CC BY-NC 4.0

Desconexão e equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal

Disconnection and balance between work and personal life

Recebido em 15.12.2025 | Aprovado em 14.04.2026
DOI: https://doi.org/10.63601/bcesmpu.2026.n67.e-67tc03

Aline Ruas Rabelo

https://orcid.org/0009-0002-3057-7233

Especialista em Gestão e Qualidade de Vida no Trabalho no MPU pela Escola Superior do Ministério Público (ESMPU). Especialista em Enfermagem do Trabalho pela Universidade Cruzeiro do Sul. Graduada em Enfermagem pela Universidade Presidente Antônio Carlos (Unipac). Enfermeira.

Resumo: O avanço das tecnologias de comunicação e as transformações nas formas de organização do trabalho têm ampliado a sobreposição entre o tempo profissional e o tempo pessoal, demandando das organizações públicas políticas que assegurem a proteção do tempo de não trabalho. Nesse contexto, este estudo teve como objetivo identificar níveis de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e de práticas de desconexão do trabalho, buscando compreender de que forma políticas e práticas institucionais podem contribuir para a delimitação saudável das fronteiras entre o tempo laboral e o tempo pessoal. Trata-se de uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, realizada com servidores de uma unidade do Ministério Público da União (MPU), por meio de questionário on-line estruturado em três partes: práticas de desconexão, escala de equilíbrio trabalho-vida e dados sociodemográficos. Os resultados indicaram predominância de práticas de desconexão em nível moderado, com maior adesão entre trabalhadores em regime híbrido e menor entre os presenciais. Em relação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, observou-se baixo nível de interferência entre esses domínios e percepção moderada de melhoria, demonstrando equilíbrio satisfatório. Conclui-se

que o direito à desconexão e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional são dimensões interdependentes da qualidade de vida no trabalho, cuja efetividade depende da integração entre normas institucionais, cultura organizacional e comportamentos individuais, de modo a promover um ambiente laboral mais saudável, humano e sustentável.

Palavras-chave: direito à desconexão; equilíbrio trabalho-vida; qualidade de vida no trabalho; teletrabalho; políticas institucionais; cultura organizacional.

Abstract: *The advancement of communication technologies and changes in work organization have increased the overlap between professional and personal time, demanding that public organizations implement policies to ensure the protection of off-duty time. In this context, this study aimed to identify levels of work-life balance and disconnection practices, seeking to understand how institutional policies and practices can contribute to a healthy delimitation of boundaries between working time and personal time. This is a descriptive, quantitative research conducted with employees of a unit of the Prosecution Service of the Union (Ministério Público da União). Data were collected through an online questionnaire structured into three parts: disconnection practices, the Work-Life Balance Self-Assessment Scale, and sociodemographic data. The results indicated a predominance of moderate-level disconnection practices, with greater adherence among hybrid workers and lower among on-site employees. Regarding work-life balance, a low level of interference between these domains and a moderate perception of improvement were observed, demonstrating a satisfactory balance. It is concluded that the right to disconnect and work-life balance are interdependent dimensions of quality of work life, whose effectiveness depends on the integration of institutional regulations, organizational culture, and individual behavior, in order to promote a healthier, more humane, and sustainable work environment.*

Keywords: *right to disconnect; work-life balance; quality of work life; telework; institutional policies; organizational culture.*

1 Introdução

Nas últimas décadas, o avanço das tecnologias de comunicação e a intensificação das exigências laborais têm gerado novas dinâmicas nas relações de trabalho. Se, por um lado, tais mudanças possibilitaram maior agilidade e produtividade, por outro ampliaram a sobreposição entre tempo de trabalho e tempo pessoal, produzindo impactos

significativos no bem-estar dos trabalhadores (Ferreira; Aguilera, 2021; Schultz *et al.*, 2024). Nesse contexto, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional passou a ser reconhecido como um fator central para a saúde ocupacional e para a satisfação no trabalho, assumindo relevância sobretudo nas agendas acadêmica e organizacional (Calvosa, 2022).

A literatura nacional demonstra que, por muitos anos, o debate concentrou-se no conflito trabalho-família, compreendido como a interferência negativa entre demandas profissionais e responsabilidades familiares (Aguiar; Bastos, 2013; Feijó *et al.*, 2017). Nessa direção, verificou-se que o maior conflito trabalho-família está associado à redução da satisfação no trabalho (Vilela, 2018). Ainda que relevante, esse enfoque mostrou-se restrito, uma vez que o equilíbrio envolve não apenas relações familiares, mas também o direito ao descanso, ao lazer, ao autocuidado e ao convívio social. Em pesquisas mais recentes, observou-se relação positiva entre produtividade e satisfação no *home office* e a ausência de evidências de que a produtividade aumente o estresse, embora não tenham sido identificadas associações diretas com o equilíbrio vida-trabalho (Cardoso *et al.*, 2025).

Paralelamente, surge no Brasil e no cenário internacional o debate sobre o direito à desconexão, compreendido como a possibilidade de o trabalhador não ser acionado após o término de sua jornada. Embora ainda não exista lei federal autônoma que discipline o tema no Brasil, a legislação trabalhista traz elementos de proteção, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei n. 14.442/2022, além da Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho, que delimitam aspectos da jornada e do regime de sobreaviso (Brasil, 1943; Brasil, 2022; TST, 2012).

No campo acadêmico, autores brasileiros têm defendido o reconhecimento da desconexão como um direito humano fundamental trabalhista, em chave protetiva da saúde do trabalhador (Nelson, 2024), enquanto evidências empíricas recentes reforçam a necessidade de regulamentação legislativa do tema (Schultz; Streit; Bernardi, 2024). No plano internacional, experiências como a da França, pioneira ao instituir *o droit à la déconnexion* (direito à desconexão, tradução livre) em 2017, e legislações recentes da Espanha e de Portugal indicam caminhos possíveis de regulamentação.

A União Europeia também reconheceu o tema como pauta emergente, ao aprovar, em 2021, uma resolução recomendando que os Estados-membros assegurem o direito à desconexão digital (Parlamento Europeu, 2021). De modo convergente, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) têm enfatizado, em publicações conjuntas, a importância de políticas organizacionais que preservem limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, como parte da promoção da saúde mental e da qualidade de vida laboral (OMS; OIT, 2022).

Tais evidências reforçam a necessidade de discutir a desconexão não apenas como prática individual, mas como componente da saúde ocupacional e da qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, este estudo tem como objetivo identificar níveis de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e de práticas de desconexão do trabalho, buscando compreender de que forma políticas e práticas institucionais podem contribuir para a delimitação saudável das fronteiras entre o tempo laboral e o tempo pessoal.

No contexto institucional, destaca-se normativo interno publicado em 2025, que disciplina o expediente e as comunicações fora da jornada de trabalho, considerado um marco para análise de práticas voltadas à desconexão do trabalho. Com isso, pretende-se oferecer subsídios teóricos e práticos que possam orientar iniciativas de promoção da qualidade de vida no trabalho, fortalecendo a proteção ao tempo de não trabalho como elemento essencial para o bem-estar e a produtividade. Em perspectiva jurídico-institucional, o descanso, reconhecido como direito fundamental e componente do meio ambiente do trabalho, fornece a base para a desconexão como instrumento de proteção da saúde, da dignidade e do projeto de vida do trabalhador (Cardoso, 2015).

2 Equilíbrio entre vida pessoal e profissional

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional tem ocupado posição central nas ciências sociais aplicadas e na psicologia organizacional no Brasil, sendo entendido como a compatibilização entre o tempo de trabalho e a vida pessoal, incluindo o lazer e outras esferas não laborais (Sette; Bonho, 2020; Stepansky; França, 2008). Essa concepção diferencia-se do conflito trabalho-família, definido como um conflito entre papéis no qual as pressões de trabalho e família se tornam mutuamente incompatíveis (Aguiar; Bastos, 2013; Feijó *et al.*, 2017).

Essa perspectiva dialoga com a agenda da Qualidade de Vida no Trabalho, sem se confundir com ela (Calvosa, 2022). Em termos teóricos, esse deslocamento permite analisar o equilíbrio como compatibilização dos tempos de trabalho e de não trabalho, com implicações para satisfação e bem-estar (Scanfone; Carvalho Neto; Tanure, 2008). Autores como Stepansky e França (2008) enfatizam a importância de programas organizacionais e de mudanças de atitudes voltados ao equilíbrio, por seus efeitos sobre bem-estar, motivação e produtividade.

Para sustentar esse enquadramento, destaca-se a adaptação brasileira da *Work/Life Balance Self-Assessment Scale*, composta pelas dimensões "Interferência do Trabalho na Vida Pessoal", "Interferência da Vida Pessoal no Trabalho" e "Melhoria da Vida Profissional/Pessoal" (Rocha; Barham; Santis, 2022). Os autores apresentaram evidências de validade e confiabilidade a partir de amostra com 340 trabalhadores brasileiros e sugerem que esse instrumento poderá apoiar diagnósticos voltados ao aperfeiçoamento de políticas organizacionais.

Ademais, há evidências nacionais que associam práticas e percepções de equilíbrio a melhores resultados. A literatura de gestão do tempo, por exemplo, indica ganhos práticos e de desempenho quando o equilíbrio é promovido (Sette; Bonho, 2020). Cardoso *et al.* (2025) identificaram relação entre produtividade e satisfação em *home office*, embora não tenham encontrado associações significativas entre equilíbrio entre vida pessoal e profissional e satisfação no trabalho na amostra investigada.

Pesquisas nacionais recentes também exploram contextos específicos. No teletrabalho, Ferreira e Aguilera (2021) discutem impactos sobre a saúde e realçam que o excesso de trabalho e a não limitação da jornada elevam riscos de sobrecarga, o que reforça a importância do direito à desconexão (Ferreira; Aguilera, 2021). No plano da gestão do tempo, Sette e Bonho (2020) relacionam estratégias de organização temporal à melhoria da compatibilização entre demandas laborais e pessoais e a melhores resultados no trabalho.

Stepansky e França (2008) ressaltam diferenças ligadas a gênero e etapas do ciclo de vida, analisando, por exemplo, executivos, mulheres e trabalhadores mais velhos, além de observarem a divisão de tarefas domésticas. Segundo os autores, esses achados reforçam que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é um fenômeno socialmente situado, modulado por fatores sociodemográficos.

3 Direito à desconexão

O debate sobre o direito à desconexão ganhou espaço no Brasil a partir da intensificação do uso de tecnologias digitais de comunicação no ambiente laboral. Apesar da inexistência de lei federal autônoma que regulamente o tema, há normas que tratam de aspectos relacionados, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que delimita jornada e descanso, e a Lei n. 14.442/2022, que atualizou dispositivos sobre teletrabalho (Brasil, 1943; Brasil, 2022). Além disso, a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que a mera posse de celular ou laptop não caracteriza sobreaviso, salvo se houver exigência constante de disponibilidade. Essas referências jurídicas demonstram que o ordenamento brasileiro já reconhece a necessidade de proteger limites de jornada e períodos de descanso (Brasil, 1943; Brasil, 2022; Brasil, 2012).

Autores brasileiros vêm defendendo o direito à desconexão como condição necessária para efetivar direitos constitucionais ao lazer, à saúde e ao convívio social (Ferreira; Aguilera, 2021; Ferreira, 2024; Cardoso, 2014; Nelson, 2024). Schultz, Streit e Bernardi (2024) analisam como as novas formas de controle via meios telemáticos reacendem o debate sobre fronteiras de jornada, reforçando a necessidade de regulamentação legislativa do direito à desconexão. Nelson (2024) defende expressamente que esse direito deve ser reconhecido como direito humano fundamental trabalhista. Esses estudos reforçam que a desconexão não é apenas uma questão individual, mas uma demanda coletiva de saúde pública e de proteção social.

Deborah Cardoso (2014) acrescenta que a invasão reiterada do tempo privado pelo trabalho caracteriza dano existencial, uma vez que suprime oportunidades de convívio social, lazer e desenvolvimento pessoal. Jair Cardoso (2015), por sua vez, fundamenta o direito ao descanso como direito fundamental, com assento constitucional e respaldo em normas internacionais, ressaltando sua natureza de ordem pública e sua função de proteger a saúde, a dignidade e o meio ambiente do trabalho.

Essa perspectiva evidencia que a violação do tempo de descanso não compromete apenas a vida privada, mas também a integridade psicossocial do trabalhador e a estrutura protetiva do direito laboral. Souto Maior (2003) reforça esse entendimento ao afirmar que até mesmo empregados que desempenham funções de alto nível hierárquico,

frequentemente excluídos de controles de jornada, têm direito ao núcleo essencial de descanso, pois permitir jornadas ilimitadas seria incompatível com a Constituição e com a dignidade da pessoa humana.

No âmbito institucional, destaca-se normativo interno publicado em 2025, que disciplina comunicações fora do expediente e estabelece diretrizes sobre horários e canais oficiais, reforçando previsibilidade e proteção do tempo de não trabalho. Tal regramento oferece um caso aplicado para analisar de que modo normas internas podem operacionalizar o direito à desconexão e favorecer o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ao delimitar fronteiras temporais objetivas.

No contexto internacional, a discussão sobre o direito à desconexão tem sido acompanhada de reflexões acadêmicas sobre seus efeitos para a saúde e para a organização do trabalho. Ferreira (2024) relaciona esse direito ao conceito de trabalho decente e à proteção da saúde mental, apontando que experiências europeias têm inspirado debates no Brasil sobre limites objetivos de jornada e preservação do tempo livre.

Scanfone, Carvalho Neto e Tanure (2008) destacam que a ausência de fronteiras claras entre tempos de trabalho e de não trabalho resulta em sobrecarga e elevada insatisfação, comprometendo o bem-estar dos trabalhadores. Já Ferreira e Aguilera (2021) analisam como o teletrabalho intensificou a disponibilidade constante e defendem que a incorporação de normas inspiradas em modelos estrangeiros pode fortalecer a proteção laboral no país. Esses autores alertam, contudo, que a transposição de modelos estrangeiros exige adaptação.

Ferreira e Aguilera (2021) destacam que a simples importação de legislações como as da França ou de Portugal, sem considerar as particularidades do mercado de trabalho brasileiro, pode gerar soluções pouco efetivas. Esse argumento permite interpretar que o debate comparado deve servir como inspiração, mas sempre contextualizado à realidade nacional.

Estudos recentes também evidenciam as consequências da ausência de desconexão para a saúde do trabalhador. Nascimento, Lima e Tonacio (2025), em pesquisa nacional, mostraram que o trabalho remoto e o híbrido intensificaram a sobreposição entre tempo laboral e pessoal, sendo comum o relato de chamadas e mensagens fora do horário de expediente. O estudo aponta que a falta de limites claros aumenta a sobrecarga, o estresse e

dificulta a recuperação após o trabalho. Esses achados permitem interpretar que a desconexão é fundamental não apenas para proteger a vida privada, mas também para assegurar condições de saúde e produtividade.

Pesquisas realizadas no Brasil também oferecem evidências empíricas sobre os impactos da falta de limites entre vida profissional e pessoal. Scanfone, Carvalho Neto e Tanure (2008), em survey com 965 executivos de 344 grandes empresas brasileiras, incluindo uma parcela de 8% do setor público, identificaram jornadas médias de 11 horas diárias, uso intensivo de celulares e laptops fora do expediente e elevada insatisfação com o desequilíbrio entre vida profissional e pessoal, destacando que a cultura *workaholic* favorece a invasão do tempo privado pelo trabalho. Sette e Bonho (2020), em entrevistas com gestores de empresas privadas no Rio Grande do Sul, constataram frustrações pessoais e sensação de desequilíbrio devido à indisponibilidade de tempo para atividades pessoais, reforçando que a insatisfação com o tempo destinado à vida privada é um fenômeno generalizado.

No setor público federal, a pesquisa "Qualidade de vida no teletrabalho compulsório (e-QVT)" avaliou 1.669 servidores de seis instituições e apontou que o teletrabalho intensificou a sobreposição entre tempo laboral e pessoal, com relatos de sobrecarga, estresse e dificuldades de recuperação. De forma semelhante, o estudo de Bohler (2019) com teleservidores do TRT do Paraná mostrou extrapolação do horário contratual devido ao volume de tarefas, mecanismos frágeis de controle da jornada e impacto direto sobre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O exame da literatura evidencia que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o direito à desconexão constituem dimensões interdependentes e complementares no contexto contemporâneo do trabalho. O primeiro eixo destaca a importância de compatibilizar os múltiplos papéis desempenhados pelo trabalhador, relacionando-se a saúde, satisfação e produtividade (Calvosa, 2022; Sette; Bonho, 2020). O segundo eixo, por sua vez, mostra que a efetivação desse equilíbrio depende também de marcos normativos e institucionais que estabeleçam limites claros para a jornada, protegendo o tempo destinado ao lazer, ao descanso e à vida social (Ferreira; Aguilera, 2021; Nelson, 2024).

Nesse sentido, a literatura aponta que a ausência de mecanismos de desconexão compromete diretamente o alcance do equilíbrio, pois a

disponibilidade constante amplia os riscos de estresse, sobrecarga e adoecimento (Nascimento; Lima; Tonacio, 2025). Da mesma forma, a simples valorização subjetiva do equilíbrio não se mostra suficiente se não for acompanhada de políticas organizacionais e regulamentações que assegurem sua prática (OMS; OIT, 2022). Assim, integrar os dois eixos permite compreender o equilíbrio não apenas como uma percepção individual, mas como resultado de condições estruturais de trabalho e de garantias jurídicas.

4 Método

Este estudo caracteriza-se como pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, voltada à análise de fenômenos sociais a partir da mensuração de dados obtidos por meio de questionário estruturado. Conforme Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa quantitativa se distingue pela objetividade e pelo uso de instrumentos padronizados, permitindo a quantificação dos resultados.

Trata-se de uma pesquisa teórico-empírica, pois combina fundamentação conceitual com coleta de dados em campo, relacionando referenciais teóricos às práticas observadas na organização estudada. O caráter descritivo, segundo Gerhardt e Silveira (2009), justifica-se porque esse tipo de estudo busca retratar a realidade investigada sem manipulação de variáveis, oferecendo informações sistematizadas que permitem interpretações e comparações futuras.

4.1 Campo de pesquisa

O estudo foi desenvolvido em uma unidade administrativa integrante do Ministério Público da União, que conta com 248 servidores entre efetivos do quadro, requisitados de outros órgãos e contratados. No âmbito normativo, destaca-se a Portaria PGR/MPU n. 78, de 30 de abril de 2024, que regulamenta o regime de trabalho não presencial no Ministério Público da União. Essa norma define as modalidades regime híbrido, teletrabalho, trabalho a distância e trabalho remoto, com seus respectivos conceitos e condições de aplicação. Em termos práticos, essas variações resumem-se à modalidade presencial (todos os dias úteis na organização), ao arranjo

híbrido (alguns dias presenciais, alternados com o teletrabalho) e ao teletrabalho integral (todos os dias fora da organização).

Esse ato pode ser considerado relativamente abrangente, por permitir diferentes formas de execução laboral, mas também restritivo, ao exigir autorização da chefia imediata, estabelecer limites de participação por unidade, definir metas de produtividade e prever a possibilidade de revogação a qualquer tempo, de acordo com a conveniência administrativa.

Além disso, a unidade analisada possui ato normativo específico sobre práticas de desconexão do trabalho, que disciplina comunicações fora do expediente, define horários de funcionamento e canais oficiais, reforçando a proteção do tempo de não trabalho e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esse normativo fundamentou a construção de itens para realização deste estudo, como será descrito a seguir.

4.2 Procedimentos éticos

O estudo observou princípios éticos aplicáveis às pesquisas em ciências sociais. A participação foi voluntária e anônima. O questionário foi precedido pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), disponibilizado na plataforma antes do início das respostas. A autorização institucional foi concedida pelo dirigente máximo da organização, mediante despacho em processo administrativo eletrônico, o que assegurou a legitimidade da coleta de dados. Foi reafirmado o compromisso de confidencialidade das respostas individuais e de preservação da identidade da organização.

4.3 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A população-alvo foi composta pelos 248 servidores ativos no órgão. Do total, 102 servidores integraram a amostra efetiva do estudo, o que corresponde a aproximadamente 41,13% de participação. A escolha por servidores justifica-se porque constituem a força de trabalho diretamente vinculada às rotinas administrativas e finalísticas da instituição, estando mais expostos às demandas relacionadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e às práticas de desconexão. Optou-se por não incluir estagiários, membros e terceirizados, em razão de vínculos, regimes e normativas de jornada diferenciadas, o que poderia comprometer a análise de um público-alvo específico.

A coleta de dados ocorreu por meio de questionário estruturado elaborado na plataforma SurveyMonkey. O instrumento foi antecedido pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, garantindo adesão voluntária, sigilo e anonimato.

O questionário foi organizado em três partes. A primeira parte tratou de práticas de desconexão, com oito itens construídos a partir do conteúdo da portaria interna que regulamenta contatos fora do expediente e o uso de canais institucionais. Os itens construídos mencionam práticas de desconexão e de comunicação, preconizadas na portaria institucional, por exemplo "Nos meus afastamentos (ex. férias), registro no status do Teams quem da equipe poderá ser contatado". A escala de resposta continha seis alternativas para capturar a frequência com a qual o participante apresentava o comportamento descrito (1 - nunca a 5 - quase sempre), além da opção "não se aplica".

A segunda parte avaliou o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal por meio da versão brasileira da *Work/Life Balance Self-Assessment Scale*, adaptada para o contexto nacional por Rocha, Barham e Santis (2022). Esse instrumento possibilita mensurar a percepção de equilíbrio dos trabalhadores sobre a vida pessoal e profissional com base em três dimensões: "Interferência do Trabalho na Vida Pessoal", "Interferência da Vida Pessoal no Trabalho" e "Melhoria da Vida Profissional/Pessoal".

Além disso, os autores afirmam que o instrumento apresenta evidências de validade e fidedignidade (Rocha; Barham; Santis, 2022), sendo aplicado na forma integral, descrita no estudo de adaptação, com 15 itens, como por exemplo "Eu deixo de lado necessidades pessoais por causa do meu trabalho". A escala de resposta continha sete itens que permitiam ao participante registrar suas percepções sobre as dimensões de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (1 - nunca a 7 - o tempo todo). A terceira parte reuniu características sociodemográficas e laborais, incluindo idade, sexo, estado civil, nível de escolaridade, tempo de serviço e modalidade de trabalho, totalizando cinco itens.

A aplicação on-line foi escolhida por favorecer o acesso, a rapidez e o alcance entre diferentes setores e lotações, e interferir minimamente na rotina laboral. Foi enviado convite aberto por e-mail institucional à lista geral de servidores. A mensagem foi reiterada no aplicativo corporativo, com o objetivo de ampliar o alcance da divulgação. Os

participantes foram orientados a responder considerando sua experiência nos últimos três meses, o que garantiu um período de referência comum para todas as respostas.

Sobre a análise, foi exportado banco de dados da plataforma SurveyMonkey para uma planilha eletrônica. Foram consideradas apenas respostas completas. Após substituição das respostas em texto por números, foi possível calcular média (M) e desvio-padrão (DP) para viabilizar a análise descritiva dos resultados. As médias foram interpretadas conforme intervalos padronizados para escalas do tipo Likert. Para interpretar as práticas de desconexão (mínimo de 0 - não se aplica, 1 - nunca e máximo de 5 - quase sempre), valores entre 1 e 2,99 foram considerados baixos (insatisfatórios), entre 3 e 3,99 moderados, e entre 4 e 5 altos (satisfatórios).

Quanto às dimensões da escala entre trabalho e vida pessoal, as dimensões que retratam interferência são interpretadas de forma distinta da dimensão de melhoria. Por exemplo, para a dimensão melhoria da vida pessoal/profissional (mínimo de 1 - nunca e máximo 7 - o tempo todo), valores entre 1 e 2,99 foram considerados baixos (insatisfatórios), entre 3 e 4,99 moderados, e entre 5 e 7 altos (satisfatórios). Para as dimensões "Interferência do Trabalho na Vida Pessoal" e "Interferência da Vida Pessoal no Trabalho", como o sentido é negativo, a interpretação é inversa (quanto maior, pior): valores entre 1 e 2,99 foram considerados baixos (satisfatórios), entre 3 e 4,99 moderados, e entre 5 e 7 altos (insatisfatórios).

4.4 Participantes da pesquisa

Entre os 102 respondentes, observou-se que 54,9% se identificaram como mulheres cis (n=56), 42,1% como homens cis (n=43) e 2,9% preferiram não responder (n=3). Em relação à faixa etária, a maior concentração esteve entre 36 e 50 anos, representando 55,9% dos participantes. As distribuições foram as seguintes: 26 a 30 anos (3,9%), 31 a 35 anos (3,9%), 36 a 40 anos (21,6%), 41 a 45 anos (15,7%), 46 a 50 anos (18,6%), 51 a 55 anos (14,7%), 56 a 60 anos (14,7%) e 61 anos ou mais (6,9%).

Quanto à escolaridade, a maioria possuía especialização ou MBA (57,8%), seguida por nível superior (31,4%), mestrado (8,8%), doutorado (1,0%) e nível médio (1,0%). Em relação ao tempo de serviço na organização, prevaleceu o grupo com 10 anos ou mais (66,7%), seguido por entre 1 e

3 anos (17,6%), entre 7 e 9 anos (7,8%), entre 4 e 6 anos (6,9%) e menos de 1 ano (1,0%). No que se refere à modalidade de trabalho vigente, 62,7% atuavam em regime híbrido (n=64), 26,5% em regime presencial (n=27) e 10,8% em teletrabalho integral (n=11).

5 Resultados e discussão

No que se refere às práticas relacionadas à desconexão do trabalho, a média geral foi moderadamente alta (M = 3,68, DP = 0,80). A maioria dos respondentes indicaram registrar no status do Teams a sua jornada de trabalho com frequência elevada (M = 4,29, DP = 1,10), demonstrando adesão a práticas de transparência quanto à disponibilidade laboral, conforme apresentado na Tabela 1. O registro de ausência temporária durante afastamentos também apresentou média alta (M = 4,12, DP = 1,23), enquanto o registro de quem pode ser contatado nesses períodos obteve média moderada (M = 3,30, DP = 1,69).

As práticas voltadas à utilização de canais oficiais de comunicação apresentaram médias elevadas, sendo 4,38 (DP = 0,98) para contatos com a equipe e 4,21 (DP = 1,01) para contatos com a chefia, indicando preferência por meios institucionais. Em contrapartida, comportamentos voltados à autolimitação do trabalho fora do expediente, como agendar mensagens quando o outro já encerrou a jornada (M = 2,92, DP = 1,60) e não responder contatos fora do horário (M = 2,81, DP = 1,25), apresentaram médias inferiores, revelando que a cultura de disponibilidade ainda persiste, embora menos frequente.

Tabela 1 - Práticas de desconexão orientadas em normativo institucional

Práticas de desconexão	Média	Desvio-padrão
Registro na mensagem de status do Teams a minha jornada de trabalho.	4,29	1,10
Registro na mensagem de status do Teams os dias de trabalho não presencial.	3,41	2,02
Nos meus afastamentos (ex. férias), registro no status do Teams a ausência temporária.	4,12	1,23

Práticas de desconexão	Média	Desvio-padrão
Nos meus afastamentos (ex. férias), registro no status do Teams quem da equipe poderá ser contatado.	3,30	1,69
Para contatar os servidores da minha equipe, utilizo, prioritariamente, os canais oficiais de comunicação.	4,38	0,98
Para contatar a minha chefia utilizo, prioritariamente, os canais oficiais de comunicação.	4,21	1,01
Faço o agendamento do envio da mensagem ou e-mail pelos canais oficiais de comunicação quando preciso contatar um(a) servidor (a) que já encerrou a jornada de trabalho.	2,92	1,60
Não respondo a contatos feitos fora da minha jornada de trabalho.	2,81	1,25

Fonte: dados da pesquisa. Mínimo 0 = não se aplica. Máximo 5 = quase sempre. Itens construídos pela autora, a partir de portaria institucional.

Quando comparadas as práticas de desconexão segundo a modalidade de trabalho, verificou-se que todos os grupos apresentaram nível moderado (entre 3 e 3,99), sendo as médias mais elevadas entre os servidores em regime híbrido (M = 3,90, DP = 0,60), seguidos pelos de teletrabalho integral (M = 3,60, DP = 0,59) e pelos presenciais (3,20, DP = 1,05). Esse resultado indica tendência de maior adoção das práticas de desconexão entre os que atuam parcialmente fora da instituição, possivelmente em razão da necessidade de gerir fronteiras mais claras entre tempo de trabalho e tempo pessoal. De modo geral, as respostas evidenciam maior facilidade para adotar medidas de organização e comunicação formal, como o uso de status e canais oficiais, em comparação às ações que exigem efetivo desligamento das demandas laborais após o término da jornada.

Os resultados obtidos indicam avanços importantes na consolidação de práticas institucionais direcionadas à proteção do tempo de não trabalho, embora ainda coexistam desafios relacionados à efetiva desconexão das demandas laborais. A adesão majoritária a medidas formais, como o registro de status e a priorização de canais oficiais, sugere que a política institucional vigente tem contribuído para organizar a comunicação e delimitar fronteiras mais visíveis entre tempo laboral e pessoal, em consonância com as recomendações da Organização Mundial da Saúde e da Organização Internacional do Trabalho (OMS; OIT, 2022).

Entretanto, as médias mais baixas em comportamentos de autolimitação, como o uso do recurso de agendar mensagens para o horário de expediente ou a opção por não responder contatos após o término da jornada, indicam que a prática da desconexão ainda não está plenamente incorporada ao cotidiano laboral, mesmo diante da existência de normas institucionais que orientam nesse sentido. Essa constatação dialoga com Ferreira e Aguilera (2021), para os quais a intensificação tecnológica do trabalho produz uma conectividade permanente que demanda esforços organizacionais e individuais para que o direito à desconexão se torne efetivo.

O fato de os servidores em regime híbrido apresentarem as maiores médias de práticas de desconexão confirma a ideia de que a flexibilidade no uso do tempo pode favorecer a gestão mais consciente das fronteiras entre o trabalho e a vida pessoal, conforme destacam Sette e Bonho (2020). Esses autores argumentam que a capacidade de autogerenciar o tempo é determinante para o equilíbrio entre as múltiplas dimensões da vida, o que se reflete nos resultados desta pesquisa. Por outro lado, a menor média observada entre servidores presenciais pode sugerir a existência de culturas organizacionais mais tradicionais, em que a disponibilidade e a presença física ainda são associadas ao comprometimento profissional, como discute Souto Maior (2003). Esse contraste evidencia que, embora o normativo interno tenha fortalecido as diretrizes de comunicação, a transformação cultural necessária para a plena desconexão ainda está em curso.

Quanto ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, os resultados da escala de avaliação indicam que a interferência do trabalho na vida pessoal obteve média de 2,79 (DP = 1,04), superior à interferência da vida pessoal no trabalho (M = 1,82, DP = 0,77), o que demonstra que o fluxo de influência ocorre predominantemente do trabalho para o âmbito pessoal, ainda que em nível satisfatório. Já a dimensão melhoria da vida profissional/pessoal apresentou média de 4,53 (DP = 1,10), caracterizando nível moderado.

Entre os itens individuais, apresentados na Tabela 2, nota-se que itens da dimensão Interferência do Trabalho na Vida Pessoal, como "Minha vida pessoal é prejudicada por causa do meu trabalho" (M = 2,56, DP = 1,17) e "Eu deixo de lado necessidades pessoais por causa do meu trabalho" (M = 2,74, DP = 1,43), obtiveram médias mais baixas, sugerindo que ainda existem situações de sobreposição e desafios na gestão dos tempos de vida e de trabalho, apesar da tendência geral de equilíbrio percebida.

Tabela 2 - Percepções sobre Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

Dimensão	Itens da escala equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	Média	Desvio-padrão
Interferência do Trabalho na Vida Pessoal	Minha vida pessoal é prejudicada por causa do meu trabalho	2,56	1,17
	Meu trabalho dificulta minha vida pessoal	2,24	1,18
	Eu deixo de lado necessidades pessoais por causa do meu trabalho	2,74	1,43
	Eu adio meus planos pessoais por causa do meu trabalho	2,81	1,48
	Eu perco atividades pessoais por causa do meu trabalho	2,56	1,34
	Eu faço um grande esforço para conciliar o meu trabalho e as minhas atividades que não são do trabalho	3,25	1,76
	Estou feliz com a quantidade de tempo que tenho para atividades que não são do trabalho (Reverso)	3,34	1,50
Interferência da Vida Pessoal no Trabalho	Minha vida pessoal me deixa sem energia para o trabalho	2,13	1,10
	Estou cansado demais para ser eficaz no trabalho	1,95	0,99
	Meu trabalho é prejudicado por causa da minha vida pessoal	1,6	0,76
	Acho difícil trabalhar devido a questões pessoais	1,59	0,85
Melhoria da Vida Profissional/ Pessoal	Minha vida pessoal me dá energia para o meu trabalho	4,87	1,37
	Meu trabalho me dá energia para me dedicar a atividades pessoais	3,92	1,69
	Meu humor no trabalho fica melhor por causa da minha vida pessoal	5,22	1,24
	O meu humor fica melhor por causa do meu trabalho	4,12	1,60

Fonte: dados da pesquisa. Mínimo 1 = nunca. Máximo 7 = o tempo todo. Itens extraídos da *Work/Life Balance Self-Assessment Scale* (Rocha; Barham; Santis, 2022, p. 2123).

Por outro lado, em relação à melhoria da vida profissional/pessoal, destacam-se médias mais altas em afirmações como "Minha vida pessoal me dá energia para o meu trabalho" (M = 4,87, DP = 1,37) e "Meu humor no trabalho fica melhor por causa da minha vida pessoal" (M = 5,22, DP = 1,24), que indicam presença de aspectos positivos nessa relação (ver Tabela 2). De forma sintética, os resultados revelam um quadro de equilíbrio relativamente satisfatório, acompanhado por práticas de desconexão em evolução, o que fornece base para uma análise mais aprofundada sobre os fatores que influenciam esses comportamentos.

Assim, quanto ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, o predomínio de níveis satisfatórios nas dimensões de interferência indica que, no geral, os resultados são positivos, mas há desafios associados ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O resultado de nível moderado na dimensão Melhoria da Vida Profissional/Pessoal sugere que os trabalhadores reconhecem alguns benefícios recíprocos entre os dois domínios, mas ainda percebem limites à integração ideal, o que converge com os achados de Rocha, Barham e Santis (2022) na validação brasileira da *Work/Life Balance Self-Assessment Scale*. Essa tendência também aparece em estudos anteriores, como o de Stepansky e França (2008), que identificam a coexistência entre satisfação profissional e sensação de sobrecarga, especialmente quando o trabalhador carece de tempo suficiente para atividades pessoais e de lazer.

No conjunto, os resultados obtidos reforçam argumentos de Ferreira (2024) e de Ferreira e Aguilera (2021), segundo as quais o direito à desconexão constitui um instrumento necessário, mas não suficiente, para garantir o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. As evidências empíricas demonstram que, embora as políticas institucionais tenham criado condições objetivas favoráveis, como horários e canais de comunicação definidos, a efetividade do direito à desconexão depende também da mudança de comportamentos, hábitos e valores organizacionais. Essa constatação confirma que o equilíbrio não se resume à dimensão individual do bem-estar, mas reflete uma construção coletiva que integra aspectos culturais, jurídicos e institucionais.

De forma mais ampla, a análise dos dados evidencia que a consolidação de políticas institucionais direcionadas à desconexão representa um passo relevante na construção de fronteiras mais saudáveis entre

o tempo de trabalho e o tempo pessoal. No entanto, o alcance pleno desse objetivo depende de um processo contínuo de sensibilização e de mudança cultural que envolva gestores e equipes.

A literatura reforça que políticas formais, quando não acompanhadas de práticas cotidianas coerentes, tendem a produzir efeitos limitados (Ferreira; Aguilera, 2021; Ferreira, 2024). Assim, a efetividade do direito à desconexão exige não apenas regulamentação, mas também o fortalecimento de uma cultura organizacional que valorize o descanso, o lazer e o autocuidado como dimensões legítimas do trabalho decente.

Em consonância com o objetivo deste estudo, os resultados indicam que a relação entre o equilíbrio da vida pessoal e profissional e o direito à desconexão manifesta-se de forma interdependente. As práticas institucionais de delimitação temporal favorecem o equilíbrio, enquanto a percepção de equilíbrio reforça o engajamento nas práticas de desconexão. Essa relação circular sugere que o desenvolvimento de políticas voltadas à gestão do tempo e à promoção da qualidade de vida no trabalho deve ser continuamente aprimorado, com ênfase na corresponsabilidade entre organização e trabalhador. Tais evidências permitem concluir que o avanço rumo à delimitação saudável das fronteiras entre o tempo laboral e o tempo pessoal depende de um esforço integrado entre dimensões normativas, culturais e comportamentais, reafirmando a centralidade do direito à desconexão como instrumento de promoção do bem-estar e da sustentabilidade das relações de trabalho.

6 Considerações finais

O presente estudo teve como objetivo identificar níveis de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e de práticas de desconexão do trabalho, buscando compreender de que forma políticas e práticas institucionais podem contribuir para a delimitação saudável das fronteiras entre o tempo laboral e o tempo pessoal. Considera-se que o objetivo foi alcançado, uma vez que os resultados permitiram mensurar percepções e comportamentos associados a essas dimensões e evidenciar o papel das normas internas na organização do tempo e na proteção do horário de descanso, ainda que de forma gradual e em processo de consolidação.

Os achados revelaram predominância de práticas de desconexão em nível moderado, com maior adesão entre servidores em regime híbrido. Esse resultado indica que a flexibilidade do tempo e do espaço laboral pode favorecer a adoção de comportamentos compatíveis com o direito à desconexão. Em contrapartida, os trabalhadores presenciais apresentaram médias inferiores, o que demonstra que a transformação cultural necessária à desconexão plena ainda está em curso. No que se refere ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, as médias satisfatórias nas dimensões de interferência e a média moderada na dimensão de melhoria indicam percepção positiva, ainda que parcial, da integração entre os dois domínios.

Como limitação do estudo, destacam-se o recorte institucional e o número restrito de participantes, o que impossibilita a generalização dos resultados para outros contextos do Ministério Público da União. Além disso, a natureza quantitativa do instrumento não permitiu aprofundar aspectos subjetivos relacionados à experiência dos trabalhadores com a desconexão e o equilíbrio vida-trabalho. Estudos futuros podem incorporar abordagens qualitativas, permitindo compreender de forma mais ampla os significados atribuídos pelos servidores às práticas de desconexão.

Entre as contribuições práticas, o estudo reforça a importância de políticas institucionais que regulamentem a comunicação fora do expediente e orientem gestores e equipes quanto à proteção do tempo pessoal. Os resultados podem subsidiar ações de sensibilização, programas de qualidade de vida no trabalho e estratégias de formação de lideranças voltadas à promoção do autocuidado e da corresponsabilidade na gestão do tempo. Conclui-se, portanto, que o direito à desconexão e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional configuram dimensões interdependentes da qualidade de vida no trabalho. O fortalecimento dessas práticas depende do alinhamento entre normas, cultura organizacional e comportamento individual, de modo a consolidar um ambiente de trabalho mais saudável, humano e sustentável.

Assim, o eixo do equilíbrio adotado neste estudo combina base conceitual ampla, mensuração validada para o contexto brasileiro e análise empírica recente, constituindo o alicerce para compreender o direito à desconexão como mecanismo institucional de proteção do tempo de não trabalho e de promoção da recuperação física e mental fora do expediente.

Referências

AGUIAR, Carolina Villa Nova; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho-família. **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 12, n. 2, p. 203-212, 2013. Disponível em: https://tinyurl.com/mr2pk9wd. Acesso em: 16 ago. 2025.

BOHLER, Fernanda Ribas. **O teletrabalho no setor público**: um estudo junto aos teleservidores do TRT do Paraná. 2019. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019. Disponível em: https://tinyurl.com/bd4bk4dh. Acesso em: 10 ago. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de dispor sobre o teletrabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 428**. Sobreaviso. Redação alterada em 14 set. 2012. Disponível em: https://tinyurl.com/5n7n6fn8. Acesso em: 17 ago. 2025.

CALVOSA, Marcello Vinicius Doria. Relevância do trabalho e da qualidade de vida no trabalho para a sociedade: resenha do livro Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico, de Ana Alice Vilas Boas e Estelle M. Morin. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 62, n. 2, p. 1-3, 2022. DOI: https://doi.org/10.1590/S0034-759020220209x.

CARDOSO, Alessandra Nassar; FERNANDES, Bruno Henrique Rocha; SOUSA, Paulo Renato; CRUZ, Marina de Almeida. Relações entre produtividade, satisfação no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal-profissional e estresse no home office. **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 27-53, 2025. Disponível em: https://tinyurl.com/sya4udfx. Acesso em: 30 ago. 2025.

CARDOSO, Deborah Branquinho. O dano existencial causado pela não desconexão do trabalho e pelo descumprimento das normas de saúde e segurança do ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, Goiânia, ano 17, p. 286-300, 2014. Disponível em: https://tinyurl.com/39rjfhhc. Acesso em: 23 ago. 2025.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio

ambiente do trabalho. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, ano 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. Disponível em: https://tinyurl.com/4uwn34un. Acesso em: 23 ago. 2025.

FEIJÓ, Marianne Ramos; GOULART JÚNIOR, Edward; NASCIMENTO, Jessica Mendes do; NASCIMENTO, Nashila Beatriz do. Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. **Pensando Famílias**, Porto Alegre, v. 21, n. 1, p. 105-119, jul. 2017. Disponível em: https://tinyurl.com/y4ahnpxu. Acesso em: 16 ago. 2025.

FERREIRA, Vanessa Rocha. Desconexão, trabalho decente e saúde mental do trabalhador. **Revista Contemporânea**, Belo Horizonte, v. 4, n. 12, p. e7172, 2024. DOI: https://doi.org/10.56083/RCV4N12-288.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 7, n. 1, p. 24-43, jan./jul. 2021. DOI: https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2021.v7i1.7564.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

NASCIMENTO, Maria Luísa Ribeiro; LIMA, Daniela Maria Barbosa; TONACIO, Cláudia Michelly Sales de Paiva. Home office e mulheres: benefícios, desafios e direito à desconexão no ambiente de trabalho remoto. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, Vitória, v. 8, n. 18, p. 1-14, jan./jun. 2025. DOI: https://doi.org/10.55892/jrg.v8i18.1960.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; DIAS, Jefferson Aparecido; SERVA, Fernanda Mesquita; NELSON, Isabel Cristina Amaral de Sousa Rosso; RAMOS JÚNIOR, Galdino Luiz. Direito à desconexão como direito humano fundamental trabalhista. **Revista DCS**, Cajamarca-Perú, v. 21, n. 78, p. 119-136, 2024. Disponível em: https://tinyurl.com/e4c24k9d. Acesso em: 5 set. 2025.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Saúde mental no trabalho**: resumo de políticas. Genebra: Organização Mundial da Saúde/Organização Internacional do Trabalho, 2022. Disponível em: https://tinyurl.com/4vfuyd5b. Acesso em: 10 set. 2025.

PARLAMENTO EUROPEU. Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, com recomendações destinadas à Comissão sobre o direito à

desconexão [2019/2181(INL)]. **Jornal Oficial da União Europeia**, Estrasburgo, 2021. Disponível em: https://tinyurl.com/mu5a6bs8. Acesso em: 5 set. 2025.

ROCHA, Fabiana dos Santos; BARHAM, Elizabeth Joan; SANTIS, Lígia de. Work/Life Balance Self-Assessment Scale: adaptação brasileira e evidências de validade. **Revista Psicologia**: Organizações e Trabalho, Brasília, v. 22, n. 3, p. 211-227, 2022. DOI: https://doi.org/10.5935/rpot/2022.3.22950.

SCANFONE, Leila; CARVALHO NETO, Antônio; TANURE, Betania. Tempos de trabalho e de não-trabalho: o difícil equilíbrio do alto executivo entre a carreira, as relações afetivas e o lazer. **FACES – Revista de Administração**, Belo Horizonte, v. 7, n. 1, p. 45-61, jan./mar. 2008. Disponível em: https://tinyurl.com/3dxkw28b. Acesso em: 12 set. 2025.

SCHULTZ, Valéria Simas; STREIT, Rosalvo Ermes; BERNARDI, Ana Paula. O direito à desconexão do trabalho na percepção dos bancários. **Caderno CRH**, Salvador, v. 37, p. e024047, 2024. DOI: https://doi.org/10.9771/ccrh.v37i0.45864.

SETTE, Franciel Luiz; BONHO, Fabiana Tramontin. A gestão do tempo como fator de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica**, Taquara-RS, n. 12, p. 134-155, dez. 2020. Disponível em: https://tinyurl.com/5n74rrb8. Acesso em: 12 set. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: https://tinyurl.com/yscrwz4a. Acesso em: 12 set. 2025.

STEPANSKY, Daizy Valmorbida; FRANÇA, Lúcia. Trabalho e vida pessoal: o equilíbrio necessário. **Boletim Técnico do Senac**, *[s. l.]*, v. 34, n. 1, p. 64-71, jan./abr. 2008. DOI: https://doi.org/10.26849/bts.v34i1.282.

VELASCO, Simone Maria Vieira de. **Qualidade de vida no teletrabalho compulsório**: preditores da sobrecarga percebida por servidores públicos brasileiros. 2023. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2023. Disponível em: https://tinyurl.com/4t8shy48. Acesso em: 12 set. 2025.

VILELA, Nágila Giovanna Silva. Conflito trabalho-família: uma revisão sistemática da produção científica nacional. **Liceu On-line**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 27-49, jan./jun. 2018. Disponível em: https://tinyurl.com/5buyze4n. Acesso em: 16 ago. 2025.