

O IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Vinicius Nunes Pousas Barbosa
Fernanda Freitas de Souza Delegá

RESUMO

Este artigo analisa os impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho, com foco na automação, inteligência artificial, plataformas digitais e teletrabalho. O desenvolvimento tecnológico tem transformado profundamente a dinâmica laboral, proporcionando ganhos como aumento da produtividade, flexibilidade nas jornadas e novas formas de organização do trabalho. Por outro lado, esses avanços também geram desafios significativos, como a precarização dos vínculos empregatícios, o desemprego estrutural decorrente da substituição de atividades humanas por máquinas e a crescente informalidade nas relações de trabalho. A dificuldade de adequação da legislação trabalhista vigente aos novos modelos, como o trabalho remoto e as atividades mediadas por plataformas digitais, evidencia a necessidade de atualização normativa. Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, com abordagem bibliográfica, fundamentada em autores especializados, dados de organismos internacionais e documentos legais. Conclui-se que, embora as tecnologias ofereçam inúmeros benefícios para empresas e trabalhadores, é imprescindível a adoção de políticas públicas, estratégias empresariais e instrumentos jurídicos capazes de mitigar os efeitos negativos dessas transformações. Dessa forma, este trabalho contribui para ampliar o debate acadêmico e social, oferecendo reflexões sobre a adaptação dos sujeitos envolvidos nas relações de trabalho frente às exigências do mundo digital contemporâneo.

Palavras-chave: Trabalho. Tecnologia. Relações de Trabalho. Automação. Teletrabalho. Plataformas Digitais.

ABSTRACT

This article analyzes the impacts of new technologies on labor relations, focusing on automation, artificial intelligence, digital platforms, and teleworking. Technological development has profoundly transformed labor dynamics, providing gains such as increased productivity, flexible working hours, and new forms of work organization. On the other hand, these advances also generate significant challenges, such as the precariousness of employment relationships, structural unemployment resulting from the replacement of human activities by machines, and the growing informality in labor relations. The difficulty in adapting current labor legislation to new models, such as remote work and activities mediated by digital platforms, highlights the need for regulatory updates. This study is characterized as qualitative research, with a bibliographic approach, based on specialized authors, data from international organizations, and legal documents. It is concluded that, although technologies offer numerous benefits to companies and workers, it is essential to adopt public policies, business strategies, and legal instruments capable of mitigating the negative effects of these transformations. In this way, this work contributes to broadening the academic and social debate, offering reflections on the adaptation of subjects involved in labor relations to the demands of the contemporary digital world.

Keywords: Work. Technology. Labor Relations. Automation. Telework. Digital Platforms.

1. INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias tem impactado profundamente as relações de trabalho, provocando mudanças significativas na organização produtiva e nos vínculos laborais. A automação, a inteligência artificial, as plataformas digitais e o crescimento do teletrabalho estão entre os principais fatores que impulsionam essas mudanças, trazendo tanto oportunidades quanto desafios para trabalhadores e organizações.

As inovações tecnológicas trazem ganhos significativos em produtividade, flexibilidade e eficiência, além de permitir novos modelos de negócios e otimizar processos organizacionais (POCHMANN, 2019). Contudo, também geram efeitos negativos, como a precarização do trabalho, aumento das desigualdades sociais, substituição de empregos por automação, maior informalidade e a necessidade contínua de qualificação profissional (ANTUNES, 2020; OIT, 2021).

É fundamental entender como as novas tecnologias transformam as relações de trabalho e seus impactos sobre trabalhadores, empregadores e a legislação. Essa compreensão é essencial para que trabalhadores, empresas e governos desenvolvam estratégias que facilitem a adaptação às inovações e minimizem os efeitos negativos no emprego e nas condições laborais (OIT, 2021; POCHMANN, 2019).

Este trabalho se justifica pela importância de investigar um tema atual e socialmente relevante, que impacta diretamente a sociedade, organizações e trabalhadores em um contexto de constantes transformações. Visa também contribuir para a criação de políticas públicas e práticas organizacionais que equilibrem o avanço tecnológico com a proteção dos direitos dos trabalhadores, promovendo relações de trabalho justas, sustentáveis e inclusivas (ANTUNES, 2020; POCHMANN, 2019; OIT, 2021).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceito de Home Office

O teletrabalho, que engloba o home office, é uma modalidade na qual as atividades laborais são realizadas fora das dependências físicas da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação (TIC) para o desenvolvimento das tarefas e a interação com colegas e gestores. No Brasil, essa prática é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que, no artigo 75-B, define teletrabalho como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias que não se configuram como trabalho externo (BRASIL, 2017).

A pandemia de COVID-19 acelerou drasticamente a adoção do teletrabalho em escala global, mesmo em setores tradicionalmente presenciais. A necessidade de distanciamento social obrigou empresas a implementar rapidamente o trabalho remoto, muitas vezes sem planejamento adequado, o que evidenciou tanto as vantagens quanto os desafios dessa modalidade (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020; ALLEN; GOLDEN; SHOCKLEY, 2021).

Contudo, segundo Pochmann (2019), a globalização econômica e as inovações tecnológicas também intensificam a precarização do trabalho, evidenciada pela ampliação de vínculos flexíveis e pela sobreposição dos espaços pessoal e profissional, especialmente no contexto do teletrabalho.

2.2 Impactos Positivos e Negativos do Home Office

O home office, ou teletrabalho, oferece benefícios técnicos, como maior produtividade, organização e tempo para desenvolvimento profissional, além de vantagens pessoais, como melhor qualidade de vida, autonomia, redução do estresse, economia com deslocamentos e maior convívio familiar (BELLINI et al., 2011). Kugelmass (1996) destaca também a redução do absenteísmo como benefício econômico. Contudo, o trabalho remoto exige autodisciplina, organização e automotivação devido às distrações do ambiente doméstico (HANASHIRO; DIAS, 2002; BOONEN, 2003).

O home office apresenta desafios como o aumento da jornada de trabalho, custos transferidos aos colaboradores e dificuldade em separar vida pessoal e profissional, impactando a saúde mental (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). Além disso, a individualização das tarefas pode enfraquecer o trabalho coletivo e aumentar o isolamento (ALLEN; GOLDEN; SHOCKLEY, 2021). Por isso, é essencial um planejamento cuidadoso que considere ambiente, rotinas e tecnologia para equilibrar produtividade e bem-estar.

A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020) reforça que o teletrabalho, quando mal estruturado, pode impactar negativamente a saúde mental dos trabalhadores, exigindo que as empresas adotem medidas de apoio psicossocial e promovam um equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional.

2.3 Desafios das Relações de Trabalho no Home Office

O home office traz desafios significativos às relações de trabalho, especialmente no que diz respeito à comunicação e à gestão do tempo. A ausência do contato presencial dificulta a transmissão eficaz das informações e reduz as interações informais, que são essenciais para a troca de ideias e a rápida resolução de problemas (ALLEN; GOLDEN; SHOCKLEY,

2021; HANASHIRO; DIAS, 2002). Embora a comunicação digital seja indispensável, ela pode ocasionar sobrecarga cognitiva devido ao volume excessivo de mensagens e videoconferências, além de aumentar o risco de mal-entendidos pela ausência da linguagem não verbal. Essa dinâmica dificulta a delimitação clara entre vida pessoal e profissional, elevando as chances de estresse e burnout (ALLEN; GOLDEN; SHOCKLEY, 2021; SAMPAIO, 2021).

A gestão da produtividade no trabalho remoto exige líderes que confiem na autonomia dos colaboradores e usem ferramentas adequadas (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). O isolamento social prejudica a motivação e o bem-estar, ressaltando a necessidade de apoio emocional (SAMPÃO, 2021). A hiperconectividade eleva ansiedade e estresse (OLIVEIRA, 2020), e a infraestrutura tecnológica insuficiente compromete o desempenho (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). A fadiga digital também afeta a saúde mental e a produtividade (ALLEN; GOLDEN; SHOCKLEY, 2021). Para superar esses desafios, é vital que as organizações promovam confiança, comunicação clara e suporte tecnológico e emocional, equilibrando vida pessoal e profissional.

2.4 Transformações nas Prática de Trabalho e na Estrutura Organizacional

O avanço das tecnologias emergentes, como a inteligência artificial (IA), automação e ferramentas digitais de comunicação, tem provocado mudanças profundas nas práticas de trabalho e na estrutura organizacional das empresas. A IA é utilizada para analisar grandes volumes de dados, identificar padrões e fazer previsões de mercado, influenciando diretamente a tomada de decisões estratégicas e operacionais (TAVARES; RIBEIRO, 2021). A automação, por sua vez, tem substituído tarefas repetitivas, permitindo que os trabalhadores se dediquem a atividades mais complexas e criativas, aumentando a eficiência produtiva (PEREIRA, 2019).

As transformações tecnológicas têm reduzido postos de trabalho em funções operacionais e administrativas simples, como a automação no controle de estoque e pagamentos no varejo (OLIVEIRA, 2020). O uso de plataformas digitais flexibiliza as relações laborais, aumentando a autonomia dos colaboradores, mas também traz desafios para coordenar equipes remotas e manter a cultura organizacional, exigindo novas formas de gestão e interação (TAVARES; RIBEIRO, 2021).

2.5 Condições de Trabalho: Flexibilização, Home Office e Qualificação Profissional

As novas tecnologias têm promovido a flexibilização do trabalho, especialmente com o home office, que aumenta a autonomia e a satisfação profissional. No entanto, essa flexibilidade pode causar dificuldade em separar vida pessoal e profissional, gerando sobrecarga e estresse (OLIVEIRA, 2020). Após a pandemia, o trabalho remoto trouxe benefícios como a redução de deslocamentos e melhor conciliação pessoal, mas também desafios, como a perda das interações presenciais essenciais para o senso de pertencimento e a colaboração (PEREIRA, 2019).

Além disso, o avanço tecnológico elevou a exigência por qualificação profissional contínua. A incorporação de ferramentas como inteligência artificial, big data e automação demanda que os profissionais desenvolvam competências digitais, analíticas e de comunicação, essenciais para a gestão eficiente de dados e processos (TAVARES; RIBEIRO, 2021).

2.6 Desafios Legais e Éticos nas Relações de Trabalho Tecnológica

A introdução de tecnologias no trabalho traz desafios legais e éticos importantes. No campo jurídico, a proteção da privacidade e o uso adequado dos dados pessoais são regulados pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018) (BRASIL, 2018). Já a automação e a inteligência artificial podem aumentar a precarização e as desigualdades, especialmente em setores de baixa qualificação (PEREIRA, 2019). Eticamente, destaca-se o risco de vieses algorítmicos em sistemas de IA usados em seleções, avaliações e desligamentos, que podem reforçar preconceitos se não forem bem monitorados (TAVARES; RIBEIRO, 2021). Também é essencial garantir transparência, segurança e responsabilidade sobre falhas tecnológicas e proteção de dados (OLIVEIRA, 2020). Assim, é fundamental alinhar a inovação tecnológica à ética e à responsabilidade social, promovendo relações de trabalho justas e equilibradas.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Analisar de forma abrangente os impactos das novas tecnologias digitais, como inteligência artificial, automação e comunicação digital, nas relações de trabalho contemporâneas, identificando as transformações organizacionais, sociais e individuais que se manifestam no século XXI.

3.2 Objetivo Específico

- Analisar como tecnologias como inteligência artificial, automação e comunicação digital têm transformado práticas laborais, estruturas organizacionais, gestão e interação entre trabalhadores e empresas.
- Investigar as mudanças nas condições de trabalho, incluindo flexibilização de horários, expansão do home office, reorganização do espaço laboral e desafios de qualificação profissional contínua.
- Avaliar os impactos das tecnologias digitais na produtividade e no bem-estar dos trabalhadores, considerando saúde mental, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, fadiga digital e riscos de sobrecarga.
- Identificar os desafios legais e éticos relacionados ao uso dessas tecnologias, como privacidade, proteção de dados, monitoramento, responsabilidade algorítmica e consequências socioeconômicas da automação.

Esses objetivos ajudarão a guiar a pesquisa, cobrindo os principais aspectos relacionados às novas tecnologias no contexto das relações laborais.

4. METODOLOGIA

4.1 Tipo De Pesquisa

Esta pesquisa adotará uma abordagem mista, integrando métodos quantitativos e qualitativos. A combinação dessas abordagens permitirá uma análise abrangente dos impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho, contemplando tanto dados objetivos quanto as percepções e experiências dos trabalhadores.

4.2 Procedimentos Metodológicos

O estudo será realizado em uma empresa local que migrou do trabalho presencial para o home office durante a pandemia de COVID-19, permitindo avaliar as mudanças reais nas relações laborais.

Os procedimentos metodológicos contemplarão:

- Pesquisa Bibliográfica com revisão crítica de livros, artigos, legislações e documentos sobre tecnologias, teletrabalho, produtividade e saúde ocupacional.
- Estudo de caso da empresa, analisando a adoção das tecnologias digitais e a transição para o trabalho remoto.
- Entrevistas semiestruturadas com diretor e funcionários, para captar percepções e desafios vivenciados.

- Aplicação de questionários estruturados para coletar dados quantitativos sobre produtividade, satisfação, condições de trabalho e bem-estar.

Este conjunto de métodos permitirá a triangulação dos dados, fortalecendo a validade e a confiabilidade dos resultados da pesquisa.

5. ANÁLISE DE DADOS

5.1 Contextualização e Metodologia

Fundada em 1988 na cidade de Fernandópolis – SP, a Datavale iniciou suas atividades prestando serviços exclusivos ao Frigorífico Vale do Rio Grande. Com o crescimento da demanda e a expansão dos negócios, a empresa diversificou seu portfólio e hoje oferece soluções tecnológicas completas para o setor alimentício, atendendo frigoríficos de bovinos, aves, suínos e peixes, além de indústrias de alimentos, laticínios e distribuidoras de diversos portes. Seus sistemas são reconhecidos pela excelência no atendimento a indústrias de charque, proporcionando tecnologia avançada para a informatização e gestão dos processos produtivos.

Ao longo de sua trajetória, a Datavale consolidou sua missão de oferecer soluções inovadoras e de alta qualidade, mantendo forte compromisso com a satisfação dos clientes e o desenvolvimento contínuo de sua equipe. Atualmente, a empresa conta com dezenas de colaboradores e três diretores, atuando em constante evolução para acompanhar as demandas do mercado.

Para aprofundar a compreensão sobre a adoção do teletrabalho e seus impactos nas relações laborais, a pesquisa foi dividida em duas fases. A primeira consistiu em entrevista presencial com o Diretor de Tecnologia, usando perguntas abertas para explorar a transição ao trabalho remoto, desafios, estratégias adotadas e perspectivas para o modelo híbrido. A segunda fase aplicou um questionário online via Google Forms aos colaboradores das áreas de suporte e desenvolvimento, que atuam nos regimes híbrido e presencial. O questionário, com perguntas abertas e múltipla escolha, coletou dados quantitativos e qualitativos sobre aspectos objetivos e percepções pessoais. A equipe de campo, que realiza atividades externas e viagens, foi excluída por não participar diretamente desses modelos. Ao todo, 24 colaboradores responderam à pesquisa.

Essa abordagem metodológica mista, que integrou entrevista qualitativa com gestão e questionário com os colaboradores, possibilitou uma visão ampla e integrada, contemplando tanto a perspectiva estratégica da direção quanto a experiência prática dos profissionais inseridos nos diferentes formatos laborais adotados pela empresa.

5.2 ANÁLISE DA ENTREVISTA COM O DIRETOR

A entrevista realizada com o Diretor de Tecnologia da Datavale, profissional com 30 anos de atuação na empresa, foi conduzida a partir de um roteiro contendo 21 questões abertas. Os temas abordados contemplaram o perfil do entrevistado, a implementação do teletrabalho, aspectos relacionados à produtividade, desempenho e gestão, comunicação, relações interpessoais e cultura organizacional, além de questões relacionadas ao bem-estar, saúde mental, qualidade de vida dos colaboradores, desafios enfrentados, enquadramento legal e perspectivas futuras.

Essa abordagem proporcionou uma visão abrangente acerca do manejo organizacional do teletrabalho. A empresa conta atualmente com cerca de 60 funcionários, dos quais 35 atuam em regime presencial integral e 25 no formato híbrido, não mantendo mais colaboradores em home office integral. Conforme relato do diretor, a adoção do trabalho remoto ocorreu de forma emergencial durante a pandemia da COVID-19, sendo inicialmente uma medida compulsória, não uma escolha estratégica. Contudo, com o avanço do tempo, foram identificados aspectos positivos, principalmente pela rápida adaptação dos colaboradores, muitos dos quais manifestaram interesse em manter o modelo remoto, o que resultou na formalização do sistema híbrido mediante acordos individuais.

Entre os principais desafios destacados na implantação do home office, o diretor salientou três aspectos centrais: gestão das equipes, produtividade e segurança da informação. A gestão à distância foi apontada como o desafio mais significativo, sobretudo devido à dificuldade de monitorar diretamente o desempenho e as atividades diárias dos colaboradores. A produtividade também foi afetada, uma vez que a distância dificultava a agilidade na resolução de dúvidas e na tomada de decisões coletivas. Para mitigar esses entraves, a organização investiu em tecnologias específicas, como VPN para acesso seguro à rede interna, plataformas de videoconferência (Google Meet, Zoom e Discord), um sistema próprio para registro remoto de ponto e uma ferramenta de help desk para acompanhamento das demandas.

No que concerne ao comportamento dos colaboradores, o diretor observou que a adaptação ao teletrabalho ocorreu de maneira rápida, e muitos demonstraram preferência pela manutenção do modelo híbrido mesmo após o término da fase crítica da pandemia. Entretanto, ressaltou também os impactos negativos na saúde mental de alguns profissionais, atribuídos principalmente ao isolamento social, que teria gerado maior introspecção e a falta do convívio presencial com colegas.

Ainda assim, o diretor apontou benefícios significativos do modelo híbrido, como a eliminação do deslocamento diário, fator que contribuiu para a redução do estresse da equipe, bem como a flexibilização da jornada, que proporcionou maior conforto e qualidade de vida aos colaboradores. Para ele, essas mudanças também contribuíram para o fortalecimento da cultura organizacional, uma vez que exigiram o aprimoramento de processos, o aumento da confiança mútua e o desenvolvimento de novas formas de colaboração.

Por fim, o diretor reconhece que os desafios persistem, especialmente no que diz respeito à gestão e à produtividade das equipes. Todavia, manifesta otimismo quanto à expansão do modelo híbrido na empresa, desde que este esteja alinhado a um uso consciente da tecnologia e a uma atenção contínua ao bem-estar dos colaboradores.

5.3 ANÁLISE DA PESQUISA COM OS FUNCIONARIOS

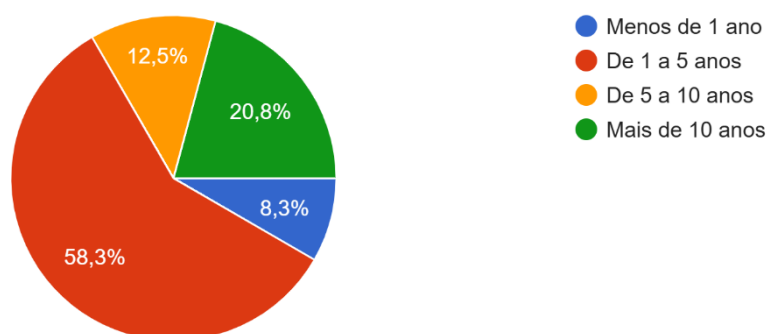
Para enriquecer a visão do diretor sobre o teletrabalho, foi conduzida uma pesquisa com 24 colaboradores das áreas de suporte e desenvolvimento, que atuam nos regimes híbrido e presencial. Utilizando um formulário online com perguntas objetivas e abertas, o estudo integrou dados quantitativos e relatos pessoais, permitindo uma análise mais completa. A diversidade dos participantes — incluindo analistas, programadores, desenvolvedores, gerentes e estagiários — proporcionou um panorama abrangente das percepções e experiências em diferentes níveis hierárquicos e funções.

A seguir, serão apresentados os gráficos com os principais resultados da pesquisa, acompanhados de análises que contextualizam os dados.

Gráfico 1 – Tempo de atuação dos colaboradores na empresa

Há quanto tempo você trabalha na empresa?

24 respostas

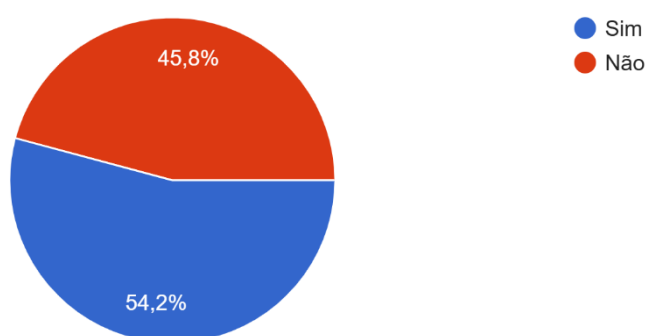


A maioria dos participantes da pesquisa (58,3%) está na empresa há entre 1 e 5 anos, o que indica uma equipe relativamente jovem em termos de tempo de casa, mas já com alguma vivência consolidada no ambiente de trabalho. Outros 20,8% têm mais de 10 anos de empresa, evidenciando também a presença de profissionais experientes. Já os colaboradores com menos de 1 ano representam 8,3%, e aqueles com entre 5 e 10 anos, 12,5%. Esse panorama mostra uma diversidade interessante de perfis, o que pode influenciar diretamente na forma como cada grupo percebe e se adapta ao teletrabalho e ao modelo híbrido.

Gráfico 2 – Colaboradores com vínculo anterior à implementação do home office

Você já trabalhava na empresa antes da adoção do home office?

24 respostas

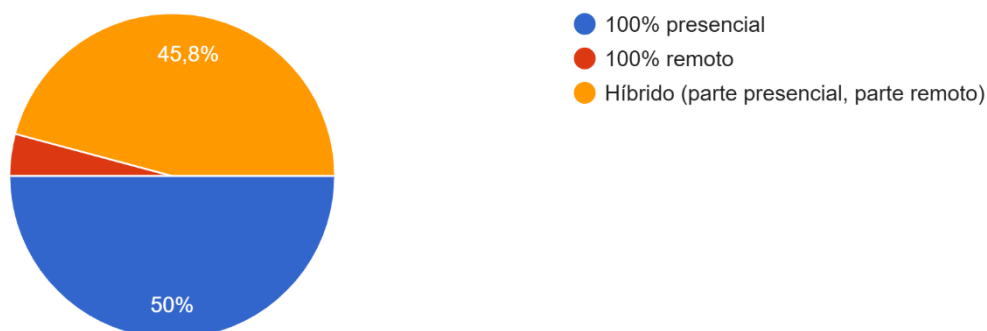


Mais da metade dos colaboradores (54,2%) estavam na empresa antes do home office, enquanto 45,8% foram contratados após sua adoção. Esse equilíbrio sugere percepções distintas entre quem passou pela transição e quem já ingressou no modelo remoto, influenciando experiências com a rotina, produtividade e adaptação à cultura organizacional.

Gráfico 3 – Regime de trabalho atual dos colaboradores

Atualmente, qual seu regime de trabalho?

24 respostas

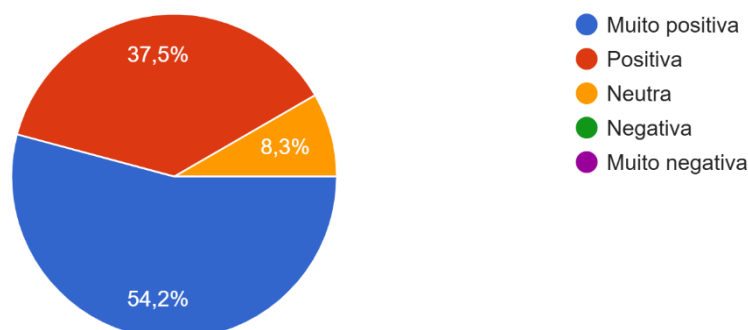


Os dados indicam que 50% dos colaboradores trabalham presencialmente, 45,8% no modelo híbrido e 4,2% remotamente. Isso confirma o cenário relatado pelo diretor, que manteve o modelo híbrido a pedido dos funcionários, abandonando o home office integral. A prevalência desses modelos está ligada à necessidade de suporte técnico e interação com sistemas internos.

Gráfico 4 – Avaliação da experiência dos colaboradores com o home office

Como você avalia sua experiência com o home office?

24 respostas



A maioria dos colaboradores (54,2%) avaliou o home office como muito positivo, 37,5% como positivo, e 8,3% ficaram neutros. Não houve opiniões negativas, mostrando boa aceitação do modelo e interesse em mantê-lo, conforme o diretor destacou.

As respostas sobre as **maiores vantagens do trabalho remoto** evidenciam percepções positivas relacionadas à praticidade, conforto e flexibilidade. Muitos colaboradores destacaram a economia de tempo e a eliminação do deslocamento diário como benefícios significativos, o que permite melhor aproveitamento das horas do dia. Trabalhar em casa foi apontado como mais cômodo, favorecendo a concentração, a

produtividade e um ambiente mais tranquilo. A flexibilidade de horários também se destacou, permitindo maior autonomia para conciliar atividades pessoais e profissionais.

Outros pontos mencionados incluem a redução de gastos com transporte e alimentação, além da melhoria na qualidade de vida, com mais tempo para descanso, exercícios e outras demandas pessoais. Também foram citadas a agilidade nas tarefas e a possibilidade de atuar em diferentes locais, evidenciando a versatilidade do home office. Embora alguns relatem não ter trabalhado remotamente ou não perceberem vantagens, a maioria valoriza o modelo por promover autonomia, bem-estar e eficiência na rotina.

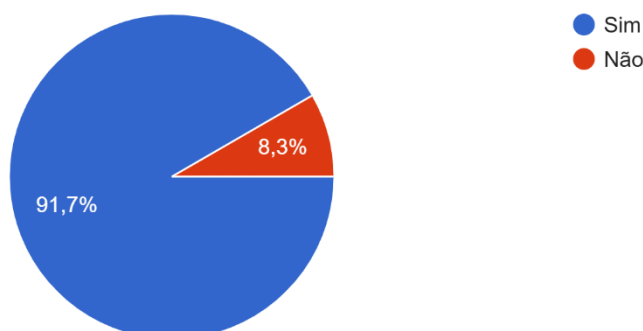
Os funcionários foram questionados também sobre os **maiores desafios enfrentados no trabalho remoto**, e apontaram principalmente dificuldades relacionadas à comunicação menos eficiente entre os membros da equipe e à manutenção do foco diante das distrações do ambiente doméstico. A perda de concentração foi mencionada com frequência, evidenciando que o trabalho em casa pode tornar mais difícil separar as demandas profissionais dos pessoais.

Um dos principais desafios apontados foi a infraestrutura, especialmente problemas com a conexão à internet e o uso da VPN, que afetam o desempenho. Além disso, alguns colaboradores relataram sobrecarga de trabalho, com jornadas além do horário oficial, prejudicando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Apesar disso, alguns funcionários não enfrentam grandes dificuldades no home office, indicando que os principais obstáculos continuam sendo a comunicação e a conectividade para garantir a eficácia do trabalho remoto.

Gráfico 5 – Infraestrutura para Trabalho Remoto

Você possui infraestrutura adequada para trabalhar em casa? (Internet, computador, ambiente silencioso)

24 respostas

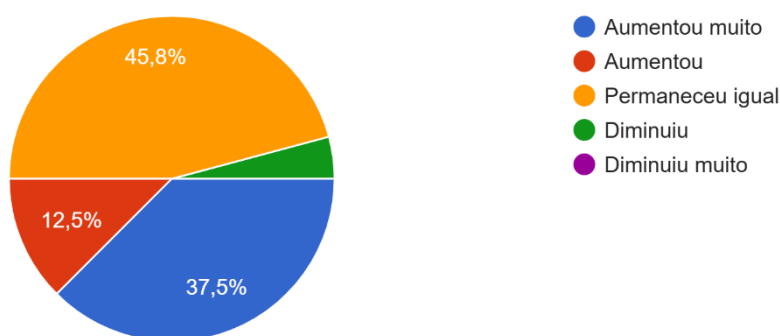


A maioria dos participantes (91,7%) informou possuir infraestrutura adequada para trabalhar remotamente, incluindo acesso à internet, computador e ambiente silencioso. Em contrapartida, 8,3% indicaram não dispor desses recursos, o que pode impactar negativamente sua produtividade e qualidade do trabalho em home office.

Gráfico 6 – Percepção da produtividade no home office

Sua produtividade no home office:

24 respostas



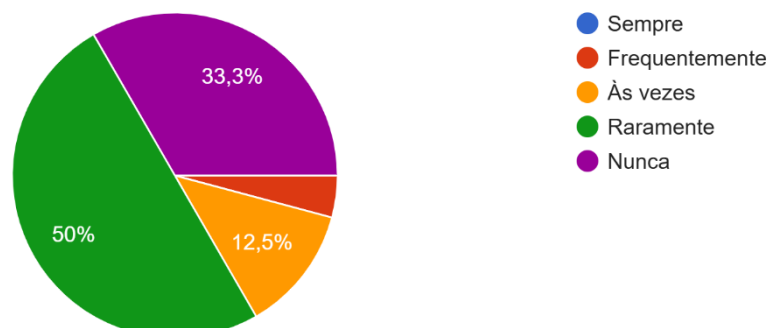
Os resultados indicam que 37,5% dos participantes perceberam um aumento muito significativo na produtividade ao trabalhar em home office, enquanto 12,5% relataram um aumento moderado. Para 45,8% dos entrevistados, a produtividade permaneceu estável, sem mudanças perceptíveis. Apenas 4,2% afirmaram que sua produtividade diminuiu, e nenhum participante indicou uma redução acentuada.

Em resposta à pergunta sobre **como organizam a rotina e o tempo de trabalho em casa**, a maioria dos participantes afirmou manter hábitos semelhantes aos do ambiente presencial. Relataram começar a jornada no horário habitual, seguir os mesmos intervalos para pausas e cumprir a carga horária diária com foco e disciplina. Muitos destacaram que estipulam prazos e metas para organizar as tarefas, aproveitando melhor o tempo graças à ausência de deslocamentos, o que facilita a gestão das atividades.

Além disso, vários colaboradores mencionaram a importância de separar o tempo de trabalho do pessoal, mantendo a concentração durante o expediente e reservando os momentos livres para afazeres domésticos ou descanso. Ainda que a tentativa de replicar o ambiente corporativo seja evidente, alguns reconhecem que "em casa nunca será a empresa", apontando as peculiaridades do home office. Também houve menções à flexibilidade de horários, inclusive com estendimentos eventuais da jornada, enquanto uma minoria afirmou não ter experiência com o trabalho remoto.

Gráfico 7 – Dificuldade em separar trabalho e vida pessoal no home office

Você tem dificuldade em separar o tempo de trabalho do tempo pessoal no home office?
24 respostas



Nenhum participante relatou ter dificuldade em separar o tempo de trabalho do pessoal. Apenas 4,2% indicaram enfrentar essa dificuldade com frequência, enquanto 12,5% disseram que ocorre “às vezes”. A maioria, 50%, afirmou que essa dificuldade acontece “raramente”. Isso mostra que, apesar de não ser uma queixa constante, a separação entre o tempo profissional e pessoal pode apresentar dificuldades ocasionais para quem trabalha em home office.

Quando questionados sobre os **impactos do home office na saúde mental**, os participantes apresentaram percepções variadas. A maioria relatou que essa modalidade de trabalho não trouxe efeitos negativos — pelo contrário, muitos destacaram benefícios como maior tempo com a família, ambiente mais calmo, redução do estresse ligado ao deslocamento diário e maior autonomia no gerenciamento das atividades. Alguns também mencionaram que os dias em home office são mais tranquilos e contribuem para aliviar sintomas de ansiedade ou irritabilidade.

Em menor número, houve relatos de sobrecarga de trabalho como fator de impacto negativo, principalmente pela dificuldade em estabelecer limites claros entre o tempo profissional e pessoal. Outros participantes indicaram que não notaram grandes mudanças ou que sentem falta da socialização proporcionada pelo trabalho presencial. Também foi apontado que os efeitos do home office na saúde mental dependem de fatores individuais, como perfil pessoal e condições do ambiente doméstico, tornando essa experiência subjetiva e multifacetada.

Ao serem questionados sobre o **aumento de estresse ou sobrecarga no trabalho remoto**, os participantes demonstraram opiniões divididas. Uma parte considerável afirmou

não perceber esse tipo de impacto, destacando que conseguem manter uma boa organização da rotina e uma comunicação eficaz com a equipe, o que ajuda a equilibrar as demandas. Para esses colaboradores, o home office até favorece a gestão do tempo e contribui para uma rotina mais leve e produtiva.

Alguns respondentes apontaram que o trabalho remoto pode aumentar a sobrecarga e o estresse, devido à facilidade de fazer horas extras e à pressão por resultados, especialmente em gestões mais rígidas. A presença constante no ambiente de trabalho, muitas vezes em casa, também eleva o desgaste mental. Contudo, outros valorizam a flexibilidade para ajustar seus horários e lidar com imprevistos, evidenciando que o impacto do home office varia conforme o contexto e a gestão individual da rotina.

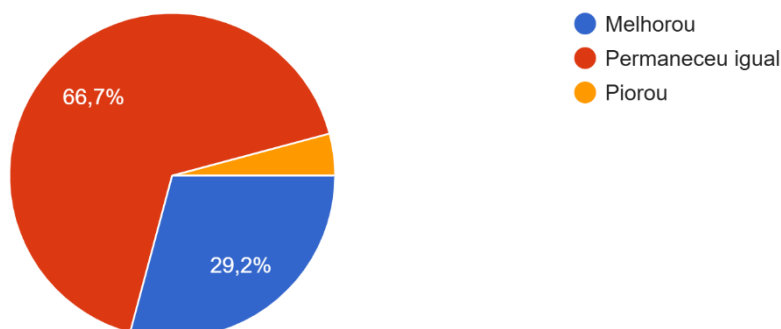
Ao serem questionados sobre “Quais tipos de apoio a empresa poderia oferecer para melhorar seu bem-estar no trabalho remoto?”, os participantes apresentaram percepções variadas e sugestões distintas. Enquanto alguns relataram já receber o suporte necessário ou não considerarem medidas adicionais importantes, muitos destacaram a relevância do fornecimento de equipamentos adequados — como cadeiras ergonômicas, notebooks, teclados e mouses — para garantir conforto e evitar problemas posturais ao longo da jornada de trabalho em casa.

Outras sugestões incluem o oferecimento de auxílio financeiro para cobrir despesas com internet e infraestrutura, bem como a ampliação das possibilidades de trabalho remoto, seja no modelo híbrido ou integral, com maior flexibilidade. Também foram mencionadas iniciativas como a promoção de videochamadas entre colegas, encontros presenciais ocasionais com fins de integração, e acesso a plataformas de consulta e suporte. Em síntese, os colaboradores consideram que o bem-estar no home office pode ser fortalecido com apoio técnico, financeiro e ações que estimulem a interação e adaptação às diferentes realidades de trabalho.

Gráfico 8 – Comunicação com equipe e gestores no home office

A comunicação com sua equipe e gestores no home office:

24 respostas



A maioria dos participantes (66,7%) afirmou que a comunicação com sua equipe e gestores permaneceu igual durante o home office. Um percentual relevante, 29,2%, percebeu uma melhora na comunicação nesse modelo de trabalho. Apenas 4,2% dos entrevistados relataram que a comunicação piorou ao trabalhar remotamente.

Foi questionado quais **ferramentas de comunicação é mais utilizado no trabalho remoto**, e entre as ferramentas de comunicação mais utilizadas no trabalho remoto pelos participantes, o Discord se destaca como a mais citada, sendo amplamente usada para mensagens e chamadas de voz.

Além do Discord, outras plataformas mencionadas foram WhatsApp, Microsoft Teams, Google Meet e chamadas telefônicas. Essas ferramentas são empregadas para troca rápida de mensagens, videochamadas e ligações. De forma geral, o trabalho remoto é suportado por ferramentas que facilitam a comunicação instantânea e em tempo real, com o Discord aparecendo como a preferida em muitas equipes.

As sugestões para **tornar o trabalho remoto mais fácil ou confortável** refletem diferentes percepções dos participantes da pesquisa. Muitos afirmaram estar satisfeitos com o modelo atual e não indicaram mudanças, enquanto outros destacaram a importância de cadeiras e móveis ergonômicos para garantir conforto físico ao longo da jornada. Também foi mencionada a relevância de separar o ambiente de trabalho do espaço pessoal, como o quarto, para preservar a saúde mental e o foco.

Outra parte dos respondentes apontou que a organização do tempo e a definição clara de tarefas e prazos são essenciais para manter a produtividade. A flexibilidade de horário com base na entrega de resultados, e não apenas na carga horária, foi vista como um ponto positivo. Também foram sugeridas reuniões semanais, uso de câmeras nas

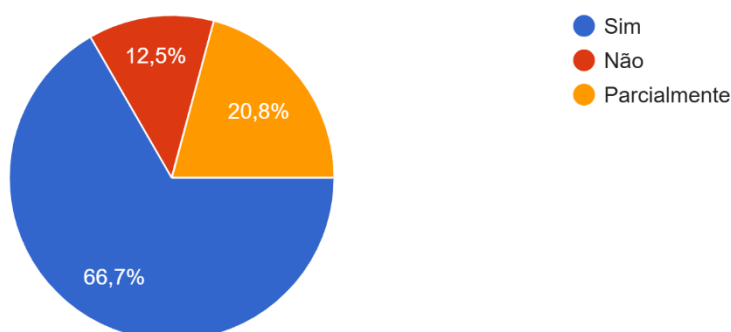
videoconferências e encontros presenciais periódicos para promover integração e descontração entre colegas.

Além disso, os participantes ressaltaram a importância de combater o preconceito em relação ao home office, bem como melhorar a comunicação sobre os projetos por meio de explicações mais detalhadas. Por fim, foi destacado que, embora o ambiente calmo seja ideal para o trabalho remoto, nem todos os colaboradores dispõem dessa condição em casa, o que pode impactar negativamente sua produtividade.

Gráfico 9 – Clareza das informações sobre direitos e deveres no trabalho remoto

Você recebeu informações claras sobre seus direitos e deveres ao iniciar o trabalho remoto?

24 respostas

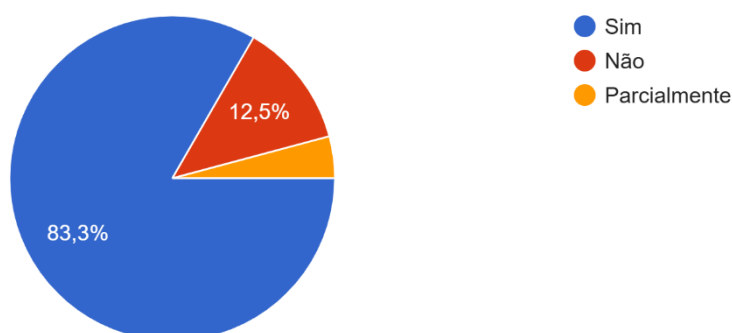


A maioria dos participantes (66,7%) afirmou ter recebido informações claras sobre seus direitos e deveres ao iniciar o trabalho remoto. Um grupo menor, 20,8%, relatou ter recebido essas informações apenas parcialmente, enquanto 12,5% dos entrevistados disseram não ter recebido orientações claras sobre o assunto.

Gráfico 10 – Controle da jornada de trabalho no home office

A empresa explicou como será feito o controle da sua jornada de trabalho no home office?

24 respostas



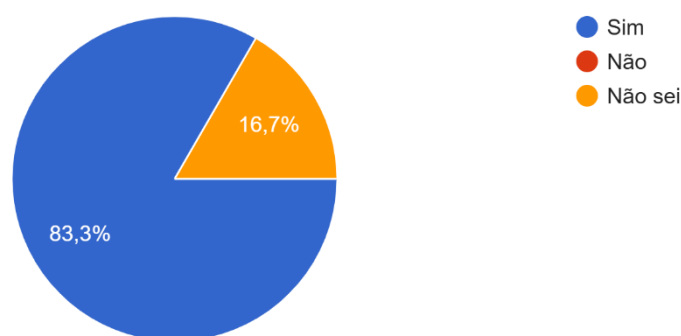
A maioria dos participantes (83,3%) afirmou que a empresa explicou claramente como será feito o controle da jornada de trabalho no home office. Uma parcela menor, 12,5%,

disse que não recebeu essa explicação, enquanto 4,2% responderam que a informação foi dada apenas parcialmente.

Gráfico 11 – Percepção sobre o respeito aos direitos trabalhistas no trabalho remoto

Você acredita que seus direitos trabalhistas estão sendo respeitados enquanto trabalha remotamente?

24 respostas

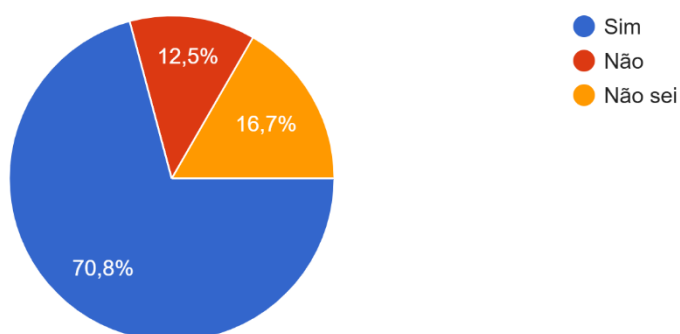


A grande maioria dos participantes (83,3%) acredita que seus direitos trabalhistas estão sendo respeitados enquanto trabalham remotamente. Uma parte significativa (16,7%) está incerta sobre essa questão, respondendo “não sei”, e nenhum dos entrevistados afirmou que seus direitos não estão sendo respeitados.

Gráfico 12 – Treinamento sobre segurança de dados no home office

A empresa orienta os colaboradores sobre proteção de dados e segurança da informação no trabalho remoto?

24 respostas



A maioria dos participantes (70,8%) afirmou que a empresa orienta os colaboradores sobre proteção de dados e segurança da informação no trabalho remoto. Entretanto, 16,7% dos entrevistados não souberam responder, enquanto 12,5% declararam não receber esse tipo de orientação.

6. CONCLUSÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo analisar os impactos do teletrabalho nas relações de trabalho, com foco nas transformações tecnológicas e suas consequências legais, éticas, produtivas e no bem-estar dos trabalhadores. A partir da revisão bibliográfica e da pesquisa de campo realizada por meio de entrevistas com o Diretor de Tecnologia e funcionários de uma organização que adota modelos híbrido e presencial, foi possível compreender com maior profundidade os efeitos dessa nova configuração laboral.

Os resultados apontaram que o teletrabalho, embora proporcione maior flexibilidade e autonomia aos colaboradores, também traz desafios significativos, como o risco de sobrecarga, dificuldade de delimitação entre vida pessoal e profissional, e a necessidade de regulamentações mais claras para garantir direitos e deveres tanto de empregadores quanto de empregados. Observou-se ainda que as tecnologias da informação desempenham papel central nesse processo, ao mesmo tempo que viabilizam o trabalho remoto e impõem novas exigências quanto à conectividade e vigilância.

Do ponto de vista organizacional, foi possível constatar um aumento na produtividade de parte dos funcionários, especialmente daqueles que conseguiram se adaptar à rotina remota. No entanto, também foram relatadas dificuldades de comunicação, integração entre equipes e sentimento de isolamento, sobretudo entre os colaboradores que passaram a maior parte do tempo fora do ambiente físico da empresa.

Conclui-se, portanto, que o teletrabalho é uma realidade irreversível no contexto contemporâneo e que sua consolidação exige adaptações legais, estruturais e culturais. A construção de um modelo de trabalho mais equilibrado, que respeite os limites do trabalhador e promova sua qualidade de vida, dependerá de políticas organizacionais bem estruturadas, investimentos em tecnologia e, sobretudo, de um olhar mais humano sobre as relações laborais em tempos digitais.

7. REFERENCIAS

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2021). **Quão eficaz é o teletrabalho? Avaliando os benefícios e custos.** Journal of Business and Psychology, 36(3), 451-465.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2020.

- BELLINI, C. F. et al. **Teletrabalho: uma análise dos impactos sobre o trabalho, o trabalhador e a organização**. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 15, n. 1, p. 21-44, 2011.
- BOONEN, J. **O home office: desafios e potencialidades**. *Revista de Psicologia do Trabalho*, v. 5, n. 2, p. 45-54, 2003.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 75-B. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 28 maio 2025.
- BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 28 maio 2025.
- HANASHIRO, D. S.; DIAS, C. G. **Aspectos psicológicos do teletrabalho**. *Psicologia em Estudo*, v. 7, n. 2, p. 185-193, 2002.
- HAUBRICH, F.; FROELICH, J. **Trabalho remoto e pandemia: impactos e desafios**. *Revista Brasileira de Administração*, v. 12, n. 2, p. 56-70, 2020.
- KUGELMASS, J. W. **Telecommuting and absenteeism: results of a natural experiment**. *The Journal of Applied Psychology*, v. 81, n. 2, p. 178-185, 1996.
- OLIVEIRA, R. F. **Gestão do trabalho remoto e impactos na saúde do trabalhador**. *Revista de Gestão*, v. 27, n. 3, p. 430-445, 2020.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Saúde mental no trabalho: conceitos e estratégias**. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2020.
- PEREIRA, L. M. **Inteligência artificial e automação: impactos no trabalho e desafios jurídicos**. *Revista Direito e Tecnologia*, v. 4, n. 1, p. 12-28, 2019.
- POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos do Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2019.
- SAMPAIO, A. **Teletrabalho: análise dos impactos na qualidade de vida e produtividade**. *Revista de Psicologia Organizacional*, v. 9, n. 1, p. 78-91, 2021.
- SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.
- TAVARES, C.; RIBEIRO, P. **Tecnologias digitais e flexibilização do trabalho: desafios para o futuro**. *Cadernos de Administração*, v. 33, n. 2, p. 112-127, 2021.