



GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO HOME OFFICE E O PAPEL ESTRATÉGICO DO RH NA ERA DIGITAL

Ana Clara dos Santos Pereira¹

Francisco Carlos Pereira²

Deyvison Roberto Nascimento³

Carlos Alberto da Silva⁴

Rafael Barros Furtado⁵

Resumo

O estudo analisa a gestão da qualidade de vida no trabalho no contexto do home office, enfatizando o papel estratégico do setor de Recursos Humanos frente às transformações da era digital. O objetivo é compreender como as práticas de gestão de pessoas podem promover o bem-estar dos trabalhadores remotos sem comprometer o desempenho organizacional. A metodologia adotada consiste em uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, fundamentada em revisão bibliográfica de produções acadêmicas e institucionais sobre trabalho remoto, qualidade de vida no trabalho e RH estratégico. Os resultados apontam que, apesar das vantagens do home office, como flexibilidade e autonomia, esse modelo intensificou desafios relacionados à sobrecarga de trabalho, à dificuldade de desconexão e aos impactos na saúde mental. Constatou-se que a atuação estratégica da área de Recursos Humanos, por meio de políticas de bem-estar, gestão por resultados e uso equilibrado das tecnologias, contribui para a melhoria da qualidade de vida e para a sustentabilidade das organizações.

Palavras-chave: Home office. Qualidade de vida no trabalho. Recursos Humanos estratégico.

Abstract

This study analyzes the management of quality of life at work in the context of home office work, emphasizing the strategic role of the Human Resources sector in the face of the transformations of the digital age. The objective is to understand how people management practices can promote the well-being of remote workers without compromising organizational performance. The methodology adopted consists of qualitative, exploratory research, based on a literature review of academic and institutional productions on remote work, quality of life at work, and strategic HR. The results indicate that, despite the advantages of home office work, such as flexibility and

¹ Discente do Curso de Direito do UGB-FERP.

² Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional (UNITAU), docente do UGB-FERP.

³ Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional (UNITAU), docente do UGB-FERP.

⁴ Especialista em LIBRAS -TILS/Tradução E Interpretação da Língua Brasileira de Sinais (IPMIG), docente do UGB-FERP.

⁵ Especialista em MBA em Administração Financeira, Controladoria e Auditoria (UGB/FERP), docente do UGB-FERP.



XIII SIMPÓSIO

DE PESQUISA E PRÁTICAS PEDAGÓGICAS DO UGB

“NOVOS HORIZONTES PARA UM NOVO CICLO INSTITUCIONAL.”



autonomy, this model has intensified challenges related to work overload, difficulty disconnecting, and impacts on mental health. It was found that the strategic action of Human Resources, through well-being policies, results-oriented management, and balanced use of technologies, contributes to improving quality of life and the sustainability of organizations.

Keywords: Home office. Quality of life at work. Strategic Human Resources.

Introdução

As transformações tecnológicas e organizacionais ocorridas nas últimas décadas modificaram de maneira significativa as formas de trabalho, exigindo das organizações novas estratégias de gestão de pessoas. A consolidação do trabalho remoto, especialmente após o período pandêmico, evidenciou desafios relacionados à qualidade de vida no trabalho, à saúde mental e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Nesse cenário, a área de Recursos Humanos passou a desempenhar um papel ainda mais relevante, deixando de atuar apenas de forma operacional para assumir uma posição estratégica nas organizações. A qualidade de vida no trabalho tornou-se um fator essencial para a sustentabilidade organizacional, uma vez que influencia diretamente o desempenho, o engajamento e a permanência dos colaboradores.

No contexto do home office, essa gestão torna-se mais complexa, pois o ambiente laboral se insere no espaço doméstico, exigindo maior autonomia e adaptação por parte do trabalhador. Assim, compreender o papel do RH estratégico na promoção do bem-estar no trabalho remoto mostra-se fundamental para o enfrentamento dos desafios da era digital.

1- Qualidade de Vida no Trabalho no Contexto do Home Office

A qualidade de vida no trabalho (QVT) refere-se a um conjunto de condições organizacionais que influenciam o bem-estar, a satisfação e o desempenho dos trabalhadores. Walton (1973) foi um dos pioneiros ao propor um modelo que contempla aspectos como condições adequadas de trabalho, compensação justa,



equilíbrio entre vida profissional e pessoal e oportunidades de crescimento. Esses elementos, embora formulados em um contexto presencial, permanecem atuais e ganham novos contornos no trabalho remoto.

No home office, a flexibilidade de horários e a autonomia são frequentemente apontadas como vantagens. Contudo, conforme destaca Limongi-França (2010), a ausência de limites claros entre trabalho e vida pessoal pode gerar sobrecarga, estresse contínuo e comprometimento da saúde mental. A ampliação da jornada de trabalho, a dificuldade de desconexão e o isolamento social configuram riscos relevantes à qualidade de vida do trabalhador remoto.

Assim, a gestão da QVT no home office exige das organizações uma atuação ativa na definição de normas, rotinas e práticas que preservem o bem-estar dos colaboradores. A simples transferência das atividades presenciais para o ambiente virtual, sem adaptação dos processos, tende a intensificar problemas relacionados à fadiga mental e à perda de equilíbrio entre as esferas da vida.

2- A Era Digital e os Novos Desafios da Gestão de Pessoas

A era digital caracteriza-se pela ampla utilização das tecnologias da informação e da comunicação, que redefinem a forma como o trabalho é organizado e executado. Para Castells (2011), a sociedade em rede transforma não apenas os processos produtivos, mas também as relações sociais e profissionais, promovendo maior conectividade e velocidade na circulação da informação.

No âmbito organizacional, essas transformações impactam diretamente a gestão de pessoas. Chiavenato (2020) destaca que o avanço tecnológico ampliou as exigências por competências digitais, adaptabilidade e aprendizado contínuo, ao mesmo tempo em que intensificou o ritmo de trabalho. A conectividade permanente, embora facilite a comunicação, pode gerar a sensação de disponibilidade constante, comprometendo o direito ao descanso e à desconexão.

Diante desse cenário, a gestão de pessoas enfrenta o desafio de utilizar a tecnologia como aliada, sem permitir que ela se transforme em instrumento de controle excessivo. A era digital exige uma abordagem mais humanizada da gestão, capaz de

reconhecer os limites físicos e emocionais dos trabalhadores e de promover práticas que conciliem inovação, desempenho e saúde ocupacional.

O Papel Estratégico do Recursos Humanos na Promoção do Bem-Estar

O Recursos Humanos estratégico ultrapassa a função administrativa tradicional e passa a atuar de forma integrada ao planejamento organizacional. Ulrich (1998) defende que o RH deve exercer múltiplos papéis, destacando-se como parceiro estratégico, agente de mudança e defensor dos interesses dos colaboradores. No contexto do home office, essa atuação torna-se ainda mais relevante.

Cabe ao RH desenvolver políticas claras de trabalho remoto, estabelecer critérios de avaliação baseados em resultados e não em controle do tempo, além de promover ações voltadas à saúde mental e ao fortalecimento da cultura organizacional. Segundo Chiavenato (2020), programas de desenvolvimento de lideranças, comunicação transparente e apoio psicossocial são fundamentais para manter o engajamento e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Dessa forma, o RH estratégico atua como mediador entre tecnologia e humanização do trabalho, contribuindo para a construção de ambientes organizacionais mais equilibrados. Essa atuação fortalece não apenas o desempenho individual, mas também a sustentabilidade das organizações em um cenário cada vez mais digital e competitivo.

Considerações Finais

As transformações no mundo do trabalho, impulsionadas pelo avanço das tecnologias digitais, consolidaram o home office como um modelo organizacional relevante e duradouro. Embora essa modalidade apresente vantagens significativas, como flexibilidade, autonomia e redução de custos operacionais, os resultados deste estudo evidenciam que sua adoção exige uma gestão cuidadosa para evitar impactos negativos à qualidade de vida dos trabalhadores.



XIII SIMPÓSIO

DE PESQUISA E PRÁTICAS PEDAGÓGICAS DO UGB

“NOVOS HORIZONTES PARA UM NOVO CICLO INSTITUCIONAL.”



A ausência de limites claros entre o ambiente profissional e o espaço doméstico, somada à intensificação do uso das tecnologias, tem contribuído para o aumento da sobrecarga de trabalho, do estresse e do comprometimento da saúde mental. Nesse contexto, a qualidade de vida no trabalho deixa de ser um aspecto secundário e passa a constituir um elemento estratégico para a sustentabilidade organizacional. Verificou-se que organizações que negligenciam o bem-estar de seus colaboradores tendem a enfrentar problemas como queda de produtividade, aumento do absenteísmo e rotatividade, além do enfraquecimento do engajamento e do clima organizacional.

Assim, torna-se evidente que a promoção do equilíbrio entre desempenho e bem-estar não é apenas uma questão social, mas também um fator competitivo. Diante desses desafios, o Recursos Humanos assume papel central ao atuar de forma estratégica na formulação e implementação de políticas voltadas ao trabalho remoto.

A adoção de práticas baseadas na gestão por resultados, no fortalecimento da comunicação organizacional, no desenvolvimento de lideranças e na oferta de suporte psicossocial demonstra-se essencial para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis. Ademais, o uso consciente das tecnologias digitais, aliado a uma cultura organizacional pautada na confiança e na humanização das relações de trabalho, contribui para a mitigação dos riscos associados ao home office.

Conclui-se, portanto, que a efetividade do trabalho remoto está diretamente relacionada à capacidade das organizações de integrar tecnologia, gestão estratégica de pessoas e valorização do capital humano. O fortalecimento do papel estratégico do Recursos Humanos revela-se fundamental para assegurar não apenas a continuidade do modelo de home office, mas também a promoção de relações de trabalho mais equilibradas, sustentáveis e alinhadas às exigências do cenário contemporâneo.

Referências

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.



XIII SIMPÓSIO

DE PESQUISA E PRÁTICAS PEDAGÓGICAS DO UGB

“NOVOS HORIZONTES PARA UM NOVO CICLO INSTITUCIONAL.”



LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ULRICH, Dave. **Human resource champions: the next agenda for adding value and delivering results**. Boston: Harvard Business School Press, 1998.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.