

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Etec Rodrigues de Abreu

**Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio de Técnico
em Administração**

Ana Beatriz Vasconi de Medeiros
Heloisa Paroliz Arantes
Isaac de Souza
Julia de Amarins Silva
Julia de Paula Freitas

**ADOÇÃO DO HOME OFFICE E SEUS IMPACTOS NA GESTÃO DE
PESSOAS**

Ana Beatriz Vasconi de Medeiros
Heloisa Paroliz Arantes
Isaac de Souza
Julia de Amarins Silva
Julia de Paula Freitas

Adoção do Home Office e seus impactos na gestão de pessoas

Bauru
2025

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Rodrigues de Abreu, como
requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Administração
Orientador: Prof. Glaucia Fernanda Canela Losila

AGRADECIMENTOS

A Deus....

Á Prof. Glaucia Fernanda Canela Losila , meu orientador e amigo de todas as horas, que acompanhou...

Á Prof^a Thais Hermoso

Ao coordenador Fernando Campos

Aos professores que contribuíram...

Epígrafe...

“A melhor maneira de prever o futuro é criá-lo.”
— Peter Drucker

ARANTES, Heloísa Paroliz; MEDEIROS, Ana Beatriz Vasconi de; SILVA, Júlia de Amarins; SOUZA, Isaac de. Adoção do home office e seus impactos na gestão de pessoas. 31 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Administração) – Etec Rodrigues de Abreu, Bauru, 2025.

RESUMO

O presente trabalho tem como tema a adoção do home office e seus impactos na gestão de pessoas nas organizações. O objetivo geral é analisar as mudanças provocadas por esse modelo de trabalho, considerando aspectos como liderança, comunicação, produtividade e bem-estar dos colaboradores. Para isso, foi utilizada uma metodologia de pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa e quantitativa, complementada por questionários aplicados a profissionais e estudantes, além de entrevistas com colaboradores e gestores. Os resultados indicam que, embora o home office proporcione flexibilidade e melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ainda existem desafios relacionados à comunicação, controle de produtividade e manutenção da motivação. Conclui-se que o sucesso desse modelo depende diretamente de práticas eficazes de gestão de pessoas, uso adequado de tecnologias e incentivo à autonomia, resultando em um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo.

Palavras-chave: Home office. Gestão de pessoas. Produtividade. Comunicação. Bem-estar.

ARANTES, Heloísa Paroliz; MEDEIROS, Ana Beatriz Vasconi de; SILVA, Júlia de Amarins; SOUZA, Isaac de. Adoção do home office e seus impactos na gestão de pessoas. 31 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Administração) – Etec Rodrigues de Abreu, Bauru, 2025.

ABSTRACT

The present study addresses the adoption of home office work and its impacts on people management within organizations. The main objective is to analyze the changes brought by this work model, focusing on leadership, communication, productivity, and employee well-being. The research methodology combined bibliographic review with qualitative and quantitative approaches, using questionnaires and interviews with professionals and students. The results show that, although remote work offers flexibility and a better work-life balance, challenges remain regarding communication, productivity control, and motivation. It is concluded that the success of home office depends on effective people management practices, appropriate use of technology, and encouragement of autonomy, resulting in a more balanced and productive work environment.

Key words: Home office. People management. Productivity. Communication. Well-being.

Key-words: Home office. People management. Productivity. Communication. Well-being.

LISTA DE FIGURAS

Nenhuma entrada de sumário foi encontrada.

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

ABNT Associação Brasileira de Normas Técnicas

ETEC Escola Técnica Estadual

NBR NORMAS TÉCNICAS BRASILEIRAS

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Problema	14
1.2 Hipóteses	15
1.3 Objetivos	15
1.3.1 Objetivo Geral	15
1.3.2 Objetivos Específicos	15
1.4 Justificativa	16
1.5 Metodologia	16
2 DESENVOLVIMENTO	17
2.1 Evolução do trabalho remoto e sua consolidação no pós-pandemia	17
2.2 Desafios da gestão de pessoas no modelo home office	17
2.3 Estratégias de comunicação e produtividade em equipes remotas	18
2.4 Iniciativas de bem-estar e motivação no trabalho a distância	18
2.5 Análise e discussão dos dados	19
3 ENTREVISTA E QUESTIONÁRIO	19
3.0 Entrevista	19
3.1 Entrevista	19
3.2 Questionário	20
4 CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIAS	22
APÊNDICES	23
APÊNDICE A – Instrumento de Pesquisa Utilizado na Coleta de Dados	24
APÊNDICE B – Entrevista com profissional de Recursos Humanos	25
APÊNDICE C – Formulário aplicado	26

1. INTRODUÇÃO

1.1 PROBLEMA

O problema central desta pesquisa consiste em entender como a adoção do home office impacta a gestão de pessoas nas organizações, especialmente no que se refere à comunicação, produtividade e bem-estar dos colaboradores. Com o aumento desse modelo de trabalho, muitos gestores enfrentam desafios para manter a eficiência das equipes à distância, enquanto buscam garantir a motivação e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A questão que se pretende responder é: quais são os principais desafios enfrentados pelos gestores na adaptação ao home office e como podem ser superados para garantir um bom desempenho organizacional?

1.2 HIPÓTESES

A implementação de práticas adequadas de gestão, o home office pode ser tão ou mais eficiente que o trabalho presencial, parte-se da hipótese de que o home office pode alcançar níveis de eficiência iguais ou superiores ao trabalho presencial, desde que sejam aplicadas práticas eficazes de gestão de pessoas. A proposta é que, por meio de uma comunicação clara, acompanhamento da produtividade e iniciativas que promovam o bem-estar dos colaboradores, os gestores consigam lidar com os desafios do modelo remoto. Com isso, acredita-se que as equipes possam manter um bom desempenho mesmo fora do ambiente físico da empresa. A pesquisa se propõe a avaliar por meio de análises de acordo com o contexto apresentado, se essas estratégias realmente contribuem para resultados positivos nas organizações que adotaram o trabalho à distância.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 GERAL

Analizar os impactos da adoção do home office na gestão de pessoas nas organizações, com foco nas mudanças observadas na liderança, comunicação e

produtividade das equipes, e como essas mudanças afetam o desempenho organizacional e o bem-estar dos colaboradores.

1.1.2 ESPECÍFICOS

1. Investigar as práticas de comunicação utilizadas pelas empresas no home office, buscando entender como essas práticas afetam a interação entre líderes e colaboradores e impactam o desempenho das equipes.
2. Identificar os desafios enfrentados pelos gestores ao liderar equipes remotas e explorar as soluções adotadas para manter a produtividade e o engajamento.
3. Avaliar as iniciativas de bem-estar aplicadas pelas empresas no modelo de home office e como elas contribuem para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos colaboradores, impactando sua motivação e satisfação no trabalho.
4. Comparar o desempenho das equipes que operam no home office com as que permanecem no modelo presencial, para analisar se o trabalho remoto pode ser tão eficiente quanto o trabalho presencial, no que diz respeito à produtividade e ao bem-estar das equipes.

1.2 JUSTIFICATIVA

O tema “Adoção do Home Office e seus impactos na gestão de pessoas” é relevante devido ao crescimento do trabalho remoto após a pandemia. Essa mudança exige novas estratégias de liderança, comunicação e motivação. O estudo busca compreender os desafios enfrentados pelos gestores nesse novo modelo e propor soluções eficazes. A pesquisa é pertinente para a área da Administração, pois trata diretamente da gestão de pessoas. Além disso, contribui para o bem-estar dos colaboradores e a produtividade das equipes. A análise também acompanha as tendências do mercado. Assim, o trabalho busca gerar conhecimento e práticas aplicáveis à realidade das empresas.

1.3 METODOLOGIA

O presente trabalho utilizará a pesquisa bibliográfica, se vale de métodos qualitativos e quantitativos, com uma natureza descritiva. Busca investigar como a implementação do trabalho remoto afeta a administração de recursos humanos. A coleta de dados ocorrerá através de questionários direcionados aos funcionários e conversas guiadas com os líderes das organizações que adotaram o trabalho a distância. As informações qualitativas passarão por um processo de análise de conteúdo. As informações quantitativas serão avaliadas utilizando estatísticas descritivas. A união dessas abordagens tem como propósito gerar uma visão abrangente das opiniões dos funcionários e das táticas de gestão empregadas pelos líderes.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Evolução do trabalho remoto e sua consolidação no pós-pandemia

Nesse contexto, o trabalho remoto deixou de ser apenas uma medida emergencial como uma prática estável dentro das organizações. Muitas empresas notaram benefícios como a redução de custos operacionais e a maior flexibilidade para os colaboradores, mas também enfrentaram desafios relacionados à comunicação, ao acompanhamento das equipes e à manutenção da produtividade. Com o avanço desse modelo surgiram adaptações que levaram ao fortalecimento do formato híbrido, unindo as vantagens do trabalho presencial e remoto. Essa transição marcou uma mudança significativa na forma de organizar a rotina profissional, preparando o caminho para compreender não apenas os impactos imediatos, mas também as transformações de longo prazo.

2.2 Desafios da gestão de pessoas no modelo home office

O modelo de trabalho home office vem sido adotado por várias empresas. Com a causa da pandemia isso foi um dos fatores da adoção de home office para as empresas, mas com isso, é visível enfrentar desafios na gestão de pessoas como por exemplo a comunicação entre as equipes aonde não tendo o contato físico acaba dificultando a troca de informações entre as equipes. A gestão de tempo e produtividade do colaborador e a cultura Organizacional da empresa.

Um problema enfrentado que se pode ver muito também é o equilíbrio da vida e do trabalho aonde o colaborador acaba ficando trabalhando por muitas horas e acaba tendo dificuldade em se desconectar do trabalho e focar em sua vida pessoal.

O trabalho home office pode ser uma coisa boa na vida dos colaboradores e gestores, mas também pode se enfrentar vários desafios durante a trajetória do home office. Para que a empresa consiga se manter é necessário que ela invista nos seus colaboradores com tecnologia e inovação, manter a comunicação entre as equipes e investir em saúde mental e continuar com o engajamento e positividade entre equipes. Só assim, com uma gestão boa e madura a empresa conseguirá ter uma boa produtividade e conseguir enfrentar os desafios do home office.

2.3 Estratégias de comunicação e produtividade em equipes remotas

Com o avanço da globalização, a comunicação e a integração entre os seres humanos adquiriram grande relevância a partir dos séculos XV e XVI. Desde então, esses aspectos podem ser observados em diferentes contextos do cotidiano.

No ambiente profissional, a comunicação assertiva mostra-se essencial, considerando que é nesse espaço que se delineia o futuro das organizações. Contudo, a comunicação remota pode apresentar limitações, como a redução da interação entre os membros da equipe, o que dificulta a consolidação de vínculos interpessoais mais próximos, geralmente mais comuns em ambientes presenciais.

O trabalho em equipe caracteriza-se por um conjunto dinâmico de colaboradores que, embora distintos em suas habilidades, personalidades e perspectivas, unem-se em prol de um objetivo comum. Essa convivência, aliada a uma comunicação eficaz, tem demonstrado resultados significativos, como o aumento da motivação, a eficiência na execução das atividades, o fortalecimento de relacionamentos saudáveis e a ampliação do potencial criativo, entre outros benefícios.

2.4 Iniciativas de bem-estar e motivação no trabalho a distância

O home office pode trazer muitos benefícios, já que, em alguns casos, não é necessário estar presencialmente para realizar determinadas atividades. Por outro lado, também é importante considerar que o trabalho remoto pode tornar as pessoas mais distantes no convívio social, o que reforça a importância do contato presencial em alguns momentos. O incentivo é um fator essencial para o bem-estar e a motivação dos colaboradores. Reconhecimento, feedbacks e ações que valorizem o esforço dos funcionários contribuem para um ambiente de trabalho mais agradável. Mesmo quando não é possível atuar exatamente na área de preferência, a forma como a empresa organiza e oferece condições para o trabalho faz diferença no desempenho e na satisfação das equipes.

Como afirmou Peter Drucker: "A melhor maneira de prever o futuro é criá-lo" (DRUCKER, 1999). Essa visão ressalta a importância de as organizações adotarem práticas que promovam o bem-estar e a motivação dos colaboradores, especialmente em modelos de trabalho remoto.

3. Entrevista com profissional atuante em regime Home Office

3.1 Identificação da entrevistada e caracterização profissional

Emanuele Canela Losila, 25 anos, atua como Consultora de Investigação Forense na empresa Grant Thornton Brasil, exercendo atualmente a função de Consultora 2. Sua atuação ocorre sob o regime de trabalho híbrido há aproximadamente um ano e oito meses, período em que o modelo foi sendo ajustado conforme as necessidades organizacionais e sua condição de residência em município distinto da sede da empresa.

3.2 Modalidade de trabalho adotada

A entrevistada desempenha suas atividades predominantemente em regime remoto, inserida no modelo híbrido. No início, sua presença física ocorria quinzenalmente, passando posteriormente para duas vezes por semana e, atualmente, retornando ao formato quinzenal devido à distância geográfica entre sua residência, localizada em Bauru, e a matriz da empresa, situada na cidade de São Paulo.

3.3 Estruturação da rotina laboral

A rotina de trabalho é caracterizada por flexibilidade de horários, com possibilidade de início entre 7h30 e 9h30. Contudo, a entrevistada estabelece como padrão o expediente das 8h às 17h, com intervalo para almoço das 13h às 14h. Sua atuação não é orientada por metas fixas, mas sim por demandas operacionais e urgências diárias, inerentes à área de investigação forense, que constantemente envolve apuração de denúncias e revisão de políticas de compliance. A organização das atividades ocorre por meio de priorização estratégica, considerando grau de complexidade e urgência.

3.4 Ferramentas tecnológicas utilizadas

No desempenho de suas funções, são utilizadas majoritariamente ferramentas digitais corporativas, com destaque para o Microsoft Teams, responsável por cerca de 99% da comunicação institucional. Complementarmente, são utilizados e-mail corporativo e, em situações pontuais, WhatsApp. Para o gerenciamento das atividades, é empregado um planner em Excel, no qual são registradas tarefas, prazos e

compromissos diários, promovendo maior controle e organização da rotina.

3.5 Comunicação organizacional e interação interpessoal

De acordo com a entrevistada, a comunicação com a equipe e com os gestores é considerada eficiente mesmo em ambiente remoto, contudo, ela destaca que a interação presencial contribui significativamente para o fortalecimento dos vínculos interpessoais e para a fluidez das relações profissionais. Observa-se que colaboradores com os quais nunca houve contato físico tendem a apresentar relações mais distantes, o que impacta diretamente em uma área cuja atuação exige elevado nível de interação humana. Nesse contexto, a entrevistada aponta o modelo híbrido como o mais adequado, por promover equilíbrio entre proximidade relacional e flexibilidade operacional.

3.6 Impactos na produtividade

A entrevistada relata que sua produtividade foi mantida ou até ampliada no modelo remoto, em virtude da autonomia, adaptação ao formato e confiança depositada pela liderança. A autogestão de tarefas e a liberdade organizacional favorecem o desempenho, mesmo reconhecendo que o contato humano presencial contribui positivamente para determinadas atividades.

3.7 Fatores determinantes para foco e desempenho

Entre os principais fatores que contribuem para o aumento da produtividade destacam-se: ambiente físico organizado, resolução de pendências pessoais antes do início do expediente, bloqueio de redes sociais durante o horário de trabalho, utilização de música como estratégia de concentração, hidratação adequada e consumo moderado de café. Ressalta-se ainda a separação entre ambiente pessoal e profissional, por meio da utilização de espaço específico para o trabalho e preparação adequada, como troca de vestimenta, o que fortalece a postura profissional e a disciplina.

3.8 Principais desafios enfrentados

A principal limitação apontada é o deslocamento até a matriz da empresa, visto que a entrevistada reside em Bauru, enfrentando aproximadamente quatro horas de viagem por trajeto em dias presenciais. Ademais, são relatados eventuais problemas de

conectividade, que, contudo, são solucionados mediante realocação temporária para locais com melhor infraestrutura de internet.

3.9 Impactos no equilíbrio entre vida pessoal e profissional

Segundo a entrevistada, o modelo de home office impactou negativamente o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, uma vez que, apesar de possuir horário definido para início das atividades, não há delimitação clara para o término. Isso resulta em extensão da jornada e demandas em horários noturnos, chegando a ocorrer acessos ao trabalho por volta das 23h ou meia-noite, interferindo em compromissos pessoais, atividades físicas e convívio familiar. Ainda assim, a entrevistada comprehende essa situação como uma fase vinculada ao crescimento profissional e demonstra elevada satisfação com sua função.

4.0 Suporte organizacional ao trabalho remoto

A empresa disponibiliza suporte financeiro mensal destinado à estruturação do ambiente de trabalho remoto, contemplando itens ergonômicos como cadeira adequada, segunda tela e apoio para os pés. Tal iniciativa é considerada relevante para a manutenção da saúde ocupacional e melhoria da qualidade das atividades desempenhadas.

4.1 Estratégias de motivação e engajamento

A motivação é promovida principalmente pela atuação da liderança direta, por meio de feedbacks frequentes, reconhecimento profissional e gestão empática. Adicionalmente, a organização investe em ações integrativas, como eventos corporativos, confraternizações e treinamentos presenciais anuais, fortalecendo o sentimento de pertencimento e coesão entre os colaboradores.

4.2 Relações interpessoais no regime híbrido

A entrevistada avalia que o home office integral tende a comprometer a construção de vínculos interpessoais, enquanto o modelo híbrido se mostra mais eficiente ao favorecer a empatia, a interação humanizada e a manutenção das relações profissionais.

4.3 Autonomia e responsabilidade profissional

No ambiente remoto, Emanuele percebe-se mais autônoma e responsável, uma vez que gerencia sua própria agenda e organiza suas tarefas de forma independente, contando com a confiança de seus gestores. Em situações de desmotivação, busca apoio através de interações via Microsoft Teams com colegas, como estratégia para manutenção da produtividade.

4.4 Propostas de aprimoramento do modelo home office

A entrevistada destaca a necessidade de as organizações compreenderem que nem todos os colaboradores se adaptam ao trabalho remoto, sendo essencial avaliar o perfil individual e oferecer orientações iniciais relacionadas à organização do espaço, gestão do tempo e disciplina. Ressalta que, no início da pandemia, enfrentou dificuldades de adaptação, superadas posteriormente por meio de maturidade profissional e reestruturação da rotina.

4.5 Considerações finais

A entrevistada considera o home office uma tendência positiva e sustentável, desde que analisada conforme o setor de atuação. Ela ressalta que determinadas profissões exigem presença física, enquanto outras se adaptam adequadamente ao ambiente remoto. Para seu contexto profissional, o modelo híbrido é considerado o mais eficiente, pois promove flexibilidade, qualidade de vida e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, sem comprometer a interação humana e o vínculo organizacional.

5.0 Entrevista com profissional da área dos recursos humanos

A presente análise refere-se à entrevista realizada com uma profissional da área de Recursos Humanos, com o objetivo de compreender a percepção e a viabilidade do modelo de trabalho home office no setor de telemarketing, considerando aspectos como gestão de pessoas, produtividade, segurança da informação e relacionamento interpessoal.

5.1 Perfil profissional da entrevistada

A entrevistada exerce o cargo de Analista de Recursos Humanos, atuando especificamente na área de admissão de operadores de telemarketing. Ela possui três anos de experiência na área de RH, mantendo contato direto com candidatos, líderes

e gestores, participando ativamente dos processos de recrutamento e integração de novos colaboradores.

5.2 Modalidade de trabalho adotada pela empresa

Segundo a entrevistada, a empresa adota atualmente o regime presencial para todos os colaboradores do setor de telemarketing, não havendo implantação do modelo home office para essa área. Apenas setores administrativos possuem a possibilidade de atuação remota em situações específicas, conforme a necessidade organizacional.

Percepção sobre o modelo home office

Na visão da profissional, o home office pode ser considerado positivo quando bem estruturado e alinhado ao tipo de atividade exercida. Em setores administrativos, esse modelo tende a apresentar bons resultados, porém em funções que demandam acompanhamento contínuo, como o telemarketing, sua aplicação torna-se mais complexa.

5.3 Aplicabilidade do home office no telemarketing

A entrevistada acredita que o trabalho remoto poderia ser parcialmente aplicado ao telemarketing, considerando os avanços tecnológicos. Entretanto, ressalta que a segurança e o sigilo das informações dos clientes são fatores críticos, sendo imprescindível a adoção de sistemas seguros, monitoramento eficaz e estrutura adequada para evitar riscos de vazamento de dados.

5.4 Desafios na gestão de pessoas em home office

Entre os principais desafios, destacam-se o controle da produtividade, a manutenção da comunicação eficiente e, principalmente, a segurança das informações. O ambiente doméstico pode não oferecer o mesmo nível de proteção que o corporativo, exigindo controles rigorosos de acesso e uso de ferramentas específicas.

5.5 Impactos na produtividade e desempenho

De acordo com a entrevistada, o trabalho remoto poderia impactar de formas distintas os colaboradores. Enquanto alguns poderiam se adaptar bem, outros poderiam enfrentar distrações, dificuldades técnicas e desafios relacionados ao uso correto dos sistemas, o que influenciaria diretamente no desempenho.

5.6 Relacionamento interpessoal no trabalho remoto

A profissional acredita que o distanciamento físico tende a enfraquecer o relacionamento interpessoal entre equipes e gestores. O convívio presencial favorece a integração e o trabalho em equipe, sendo necessário maior esforço da liderança para manter a conexão e o engajamento à distância.

5.7 Comunicação interna em regime remoto

Para garantir uma comunicação eficiente, o RH deveria adotar ferramentas corporativas adequadas, promover reuniões frequentes e manter canais claros de suporte. A rotina de feedbacks e o acompanhamento individual também são considerados essenciais nesse contexto.

5.8 Motivação e bem-estar dos colaboradores

A promoção do bem-estar poderia ocorrer por meio de campanhas de reconhecimento, ações de engajamento online, encontros virtuais e suporte emocional. A entrevistada destaca a importância do acompanhamento da saúde mental e de uma comunicação próxima e empática.

5.9 Suportes indispensáveis ao home office

O suporte tecnológico é considerado fundamental, incluindo sistemas seguros e equipamentos confiáveis. Além disso, o apoio emocional e a presença ativa da liderança são essenciais para manter o foco, o equilíbrio e a produtividade dos colaboradores.

6.0 Vantagens do home office para a empresa

Entre os possíveis benefícios, destacam-se a redução de custos com estrutura física e transporte, além do aumento da satisfação de alguns colaboradores devido à flexibilidade. Contudo, a entrevistada ressalta a necessidade de avaliar se isso não comprometeria a qualidade do atendimento.

6.1 Riscos e desvantagens do modelo remoto

Os principais riscos apontados envolvem o vazamento de informações sigilosas, a dificuldade de monitoramento da performance e a diminuição do engajamento da

equipe. Também há preocupação com falhas na comunicação e possíveis impactos na qualidade do serviço.

6.2 Perfil ideal para o telemarketing em home office

Disciplina, responsabilidade, foco, organização e boa comunicação são habilidades consideradas essenciais para um bom desempenho remoto. O colaborador deve demonstrar autonomia e comprometimento com os resultados.

6.3 Home office como tendência futura

Embora ainda seja desafiador no setor de telemarketing, a entrevistada reconhece que o home office pode se tornar viável no futuro, desde que haja investimentos em tecnologia e adaptação do modelo à realidade de cada empresa.

6.4 Recomendação profissional

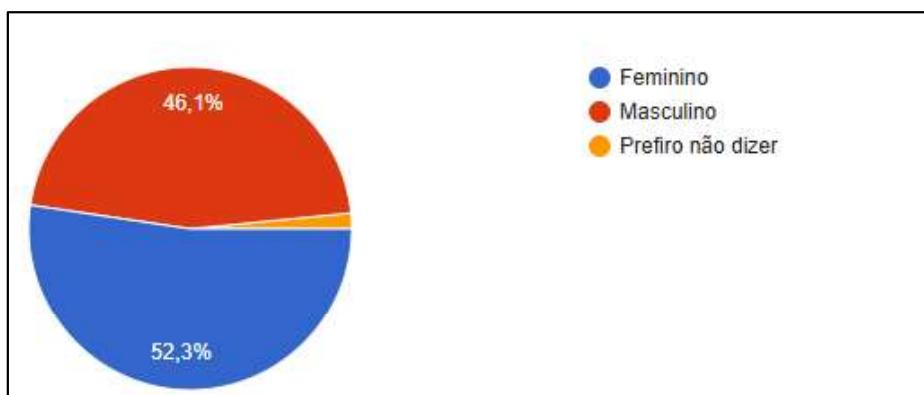
No momento, a entrevistada não recomenda a adoção integral do home office para o setor de telemarketing, em razão dos riscos relacionados à segurança da informação. Ela considera o modelo híbrido uma alternativa mais segura e viável para uma possível transição.

6.5 Conclusão da entrevista

A partir da entrevista realizada com a profissional de Recursos Humanos, foi possível compreender que o modelo de trabalho home office, embora apresente benefícios como flexibilidade, redução de custos e possibilidade de melhoria na qualidade de vida, ainda enfrenta limitações significativas quando aplicado ao setor de telemarketing. A entrevistada destaca que fatores como segurança da informação, controle de produtividade e manutenção do relacionamento interpessoal são pontos críticos que exigem atenção e planejamento rigoroso. Dessa forma, conclui-se que, para a realidade da empresa analisada, o home office não se mostra totalmente viável no momento, sendo o modelo híbrido uma alternativa mais equilibrada e segura, capaz de conciliar inovação, eficiência operacional e preservação dos vínculos organizacionais.

7.0 Tratamento e Interpretação dos Dados da Pesquisa sobre Home Office

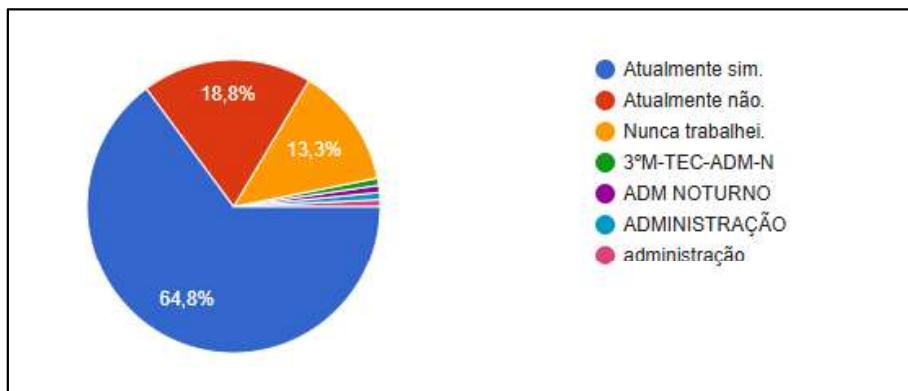
7.1 Qual a sua idade?



O gráfico apresenta a distribuição de gênero entre os participantes da pesquisa. Observa-se que a maioria se identifica como feminino, representando 52,3% da amostra. Em seguida, 46,1% dos respondentes se identificam como masculino, compondo quase metade do total. Um percentual reduzido, aproximadamente 1,6%, optou por não informar o gênero.

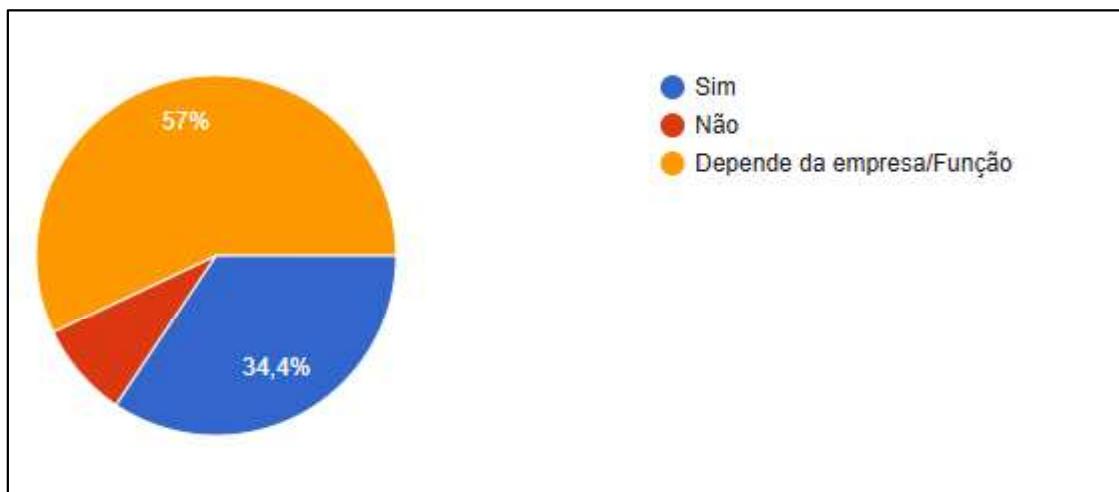
Essa distribuição indica uma amostra relativamente equilibrada entre pessoas do gênero feminino e masculino, com leve predominância feminina. A presença, ainda que pequena, de participantes que preferiram não declarar seu gênero também demonstra a importância de contemplar opções mais inclusivas em pesquisas desse tipo.

7.2 Você trabalha?



A maioria dos participantes (64,8%) trabalha atualmente, o que indica que grande parte da amostra possui experiência direta com práticas laborais e, possivelmente, com o home office. Outros 18,8% não estão trabalhando no momento, e 13,3% nunca trabalharam. Dessa forma, os resultados mostram que a pesquisa conta principalmente com respondentes experientes, o que contribui para análises mais consistentes sobre a adoção do home office e seus impactos na gestão de pessoas.

7.3 Você acredita que o modelo de home office pode ser tão produtivo quanto o trabalho presencial?



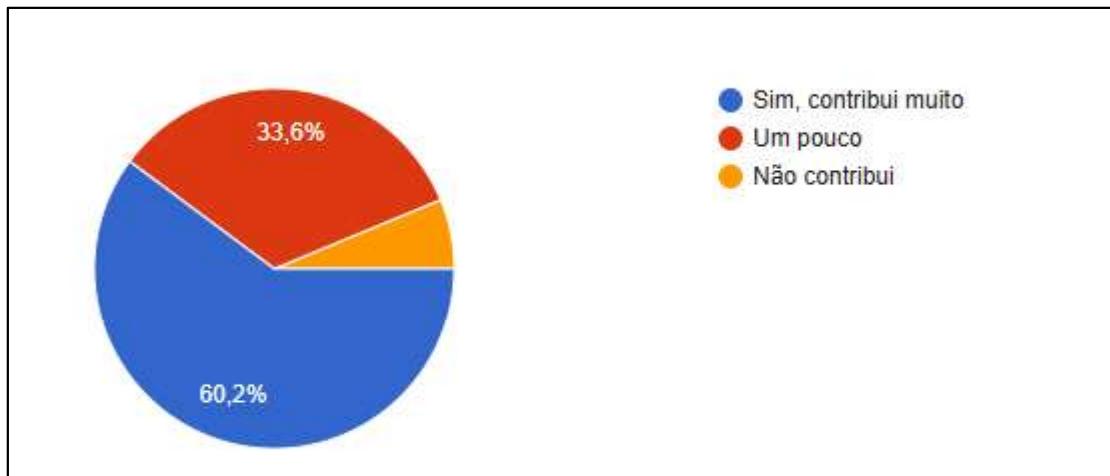
O gráfico mostra que 57% dos participantes acreditam que a produtividade do home office depende da empresa ou da função, indicando que muitos percebem o modelo remoto como eficaz apenas em determinados contextos. Já 34,4% consideram que o home office pode sim ser tão produtivo quanto o trabalho presencial, enquanto apenas 8,6% acreditam que não.

7.4 Na sua opinião, qual é o maior desafio que os gestores enfrentam ao liderar equipes em home office?



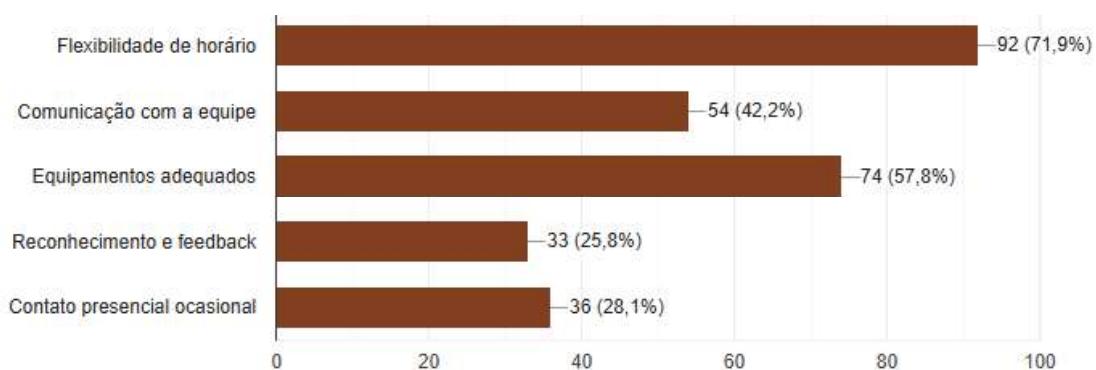
A maioria dos participantes (51,6%) apontou o controle de produtividade como o principal desafio na gestão de equipes em home office. Em seguida, 18,8% destacaram a comunicação, enquanto 13,3% citaram motivação e isolamento. Esses dados mostram que as maiores dificuldades estão relacionadas ao acompanhamento do desempenho e à manutenção de uma comunicação eficaz no modelo remoto.

7.5 Você acha que o home office contribui para o bem-estar dos trabalhadores, permitindo um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional?



A maioria dos participantes (60,2%) acredita que o home office contribui muito para o bem-estar e para um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Outros 33,6% afirmam que ele contribui um pouco, enquanto apenas 6,2% consideram que não contribui. Esses resultados indicam uma percepção amplamente positiva sobre o impacto do trabalho remoto no bem-estar dos trabalhadores.

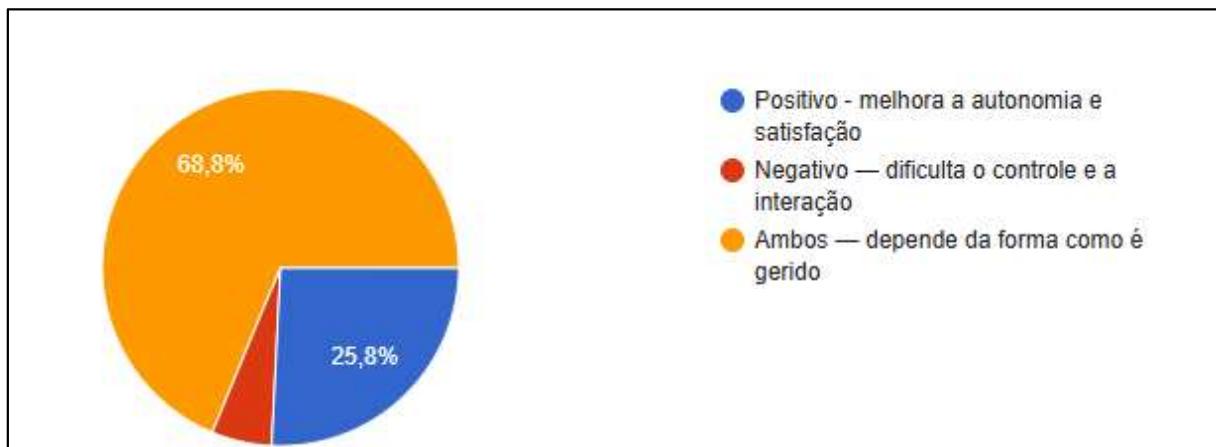
7.6 Caso você tivesse a oportunidade de trabalhar em home office no futuro, quais fatores seriam mais importantes para você?



Os resultados mostram que os fatores mais valorizados pelos participantes, caso tivessem a oportunidade de trabalhar em home office no futuro, são flexibilidade de horário (71,9%) e dispor de equipamentos adequados (57,8%), indicando a importância de autonomia e infraestrutura para o bom desempenho no modelo remoto. Em seguida, aparecem boa comunicação com a equipe (42,2%), contato presencial ocasional (28,1%) e reconhecimento e feedback (25,8%), demonstrando que, embora valorizem a autonomia, os participantes também consideram essenciais elementos de

interação, alinhamento e suporte gerencial.

7.7 Na sua visão, o maior impacto do home office na gestão de pessoas é:



A maioria dos participantes (68,9%) acredita que o maior impacto do home office na gestão de pessoas é ambíguo, podendo ser tanto positivo quanto negativo, dependendo da forma como é gerido. Para 25,8%, o impacto é positivo, especialmente por proporcionar mais autonomia e satisfação aos colaboradores. Apenas 5,5% enxergam o impacto como negativo, destacando dificuldades de controle e interação. Esses resultados mostram que a percepção geral é de que o home office não é inherentemente bom ou ruim, mas que seus efeitos dependem diretamente da qualidade das práticas de gestão adotadas.

8. CONCLUSÃO

A adoção do home office transformou de maneira significativa a gestão de pessoas nas organizações, trazendo novos desafios e oportunidades para líderes e colaboradores. A pesquisa demonstrou que, embora o trabalho remoto tenha surgido inicialmente como uma medida emergencial, ele consolidou-se como uma prática viável e estratégica, capaz de promover flexibilidade, redução de custos e melhoria na qualidade de vida dos profissionais.

Contudo, observou-se que o sucesso desse modelo depende diretamente de uma gestão humanizada e adaptável, que priorize a comunicação eficiente, o acompanhamento contínuo da produtividade e o bem-estar dos colaboradores. As entrevistas e os dados coletados evidenciam que o controle de desempenho, a manutenção da motivação e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ainda representam grandes desafios para gestores e equipes.

Dessa forma, conclui-se que o home office pode alcançar níveis de produtividade e engajamento iguais ou até superiores ao modelo presencial, desde que as empresas invistam em tecnologia, capacitação e estratégias de liderança empática. A valorização do diálogo, do reconhecimento e da autonomia fortalece o vínculo entre as equipes e contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

Assim, este estudo reforça que o futuro do trabalho está na capacidade das organizações de equilibrar flexibilidade e responsabilidade, adotando modelos híbridos que unam o melhor do ambiente presencial e remoto. Mais do que uma tendência, o home office representa uma evolução nas relações de trabalho, exigindo gestores preparados para liderar com sensibilidade, inovação e foco nas pessoas.

BEZERRA, Larissa Ataide Martins; NASCIMENTO, Júlio Cézar Soares do. *Os desafios de liderar equipes de trabalho home office: o caso de uma empresa de telemarketing em Campina Grande–PB.* 2021. 13 páginas. Artigo acadêmico – Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), Campina Grande, 2021.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, Larissa Ataide Martins; NASCIMENTO, Júlio Cézar Soares do. *Os desafios de liderar equipes de trabalho home office: o caso de uma empresa de telemarketing em Campina Grande-PB.* 2021. 13 páginas. Artigo acadêmico – Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), Campina Grande, 2021.

ENDEAVOR BRASIL. Produtividade e trabalho remoto no Brasil. 2020. 42 páginas. Relatório institucional – Endeavor Brasil, São Paulo, 2020.

MENDES, Ana Jullya de Souza; MARIN, Caroline; STRUZIATO, Izabela Cristina. *Os benefícios e desafios do trabalho home office.* 2021. 7 páginas. Artigo acadêmico – Faculdade de Tecnologia de São Carlos (FATEC), São Carlos, 2021.

SESI CEARÁ. *O impacto do trabalho em casa na saúde e no bem-estar durante a pandemia da COVID-19.* 2020. 18 páginas. Relatório institucional – Serviço Social da Indústria (SESI Ceará), Fortaleza, 2020.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Entrevista com profissional de atua em Home Office

Nome: Manuele Canela Losila

Cargo: Consultora de investigação forense – Grant Thornton Brasil

Tempo em home office: 1 ano e 8 meses (modelo híbrido)

Pergunta 1 - Qual é o seu cargo e há quanto tempo você atua no modelo home office?

1. Você trabalha totalmente em home office ou segue um modelo híbrido?
2. Como é organizada a sua rotina de trabalho remoto (horários, metas, pausas)?
3. Quais ferramentas ou plataformas você mais utiliza?
4. A comunicação com a equipe e superiores é eficiente?
5. O home office aumentou, diminuiu ou manteve a produtividade?
6. Fatores que ajudam a manter foco e produtividade?
7. Principais dificuldades no home office?
8. O home office afetou o equilíbrio vida pessoal/profissional?
9. A empresa oferece apoio adequado para quem trabalha remotamente?
10. Como a empresa mantém motivação e engajamento à distância?
11. O home office afetou a relação interpessoal com colegas e gestores?
12. Você se sente mais autônoma trabalhando em casa?
13. Práticas ou mudanças importantes para melhorar o home office?
14. O home office é uma tendência positiva e sustentável?

APÊNDICE B – Entrevista com profissional de Recursos Humanos

Nome: Denice Kaboski Felix Cabral

Cargo: Analista de RH – admissão de operadores de telemarketing

Tempo na área: 3 anos

Pergunta 1 – Qual é o seu cargo e há quanto tempo você atua na área de RH?

Pergunta 2 – A empresa adota o modelo home office?

Pergunta 3 – Qual sua opinião sobre o home office?

Pergunta 4 – O home office poderia ser aplicado em telemarketing?

Pergunta 5 – Principais desafios de gestão de pessoas no home office?

Pergunta 6 – Impacto do home office no desempenho e produtividade?

Pergunta 7 – O home office afetaria o relacionamento interpessoal?

Pergunta 8 – Cuidados de comunicação interna no home office?

Pergunta 9 – Como promover motivação e bem-estar em home office?

Pergunta 10 – Tipos de suporte indispensáveis?

Pergunta 11 – Vantagens do home office para a empresa?

Pergunta 12 – Riscos ou desvantagens do home office?

Pergunta 13 – Habilidades importantes para o colaborador em home office?

Pergunta 14 – O home office é sustentável para o futuro do mercado?

Pergunta 15 – Recomendaria a adoção do home office para sua empresa?

APÊNDICE C – Formulário aplicado a população e aos alunos da Escola Técnica do Centro de Paula Souza “Etec Rodrigues de Abreu”

Pergunta 1 – Qual o seu gênero?

Pergunta 2 – Qual a sua idade?

Pergunta 3 – Você trabalha?

Pergunta 4 – Você acredita que o modelo home Office pode ser tão produtivo quanto o presencial?

Pergunta 5 – Na sua opinião qual é o maior desafio que os gestores enfrentam ao liderar equipes em home Office?

Pergunta 6 – Você acha que o home Office contribui para o bem-estar dos colaboradores, permitindo um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional?

Pergunta 7 – Caso você tivesse a oportunidade de trabalhar em home Office no futuro, quais fatores seriam mais importantes pra você?

Pergunta 8 – Na sua visão o maior impacto na gestão de pessoas é:

Pergunta 9 – Se você tivesse um emprego home office, quais dificuldades acredita que enfrentaria?

Pergunta 10 – Pensando no seu futuro profissional, você gostaria de trabalhar em home Office, modelo híbrido ou presencial?