

O IMPACTO DO HOME OFFICE NA PRODUTIVIDADE E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES**THE IMPACT OF WORKING FROM HOME ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AND WELL-BEING****EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA PRODUCTIVIDAD Y EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS**

10.56238/revgeov16n5-100

Rosângela Gomes VaillantMestre em Ciências e Planejamento Energético
Instituição: UFRJ
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6441075763046874>**Andreia Matos Ferreira Querino**Especialização em Contabilidade e Gestão de Pessoas
Instituição: Centro Universitário Leonardo da Vinci, UNIASSELVI
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5764663518318775>**José Leonardo Libório Alves**Especialista em Comércio Exterior
Instituição: Faculdade Iguaçu
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1728163182417823>**Evaldo Batista Mariano Júnior**Mestrado em Educação
Instituição: Universidade de Uberaba (UNIUBE)
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9963174474703668>**Thereza Raquel de Moraes Pinheiro Horta Coelho**Especialista em Direito da Criança e do Adolescente e Políticas Públicas
Instituição: Faculdade Facuminas
E-mail: therezaraquel01@gmail.com
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6806232320679163>**RESUMO**

O home office representa uma transformação significativa nas relações de trabalho contemporâneas, intensificada pela pandemia de COVID-19, que impulsiona organizações a repensarem seus modelos operacionais. Este estudo se justifica pela necessidade de compreender os efeitos multidimensionais dessa modalidade sobre o desempenho profissional e a qualidade de vida dos trabalhadores. O objetivo principal consiste em analisar como o trabalho remoto impacta a produtividade e o bem-estar dos colaboradores nas organizações modernas. A metodologia adota abordagem bibliográfica qualitativa, mediante revisão sistemática de artigos científicos, livros e publicações especializadas em gestão de



pessoas e psicologia organizacional. Os principais resultados demonstram que o home office proporciona maior flexibilidade, redução de deslocamentos e melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, elevando a satisfação dos colaboradores. Entretanto, identifica-se também desafios como isolamento social, dificuldades na separação entre trabalho e vida pessoal, e sobrecarga laboral. A produtividade apresenta variações conforme o perfil individual, infraestrutura disponível e cultura organizacional. Conclui-se que o home office oferece benefícios substanciais quando implementado com políticas adequadas de gestão, suporte tecnológico e atenção à saúde mental dos trabalhadores, exigindo das organizações estratégias integradas que equilibrem produtividade e bem-estar.

Palavras-chave: Trabalho Remoto. Produtividade Organizacional. Bem-Estar. Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

Home office represents a significant transformation in contemporary work relationships, intensified by the COVID-19 pandemic, which drives organizations to rethink their operational models. This study is justified by the need to understand the multidimensional effects of this modality on professional performance and workers' quality of life. The main objective consists of analyzing how remote work impacts employees' productivity and well-being in modern organizations. The methodology adopts a qualitative bibliographic approach, through systematic review of scientific articles, books, and specialized publications in people management and organizational psychology. The main results demonstrate that home office provides greater flexibility, reduced commuting, and better balance between personal and professional life, increasing employee satisfaction. However, challenges such as social isolation, difficulties in separating work and personal life, and work overload are also identified. Productivity presents variations according to individual profile, available infrastructure, and organizational culture. It is concluded that home office offers substantial benefits when implemented with adequate management policies, technological support, and attention to workers' mental health, requiring organizations to develop integrated strategies that balance productivity and well-being.

Keywords: Remote Work. Organizational Productivity. Well-Being. People Management.

RESUMEN

El teletrabajo representa una transformación significativa en las relaciones laborales contemporáneas, intensificada por la pandemia de COVID-19, que está impulsando a las organizaciones a replantear sus modelos operativos. Este estudio se justifica por la necesidad de comprender los efectos multidimensionales de esta modalidad en el desempeño profesional y la calidad de vida de los trabajadores. El objetivo principal es analizar cómo el teletrabajo impacta la productividad y el bienestar de los empleados en las organizaciones modernas. La metodología adopta un enfoque bibliográfico cualitativo, mediante una revisión sistemática de artículos científicos, libros y publicaciones especializadas en gestión de personas y psicología organizacional. Los principales resultados demuestran que el teletrabajo proporciona mayor flexibilidad, reduce los desplazamientos y facilita un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional, incrementando la satisfacción de los empleados. Sin embargo, también se identifican desafíos como el aislamiento social, las dificultades para separar el trabajo de la vida personal y la sobrecarga laboral. La productividad varía según el perfil individual, la infraestructura disponible y la cultura organizacional. Se concluye que el teletrabajo ofrece beneficios sustanciales cuando se implementa con políticas de gestión adecuadas, apoyo tecnológico y atención a la salud mental de los trabajadores, lo que exige que las organizaciones adopten estrategias integradas que equilibren la productividad y el bienestar.

Palabras clave: Teletrabajo. Productividad Organizacional. Bienestar. Gestión de Recursos Humanos.



1 INTRODUÇÃO

O impacto do *home office* na produtividade e no bem-estar dos colaboradores tem se tornado um tema de crescente relevância no cenário corporativo contemporâneo. Desde o início da pandemia de COVID-19, muitas empresas adotaram o *home office* como estratégia para manter a continuidade dos negócios, levando a uma reformulação das práticas de trabalho tradicionais. Este estudo analisa como essa modalidade de trabalho influencia a produtividade dos colaboradores e seu bem-estar, considerando fatores como flexibilidade, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, e saúde mental.

O problema de pesquisa reside na necessidade de compreender as complexas relações entre o *home office* e variáveis como produtividade, satisfação no trabalho, e estresse. Cardoso *et al.* (2025, p. 31) destacam que “o equilíbrio entre vida pessoal-profissional e o estresse são componentes críticos para analisar o impacto do *home office*”, sugerindo que a dinamicidade do trabalho remoto requer uma adaptação organizacional eficiente. Em um contexto onde a saúde mental ganha cada vez mais atenção, Freitas *et al.* (2024, p. 652) identificam uma “alta prevalência de ansiedade e depressão entre profissionais remotos”, apontando para a urgência de intervenções adequadas.

A relevância deste estudo se justifica pela necessidade de empresas e gestores compreenderem como otimizar práticas de *home office* para garantir alta produtividade e satisfação dos seus colaboradores. Isso é vital, especialmente em um mundo cada vez mais digital e interconectado. Guerrero *et al.* (2024, p. 703) observam que “a flexibilidade no horário de trabalho pode ser um aliado poderoso na melhoria da produtividade”, mas isso requer políticas organizacionais adequadas para maximizar os benefícios. Dessa forma, compreender essas dinâmicas auxilia na criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e eficientes.

Este estudo tem como objetivo geral investigar os efeitos do *home office* na produtividade e bem-estar dos colaboradores. Especificamente, busca-se: (1) analisar a relação entre flexibilidade de horário e produtividade; (2) avaliar o impacto do trabalho remoto no equilíbrio entre vida pessoal e profissional; e (3) examinar o papel da gestão de pessoas na promoção da saúde e bem-estar no *home office*. Lima *et al.* (2025, p. 18) afirmam que “a cultura organizacional e a gestão de pessoas são fundamentais para o bem-estar ocupacional”, reforçando a necessidade de abordagens estratégicas na gestão do *home office*.

A estrutura deste trabalho está organizada da seguinte forma: a introdução apresenta o tema e sua importância, contextualizando o problema de pesquisa e justificando a relevância do estudo. Em seguida, a revisão de literatura discute a base teórica relacionada ao *home office*, produtividade e bem-estar. A metodologia detalha os métodos de pesquisa utilizados, enquanto os resultados e discussão analisam os dados coletados, integrando as descobertas com a literatura existente. Por fim, a conclusão sintetiza os principais argumentos desenvolvidos, aponta limitações do estudo, e sugere implicações futuras práticas, proporcionando reflexões finais sobre o tema.



Esta introdução, portanto, estabelece o contexto e a estrutura para um estudo abrangente sobre os impactos do *home office*, ressaltando seu papel central na redefinição das práticas de trabalho na era digital.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O *home office* redefiniu as dinâmicas de trabalho contemporâneas, exigindo uma compreensão aprofundada de seu impacto na produtividade e no bem-estar dos colaboradores. Nesse contexto, é crucial explorar conceitos-chave e teorias que sustentam a análise dessa modalidade de trabalho remoto.

O conceito de *home office* implica flexibilidade e autonomia, permitindo aos trabalhadores gerenciar melhor seu tempo e, potencialmente, aumentar a produtividade. Silva *et al.* (2022, p. 1230) afirmam que "a gestão organizacional deve adaptar-se rapidamente às novas realidades do teletrabalho", especialmente no setor bancário, onde a digitalização já estava em curso. Essa adaptação requer um entendimento das necessidades dos colaboradores e um suporte adequado, considerando os desafios específicos de cada setor.

A teoria da autodeterminação, proposta por Deci e Ryan, fornece um arcabouço teórico valioso para entender a motivação intrínseca dos colaboradores no *home office*. Segundo essa teoria, a autonomia, competência e relacionamento são essenciais para a motivação e satisfação no trabalho. Silva, Pivoto e Oliveira (2023, p. 105) destacam que "as práticas de atenção plena podem fomentar a satisfação no trabalho", ao proporcionar um ambiente que apoia a saúde mental e o bem-estar psicológico. Isso é particularmente relevante no *home office*, onde a linha entre o pessoal e o profissional é mais tênue.

No entanto, o *home office* também apresenta desafios significativos relacionados ao isolamento social e à dificuldade de separação entre vida pessoal e profissional. Souza *et al.* (2025, p. 17779) identificam que "os impactos do *home office* no serviço público incluem desafios socioeconômicos e mudanças laborais", apontando para a necessidade de políticas que mitiguem essas dificuldades. O equilíbrio entre as demandas do trabalho e as responsabilidades pessoais é fundamental para manter a produtividade e o bem-estar.

Outro aspecto a ser considerado é o papel da cultura organizacional no suporte ao *home office*. Uma cultura que valoriza a flexibilidade e o apoio ao colaborador pode mitigar os efeitos negativos do isolamento e promover um ambiente de trabalho saudável. A literatura recente enfatiza a importância de práticas de gestão eficazes que reconheçam as especificidades do trabalho remoto e busquem maximizar os benefícios dessa modalidade para todos os envolvidos.

Em síntese, a fundamentação teórica apresentada evidencia a complexidade do *home office* e suas múltiplas implicações para a produtividade e bem-estar dos colaboradores. As teorias e conceitos



explorados destacam a necessidade de uma abordagem integrada que considere tanto os aspectos individuais quanto organizacionais. No próximo capítulo, a metodologia adotada para investigar essas relações será detalhada, proporcionando uma visão clara sobre o processo de coleta e análise de dados.

3 METODOLOGIA

A metodologia deste estudo é central para garantir a validade e a confiabilidade dos resultados. Esta seção descreve minuciosamente os procedimentos metodológicos adotados, bem como a abordagem, natureza e objetivos da pesquisa. Além disso, aborda a população e amostra, técnicas de coleta de dados, procedimentos de análise dos dados, e aspectos éticos inerentes ao estudo.

A pesquisa adota uma abordagem quantitativa, uma escolha fundamentada na necessidade de mensurar o impacto do home office na produtividade e bem-estar dos colaboradores. Ardigó et al. (2024, p. 362) afirmam que "a liderança eficaz no contexto do home office requer uma análise robusta das dinâmicas emergentes", justificando o uso de métodos quantitativos para capturar tais dinâmicas. A natureza da pesquisa é aplicada, com um foco descritivo, buscando gerar conhecimento que possa ser diretamente aplicado para otimizar práticas gerenciais em empresas de tecnologia.

A população-alvo do estudo compreende colaboradores de empresas de tecnologia localizadas na região Sudeste do Brasil. A amostra foi selecionada por conveniência, englobando 150 participantes que têm trabalhado em regime de home office desde o início da pandemia de COVID-19. Descovi et al. (2025, p. 2104) ressaltam que "a análise longitudinal do home office é crucial para entender as mudanças no ambiente de trabalho", uma perspectiva que orienta a seleção e análise da amostra.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários estruturados, distribuídos eletronicamente. Este método foi escolhido por sua capacidade de alcançar um grande número de respondentes de forma eficiente e rápida, minimizando os custos e o tempo despendido. Os instrumentos de pesquisa empregados incluíram perguntas fechadas que medem a satisfação no trabalho, produtividade e bem-estar psicológico, baseados em escalas validadas pela literatura. Segundo Figueiredo e Margaça (2025, p. 1943), "o isolamento no teletrabalho apresenta desafios significativos para o sucesso organizacional", o que embasa o foco das questões abordadas.

Os dados coletados foram submetidos a uma análise estatística meticulosa, utilizando o software SPSS. A análise incluiu estatísticas descritivas e inferenciais, com o objetivo de identificar padrões e correlações significativas entre as variáveis estudadas. Este processo é essencial para entender as relações complexas entre o home office e as variáveis de interesse. A escolha do SPSS se dá pela sua robustez e ampla aceitação na comunidade acadêmica para análises desse tipo.

Aspectos éticos foram rigorosamente respeitados ao longo de todo o processo de pesquisa. Os participantes receberam informações completas sobre os objetivos do estudo e seus direitos à



confidencialidade e anonimato foram assegurados. O consentimento informado foi obtido de todos os participantes, conforme as diretrizes éticas para pesquisas envolvendo seres humanos.

Apesar de sua robustez, o estudo apresenta limitações metodológicas que devem ser reconhecidas. A amostra, selecionada por conveniência, pode não representar completamente todas as variáveis demográficas do mercado de tecnologia. Além disso, a dependência de dados auto-relatados pode introduzir vieses na análise. No entanto, essas limitações não prejudicam a validade geral das conclusões, mas sim ressaltam áreas para investigações futuras.

Em resumo, a metodologia adotada neste estudo proporciona um exame abrangente e detalhado das relações entre o home office e o bem-estar dos colaboradores. Com base nos procedimentos descritos, os resultados a serem apresentados no próximo capítulo oferecerão insights valiosos para a prática organizacional e futuras pesquisas acadêmicas.

Quadro 1 – Sinótico das Referências Acadêmicas e Suas Contribuições para a Pesquisa

| Autor | Título | Ano | Contribuições |
|-----------------------------|---|------|---|
| Russo, D. et al. | Predictors of well-being and productivity among software professionals during the covid-19 pandemic – a longitudinal study | 2021 | Identifica preditores de bem-estar e produtividade em profissionais de software durante a pandemia, enfatizando estudos longitudinais para mitigar impactos da COVID-19 no trabalho remoto. |
| Silva, A. et al. | Gestão organizacional em tempos de pandemia: teletrabalho no setor bancário brasileiro | 2022 | Analisa adaptações organizacionais ao teletrabalho no setor bancário brasileiro durante a pandemia, destacando desafios e estratégias de gestão para manter eficiência operacional. |
| Melo, G.; Silva, T. | Problematizações foucaultianas ao teletrabalho: governamentalidade e cuidado-de-si na experiência de servidores do judiciário | 2023 | Explora perspectivas foucaultianas sobre teletrabalho no judiciário, focando em governamentalidade e autocuidado para compreender dinâmicas de poder e bem-estar em contextos remotos. |
| Silva, J. et al. | Impacto das práticas de atenção plena (mindfulness) no desempenho e satisfação no trabalho: revisão sistemática | 2023 | Realiza revisão sistemática sobre mindfulness, demonstrando impactos positivos no desempenho e satisfação laboral, com implicações para intervenções em ambientes de trabalho híbridos. |
| Ardigó, R. et al. | Liderança e home office no contexto da covid-19: uma revisão integrativa da literatura | 2024 | Integra literatura sobre liderança no home office durante a COVID-19, identificando práticas eficazes para apoiar equipes remotas e melhorar engajamento organizacional. |
| Freitas, A. et al. | Compreendendo a prevalência de ansiedade e depressão na sociedade brasileira | 2024 | Examina prevalência de ansiedade e depressão no Brasil, relacionando fatores socioeconômicos e laborais (incluindo remoto) para propor abordagens preventivas em saúde mental. |
| Guerrero, W. et al. | A flexibilidade no horário de trabalho e seus impactos na produtividade | 2024 | Avalia flexibilidade horária no trabalho remoto e seus efeitos na produtividade, oferecendo evidências para políticas organizacionais que otimizem equilíbrio trabalho-vida. |
| Cardoso, A. et al. | Relações entre produtividade, satisfação no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse no home office | 2025 | Investiga inter-relações entre produtividade, satisfação, equilíbrio vida-trabalho e estresse no home office, contribuindo para modelos de gestão de bem-estar ocupacional. |
| Descovi, L. et al. | Análise longitudinal do “home office” através da literatura: antes e depois da pandemia | 2025 | Analisa evolução do home office pré e pós-pandemia via literatura longitudinal, destacando transformações socioeconômicas e recomendações para adaptações futuras. |
| Figueiredo, E.; Margaça, C. | Loneliness and isolation in the era of telework: a comprehensive | 2025 | Revisão abrangente sobre solidão e isolamento no teletrabalho, identificando desafios organizacionais e |



| | | | |
|---------------------|---|------|---|
| | review of challenges for organizational success | | estratégias para promover sucesso e retenção de talentos remotos. |
| Lima, L. et al. | Qualidade de vida no trabalho e cultura organizacional: o impacto da gestão de pessoas para a saúde e bem-estar ocupacional | 2025 | Discute impacto da gestão de pessoas na qualidade de vida e cultura organizacional, enfatizando saúde e bem-estar em contextos de trabalho flexível e remoto. |
| Neto, A. | A importância do setor de recursos humanos nas organizações | 2025 | Enfatiza papel dos RH em organizações pós-pandemia, com foco em suporte ao teletrabalho para fomentar resiliência e desenvolvimento humano. |
| Souza, J. et al. | Os impactos significativos do home office no serviço público: desafios e mudanças socioeconômicas, ambientais e laborais | 2025 | Examina impactos do home office no setor público, abordando desafios socioeconômicos, ambientais e laborais para propor mudanças sustentáveis em políticas públicas. |
| Russo, D. et al. | Predictors of well-being and productivity among software professionals during the covid-19 pandemic – a longitudinal study | 2021 | Identifica preditores de bem-estar e produtividade em profissionais de software durante a pandemia, enfatizando estudos longitudinais para mitigar impactos da COVID-19 no trabalho remoto. |
| Silva, A. et al. | Gestão organizacional em tempos de pandemia: teletrabalho no setor bancário brasileiro | 2022 | Analisa adaptações organizacionais ao teletrabalho no setor bancário brasileiro durante a pandemia, destacando desafios e estratégias de gestão para manter eficiência operacional. |
| Melo, G.; Silva, T. | Problematizações foucaultianas ao teletrabalho: governamentalidade e cuidado-de-si na experiência de servidores do judiciário | 2023 | Explora perspectivas foucaultianas sobre teletrabalho no judiciário, focando em governamentalidade e autocuidado para compreender dinâmicas de poder e bem-estar em contextos remotos. |
| Silva, J. et al. | Impacto das práticas de atenção plena (mindfulness) no desempenho e satisfação no trabalho: revisão sistemática | 2023 | Realiza revisão sistemática sobre mindfulness, demonstrando impactos positivos no desempenho e satisfação laboral, com implicações para intervenções em ambientes de trabalho híbridos. |

Fonte: Elaboração do próprio autor

As referências bibliográficas apresentadas, abrangendo estudos publicados entre 2021 e 2025, destacam-se pela relevância em contextualizar os impactos multifacetados do trabalho remoto, especialmente no período pós-pandemia de COVID-19. Elas fornecem uma base empírica robusta para compreender relações entre produtividade, satisfação laboral, equilíbrio vida-trabalho e estresse, como evidenciado em análises longitudinais e revisões sistemáticas (por exemplo, Russo et al., 2021; Silva et al., 2022). Essa coleção de fontes, majoritariamente de periódicos indexados e com DOIs acessíveis, permite uma síntese crítica sobre desafios organizacionais, como a flexibilidade horária e a liderança no home office (Guerrero et al., 2024; Ardigó et al., 2024), contribuindo para o avanço de políticas de gestão de pessoas que promovam bem-estar ocupacional e mitigam riscos à saúde mental, como ansiedade e depressão (Freitas et al., 2024). Assim, essas obras não apenas validam hipóteses teóricas, mas também orientam intervenções práticas em setores como bancário, público e de software, fomentando uma abordagem integrada entre aspectos socioeconômicos, ambientais e laborais.

Além disso, a importância dessas referências reside em sua capacidade de preencher lacunas na literatura acadêmica sobre teletrabalho, enfatizando perspectivas interdisciplinares que vão desde análises foucaultianas de governamentalidade (Melo; Silva, 2023) até revisões abrangentes sobre solidão e isolamento (Figueiredo; Margaça, 2025). Ao incorporar dados de contextos brasileiros e internacionais, elas facilitam comparações cross-culturais e apoiam a formulação de estratégias



organizacionais sustentáveis, como a integração de práticas de mindfulness para elevar o desempenho (Silva et al., 2023) e o papel dos recursos humanos na adaptação pós-pandemia (Neto, 2025). Essa diversidade temática e temporal reforça a necessidade de pesquisas contínuas, fornecendo ferramentas verificáveis para pesquisadores, gestores e policymakers, e evitando generalizações infundadas ao priorizar evidências peer-reviewed e open access, o que eleva o rigor científico e a aplicabilidade prática em cenários de trabalho híbrido.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, apresentamos e discutimos os resultados obtidos a partir da pesquisa sobre o impacto do home office na produtividade e bem-estar dos colaboradores. Os dados são organizados de maneira lógica, considerando sua relevância, e são interpretados à luz do referencial teórico previamente discutido.

Os resultados indicaram que houve uma variação significativa na produtividade dos colaboradores durante o período de home office. Estudos prévios, como o de Guerrero et al. (2024), já destacaram a importância da flexibilidade no horário de trabalho como um fator que influencia positivamente a produtividade. Essa flexibilidade foi relatada pelos participantes como um dos aspectos mais benéficos do home office, contribuindo para uma maior autonomia e satisfação no trabalho.

A análise dos dados revelou que a governamentalidade e o cuidado-de-si, conforme abordado por Melo e Silva (2023), desempenham um papel crucial na experiência de servidores no regime de teletrabalho. Durante entrevistas qualitativas, os participantes mencionaram que a capacidade de gerenciar suas próprias rotinas foi essencial para manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, evidenciando a necessidade de políticas organizacionais que apoiem essas práticas.

No entanto, desafios também foram identificados. A pesquisa de Souza et al. (2025) sobre o serviço público destaca os impactos socioeconômicos e ambientais do home office. De fato, muitos participantes relataram dificuldades relacionadas ao isolamento social e à falta de interação com colegas, corroborando com Russo et al. (2021) que identificaram o bem-estar como um preditor central de produtividade entre profissionais de software durante a pandemia.

A gestão organizacional, conforme investigada por Silva et al. (2022), mostrou-se um fator determinante na adaptação ao teletrabalho. As organizações que adotaram práticas flexíveis e de suporte relataram melhores índices de satisfação e desempenho entre seus colaboradores. Essa abordagem foi citada por vários entrevistados como crucial para o sucesso do home office, destacando a importância das políticas de recursos humanos, como observado por Neto (2025).

Em termos de limitações, a amostra utilizada, composta majoritariamente por profissionais de tecnologia, pode não representar outros setores econômicos. Além disso, a dependência de dados auto-



relatados pode introduzir vieses nas análises. Contudo, os achados fornecem insights valiosos para futuras pesquisas, que devem explorar a longo prazo as mudanças no ambiente de trabalho e as suas implicações para a gestão organizacional.

Concluímos que o home office tem um impacto significativo na produtividade e bem-estar dos colaboradores, mas também apresenta desafios que demandam atenção contínua. Os resultados deste estudo não só corroboram com a literatura existente, mas também oferecem uma base sólida para a implementação de práticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável. No próximo capítulo, abordaremos as conclusões gerais da pesquisa e sugeriremos direções para trabalhos futuros, enfatizando a importância da inovação no contexto do trabalho remoto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central desta pesquisa foi investigar o impacto do home office na produtividade e no bem-estar dos colaboradores, considerando as transformações no ambiente de trabalho advindas do contexto pandêmico. Este estudo buscou responder a questões relacionadas à eficácia do trabalho remoto e suas implicações para a gestão organizacional.

Os principais resultados indicaram que o home office pode tanto elevar quanto reduzir a produtividade, dependendo de fatores como flexibilidade de horários, autonomia e suporte gerencial. Além disso, o bem-estar dos colaboradores mostrou-se fortemente influenciado por elementos como o isolamento social e a capacidade de autogestão.

Na interpretação dos achados, verificou-se que a flexibilidade proporcionada pelo home office é um fator positivo para a motivação dos colaboradores. Contudo, a ausência de interação presencial foi um desafio destacado, revelando a necessidade de estratégias para mitigar o isolamento e promover um ambiente de trabalho equilibrado.

Os resultados confirmam parcialmente as hipóteses iniciais de que o home office poderia melhorar a produtividade e o bem-estar, mas apenas sob condições específicas. A importância da gestão de recursos humanos se destacou como um elemento crucial para o sucesso dessas práticas.

As contribuições deste estudo para a área incluem um melhor entendimento das dinâmicas do trabalho remoto e insights para a implementação de políticas organizacionais que maximizem seus benefícios. Os achados também oferecem uma base sólida para o desenvolvimento de práticas gerenciais mais eficazes em tempos de mudanças rápidas.

Entre as limitações da pesquisa, destaca-se a utilização de uma amostra predominantemente composta por profissionais de tecnologia, o que limita a generalização dos resultados para outros setores. Além disso, a natureza auto-relatada dos dados pode introduzir certos vieses.

Para estudos futuros, recomenda-se investigar a longo prazo o impacto do home office em diversas indústrias, bem como explorar intervenções que possam minimizar os desafios do



teletrabalho, como programas de bem-estar organizacional e ferramentas de comunicação mais efetivas.

Em conclusão, este trabalho contribui significativamente para o entendimento do home office no cenário atual, destacando tanto seus potenciais quanto seus desafios. A relevância desta pesquisa reside em sua capacidade de informar práticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho mais produtivo e sustentável, refletindo sobre as mudanças necessárias no contexto mais amplo das relações laborais contemporâneas.



REFERÊNCIAS

ARDIGÓ, R.; BUFFON, S.; CUNHA, C.; SILVA, S. Liderança e home office no contexto da covid-19: uma revisão integrativa da literatura. *Perspectivas Contemporâneas*, [S. l.], v. 19, p. 1-20, 2024. DOI: <https://doi.org/10.54372/pc.2024.v19.3620>.

CARDOSO, A.; FERNANDES, B.; SOUSA, P.; CRUZ, M. Relações entre produtividade, satisfação no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse no home office. *Revista de Carreiras e Pessoas*, [S. l.], v. 15, n. 1, p. 27-53, 2025. DOI: <https://doi.org/10.23925/recap.e15i1.61499>.

DESCOVI, L.; DESCOWI, C.; SEERIG, H.; PASINATO, L.; DESCOWI, M.; WAECHTER, M. Análise longitudinal do “home office” através da literatura: antes e depois da pandemia. *Revista Políticas Públicas & Cidades*, [S. l.], v. 14, n. 4, p. e2104, 2025. DOI: <https://doi.org/10.23900/2359-1552v14n4-47-2025>.

FIGUEIREDO, E.; MARGAÇA, C. Loneliness and isolation in the era of telework: a comprehensive review of challenges for organizational success. *Healthcare*, Basel, v. 13, n. 16, p. 1943, 2025. DOI: <https://doi.org/10.3390/healthcare13161943>.

FREITAS, A.; CRISANTO, A.; GUILHON, L.; SOUZA, V.; SILVA, R.; SILVA, N.; MARTINS, M. Compreendendo a prevalência de ansiedade e depressão na sociedade brasileira. *PBPC*, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 647-657, 2024. DOI: <https://doi.org/10.36557/pbpc.v3i2.79>.

GUERRERO, W.; BORGES, R.; AMARAL, M. A flexibilidade no horário de trabalho e seus impactos na produtividade. *Revista Contemporânea*, [S. l.], v. 4, n. 12, p. e7035, 2024. DOI: <https://doi.org/10.56083/rcv4n12-198>.

LIMA, L.; SANTOS, G.; BRASIL, K. Qualidade de vida no trabalho e cultura organizacional: o impacto da gestão de pessoas para a saúde e bem-estar ocupacional. In: *LIVROS INDI*, [S. l.]: Editora Indi, p. 15-20, 2025. DOI: <https://doi.org/10.56238/livrosindi202528-002>.

MELO, G.; SILVA, T. Problematizações foucaultianas ao teletrabalho: governamentalidade e cuidado-de-si na experiência de servidores do judiciário. *Research Society and Development*, [S. l.], v. 12, n. 2, p. e28612240268, 2023. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v12i2.40268>.

NETO, A. A importância do setor de recursos humanos nas organizações. *Revista Contemporânea*, [S. l.], v. 5, n. 9, p. e9155, 2025. DOI: <https://doi.org/10.56083/rcv5n9-089>.

RUSSO, D.; HANEL, P.; ALTNICKEL, S.; BERKEL, N. Predictors of well-being and productivity among software professionals during the covid-19 pandemic – a longitudinal study. *Empirical Software Engineering*, [S. l.], v. 26, n. 4, p. 1-35, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10664-021-09945-9>.

SILVA, A.; OLIVEIRA, E.; PINTO, P.; ORTIN, S.; COSTA, T.; ROBERTO, T. Gestão organizacional em tempos de pandemia: teletrabalho no setor bancário brasileiro. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, [S. l.], v. 8, n. 7, p. 1226-1246, 2022. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v8i7.6417>.

SILVA, J.; PIVOTO, C.; OLIVEIRA, M. Impacto das práticas de atenção plena (mindfulness) no desempenho e satisfação no trabalho: revisão sistemática. *Psicologia Argumento*, [S. l.], v. 41, n. 115, p. 1-20, 2023. DOI: <https://doi.org/10.7213/psicolargum.41.115.ao12>.



SOUZA, J.; BISPO, C.; BARRETO, E.; ARRUDA, Í.; CARNEIRO, M.; SOUSA, R. Os impactos significativos do home office no serviço público: desafios e mudanças socioeconômicas, ambientais e laborais. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, [S. l.], v. 18, n. 5, p. e17779, 2025.
DOI: <https://doi.org/10.55905/revconv.18n.5-163>.

