

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LUCAS LYRA ANDRADE

**PERCEPÇÃO DOS DISCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA NO
QUE SE REFERE AO HOME OFFICE**

São Luís

2025

LUCAS LYRA ANDRADE

**PERCEPÇÃO DOS DISCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA NO
QUE SE REFERE AO HOME OFFICE**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo, apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

Orientador: Prof. Dr. Ademir da Rosa Martins

São Luís

2025

Andrade, Lucas Lyra.

Percepção dos discentes do curso de administração da UFMA no que se refere ao home office. / Lucas Lyra Andrade. – 2025
39 f.

Orientador(a): Ademir da Rosa Martins
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação, Artigo) - Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2025.

1. Home office. 2. Produtividade. 3. Discentes. 4. Viabilidade. 5. Trabalho remoto. I. Martins, Ademir da Rosa. II. Título.

LUCAS LYRA ANDRADE

**PERCEPÇÃO DOS DISCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA NO
QUE SE REFERE AO HOME OFFICE**

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de artigo,
apresentado como requisito para obtenção do título de
Bacharel em Administração da Universidade Federal do
Maranhão - UFMA.

Orientador: Prof. Dr. Ademir da Rosa Martins

Aprovado em: 19 / 12 / 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ademir da Rosa Martins (Orientador)

Dr. em Informática na Educação
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Tadeu Gomes Teixeira

Dr. em Ciências Sociais
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Nilson Costa Santos

Dr. em Engenharia Elétrica
Universidade Federal do Maranhão

“Produtividade nunca é um acidente; é sempre o resultado de um compromisso com a excelência.” – Paul J. Meyer

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por me conceder força, sabedoria e por iluminar os caminhos corretos ao longo de toda esta jornada acadêmica. Sem Sua presença e orientação, nada disso teria sido possível.

Agradeço ao meu pai, Francisco de Assis, e à minha mãe, Giselle, pelo amor, apoio incondicional e incentivo constante. Vocês foram essenciais para que eu chegasse até aqui, e este trabalho também é fruto da dedicação e dos valores que me transmitiram.

Estendo minha gratidão a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para minha caminhada: professores, colegas, amigos e familiares. Cada palavra de apoio, cada gesto de ajuda e cada momento compartilhado foram fundamentais para que eu pudesse concluir esta etapa tão importante da minha vida.

O home office já se mostrou efetivo. Aliado a isso, você tira carros da rua, desafoga o transporte público e mobiliza a economia de outra forma. Você faz com que as pessoas tenham mais tempo para cuidar da saúde e que elas possam usufruir de coisas que lhes dão prazer sem que a empresa tenha redução das entregas e do faturamento — destaca o professor, acrescentando que muitos empresários estão preferindo adotar práticas que estimulem o bem-estar e a autonomia do funcionário em detrimento de um regime mais fechado de trabalho.

(SOBRATT, 2020, p.1)

RESUMO

O estudo analisa a percepção dos discentes do curso de Administração da UFMA sobre o home office, considerando produtividade e viabilidade. O tema se insere nas mudanças do mundo do trabalho e na expansão do trabalho remoto após o avanço das tecnologias digitais. O problema investigado consiste em compreender como os estudantes participantes da pesquisa avaliam essa modalidade e quais fatores influenciam essa percepção. O objetivo é identificar de que forma esses discentes percebem o home office e avaliar seus benefícios, limites e impactos na rotina acadêmica e profissional.

A pesquisa utiliza abordagem mista (quantitativa e qualitativa). O instrumento foi um questionário estruturado, aplicado aos estudantes do curso de administração da UFMA. A maioria dos respondentes avalia o modelo como viável quando há estrutura tecnológica e disciplina. Conclui-se que o home office é bem avaliado pelos discentes participantes da pesquisa, especialmente pela flexibilidade. Contudo, desafios relacionados ao foco e ao ambiente podem afetar o desempenho. Recomenda-se ampliar estudos com amostras maiores e considerar variáveis como experiência profissional e acesso à tecnologia.

Palavras-chave: Home office; Produtividade; Discentes; Viabilidade; Trabalho remoto.

ABSTRACT

This study analyzes the perception of undergraduate students from the Administration program at UFMA regarding the home office model, focusing on productivity and feasibility. The topic is grounded in the transformations of the contemporary labor market and in the expansion of remote work driven by digital technologies. The research problem consists in understanding how students assess this modality and which factors shape their perceptions. The objective is to identify how these students view home office practices and to evaluate its benefits, limitations, and impacts on their academic and professional routines. The study adopts a mixed approach (quantitative and qualitative), using a structured questionnaire applied to UFMA Administration students. Results indicate that most respondents consider home office viable when supported by adequate technological resources and personal discipline. The findings suggest that students generally evaluate remote work positively, especially due to its flexibility. However, challenges related to concentration and the home environment may interfere with performance. It is recommended that future studies broaden sample sizes and include variables such as professional experience and access to technology.

Keywords: Home office; Productivity; Students; Feasibility; Remote work.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
	2.1 Do conceito à prática: a trajetória do home office e sua expansão.....	12
	2.2 Impactos do home office na qualidade de vida e nas relações de trabalho.....	14
3	METODOLOGIA.....	17
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	18
	4.1 Perfil do Respondente.....	18
	4.2 Preferência de Modelo de Trabalho.....	20
	4.3 Produtividade e Desempenho.....	22
	4.4 Saúde Mental e Bem-estar.....	25
	4.5 Infraestrutura e Inclusão Digital.....	27
	4.6 Cultura Organizacional e Engajamento.....	29
	4.7 Expectativas Profissionais.....	31
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
	REFERÊNCIAS.....	34
	ANEXO A - QUESTIONÁRIO APLICADO.....	36

PERCEPÇÃO DOS DISCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFMA NO QUE SE REFERE AO HOME OFFICE

Lucas Lyra Andrade ¹
Ademir da Rosa Martins ²

1 INTRODUÇÃO

A transformação das dinâmicas de trabalho ao longo das últimas décadas tem revelado mudanças profundas na forma como indivíduos e organizações compreendem a produtividade, a comunicação e o próprio sentido de presença no ambiente laboral. Entre essas mudanças, o modelo de home office ganhou expressiva visibilidade, especialmente após o avanço das tecnologias digitais e a necessidade de reorganização das atividades profissionais em escala global.

No campo da Administração, esse fenômeno se tornou objeto de interesse crescente, tanto por sua capacidade de alterar práticas tradicionais de gestão quanto por seu impacto direto nos processos formativos dos futuros profissionais. Assim, compreender como o trabalho remoto é percebido, avaliado e incorporado às expectativas de carreira torna-se fundamental para pensar a formação acadêmica e as demandas contemporâneas do mercado.

No contexto da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), essa discussão assume contornos específicos. Os discentes do curso de Administração vivenciam uma realidade marcada por múltiplas experiências: a convivência com modelos híbridos de ensino, a realização de estágios e atividades extracurriculares, além do contato com conteúdos teóricos que problematizam o papel das organizações em cenários de constante mudança. Nesse ambiente, o home office deixa de ser apenas um tema emergente do mundo do trabalho e passa a integrar o horizonte de possibilidades profissionais desses estudantes.

A partir dessa aproximação entre teoria e experiência, torna-se pertinente investigar como esses futuros administradores percebem o home office, considerando suas vivências, expectativas e compreensões sobre o funcionamento das organizações contemporâneas. Essa problematização orienta o desenvolvimento da pesquisa, permitindo explorar nuances que ultrapassam respostas simples e que revelam percepções, significados e interpretações construídos pelos estudantes ao longo de sua formação.

¹ Lucas Lyra Andrade do Curso de Administração/UFMA. Contato(98)98100-1011/luccas.lyra@hotmail.com

² Professor(a) Orientador(a). Dr. Ademir da Rosa Martins Departamento de Ciências Contábeis, Imobiliárias e Administração DECCA/CCSo/UFMA. E-mail: Ademir.martins@ufma.br

Com base nessa reflexão, o objetivo geral deste estudo consiste em analisar o home office e as percepções dos discentes participantes do estudo do curso de Administração da UFMA sobre o home office, com foco na produtividade e na viabilidade desse modelo de trabalho. Para alcançar esse propósito, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos: apresentar o conceito e prática perpassando pela trajetória do Home Office e sua expansão; Compreender os impactos do Home Office na qualidade de vida e nas relações de trabalho; Entender a percepção dos discentes do curso de administração da UFMA no que se refere ao home office.

A justificativa para o desenvolvimento deste estudo apoia-se em diferentes dimensões. Do ponto de vista acadêmico, compreender como os estudantes avaliam o home office para ampliar o debate teórico sobre gestão do trabalho e inovação organizacional, agregando perspectivas de sujeitos que, em breve, poderão atuar na formulação de estratégias e políticas relacionadas a esse modelo. Do ponto de vista metodológico, a investigação oferece a oportunidade de examinar um fenômeno atual a partir das percepções dos próprios protagonistas do processo formativo, permitindo captar nuances que estudos exclusivamente teóricos não alcançam. Já no campo empírico, o trabalho torna-se relevante por auxiliar na compreensão das expectativas profissionais dos discentes e fornecer subsídios para discussões institucionais sobre formação, mercado de trabalho e práticas contemporâneas de gestão. Além disso, a pesquisa pode contribuir para o aprimoramento do conhecimento na área ao evidenciar como a geração que está ingressando no mundo do trabalho compreende e avalia formas alternativas de organização laboral.

Por fim, esta pesquisa caracteriza-se como um estudo descritivo, desenvolvido com abordagem mista (quantitativa e qualitativa). A dimensão quantitativa ocorre por meio da análise estatística das respostas fechadas, enquanto a dimensão qualitativa se dá pela interpretação das respostas abertas com base na análise de conteúdo, buscando compreender as percepções, interpretações e significados atribuídos ao home office, especialmente em relação à produtividade e à viabilidade desse modelo de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Do conceito à prática: a trajetória do home office e sua expansão

A expressão *home office* deriva do inglês e, em tradução literal, significa “escritório em casa”. Contudo, esse significado não implica que o profissional deva necessariamente executar suas atividades no espaço doméstico. A noção contemporânea do termo refere-se ao trabalho

desenvolvido fora das instalações da empresa, em qualquer ambiente considerado adequado pelo trabalhador. Nesse sentido, compreende-se que o home office envolve atividades intelectuais mediadas por ferramentas tecnológicas que possibilitam comunicação e execução das demandas profissionais. Como afirma a SOBRATT:

Home office, uma das modalidades de trabalho, é todo e qualquer trabalho intelectual, realizado em casa, com a utilização de tecnologias (computadores, tablets, smartphones, usando internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel) que permitam receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral (SOBRATT, 2020, p. 07).

A definição proposta pela SOBRATT (2020) mostra que o home office depende essencialmente do suporte tecnológico que viabiliza a execução das atividades profissionais fora da empresa. Ao mencionar diferentes dispositivos e formas de comunicação, a citação evidencia que essa modalidade se sustenta na troca contínua de informações e na conectividade. Dessa forma, o foco deixa de ser o local físico e passa a ser a capacidade de manter o fluxo de trabalho de maneira eficiente, destacando a centralidade da tecnologia nas novas formas de organização laboral.

Ainda antes de 2020, o cenário brasileiro já apresentava sinais de expansão das práticas remotas, especialmente entre empresas que buscavam maior flexibilidade e otimização de processos. Entretanto, com a chegada da pandemia de Covid-19, essa modalidade ganhou proporções inéditas. As medidas de distanciamento social e restrição de circulação impuseram a necessidade de adaptação imediata, levando gestores a reorganizar fluxos de trabalho, rever rotinas e implementar rapidamente estratégias que viabilizassem o desempenho das atividades de forma remota (Losekann; Mourão, 2020; Stangherlin; Oliveira, 2020).

No processo de transição, muitas organizações precisaram elaborar novas normas internas, fortalecer políticas de segurança da informação e adquirir recursos tecnológicos adequados ao teletrabalho (Losekann; Mourão, 2020). Para os profissionais, os desafios foram igualmente expressivos: dominar novas plataformas digitais em curto espaço de tempo, ajustar formas de comunicação e conciliar as demandas profissionais com a rotina doméstica, que se intensificou com o isolamento social (Costa, 2020; Losekann; Mourão, 2020).

A literatura também ressalta a flexibilidade como aspecto marcante dessa modalidade. Froehlich e Taschetto (2019) definem o home office da seguinte maneira:

O home office caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores.

A definição apresentada por Froehlich e Taschetto (2019) reforça que o home office surge diretamente do avanço tecnológico que transformou a forma de produzir e comunicar. Ao destacar o papel da internet e de seu uso contínuo, os autores evidenciam que o trabalho remoto se consolidou como resultado dessas mudanças estruturais. Assim, o home office passa a ser entendido não apenas como alternativa, mas como um modelo flexível capaz de atender às novas demandas organizacionais e às expectativas dos trabalhadores em um contexto cada vez mais digital.

SOBRATT (2018) contribui para essa discussão ao conceitua-lo como uma modalidade de prestação de serviços realizada predominantemente fora da sede da empresa, apoiada em dispositivos eletrônicos e recursos de comunicação. Luna (2014) complementa essa perspectiva ao destacar três dimensões que caracterizam o modelo: a flexibilização do local de execução; a autonomia relativa ao tempo, que substitui rotinas rígidas por metas; e a comunicação digital contínua entre colaboradores, mediada por tecnologias como e-mail, redes sociais, sites corporativos e telefonia.

No Brasil, o debate sobre home office ganhou visibilidade a partir de 1997, com o Seminário *Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio*. Em 1999, dois marcos impulsionaram ainda mais o tema: a criação da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), que passou a disseminar informações e pesquisas sobre o trabalho remoto, e o estabelecimento do grupo Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa (CTMC). Em 2003, o Fórum Latino-Americano de Teletrabalho (FLAT) reforçou o papel estratégico do teletrabalho na modernização das relações laborais (SILVA, 2014; SILVA, 2019).

Com o avanço da informatização e da conectividade, o home office consolidou-se como alternativa capaz de gerar impactos expressivos nas organizações. Estudos apontam que atividades administrativas e gerenciais podem ser desempenhadas remotamente com eficiência, resultando em aumento de produtividade e redução de custos operacionais (Linero; Rocha, 2020). A regulamentação incluída na Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei nº 13.467, inseriu oficialmente o teletrabalho na CLT, o que reforçou ainda mais sua adoção e ampliou sua legitimidade no contexto nacional (Mello, 2016).

2.2 Impactos do home office na qualidade de vida e nas relações de trabalho

Um aspecto central associado ao home office é sua capacidade de promover melhorias significativas na qualidade de vida dos trabalhadores. Ao eliminar preocupações cotidianas como o deslocamento até o trabalho, o tempo gasto no trânsito, a logística com filhos e os rígidos horários de entrada e saída. O profissional passa a contar com maior autonomia para organizar sua rotina. Essa nova dinâmica contribui para um cotidiano mais confortável e seguro, favorecendo tanto o bem-estar quanto a produtividade, já que as atividades são realizadas em um ambiente familiar e mais controlado.

O home office já se mostrou efetivo. Aliado a isso, você tira carros da rua, desafoga o transporte público e mobiliza a economia de outra forma. Você faz com que as pessoas tenham mais tempo para cuidar da saúde e que elas possam usufruir de coisas que lhes dão prazer sem que a empresa tenha redução das entregas e do faturamento — destaca o professor, acrescentando que muitos empresários estão preferindo adotar práticas que estimulem o bem-estar e a autonomia do funcionário em detrimento de um regime mais fechado de trabalho. (SOBRATT, 2020, p.1)

Nesse mesmo sentido, Schifer ;Veronica (2018) aponta que o trabalho remoto tende a aumentar a disposição dos colaboradores, justamente por possibilitar uma rotina livre do estresse característico do ambiente empresarial tradicional e dos longos deslocamentos diários. O tempo economizado, segundo a autora, pode ser investido em outras atividades importantes para a qualidade de vida.

Os funcionários que trabalham em casa tendem a apresentar maior disposição e bem-estar, já que realizam suas atividades em um ambiente mais confortável e com menos exposição aos fatores estressores típicos da rotina de escritório e dos deslocamentos diários. A redução do tempo gasto no trânsito permite que dediquem mais horas a atividades pessoais, o que pode contribuir para uma melhor qualidade de vida. De acordo com Barros e Silva (2018), o home office favorece a autonomia, diminui fontes de estresse e pode ampliar a satisfação e a produtividade dos trabalhadores.

Além dos benefícios individuais, as empresas também obtêm vantagens com essa modalidade, especialmente pela redução de gastos com transporte e pela possibilidade de manter equipes produtivas mesmo fora do espaço físico institucional. No entanto, é fundamental ressaltar que a legislação brasileira determina que cabe ao empregador custear e manter a estrutura necessária ao trabalho remoto, assegurando que o colaborador não arque com despesas indevidas. Essa responsabilidade é detalhada na CLT:

Art. 75-D, CLT. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2017, p.1)

O Art. 75-D da CLT evidencia que o home office, apesar de oferecer maior autonomia ao trabalhador, exige responsabilidade formal por parte do empregador quanto aos recursos necessários para a execução das atividades. Ao determinar que equipamentos, manutenção e infraestrutura sejam previstos em contrato, a legislação busca equilibrar as relações de trabalho e evitar que os custos do modelo recaiam sobre o empregado. Além disso, ao deixar claro que tais utilidades não compõem a remuneração, o dispositivo garante segurança jurídica tanto para empresas quanto para trabalhadores, fortalecendo a regulamentação do teletrabalho no país.

Quadro 1: Vantagens e desvantagens do modelo home office para os trabalhadores.

PARA OS TRABALHADORES	
VANTAGENS	DESVANTAGENS
Maior flexibilidade de horário	Tendência a trabalhar mais
Maior proximidade com a família	Perda de benefícios
Aumento da produtividade	Ceder espaço da casa para alocar objetos do trabalho
Diminuição do estresse	Distanciamento dos demais funcionários
Mais tempo livre	Desafio em adaptar a metodologia de trabalho
Redução de custos	Baixo desenvolvimento e motivação
Aumento da autonomia	Perda da infraestrutura adequada para trabalho
Maior capacidade de concentração	Distração com membros da família e invasão do espaço de trabalho
Privacidade	
Melhoria da qualidade de vida	
Mais tempo para cuidar do seu próprio bem estar	
Alimentação mais saudável	

Fonte: Elaboração própria com base nos estudos de Almeida (2019), Hau e Todescat (2018), Luna (2014), Mendes et al. (2020) e Silva (2019).

O Quadro 1 evidencia que o home office oferece aos trabalhadores um conjunto significativo de vantagens, especialmente relacionadas ao bem-estar, à autonomia e à gestão do tempo. Aspectos como a flexibilidade de horários, a redução do estresse e a maior proximidade com a família mostram que esse modelo pode favorecer uma rotina mais equilibrada e personalizada, além de possibilitar economia financeira e melhoria na saúde física e emocional. No entanto, as desvantagens indicam que esses benefícios não se distribuem de forma automática. A tendência a trabalhar mais horas, o risco de isolamento social, a falta de

infraestrutura adequada e a dificuldade de separar vida pessoal e profissional apontam para desafios estruturais e psicológicos que podem comprometer o desempenho e a motivação. Assim, o quadro demonstra que o home office é um modelo ambivalente: suas potencialidades dependem de condições adequadas, de apoio organizacional e de estratégias de adaptação por parte do trabalhador.

3 METODOLOGIA

Quanto aos objetivos, esta pesquisa classifica-se como descritiva e explicativa. Segundo Gil (2019), a pesquisa descritiva tem como propósito observar, registrar e analisar características de determinado grupo, sem interferir nos fenômenos estudados. Já a pesquisa explicativa busca identificar os fatores que contribuem para a ocorrência dos fenômenos, aprofundando a compreensão do tema estudado (GIL, 2019).

Além disso, esta pesquisa adota uma abordagem mista (quantitativa e qualitativa), combinando análises estatísticas das questões fechadas com análise de conteúdo das respostas abertas.

No que se refere aos procedimentos metodológicos, este estudo caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica e de campo. De acordo com Lakatos e Marconi (2021), a pesquisa bibliográfica consiste na exploração de materiais já publicados, como livros, artigos e documentos digitais, a fim de fundamentar teoricamente o estudo. A pesquisa de campo, por sua vez, envolve a coleta direta de informações junto aos participantes, permitindo maior proximidade com a realidade investigada.

Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário estruturado elaborado na plataforma Google Forms, composto por 20 perguntas fechadas e abertas. O questionário foi divulgado nos grupos de turma do curso de Administração da UFMA, possibilitando que os estudantes respondessem de forma voluntária e anônima.

O foco da pesquisa foi compreender as percepções dos discentes acerca do Home Office, sua prática e seus impactos na rotina profissional e acadêmica. A amostragem utilizada foi não probabilística por conveniência, conforme caracterizam Sampieri et al. (2021), uma vez que a participação ocorreu mediante disponibilidade dos estudantes no momento da coleta.

A coleta ocorreu no mês de novembro de 2025. Após o encerramento do período de respostas, os dados foram organizados e analisados. As questões fechadas foram tratadas por meio de estatística descritiva, com distribuição percentual das alternativas selecionadas. Já as questões abertas foram avaliadas à luz da análise de conteúdo, conforme Bardin (2016), permitindo identificar categorias e padrões de percepção qualitativa.

Os resultados obtidos na pesquisa bibliográfica e no questionário de campo foram integrados para fornecer uma visão ampla e aprofundada sobre a percepção dos estudantes do curso de Administração da UFMA acerca do Home Office, seus benefícios, desafios e implicações na qualidade de vida e nas relações de trabalho.

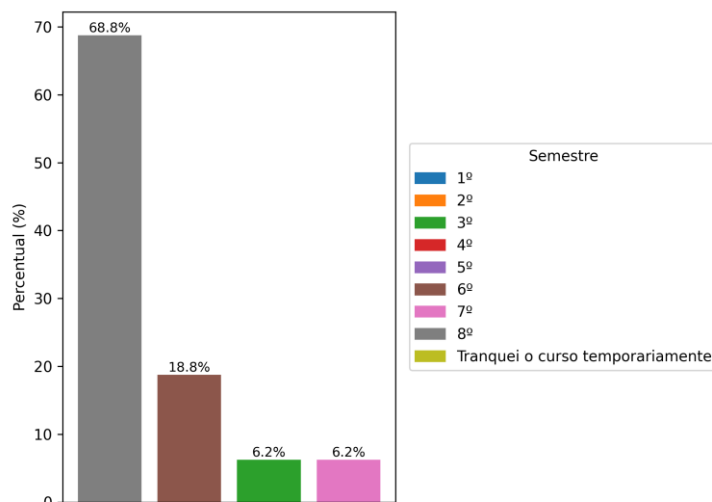
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, os resultados obtidos na pesquisa são apresentados e discutidos a partir de uma organização temática, estruturada em categorias que refletem as diferentes dimensões analisadas: perfil do respondente; preferência de modelo de trabalho; produtividade e desempenho; saúde mental e bem-estar; infraestrutura e inclusão digital; cultura organizacional e engajamento; e expectativas profissionais. Essa divisão permite integrar os dados quantitativos e qualitativos, facilitando a compreensão dos padrões presentes nas percepções dos estudantes sobre o home office.

4.1 Perfil do Respondente

O primeiro gráfico demonstra uma concentração expressiva de alunos no 8º semestre, representando 68,8% dos respondentes. Esse dado indica que a maior parte da amostra está em um momento intermediário do curso, no qual já possuem maior familiaridade com conceitos básicos da Administração e começam a se aproximar de conteúdos voltados para práticas profissionais. Apenas 18,8% estão no 6º semestre, e uma quantidade muito pequena corresponde a outros semestres ou mencionaram ter trancado temporariamente. Isso sugere uma amostra relativamente homogênea, o que pode facilitar a interpretação de percepções comuns referentes à formação e expectativas profissionais. Como mostra o gráfico.

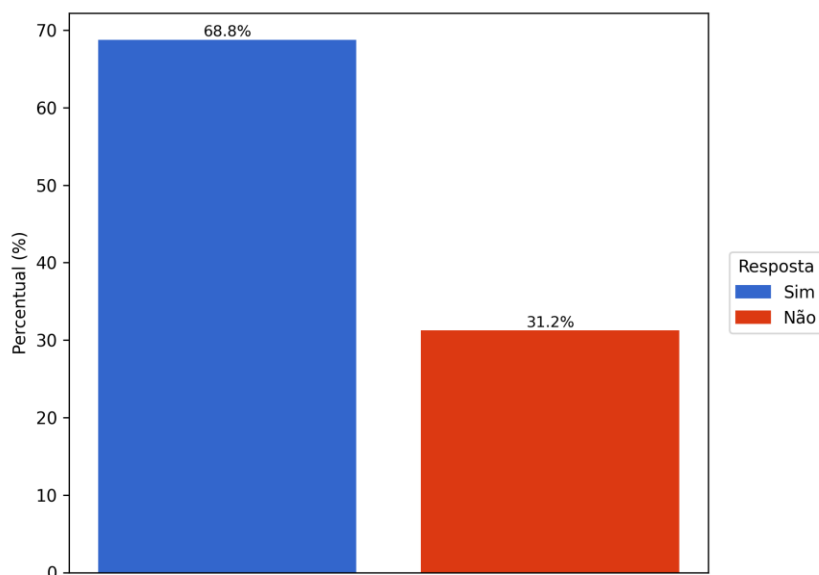
Gráfico 1- Qual o seu semestre atual no curso de Administração



Fonte: Próprio autor(2025)

No segundo gráfico, observa-se que 68,8% afirmaram já ter tido alguma experiência com trabalho remoto, enquanto 31,3% nunca tiveram essa experiência. Essa predominância revela que o trabalho remoto já faz parte da realidade da maioria dos estudantes, provavelmente influenciado pelo período pós-pandemia e pela crescente oferta de estágios, cursos e atividades acadêmicas a distância. Esse dado é relevante, pois mostra que os alunos respondentes possuem vivências práticas que podem influenciar sua opinião sobre o modelo remoto e suas expectativas de carreira. Assim como aparece no gráfico.

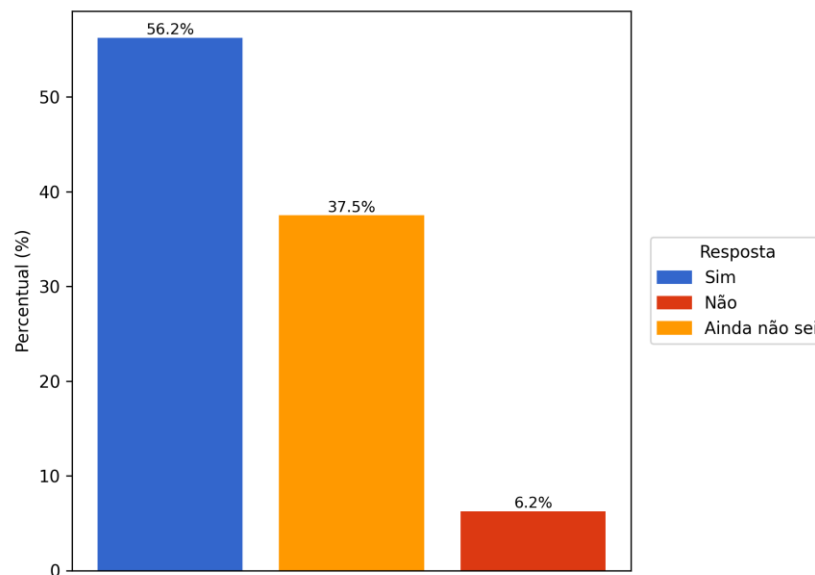
Gráfico 2- Você já teve alguma experiência de trabalho remoto(estágio, emprego, projeto acadêmico)



Fonte: Próprio autor(2025)

Foi questionado aos entrevistados se estes pretendem atuar profissionalmente em uma área que permita trabalho remoto, o gráfico 3 aponta que 56,3% pretendem atuar em área que permita trabalho remoto, enquanto 37,5% ainda não sabem e apenas uma minoria (6%) afirma que não pretende. A combinação desses resultados revela um cenário de abertura e interesse em carreiras flexíveis e digitais, embora ainda exista incerteza entre parte dos alunos — algo esperado em fases iniciais de formação, quando muitos ainda exploram possibilidades profissionais.

Gráfico 3- Você pretende atuar profissionalmente em uma área que permita trabalho remoto?

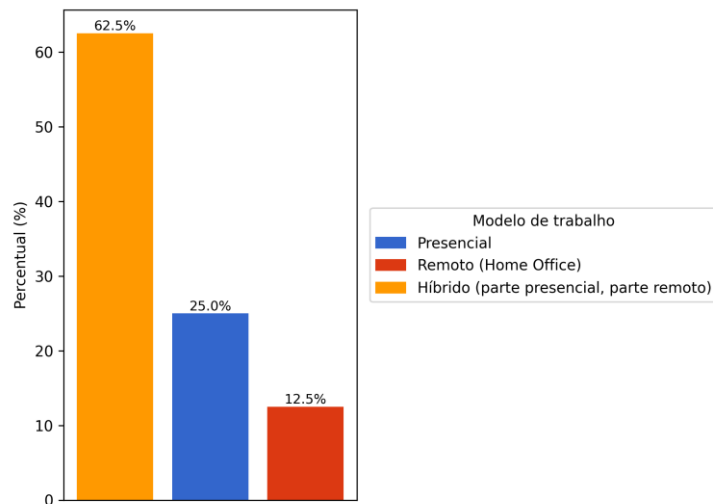


Fonte: Próprio autor(2025)

4.2 Preferência de Modelo de Trabalho

Os dados indicam que o modelo híbrido é o mais valorizado pelos respondentes, representando 62,5% das respostas. Esse resultado demonstra uma clara preferência por formatos que conciliam a flexibilidade do trabalho remoto com os benefícios da interação presencial. O modelo presencial foi apontado por 25% dos participantes, enquanto o trabalho totalmente remoto obteve apenas 12,5% das respostas, indicando menor adesão a esse formato entre os discentes analisados.

Gráfico 4- Qual modelo de trabalho você considera mais adequado para sua futura carreira



Fonte: Próprio autor(2025)

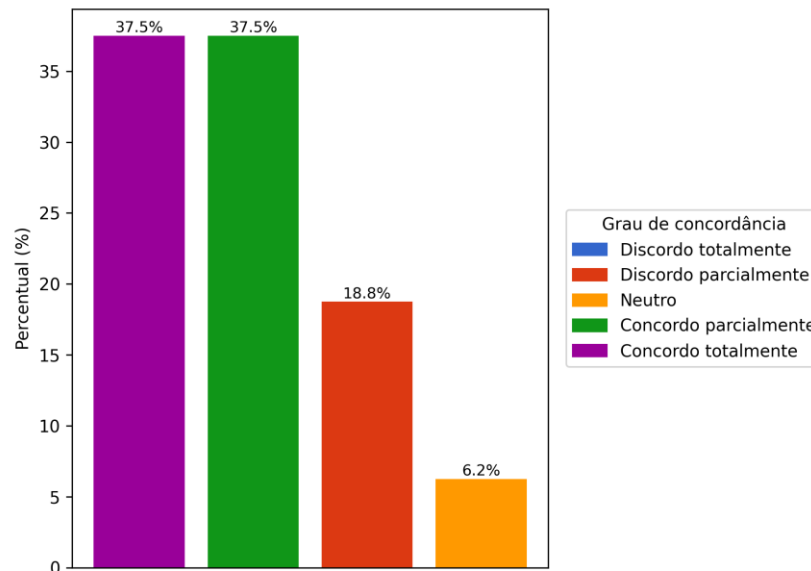
Tabela 1 – Resumo das justificativas das escolhas

Sujeito	Resposta resumida
1	Teve experiência remota, mas prefere interação e defende o híbrido
2	Serviço público permite home office no futuro
3	Valoriza presencial, mas quer dias remotos
4	Rende mais no presencial
5	Já fez estágio híbrido
6	Prefere sem trânsito e mais tempo livre
7	Atua em vendas e prefere presença física
8	Considera remoto, mas não no momento
9	Teve má experiência com remoto e prefere equilíbrio
10	Acredita que há mais vantagens (sem detalhar)
11	Prefere formato híbrido pela flexibilidade
12	Quer trabalhar de qualquer lugar do mundo
13	Acha importante manter interações presenciais
14	Valoriza limites claros entre trabalho e vida pessoal
15	Considera o modelo agradável
16	Trabalha presencial, mas a função permitiria remoto

O gráfico 5 revela uma percepção predominantemente positiva: 75%, onde 37,5% concordam totalmente e 37,5% concordam parcialmente) dos participantes concordam que o modelo híbrido é uma tendência sustentável para o futuro do trabalho, enquanto 18,8%

permanecem neutros. Não houve discordância total, indicando forte aceitação e confiança no modelo híbrido como alternativa viável e alinhada às demandas atuais do mercado.

Gráfico 5- Você acredita que o modelo híbrido é uma tendência sustentável para o futuro do trabalho?

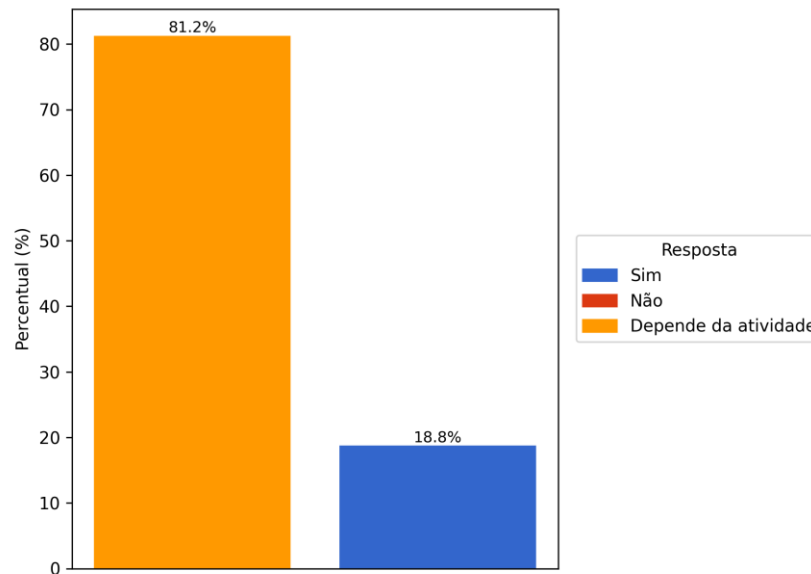


Fonte: Próprio autor(2025)

4.3 Produtividade e Desempenho

O gráfico 6 demonstra que 81,3% dos participantes afirmam que a produtividade no remoto depende da atividade, indicando que o desempenho não é uniforme e varia conforme o tipo de tarefa. Apenas 18,8% responderam “Sim”, ou seja, se consideram mais produtivos nesse modelo. Não houve respostas marcando “Não”.

Gráfico 6- Você se considera mais produtivo trabalhando remotamente?

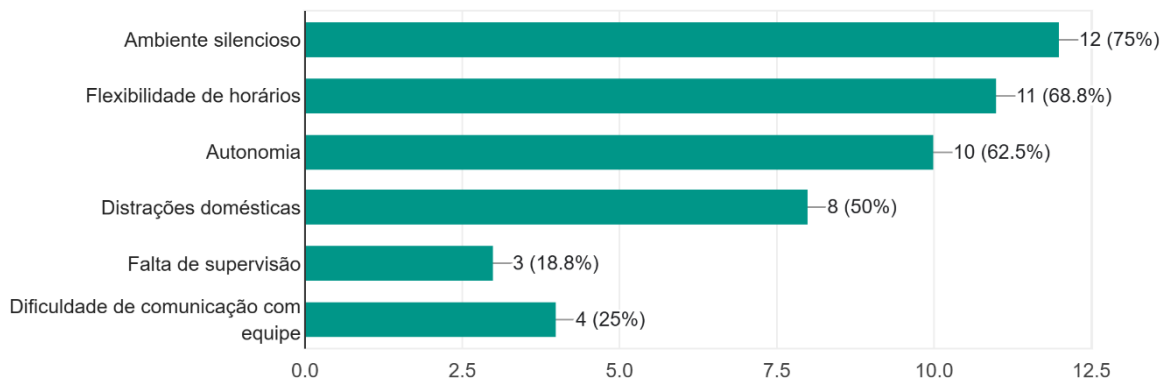


Fonte: Próprio autor(2025)

A análise dos dados indica que os fatores que mais influenciam a produtividade no Home Office são o ambiente silencioso (12 respostas – 75%), a flexibilidade de horários (11 respostas – 68,8%) e a autonomia (10 respostas – 62,5%). Entre os fatores que mais prejudicam o desempenho, destacam-se as distrações domésticas (8 respostas – 50%), a dificuldade de comunicação com a equipe (4 respostas – 25%) e a falta de supervisão (3 respostas – 18,8%). Os resultados demonstram que, embora haja forte valorização de condições que favorecem a autonomia e o conforto, ainda existem desafios relacionados ao ambiente doméstico e à organização do trabalho remoto. Assim como mostra o gráfico 7.

Questionou-se quais fatores mais influenciam sua produtividade no home office, dos 16 respondentes: responderam que depende da empresa: 11 respostas (68,8%), sim (pode comprometer): 4 respostas (25%). Não (não compromete): 1 resposta (6,2%) A maioria (68,8%) acredita que o impacto do Home Office no trabalho em equipe depende das práticas e da estrutura da empresa, enquanto 25% veem risco de comprometimento e apenas 6,2% não percebem impacto negativo.

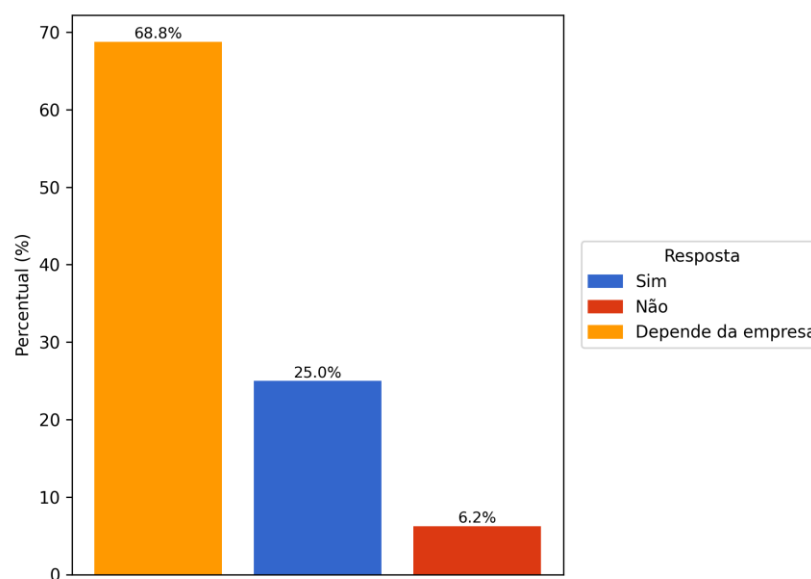
Gráfico 7- Quais fatores mais influenciam sua produtividade no Home Office?(marque até 3)



Fonte: Próprio autor(2025)

Indagados se os sujeitos acreditam que o home office pode comprometer a qualidade do trabalho em equipe, com base nas 16 respostas: depende da empresa: 11 respostas (68,8%), sim, pode comprometer: 4 respostas (25,0%), não compromete: 1 resposta (6,2%). Conclusão: a maioria dos participantes (68,8%) considera que o impacto do Home Office na qualidade do trabalho em equipe varia conforme a organização da empresa, enquanto 25% acreditam que ele pode comprometer a qualidade do trabalho em equipe e apenas 6,2% não veem prejuízos.

Gráfico 8- Você acredita que o home office pode comprometer a qualidade do trabalho em equipe

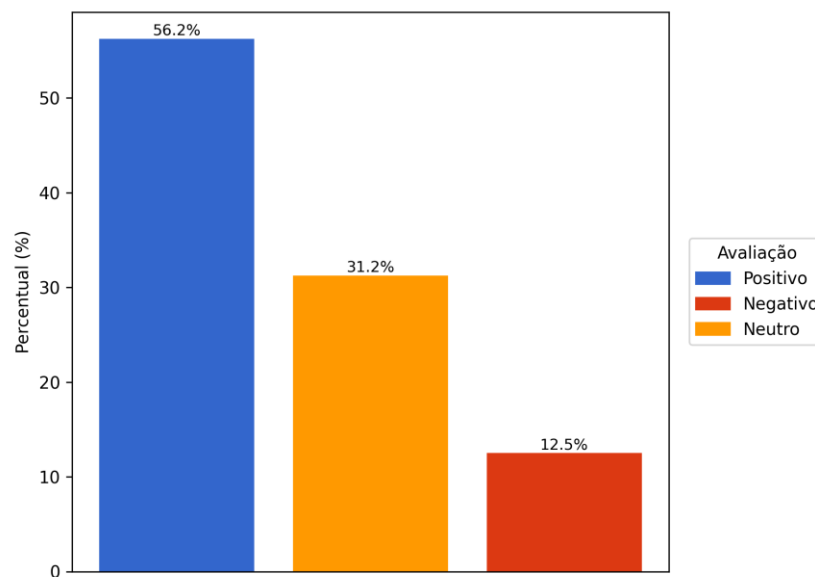


Fonte: Próprio autor(2025)

4.4 Saúde Mental e Bem-estar

Questionados como eles avaliam o impacto do home office na sua saúde mental, com base nas 16 respostas: impacto positivo: 9 respostas (56,3%), impacto neutro: 5 respostas (31,3%), impacto negativo: 2 respostas (12,5%). Conclusão: A maioria dos participantes (56,3%) avalia que o Home Office tem impacto positivo na saúde mental, enquanto 31,3% consideram o efeito neutro e apenas 12,5% percebem impacto negativo. Como aparece no gráfico abaixo.

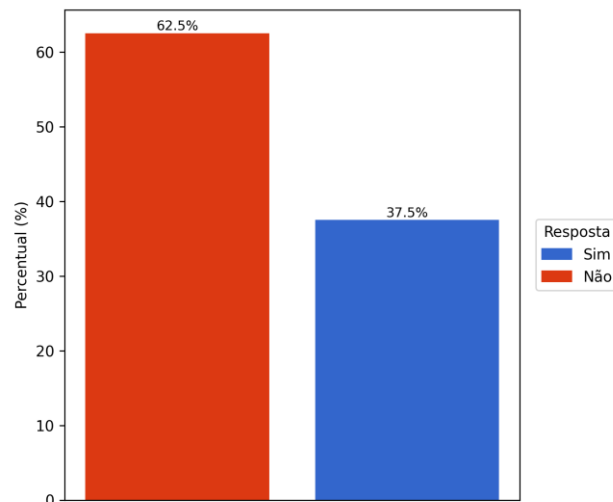
Gráfico 9- Como eles avaliam o impacto do home office na sua saúde mental



Fonte: Próprio autor(2025)

Questionados se os entrevistados sentem dificuldade em separar vida pessoal e profissional no trabalho remoto, observou-se que a maioria dos participantes afirmou não sentir essa dificuldade. A pesquisa, que contou com um total de 16 respostas, apresentou os seguintes resultados estatísticos: Não (não sentem dificuldade): 62,5% dos participantes. Sim (sentem dificuldade): 37,5% dos participantes.

Gráfico 10- Você sente dificuldade em separar vida pessoal e profissional no trabalho remoto?

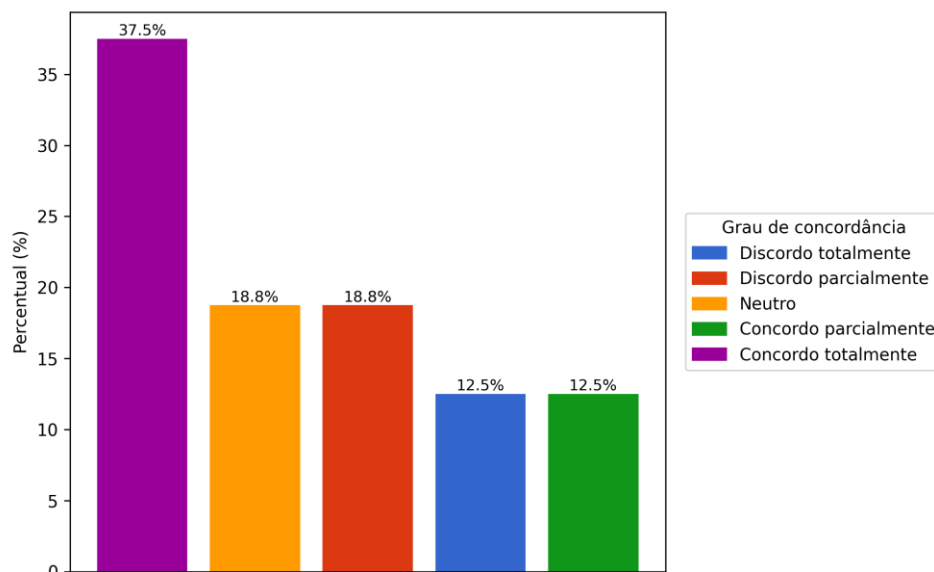


Fonte: Próprio autor(2025)

Indagados sobre se o home office contribui para o seu bem-estar geral, os questionados de acordo com o gráfico de pizza apresenta, os resultados de uma pesquisa sobre a percepção do home office e seu impacto no bem-estar geral, com um total de 16 respostas. A maioria dos entrevistados concorda que o home office contribui para o bem-estar, enquanto uma minoria discorda ou é neutra.

Concordância Majoritária: Combinando "Concordo totalmente" (37.5%) e "Concordo parcialmente" (12.5%), 50% dos respondentes têm uma visão positiva. Discordância Minoritária: Combinando "Discordo totalmente" (12.5%) e "Discordo parcialmente" (18.8%), 31.3% dos respondentes têm uma visão negativa. Neutralidade: 18.8% dos respondentes são neutros.

Gráfico 11- o home office contribui para o seu bem-estar geral?



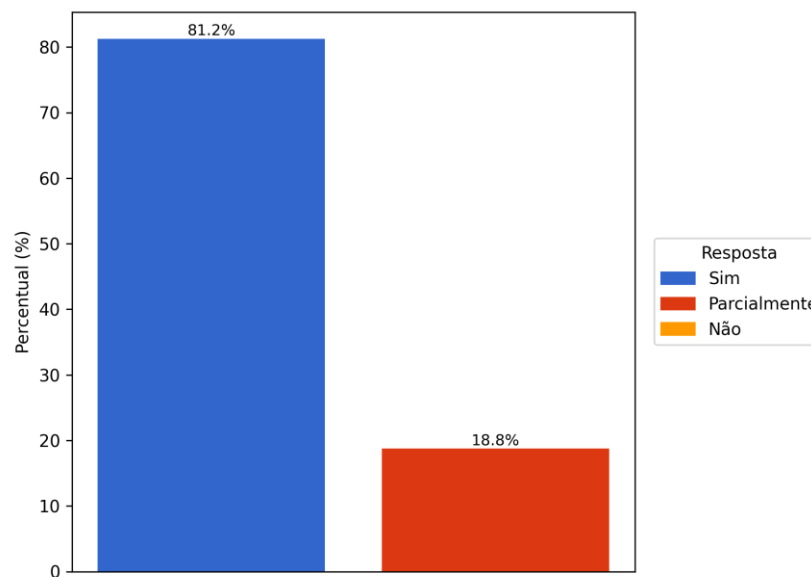
Fonte: Próprio autor(2025)

4.5 Infraestrutura e Inclusão Digital

Os entrevistados foram perguntados se estes possuem estrutura adequada para realizar atividades remotas(internet, computador, ambiente), diante disso, o gráfico de pizza apresenta os resultados da pesquisa sobre a estrutura adequada para atividades remotas, com um total de 16 respostas.

A grande maioria dos respondentes possui estrutura adequada para realizar atividades remotas (internet, computador, ambiente), enquanto uma minoria possui apenas parcialmente ou não possui. Estrutura Adequada: 81.3% dos respondentes afirmam possuir estrutura adequada ("Sim"). Estrutura Parcial: 18.8% dos respondentes possuem estrutura parcialmente adequada ("Parcialmente"). Ausência de Estrutura: 0% dos respondentes não possuem estrutura adequada ("Não").

Gráfico 12- Você possui estrutura adequada para realizar atividades remotas(internet, computador, ambiente)?



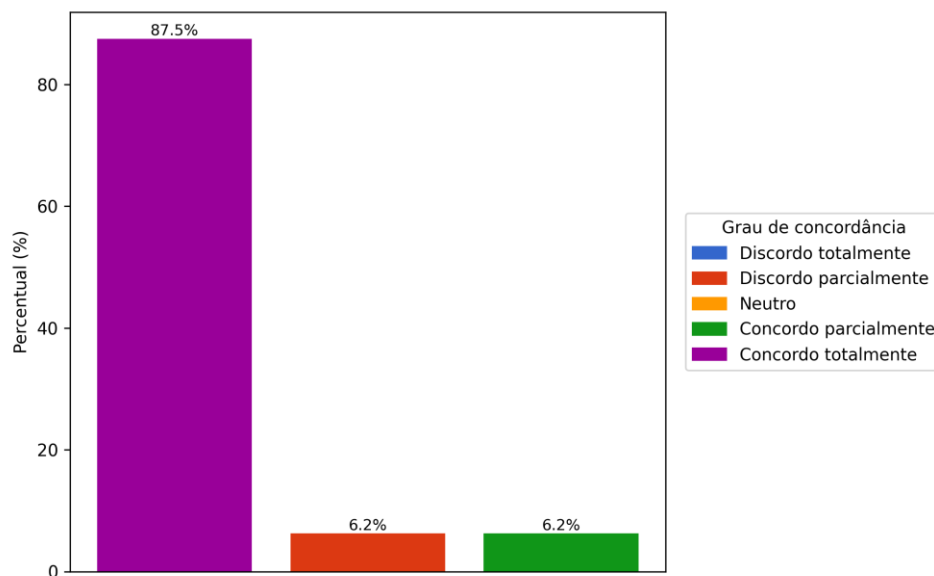
Fonte: Próprio autor(2025)

Os sujeitos foram perguntados sobre a falta de infraestrutura pode limitar oportunidades de trabalho remoto para alguns colegas, os mesmos responderam de acordo com o gráfico de pizza ilustra os resultados de uma pesquisa sobre a limitação de oportunidades de trabalho remoto devido à falta de infraestrutura, baseada em 16 respostas.

A esmagadora maioria dos respondentes concorda totalmente que a falta de infraestrutura pode limitar as oportunidades de trabalho remoto para alguns colegas. As outras

opções de resposta (discordo totalmente/parcialmente, neutro, concordo parcialmente) representam uma minoria muito pequena. Concordância Total: 87.5% dos respondentes concordam totalmente com a afirmação. Outras Respostas: Os 12.5% restantes das respostas estão distribuídos entre as outras quatro opções.

Gráfico 13- A falta de infraestrutura pode limitar oportunidades de trabalho remoto para alguns colegas?



Fonte: Próprio autor(2025)

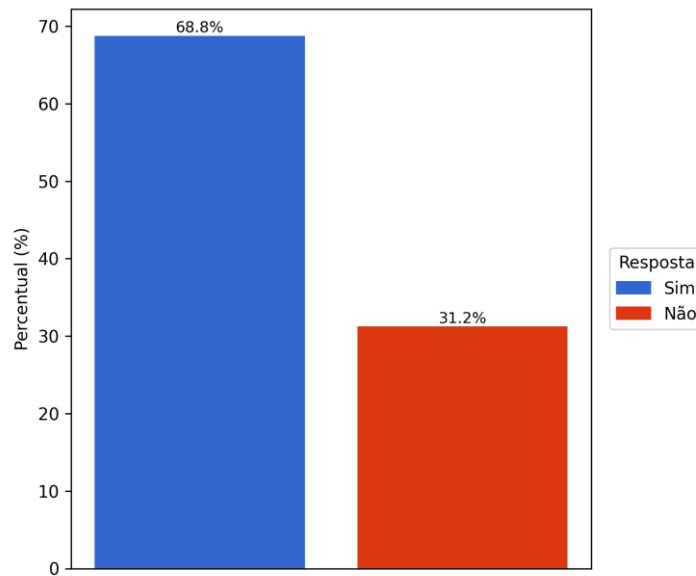
O gráfico de pizza ilustra os resultados de uma pesquisa sobre a percepção se o **home office pode aumentar a desigualdade entre profissionais**, baseada em **16 respostas**.

Resumo Estatístico

A maioria dos respondentes **acredita** que o home office pode aumentar a desigualdade entre profissionais, enquanto uma minoria significativa acredita que não.

- **Crença em Desigualdade: 68.8%** dos respondentes ("Sim") acreditam que o home office pode aumentar a desigualdade.
- **Ausência de Crença em Desigualdade: 31.3%** dos respondentes ("Não") acreditam que o home office não aumenta a desigualdade.

Gráfico 14-Você acredita que o home office pode aumentar a desigualdade entre profissionais

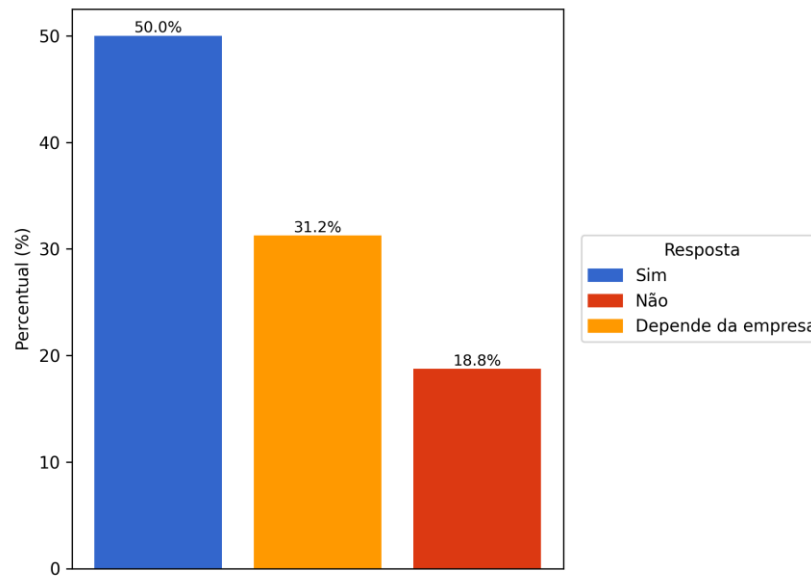


Fonte: Próprio autor(2025)

4.6 Cultura Organizacional e Engajamento

Perguntados se acreditam que o home office pode aumentar a desigualdade entre profissionais estes, mediante isso, o gráfico de pizza ilustra os resultados de uma pesquisa sobre a percepção se o Home Office dificulta a construção de vínculos com colegas e líderes, baseada em 16 respostas. As opiniões dos respondentes estão igualmente divididas sobre se o home office dificulta a construção de vínculos. Acreditam que Dificulta: 50% dos respondentes ("Sim") acreditam que o home office dificulta a construção de vínculos. Não Dificulta/Depende: Os outros 50% dos respondentes estão divididos entre "Não" (31.3%) e "Depende da empresa" (18.8%).

Gráfico 15-Você acredita que o Home Office dificulta a construção de vínculos com colegas e líderes?



Fonte: Próprio autor(2025)

Foi indagado aos respondentes quais fatores consideram essenciais para manter o engajamento em ambientes remotos. As respostas abertas foram analisadas qualitativamente, e o conjunto das manifestações está representado no gráfico correspondente, elaborado a partir das 16 respostas obtidas. De acordo com os dados, os discentes destacaram elementos fundamentais que influenciam diretamente o engajamento, demonstrando percepção clara sobre as necessidades específicas do trabalho remoto.

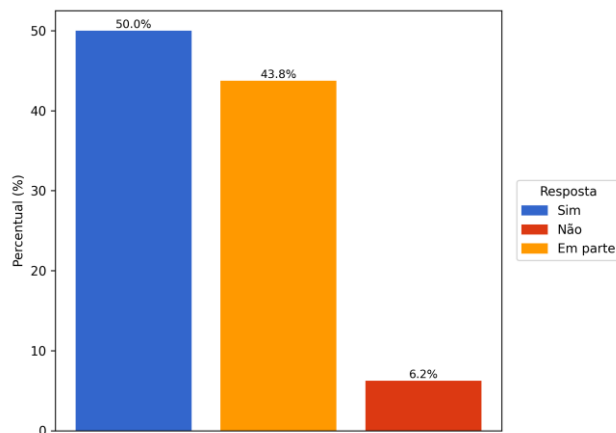
Entre os fatores mais mencionados, evidenciam-se: comunicação clara entre equipes, realização de reuniões regulares, definição objetiva de metas, fornecimento de feedback contínuo por parte da liderança e disponibilidade de suporte tecnológico adequado. Esses elementos, apontados de forma recorrente pelos respondentes, mostram que o engajamento em ambientes remotos depende de práticas estruturadas de gestão, infraestrutura eficiente e alinhamento constante entre colaboradores e líderes.

Aliado a isso, foi indagado se os sujeitos acreditam que empresas devem investir em treinamentos específicos para trabalho remoto, estes responderam de acordo com o gráfico de pizza ilustra os resultados de uma pesquisa sobre a percepção se as empresas devem investir em treinamentos específicos para trabalho remoto, baseada em 16 respostas. Há um consenso total entre os respondentes de que as empresas devem, sim, investir em treinamentos específicos para o trabalho remoto. Concordância Unânime: 100% dos respondentes concordam com a afirmação. Discordância: 0% dos respondentes discordam da afirmação.

4.7 Expectativas Profissionais

Foram perguntados se os entrevistados sentem preparados para atuar profissionalmente em ambientes remotos, e o gráfico abaixo ilustra os resultados de uma pesquisa sobre o sentimento de preparo para atuar profissionalmente em ambientes remotos, baseada em 16 respostas. As opiniões dos respondentes estão divididas, mas a maioria sente-se preparada ou parcialmente preparada para o trabalho remoto. Sentem-se Preparados: 50% dos respondentes ("Sim") sentem-se preparados. Sentem-se Parcialmente Preparados: 43.8% dos respondentes ("Em parte") sentem-se parcialmente preparados. Não sentem-se preparados: Apenas 6.2% dos respondentes ("Não") não se sentem preparados.

Gráfico 16- Você se sente preparado para atuar profissionalmente em ambientes remotos?



Fonte: Próprio autor(2025)

Os participantes indicaram, em resposta aberta, quais competências julgam essenciais para o trabalho em home office. As manifestações, consolidadas no gráfico correspondente, baseiam-se nas 16 respostas obtidas e evidenciam foco em habilidades de autogerenciamento. Entre as competências mais citadas destacam-se disciplina, organização e gestão do tempo, apontadas como fundamentais para manter produtividade sem supervisão direta. Também foram mencionadas responsabilidade e comunicação eficaz, reforçando a necessidade de clareza, autonomia e alinhamento constante em atividades remotas. As respostas demonstram compreensão dos estudantes sobre as exigências comportamentais e operacionais que sustentam o desempenho nesse modelo de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada ao longo deste estudo permitiu compreender de forma ampla como os discentes do curso de Administração da Universidade Federal do Maranhão (UFMA),

participantes da pesquisa, percebem o home office, especialmente no que se refere à produtividade, à viabilidade e às expectativas profissionais relacionadas a esse modelo de trabalho. Os resultados evidenciaram que o home office e suas variações como o modelo híbrido, já fazem parte do horizonte formativo e das experiências práticas de grande parte dos estudantes, refletindo transformações recentes nas dinâmicas laborais e no uso das tecnologias digitais.

Os dados coletados revelaram uma tendência consistente de valorização do modelo híbrido, considerado por 62,5% dos respondentes como o formato mais adequado para a futura carreira, por conciliar flexibilidade e interação presencial. Da mesma forma, 75% dos discentes veem o híbrido como uma tendência sustentável para o futuro do trabalho, o que demonstra alinhamento entre expectativas acadêmicas e as mudanças observadas no mercado profissional. Apesar disso, os resultados também revelam que a produtividade no home office não é percebida de maneira uniforme: 81,3% afirmam que o desempenho depende do tipo de atividade, indicando que o trabalho remoto ainda requer condições específicas para se consolidar como prática eficaz.

Os fatores que potencializam a produtividade no home office, como ambiente silencioso, flexibilidade de horários e autonomia, mostram que os estudantes reconhecem os benefícios da modalidade, especialmente no que diz respeito à qualidade de vida e ao equilíbrio entre responsabilidades pessoais e acadêmicas. Por outro lado, desafios como distrações domésticas, dificuldades de comunicação com a equipe e falta de supervisão revelam limitações estruturais que ainda precisam ser consideradas por instituições e empresas que pretendem consolidar o trabalho remoto como prática recorrente.

De modo geral, a pesquisa demonstra que os futuros administradores da UFMA, participantes do estudo, enxergam o home office como uma prática viável, porém condicionada a fatores organizacionais, tecnológicos e individuais que garantam sua efetividade. O estudo contribui, assim, para ampliar o debate sobre as novas configurações do trabalho, oferecendo subsídios para reflexões institucionais sobre formação profissional, práticas de gestão e cenários emergentes no mercado contemporâneo.

Por fim, destaca-se que a pesquisa apresenta potencial para aprofundamentos futuros, especialmente com amostras maiores, comparação entre diferentes cursos ou investigação dos impactos emocionais e cognitivos do trabalho remoto na formação universitária. Ainda assim,

os resultados obtidos oferecem um panorama consistente sobre como a nova geração de profissionais compreende o home office, suas possibilidades e seus desafios na construção de percursos de carreira.

REFERÊNCIAS

ARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARROS, A.; SILVA, L. Home office: qualidade de vida e produtividade no trabalho.

Revista de Administração Contemporânea, v. 22, n. 3, p. 45–59, 2018.

COSTA, S. D. M. Práticas, possibilidades e perspectivas do trabalho home-office em meio à pandemia da Covid-19 no Brasil. In: XLIV ENCONTRO DA ANPAD – EnANPAD 2020, 2020, Evento Online. *Anais...* Disponível em: <http://www.anpad.org.br/>. Acesso em: 15 jul. 2021.

FROEHLICH, Cristiane; TASCHETTO, Maira. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. Vale do Sinos e Paranhana: **Recape - Revista de Carreiras e Pessoas**, 2019.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

LINERO, C.; ROCHA, L. M. Os desafios na manutenção do regime de teletrabalho no Brasil após a pandemia da Covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 2, n. 4, p.125-148, dez. 2020.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>. Acesso em: 23 jun. 2022.

LUNA, Roger Augusto. Home office: um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**, Fortaleza, v. 3, n. 1, jul. 2014. Disponível em: [link não informado]. Acesso em: 20 abr. 2020.

MELLO, A. **Teletrabalho**: perspectivas e recomendações. 2016. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2016/08/ok_TELETRABALHO. Acesso em: 07 maio 2021.

MELLO, D. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. 2020. Acesso em: 07 maio 2021.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. *Metodologia de pesquisa*. 6. ed. Porto Alegre: Penso, 2021.

SILVA, G. di F. F. da. **Perspectivas sobre o teletrabalho no contexto da administração pública brasileira**: um anteprojeto. 2014. 88 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Administração Pública, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação

Getúlio Vargas, Brasília, 2014. Disponível em: <http://rigeo.cprm.gov.br/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

SILVA, Juliana Conceição. **Home office é regulamentado pela Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/>. Acesso em: 06 jun. 2020.

SILVA, Oseas Alves da. **A reforma trabalhista e o teletrabalho em domicílio: saúde e qualidade de vida**. 2019. 82 f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES(SOBRATT). **Orientação para a implantação e prática do teletrabalho e home office**. 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/>. Acesso em: 20 nov. 2023.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES(SOBRATT). **Considerações essenciais acerca do teletrabalho**. 2018. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/>. Acesso em: 21 nov. 2023.

ANEXO A - QUESTIONÁRIO APLICADO

Instrumento utilizado para a coleta de dados da pesquisa, aplicado aos discentes do Curso de Administração da UFMA.

1. Qual o seu semestre atual no curso de Administração?
 - 1º
 - 2º
 - 3º
 - 4º
 - 5º
 - 6º
 - 7º
 - 8º
 - Tranquei o curso temporariamente

2. Você já teve alguma experiência de trabalho remoto (estágio, emprego ou projeto acadêmico)?
 - Sim
 - Não

3. Você pretende atuar profissionalmente em uma área que permita trabalho remoto?
 - Sim
 - Não
 - Ainda não sei

4. Qual modelo de trabalho você considera mais adequado para sua futura carreira?
 - Presencial
 - Remoto / Home Office
 - Híbrido (parte presencial, parte remota)

5. Justifique a sua escolha anterior.

6. Você acredita que o modelo híbrido é uma tendência sustentável para o futuro do trabalho?
- Discordo totalmente
 - Discordo parcialmente
 - Neutro
 - Concordo parcialmente
 - Concordo totalmente
7. Você considera que o home office favorece uma produção mais colaborativa?
- Sim
 - Não
 - Depende da atividade
8. Quais fatores mais influenciam sua produtividade no home office?
(Marque mais de uma opção, se necessário.)
- Ambiente silencioso
 - Flexibilidade de horários
 - Autonomia
 - Distrações domésticas
 - Falta de estrutura
 - Dificuldade de comunicação com a equipe
9. Você acredita que o home office pode comprometer a qualidade do trabalho em equipe?
- Sim
 - Não
10. Como você avalia o impacto do home office na sua saúde mental?
- Positivo
 - Negativo
 - Neutro

11. Você sente dificuldade em separar vida pessoal e profissional no trabalho remoto?
- Sim
 - Não
12. O home office contribui para o seu bem-estar geral?
- Discordo totalmente
 - Discordo parcialmente
 - Neutro
 - Concordo parcialmente
 - Concordo totalmente
13. Você possui estrutura adequada para realizar atividades remotas (internet, computador e ambiente organizado)?
- Sim
 - Parcialmente
 - Não
14. A falta de infraestrutura pode limitar as oportunidades de trabalho remoto para alguns colegas?
- Discordo totalmente
 - Discordo parcialmente
 - Neutro
 - Concordo parcialmente
 - Concordo totalmente
15. Você acredita que o Home Office pode aumentar a desigualdade entre profissionais?
- Sim
 - Não
16. Você acredita que o home office dificulta a construção de vínculos com colegas e líderes?
- Sim
 - Não
 - Depende da empresa

17. Quais fatores você considera essenciais para manter o engajamento em ambientes remotos?

(Resposta aberta)

18. Você acredita que empresas devem investir em treinamentos específicos para trabalho remoto?

Sim

Não

19. Você se sente preparado para atuar profissionalmente em ambientes remotos?

Sim

Não

Em parte

20. Quais competências você considera mais importantes para trabalhar em Home Office?

(Resposta aberta)