

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

*HOME-OFFICE: THE URGENCY OF A NEW PERSPECTIVE ON WORK*

**MARCUS VINICIUS DOS REIS VENDITTI**

FACULDADE SENAI “SUÍÇO-BRASILEIRA PAULO ERNESTO TOLLE”

**TANIA CRISTINA CALSA VENDITTI**

**Comunicação:**

O XIII SINGEP foi realizado em conjunto com a 13th Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge), em formato híbrido, com sede presencial na UNINOVE - Universidade Nove de Julho, no Brasil.

**Agradecimento à orgão de fomento:**

Não se Aplica

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

### Objetivo do estudo

O objetivo do estudo foi investigar o impacto do trabalho remoto (home-office/teletrabalho) nos seguintes aspectos: Equilíbrio entre vida pessoal e profissional, Saúde mental, Desafios enfrentados, Produtividade

### Relevância/originalidade

O estudo é relevante por investigar os impactos do home-office, modelo amplamente adotado pós-pandemia. Analisa equilíbrio vida-trabalho, saúde mental e produtividade, identificando benefícios e desafios. Isso ajuda a compreender as nuances do trabalho remoto e a necessidade de suporte organizacional adequado.

### Metodologia/abordagem

A pesquisa utilizou uma abordagem quantitativa, coletando dados através de um questionário aplicado a 62 profissionais em home-office. A análise foi realizada por estatística descritiva, focando no impacto do trabalho remoto sobre equilíbrio vida-trabalho, saúde mental, desafios, produtividade e recomendação.

### Principais resultados

A maioria percebeu melhor equilíbrio vida-trabalho (51/62) e aumento de produtividade (45/62). Contudo, parte significativa tem dificuldade em desligar (28/62) e controlar o tempo (49/62 discordam de ter facilidade). Uma minoria (7/62) relatou impacto negativo na saúde mental.

### Contribuições teóricas/metodológicas

O estudo contribui teoricamente ao confrontar achados empíricos com teorias sobre trabalho remoto. Confirma benefícios como equilíbrio e produtividade, mas expõe contradições como dificuldade em desligar e controlar o tempo, enriquecendo a compreensão das complexidades e paradoxos desse modelo de trabalho.

### Contribuições sociais/para a gestão

Socialmente, a pesquisa destaca a necessidade de políticas organizacionais que assegurem bem-estar e equilíbrio aos trabalhadores remotos. Informa sobre a importância do suporte empresarial, ferramentas de comunicação eficazes e estratégias para mitigar desafios como isolamento e dificuldade em desconectar do trabalho.

**Palavras-chave:** Trabalho remoto, Equilíbrio trabalho-vida, Saúde mental.

## *HOME-OFFICE: THE URGENCY OF A NEW PERSPECTIVE ON WORK*

### **Study purpose**

The objective of the study was to investigate the impact of remote work (home-office/telecommuting) on the following aspects: Work-life balance, Mental health, Challenges faced, Productivity.

### **Relevance / originality**

The study is relevant for investigating home-office impacts, widely adopted post-pandemic. It analyzes work-life balance, mental health, and productivity, identifying benefits and challenges. This aids understanding remote work nuances and the need for adequate organizational support, contributing valuable insights.

### **Methodology / approach**

The research used a quantitative approach, collecting data through a questionnaire applied to 62 professionals working from home. The analysis employed descriptive statistics, focusing on remote work's impact on work-life balance, mental health, challenges, productivity, and recommendation.

### **Main results**

Most perceived better work-life balance (51/62) and increased productivity (45/62). However, a significant portion struggles to disconnect (28/62) and control time (49/62 disagree they easily control time). A minority (7/62) reported negative mental health impacts.

### **Theoretical / methodological contributions**

The study contributes theoretically by contrasting empirical findings with remote work theories. It confirms benefits like balance and productivity but exposes contradictions like difficulty disconnecting and controlling time, enriching the understanding of this work model's complexities and paradoxes.

### **Social / management contributions**

Socially, the research highlights the need for organizational policies ensuring remote workers' well-being and balance. It informs about the importance of corporate support, effective communication tools, and strategies to mitigate challenges like isolation and difficulty disconnecting from work.

**Keywords:** Remote work, Work-life balance, Mental health

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

### 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 a 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 a redução de custos operacionais (FILARDI et al., 2020). Entretanto, a implementação não foi uniforme, e muitos trabalhadores enfrentaram barreiras como a falta de infraestrutura adequada e resistência cultural (ANTUNES, 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, 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 et al., 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, a qual 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 Deci e Ryan (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 (KARASEK; THEORELL, 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 (IIDA, 2005).

O isolamento social decorrente pode diminuir o suporte social, fundamental para a saúde mental (FILHO, 2024; ANTUNES, 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, 2023; CASTRO et al., 2023; FIORILLO; MEDEIROS, 2023).

Cordova (2024) investiga a relação positiva entre suporte técnico e eficácia nas tarefas, enquanto Santos (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 (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 (2024) desenvolveu uma escala para medir habilidades para gerenciar o trabalho remoto e Meira (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 (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 et al., 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 et al., 2020) e melhoria na qualidade de vida (FIORILLO; MEDEIROS, 2023).

**Sinto-me mais estressado(a) trabalhando remotamente do que 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).

**Tenho maior facilidade em controlar meu tempo de trabalho em regime de 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 et al., 2020; FIORILLO; MEDEIROS, 2023).

**O trabalho remoto afetou negativamente minha 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).

**A minha empresa me 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).

**Me sinto isolado(a) trabalhando remotamente.** A falta de interação social pode levar a sentimentos de isolamento, solidão e estresse (SANTOS et al., 2022; CARNEIRO; CARDOSO, 2023).

**Tenho dificuldade em desligar do trabalho quando estou 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 et al., 2020).

**As ferramentas de comunicação da empresa facilitam meu trabalho remoto.** Plataformas digitais eficazes melhoraram a colaboração e comunicação, facilitando o trabalho (FILARDI et al., 2020; MOURÃO et al., 2023).

**O trabalho remoto me permitiu aumentar minha produtividade.** A redução de distrações e a flexibilidade de horários podem contribuir para o aumento da produtividade (FILARDI et al., 2020; CARNEIRO; CARDOSO, 2023).

**Recomendo o trabalho remoto para outros profissionais.** (GUIMARÃES et al., 2022; BENAVIDES et al., 2021) 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. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se por um delineamento exploratório com abordagem quantitativa, objetivando investigar as percepções dos profissionais sobre os impactos do trabalho remoto no equilíbrio entre vida pessoal e profissional, na saúde mental e na produtividade, bem como avaliar o suporte organizacional percebido. O principal instrumento para a coleta de dados foi um questionário estruturado, composto por perguntas fechadas e itens em escala Likert, abordando dimensões demográficas, equilíbrio vida-trabalho, saúde mental (estresse, isolamento, controle do tempo) e percepções sobre as ações da empresa (suporte e ferramentas de comunicação). O desenvolvimento do questionário fundamentou-se na literatura

pertinente e passou por um processo de validação por dez especialistas na área para garantir sua clareza e pertinência.

A amostra do estudo foi composta por 62 profissionais atuantes em regime de home-office, selecionados por critério de conveniência devido à facilidade de acesso. Os participantes foram recrutados mediante convite enviado via aplicativo de mensagens WhatsApp, sendo assegurado o consentimento informado antes da participação. A coleta dos dados ocorreu durante os meses de novembro e dezembro de 2024, período escolhido por representar um fluxo regular de atividades nas organizações dos participantes. É importante notar que, por se tratar de uma amostragem não probabilística por conveniência, a capacidade de generalização dos resultados para outras populações pode ser limitada.

Os dados coletados foram organizados e submetidos à análise estatística descritiva, utilizando software estatístico apropriado, com o intuito de caracterizar a amostra e sumarizar as frequências das respostas para cada item do questionário. Todos os procedimentos éticos foram observados, garantindo o voluntariado na participação, o anonimato dos respondentes e a confidencialidade das informações fornecidas. O projeto de pesquisa está previsto para submissão e avaliação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição vinculada, em conformidade com as diretrizes para pesquisas envolvendo seres humanos. As limitações reconhecidas incluem o tamanho da amostra e o potencial viés de desejabilidade social nas respostas.

## 4. 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). Esta 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 um grande número de 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.

#### **4.1 IMPACTO NO EQUILÍBRIO VIDA PESSOAL/PROFISSIONAL**

**a) O trabalho remoto melhorou meu equilíbrio entre vida pessoal e profissional.** Um total de 51 participantes expressou concordância, parcial ou total, em relação à melhoria do equilíbrio entre vida pessoal e profissional proporcionada pelo trabalho remoto. Este resultado indica uma percepção positiva em relação à conciliação entre as esferas pessoal e profissional sob essa modalidade de trabalho.

**b) Sinto-me mais estressado(a) trabalhando remotamente do que no escritório.** A maioria dos participantes, totalizando 47, discorda da afirmação de que se sentem mais estressados trabalhando remotamente, sugerindo que, para a maioria, o trabalho remoto não está associado a um aumento nos níveis de estresse. Contudo, é importante notar que 6 participantes relataram um aumento no estresse ao trabalhar remotamente, sinalizando a necessidade de investigar os fatores que levam a esse resultado.

**c) Tenho dificuldade em desligar do trabalho quando estou em casa.** As respostas para esta questão mostram-se bastante divididas, com 28 participantes concordando que sentem dificuldade em desligar do trabalho, enquanto outros 28 discordam. A alta taxa de respostas “Indiferente” (16) também sugere que muitos não têm certeza ou não sentem que essa seja uma questão que os afete. Essa divisão indica que a dificuldade em separar o trabalho da vida pessoal é um desafio para uma parte considerável dos participantes.



## 4.2 IMPACTO NA SAÚDE MENTAL

a) **Tenho maior facilidade em controlar meu tempo de trabalho em regime de home office.** A grande maioria dos participantes (49) discorda da afirmação, sugerindo uma dificuldade predominante em controlar o tempo de trabalho no regime de home office. Esse resultado aponta para a importância de se investigar as razões para essa dificuldade, que podem estar relacionadas com a falta de estrutura ou com a dificuldade de estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso.

b) **O trabalho remoto afetou negativamente minha saúde mental.** De forma similar à questão anterior, a maioria dos participantes (49) discorda da afirmação de que o trabalho remoto tenha afetado negativamente sua saúde mental. Entretanto, 7 participantes concordam, indicando que para uma minoria o trabalho remoto pode representar um risco para a saúde mental. É importante identificar os fatores que levam esses participantes a associar o trabalho remoto a impactos negativos em sua saúde mental.

c) **Me sinto isolado(a) trabalhando remotamente.** Os dados apresentam uma divisão nas respostas, com 32 participantes não se sentindo isolados, e 15 expressando o sentimento de isolamento. A resposta ‘Indiferente’ também foi expressiva com 15 manifestações, sugerindo que a questão do isolamento não é uma preocupação para todos. A polarização das respostas indica que o sentimento de isolamento pode ser uma experiência individual e depender de fatores como a personalidade e o tipo de interação com os colegas e a empresa.

## 4.3 DESAFIOS DO TRABALHO REMOTO

a) **A minha empresa me fornece suporte adequado para o trabalho remoto.** Um total de 34 participantes concorda que a empresa oferece suporte adequado para o trabalho remoto, enquanto 11 discordam. No entanto, um número considerável de participantes (17) se mostrou indiferentes. É importante entender as razões por trás dessa indiferença.

b) **As ferramentas de comunicação da empresa facilitam o meu trabalho remoto.** A maioria dos participantes (44) concorda que as ferramentas de comunicação da empresa facilitam o trabalho remoto, enquanto apenas 4 discordam. A presença de 14 respostas indiferentes sugere que parte dos respondentes pode não ter utilizado ou percebido o impacto das ferramentas de comunicação de forma tão clara.

## 4.4 PRODUTIVIDADE E RECOMENDAÇÃO

a) **O trabalho remoto me permitiu aumentar minha produtividade.** A maioria dos participantes (45) concorda que o trabalho remoto permitiu aumentar sua produtividade. Este resultado é um indicador positivo da eficácia do trabalho remoto, pelo menos para este grupo de participantes.

b) **Recomendo o trabalho remoto para outros profissionais.** Análise: Um número expressivo de participantes (47) recomendaria o trabalho remoto para outros profissionais. Este dado demonstra uma percepção geral positiva em relação ao trabalho remoto e sugere que os participantes veem vantagens em recomendar essa modalidade de trabalho.

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 et al. (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 et al. (2020) e Carneiro & Cardoso (2023). Além disso, a maioria dos participantes (44) concorda que as ferramentas de comunicação da empresa facilitam o trabalho remoto. Com certeza! Segue a continuação do artigo revisado, incluindo a seção de conclusão e a formatação completa das referências: o que demonstra a importância de plataformas digitais eficazes para a colaboração e interação, conforme defendido por Filardi et al. (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 et al. (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 ET AL., 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.

## 5. 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 sofrer 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.

## 6. REFERÊNCIAS

- ANTUNES, E. A ponta do iceberg: o teletrabalho durante a pandemia. *Saúde e Sociedade*, v. 32, n. 3, e220075, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0104-12902023220075pt>. 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*, v. 64, n. 3, e2023-0305, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-759020240305>. Acesso em: 07 jun. 2024.
- BENAVIDES, F.; AMABLE, M.; CORNELIO, C.; VIVES, A.; MILIÁN, L.; BARRAZA, D.; et al. O futuro do trabalho após a covid-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 46, e20, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>. Acesso em: 07 jun. 2024.
- BRIDI, M. Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de covid-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 49, e27, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/34122pt2024v49edcinq3>. Acesso em: 08 jun. 2024.
- CANDIDO, A. Perception of rsi/wmsd risks involved in teleworking among employees at a public university. *Fisioterapia em Movimento*, v. 37, e37113, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/fm.2024.37113>. 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*, v. 49, e267098, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1678-4634202349267098>. Acesso em: 10 jun. 2024.
- CASTRO, J.; COSTA, T.; OLIVEIRA, N.; SILVA, R.; BODRA, M.; AITH, F. Teletrabalho em saúde: para onde vamos? *Revista de Saúde Pública*, v. 57, supl. 1, n. 7, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2023057004797>. Acesso em: 10 jun. 2024.
- CORDOVA, B. Influências do suporte técnico e dos controles gerenciais no desempenho de tarefas no teletrabalho. *Revista de Administração Pública*, v. 58, n. 4, p. 783-796, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-761220230332>. Acesso em: 11 jun. 2024.
- CRESWELL, J. W. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- 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*, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>. Acesso em: 11 jun. 2024.
- FILHO, F. Fatores psicossociais e transtornos mentais comuns no teletrabalho do judiciário trabalhista na pandemia de covid-19. *Saúde em Debate*, v. 48, n. 140, p. 146-163, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2358-289820241408895p>. Acesso em: 07 jun. 2024.
- FIORILLO, C.; MEDEIROS, N. Meio ambiente do trabalho digital e a saúde dos trabalhadores. *Veredas do Direito Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável*, v. 20, e202359, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.18623/rvd.v20.2359>. Acesso em: 07 jun. 2024.
- GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GUIMARÃES, B.; SILVA, T.; MUNHOZ, D.; LANDIVAR, P. Riscos ergonômicos e sintomas musculoesqueléticos em técnicos administrativos do instituto federal catarinense durante o teletrabalho na pandemia da covid-19. *Fisioterapia e Pesquisa*, v. 29, n. 3, p. 278-283, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1809-2950/22010829032022pt>. Acesso em: 08 jun. 2024.
- HAIR JR., J. F. et al. *Análise multivariada de dados*. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- MALHOTRA, N. K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

- MEIRA, K. Managers in remote work and their job crafting strategies in the covid-19 pandemic. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, v. 25, n. 5, e240037, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg240037>. Acesso em: 08 jun. 2024.
- MIRANDA, L. Skills for managing work from home scale (smwfhs). *Revista de Administração Pública*, v. 58, n. 3, p. 595-616, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-761220230255x>. Acesso em: 11 jun. 2024.
- MOURÃO, L.; COSTA, R.; ABBAD, G.; LEGENTIL, J.; MARTINS, L.; SANDALL, H. A short scale for managerial support to teleworkers. *Psico-USF*, v. 28, n. 1, p. 165-177, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-82712023280113>. Acesso em: 12 jun. 2024.
- SANTOS, G.; SOUZA, K.; RODRIGUES, A.; GOMES, L.; FELIX, E.; ARAÚJO, L.; et al. Comunidade ampliada de pesquisa em ambiente virtual (cap on-line) sobre trabalho e saúde docente. *Saúde em Debate*, v. 46, n. 132, p. 240-251, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202213217>. Acesso em: 12 jun. 2024.
- SANTOS, M. Duração do trabalho remoto e diagnóstico positivo de covid-19: análises dos dados da pnad covid19. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 28, n. 9, p. 2601-2612, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232023289.15162022>. Acesso em: 12 jun. 2024.