

ARTIGO



Sylvestre Mergulhão
CEO da Impulso, People Tech especializada
em produtividade e reestruturação de equipes.

Home office em 2026: por que a flexibilidade deixou de ser benefício e virou estratégia?

Dados contrariam o retorno ao escritório e reforçam a importância do trabalho remoto e híbrido

O ano de 2026 promete consolidar uma divisão clara no mercado de trabalho: de um lado, empresas que apostam no retorno obrigatório ao escritório; de outro, organizações que enxergam na flexibilidade um benefício. As empresas terão de decidir se constroem culturas baseadas em confiança e resultados, ou se retornam para modelos de controle que já se provaram menos eficazes.

Gallup revela que 57% dos trabalhadores híbridos estão mais propensos a dizer que a redução do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é o maior desafio, enquanto a Hrstacks mostra que 90% dos trabalhadores remotos em todo o mundo se consideram tão ou mais produtivos do que seriam no escritório.

O Nubank, por exemplo, registrou no segundo trimestre de 2025, lucro líquido de US\$ 637 milhões e ROE anualizado de 28%, tudo isso com equipes operando de forma distribuída.

A McKinsey mostra que quatro em cada cinco funcionários que trabalharam em modelos híbridos nos últimos dois anos querem mantê-los. No Brasil, o estudo da Universidade de São Paulo (USP) e FIA Business School aponta que 94% dos profissionais em trabalho remoto relatam melhoria na qualidade de vida.

Dentro desse contexto, destaca, a seguir, as principais tendências do trabalho remoto para 2026.

1 Gestão orientada por dados substituirá supervisão presencial: a McKinsey indica que organizações que migraram para

avaliações baseadas em resultados registraram aumento de 27% no engajamento dos funcionários e 24% em eficiência operacional. A transição para o trabalho remoto força as empresas a evoluírem seus modelos de gestão.

2 Squads sob demanda ganham espaço sobre equipes fixas: em vez de contratar para alimentar a dependência da equipe, lideranças maduras focam em especialistas sob demanda que podem ser integrados em poucos dias

3 Comunicação assíncrona redundará a produtividade: à medida que o trabalho remoto se consolida, a comunicação assíncrona passa a ser pilar estratégico para as empresas. Plataformas de gestão de projetos ganham protagonismo ao permitir que times trabalhem em ritmos diferentes, sem depender de reuniões constantes ou interrupções contínuas.

4 Saúde mental se consolidará como indicador de desempenho: o Departamento de Saúde e Serviços Humanos dos EUA aponta

que 76% dos trabalhadores relataram ao menos um sintoma de problema de saúde mental, enquanto 84% atribuíram esses impactos diretamente a condições de trabalho mal estruturadas, como excesso de demandas, falta de autonomia e comunicação pouco eficiente.

5 Acesso global a talentos: o modelo remoto democratiza oportunidades e amplia o recrutamento, permitindo que empresas acessem profissionais especializados em qualquer parte do país ou do mundo.

6 Flexibilidade como estratégia de retenção: levantamento da Harvard Business School indica que 40% dos profissionais aceitariam redução salarial de pelo menos 5% para manter o trabalho remoto. A Buffer revela que 98% dos trabalhadores remotos gostariam de continuar nesse modelo para o resto da carreira.

A flexibilidade consolidou um novo padrão de expectativa profissional. Quando bem estruturada, ela fortalece engajamento, amplia a permanência dos talentos e cria ambientes mais sustentáveis para empresas e colaboradores.

