas de capacitação para a autogestão, suporte tecnológico e ergonômico, canais de comunicação ativos e mecanismos de monitoramento do bem-estar dos colaboradores. A liderança tem papel fundamental nesse processo, devendo desenvolver competências específicas para o acompanhamento e o engajamento de equipes remotas.

Como principais limitações do presente estudo, destacam-se: o recorte geográfico restrito ao estado de Minas Gerais, o que limita a generalização dos achados; o tamanho da amostra (39 respondentes), que, embora adequado para uma pesquisa exploratória, não permite inferências para populações mais amplas; e a presença de participantes que nunca trabalharam em *home office* (35,9%), cujas respostas às questões sobre desafios e estratégias se baseiam em percepções indiretas e não em experiência vivida. Essas limitações não invalidam os resultados, mas indicam a necessidade de investigações futuras com amostras mais amplas e diversificadas.

## Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARDIGO, Regina Adriana Zanoello *et al.* Liderança e home office no contexto da covid-19: uma revisão integrativa da literatura. Perspectivas Contemporâneas, v. 19, n. 1, e02419, 2024.

ARESTIDES, Leticia da Silva; SILVA, Matheus; PACHECO, Bruna Cristine Scarduelli. Trabalho remoto: desafios e oportunidades da gestão de pessoas. **Revista Foco,** [S.l.], v. 17, n. 11, e6783, p. 1-25, 2024.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, p. 87-104, 2015.

CAMPELO JR., Aloisio; RAMOS, Roberto Olinto; TOBLER, Rodolpho. **Home office no Brasil:** percepções e avaliações dos trabalhadores. Blog do IBRE, 30 jan. 2024. Disponível em: https://blogdoibre.fgv.br/node/1801. Acesso em: 11 maio 2026.

CARDOSO, Alessandra Nassar *et al*. Relações entre produtividade, satisfação no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse no home office. **Revista de Carreiras e Pessoas,** v. 15, n. 1, p. 27-53, 2025.

CARVALHO, Virgínia D. Papéis na organização, conflito trabalho-família, satisfação laboral e saúde mental de docentes em relação com o comprometimento organizacional afetivo. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 40, n. 10, p. e00143723, 2024.

CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo (orgs.). **A sociedade em rede:** do conhecimento à ação política. Lisboa: Imprensa Nacional, 2005.

CÉSAR, Camila Leme; SILVA, Dionara Santos da; OLIVEIRA, Gabrielly Vitória Trindade. **Do físico ao digital:** efeitos do home office no ambiente organizacional. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade de Sorocaba, Sorocaba, 2024. Disponível em: https://repositorio.uniso.br/handle/uniso/2400. Acesso em: 11 maio 2026.

COUTINHO, Graziele Araújo; SANTOS, Tula Ornellas Farias. Os impactos do home office na saúde mental dos trabalhadores: estratégias de prevenção de doenças ocupacionais. **Scientia: Revista Científica Multidisciplinar**, Salvador, v. 11, n. 5, p. 1-25, 2026.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DESCOVI, Laerte Magno Muraro *et al.* Análise longitudinal do “home office” através da literatura: antes e depois da pandemia. **Revista Políticas Públicas & Cidades, Curitiba,** v. 14, n. 4, e2104, p. 1-13, 2025.

FINCATO, Denise Pires; KROST, Oscar. Teletrabalho: origens e desafios após a covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 4, n. 7/8, p. 203-227, jan./dez. 2022.

FREITAS, Maiara Rauber; SGARBOSSA, Maira; MOZZATO, Anelise Rebelato. Home office e covid-19: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho com profissionais mulheres. **Revista Alcance**, v. 31, n. 1, p. 1-18, 2024.

GARCIA, Maria-Gabriela *et al.* Perceived Physical Discomfort and Its Associations With Home Office Characteristics During the COVID-19 Pandemic. **Human Factors**, v. 66, n. 3, p. 916-932, 2024.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

GOMES, Adriele Barbosa; GOMES, Lívia Barbosa. **Estudo sobre a modalidade do trabalho home office e impactos na vida dos funcionários**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de Tecnologia de Americana, Centro Paula Souza, Americana, 2025.

ITALO, Caroline Tomazi; AMAZARRAY, Mayte Raya. Home Office: Percepções de Trabalhadores durante a Pandemia de COVID-19**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho,** v. 22, n. 3, p. 2069-2077, 2022.

JORDÃO, Rafaela Garcia de Santana Rodrigues. Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 1, p. 197-206, 2020.

LIMA, Thiago Firmino de *et al*. Saúde ocupacional e bem-estar no trabalho: gestão da cultura e do clima organizacional para a satisfação docente. **IOSR Journal of Business and Management,** v. 26, n. 2, série 2, p. 24-28, 2024.

LIMA, Ticiany da Silva Beserra. **Home office e pandemia de Covid-19:** desafios enfrentados pelos trabalhadores remotos na busca do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. 2021. 68 f. Monografia (Graduação em Administração) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021. 354 p

MARIN, Caroline; MENDES, Ana Jullya de Souza; STRUZIATO, Izabela Cristina. Os benefícios e desafios do trabalho home office. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, v. 9, n. 2, p. 41-47, 2021.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo *et al.* Teletrabalho como fator de inclusão social e digital em empresas de call center/contact center. **Revista de Administração da UFSM,** Santa Maria, v. 7, n. 3, p. 373-388, 2014.

SALUM, Fabian; COLETA, Karina; DRUMMOND, Virginia. **Novas formas de trabalhar:** as adequações ao home office em tempos de crise. 2. ed. [S. l.]: Fundação Dom Cabral; Emlyon Business School; Grant Thornton Brasil, abr. 2021. 24 p. Disponível em:

https://www.grantthornton.com.br/globalassets/1.-member-firms/brazil/6.insights/pdf/pesquisa_home-office-2021.pdf. Acesso em: 11 maio 2026.

SANTANA, Gracielle Sena *et al*. Os desafios da gestão e as oportunidades do teletrabalho no pós-pandemia. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 16, n. 10, p. e5350-e5350, 2025.

SAP CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS. **Pesquisa Home Office Brasil 2020.** 4. ed. Campinas: SAP Consultoria em Recursos Humanos, 2020. Pesquisa realizada em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT. Disponível em: https://sapconsultoria.com.br/wp-content/uploads/2020/12/pesquisahomeoffice2020.pdf. Acesso em: 11 maio 2026.

SARTORI, Marcela Vitória. Home office: impactos e oportunidades devido à Covid-19. **Revista FT,** v. 28, ed. 138, 29 set. 2024..

SILVA, Luiz Henrique da *et al*. Burnout de profissionais dos Centros de Atenção Psicossocial na pandemia de Covid-19**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho,** Brasília, v. 24, e25106, p. 1-9, 2024.

SOUZA, Jurandir da Silva *et al.* Os impactos significativos do home office no serviço público: desafios e mudanças socioeconômicas, ambientais e laborais. **Contribuciones a las Ciencias Sociales,** v. 18, n. 5, e17779, 2025.

SOUSA, Lúcia de Fátima Moura Paiva de. **A saúde mental dos trabalhadores em home office e a efetividade da proteção social do trabalhador.** 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022.

TEIXEIRA, Aleandro Santos *et al*. Desafios e oportunidades do home office para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. **Caderno de Graduação — Ciências Humanas e Sociais UNIT-Sergipe**, v. 9, n. 2, p. 106-124, 2025.

VAILLANT, Rosângela Gomes *et al*. O impacto do home office na produtividade e bem-estar dos colaboradores. **Revista de Geopolítica**, v. 16, n. 5, p. e893, 2025.