



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

FABIANA MARTINS DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CONTEXTO DO HOME
OFFICE: VANTAGENS E DESAFIOS EM UMA EMPRESA PRIVADA
DO SETOR DE SAÚDE**

**João Pessoa
2026**

FABIANA MARTINS DA SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CONTEXTO DO HOME OFFICE:
VANTAGENS E DESAFIOS EM UMA EMPRESA PRIVADA DO SETOR DE SAÚDE**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Prof.^a Ma. Ana Telma da Silva Miranda



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *Campus* João Pessoa

S586q Silva, Fabiana Martins da.

Qualidade de vida no trabalho no contexto do *home office* :
vantagens e desafios em uma empresa privada do setor de saúde
/ Fabiana Martins da Silva. – 2026.

69 f. : il.

TCC (Graduação – Curso Superior de Bacharelado em
Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba /
Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2026.

Orientação: Prof^a Ma. Ana Telma da Silva Miranda.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. *Home office*. 3. Trabalho
remoto. 4. Gestão de pessoas. 5. Saúde mental. I. Título.

CDU 331.101.3:004.771 (043)



INSTITUTO FEDERAL
Paraíba

CAMPUS JOÃO PESSOA

COORDENAÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - CAMPUS JOÃO PESSOA

AVALIAÇÃO 92/2026 - CCSBA/UA5/UA/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 15 de junho de 2026.

FOLHA DE APROVAÇÃO

FABIANA MARTINS DA SILVA

Matrícula 20212460045

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CONTEXTO DO HOME OFFICE: VANTAGENS E DESAFIOS EM UMA EMPRESA PRIVADA DO SETOR DE SAÚDE

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **10/junho/2026**, às **15:00** no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 11 de junho de 2026.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Ana Telma da Silva Miranda (IFPB)

Orientador(a)

Cibele Albuquerque Tomé (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Anna Paola Sivini Lins e Silva (IFPB)

Examinador(a) externo(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Ana Telma da Silva Miranda, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 15/06/2026 15:27:12.
- **Cibele de Albuquerque Tome, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 15/06/2026 17:55:15.
- **Anna Paola Sivini Lins e Silva, PSICOLOGO-AREA**, em 15/06/2026 21:53:32.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 11/06/2026. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 891464

Verificador: 79750f1677

Código de Autenticação:



NOSSA MISSÃO: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

VALORES E PRINCÍPIOS: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me conceder força, sabedoria e perseverança ao longo desta caminhada, permitindo que eu superasse os desafios encontrados e chegasse até esta etapa tão importante da minha vida acadêmica.

Ao meu esposo, Eleandro Francisco, pelo apoio, incentivo, compreensão e amor incondicional em todos os momentos. Em especial, agradeço por acreditar em mim, mesmo diante das dificuldades, e por ser minha base e fonte constante de motivação.

À minha orientadora, Prof.^a Ma. Ana Telma da Silva Miranda, pela dedicação, paciência, disponibilidade e valiosas contribuições ao longo do desenvolvimento deste trabalho. Sua orientação foi fundamental para a construção deste estudo e para meu crescimento acadêmico.

Aos professores do curso de Administração do Instituto Federal da Paraíba, pelos conhecimentos compartilhados durante toda a graduação, contribuindo significativamente para minha formação profissional e pessoal.

Aos colegas de curso, pela convivência, pelas trocas de experiências, pelo incentivo mútuo e pelos momentos compartilhados ao longo dessa trajetória.

Aos funcionários que participaram desta pesquisa, pela disponibilidade e contribuição, tornando possível a realização deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a concretização deste sonho e para a conclusão desta importante etapa da minha vida.

“O sucesso é a soma de pequenos esforços
repetidos dia após dia.”

- Robert Collier

RESUMO

O presente trabalho aborda a qualidade de vida no trabalho no contexto do home office, considerando suas vantagens e desafios em uma empresa privada do setor de saúde. A ampliação do trabalho remoto e híbrido, especialmente após a pandemia da COVID-19, modificou a rotina das organizações e passou a exigir novas práticas de gestão de pessoas, comunicação, produtividade e suporte aos funcionários. O objetivo geral da pesquisa foi analisar os impactos do home office na qualidade de vida no trabalho dos funcionários de uma empresa privada do setor de saúde. A metodologia adotada caracteriza-se como um estudo de caso, de natureza aplicada, com abordagem quantitativa e caráter exploratório. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário estruturado, aplicado via Google Forms, com a participação de 50 funcionários que atuam em regime remoto ou híbrido. Os resultados indicaram que o home office é percebido de forma predominantemente positiva pelos respondentes, especialmente em relação à melhoria da qualidade de vida, ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, à produtividade e à autonomia na organização das atividades. Entre os principais desafios, destacaram-se a sensação de trabalhar mais, a falta de interação social com colegas, problemas de internet ou tecnologia e dificuldade de separar vida pessoal e trabalho. Conclui-se que o home office pode contribuir para a qualidade de vida no trabalho, desde que seja acompanhado por práticas adequadas de gestão, comunicação eficiente, suporte organizacional e atenção aos limites da jornada.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Home Office. Trabalho remoto. Gestão de pessoas. Saúde Mental.

ABSTRACT

This study addresses quality of work life in the context of home office, considering its advantages and challenges in a private company in the healthcare sector. The expansion of remote and hybrid work, especially after the COVID-19 pandemic, changed organizational routines and required new practices related to people management, communication, productivity, and employee support. The general objective of this research was to analyze the impacts of home office on the quality of work life of employees in a private healthcare company. The methodology is characterized as a case study, with an applied nature, a quantitative approach, and exploratory purposes. Data collection was carried out through a structured questionnaire applied via Google Forms, with the participation of 50 employees working in remote or hybrid arrangements. The results indicated that home office is perceived mainly positively by respondents, especially regarding improvement in quality of life, work-life balance, productivity, and autonomy in organizing work activities. Among the main challenges identified were the feeling of working more, lack of social interaction with coworkers, internet or technology problems, and difficulty separating personal life from work. It is concluded that home office can contribute to quality of work life, provided that it is supported by adequate management practices, efficient communication, organizational support, and attention to workday limits.

Keywords: Quality of work life. Home office. Remote work. People management. Mental health.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Distribuição dos participantes por idade.....	30
TABELA 2: Distribuição dos participantes por gênero.....	31
TABELA 3: Modalidade de trabalho dos respondentes.....	32
TABELA 4: Tempo de experiência em regime de home office.....	34
TABELA 5: Percepção sobre melhoria da qualidade de vida no trabalho remoto.....	35
TABELA 6: Percepção sobre equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.....	35
TABELA 7: Percepção sobre saúde mental no home office.....	36
TABELA 8: Síntese das percepções sobre qualidade de vida, equilíbrio e saúde mental.....	37
TABELA 9: Percepção sobre produtividade no trabalho remoto.....	38
TABELA 10: Percepção sobre autonomia no home office.....	39
TABELA 11: Percepção sobre suporte organizacional no trabalho remoto.....	40
TABELA 12: Síntese dos resultados sobre produtividade, autonomia e suporte organizacional.....	42
TABELA 13: Dificuldade em separar trabalho e vida pessoal.....	43
TABELA 14: Percepção sobre falta de interação social com colegas de trabalho....	44
TABELA 15: Síntese dos desafios relacionados à rotina remota.....	45

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

COVID-19: Doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2

IFPB: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

QVT: Qualidade de Vida no Trabalho

TCC: Trabalho de Conclusão de Curso

CDs: Centros de Distribuição

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	OBJETIVOS.....	15
1.1.1	Objetivo Geral.....	15
1.1.2	Objetivos Específicos.....	15
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A ADMINISTRAÇÃO.....	16
2.2	HOME OFFICE E NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	19
2.3	VANTAGENS DO HOME OFFICE PARA FUNCIONÁRIOS E ORGANIZAÇÕES.....	23
3	METODOLOGIA DA PESQUISA	26
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	26
3.2	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA.....	27
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	28
3.4	PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS.....	29
4	INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	30
4.1	PERFIL DOS PARTICIPANTES.....	30
4.2	MODALIDADE DE TRABALHO E TEMPO DE EXPERIÊNCIA EM HOME OFFICE.....	32
4.3	PERCEPÇÃO SOBRE QUALIDADE DE VIDA, EQUILÍBRIO E SAÚDE MENTAL.....	34
4.4	PRODUTIVIDADE, AUTONOMIA E SUPORTE ORGANIZACIONAL.....	37
4.5	DIFICULDADE DE SEPARAR VIDA PESSOAL E TRABALHO E FALTA DE INTERAÇÃO SOCIAL.....	42
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
	APÊNDICES	58

1 INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas, sociais e organizacionais ocorridas nas últimas décadas modificaram significativamente as formas de trabalho e a maneira como as organizações estruturam suas atividades. Nesse cenário, o home office, também denominado trabalho remoto ou teletrabalho, passou a ocupar maior espaço nas empresas, especialmente após a pandemia da COVID-19, que acelerou a adoção dessa modalidade em diferentes setores da economia. A necessidade de manter as atividades produtivas durante o período de isolamento social levou muitas organizações a adotarem o trabalho remoto como alternativa para garantir a continuidade dos serviços, preservar empregos e adaptar suas rotinas às novas exigências do mercado (Bridi, 2020).

Com o avanço das tecnologias de informação e comunicação, o trabalho em home office passou a oferecer novas possibilidades para a realização das atividades profissionais fora do ambiente físico das empresas. Essa modalidade permite maior flexibilidade de horários, redução do tempo gasto com deslocamento, economia de recursos, autonomia na execução das tarefas e possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional. Esses fatores podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos funcionários, principalmente quando o trabalho remoto é acompanhado por planejamento, suporte organizacional e condições adequadas para a realização das atividades (Gatti et al., 2018).

No campo da Administração, a qualidade de vida no trabalho, conhecida como QVT, constitui um tema relevante para a gestão de pessoas, pois está relacionada ao bem-estar físico, psicológico e social dos funcionários, além de influenciar a satisfação, a motivação, o comprometimento e o desempenho profissional. Fernandes e Gutierrez (1988) destacam que a QVT envolve a busca por melhores condições de trabalho e pela valorização do trabalhador no ambiente organizacional. França e Arellano (2004) também compreendem a qualidade de vida no trabalho como um conjunto de práticas voltadas à promoção do bem-estar, da saúde e da satisfação dos funcionários.

A discussão sobre QVT torna-se ainda mais importante diante das novas formas de organização do trabalho. O home office, embora apresente vantagens,

também pode gerar desafios para funcionários e empresas. Entre os principais benefícios, destacam-se a flexibilidade, a autonomia, a redução de deslocamentos e a possibilidade de maior equilíbrio entre as demandas pessoais e profissionais. Entre os desafios, aparecem a dificuldade de separar o tempo de trabalho da vida pessoal, o isolamento social, a intensificação da jornada, os problemas de comunicação, a necessidade de suporte tecnológico e a pressão por produtividade (Reis et al., 2022).

Esses aspectos mostram que o home office não deve ser compreendido apenas como uma mudança no local de trabalho, mas como uma transformação na forma de gestão, acompanhamento e organização das atividades. Para Chiavenato (2005), o comportamento organizacional envolve a análise das relações entre pessoas, estruturas e processos dentro das organizações, sendo fundamental para compreender como os funcionários respondem às mudanças no ambiente de trabalho. Assim, a adoção do home office exige das empresas novas práticas de gestão de pessoas, comunicação, liderança e acompanhamento dos resultados.

No contexto pós-pandemia, o home office deixou de ser uma medida emergencial e passou a integrar, em muitas organizações, modelos permanentes ou híbridos de trabalho. Santos e Costa (2022) observam que o chamado “novo normal” modificou as relações de trabalho, ampliando a presença de formatos remotos e híbridos nas empresas. Nessa perspectiva, torna-se necessário compreender como os funcionários percebem essa modalidade, quais benefícios são identificados em sua rotina e quais dificuldades interferem na qualidade de vida no trabalho.

Este estudo tem como tema a qualidade de vida no trabalho no contexto do home office, com foco nas vantagens e desafios dessa modalidade em uma empresa privada do setor de saúde. Para preservar a confidencialidade das informações institucionais, a organização estudada será identificada pelo nome fictício Empresa XWX Saúde Integrada. A empresa atua no segmento de distribuição de produtos e serviços voltados ao ecossistema da saúde, possui aproximadamente 1.600 funcionários e apresenta estrutura organizacional ampla, com atividades administrativas, comerciais, logísticas e operacionais. Esse contexto torna a organização um campo relevante para analisar os impactos do home office sobre a rotina dos funcionários.

A escolha do setor de saúde justifica-se pela importância estratégica desse segmento e pela necessidade de eficiência, organização e qualidade nos processos de trabalho. Embora muitas atividades em saúde estejam associadas ao atendimento

presencial e operacional, também existem funções administrativas, comerciais e de suporte que podem ser realizadas de forma remota ou híbrida. Por isso, investigar a qualidade de vida no trabalho em uma empresa desse setor, permite compreender como o home office influencia a produtividade, a autonomia, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o bem-estar dos funcionários.

Diante desse cenário, a pesquisa busca responder ao seguinte problema: como o home office impacta a qualidade de vida no trabalho dos funcionários de uma empresa privada do setor de saúde? Parte-se da hipótese de que o home office pode contribuir positivamente para a qualidade de vida no trabalho, especialmente por proporcionar maior flexibilidade, autonomia, economia de tempo com deslocamento e melhor conciliação entre vida pessoal e profissional. Contudo, também se considera que essa modalidade pode gerar desafios, como sobrecarga, dificuldade de separar trabalho e vida pessoal, redução da interação social e necessidade de maior suporte organizacional.

A relevância deste estudo está relacionada à crescente adoção do home office nas organizações e à necessidade de compreender seus efeitos sobre os funcionários. Para o ensino e pesquisa na área da Administração, a análise desse tema contribui para o debate sobre gestão de pessoas, comportamento organizacional, produtividade e qualidade de vida no trabalho. Além disso, a pesquisa pode oferecer subsídios para que empresas adotem estratégias mais adequadas de acompanhamento, comunicação, suporte e promoção do bem-estar no contexto do trabalho remoto ou híbrido.

A estrutura deste trabalho está organizada em quatro capítulos. O primeiro capítulo apresenta a introdução, a contextualização do tema, o problema de pesquisa, a justificativa, a hipótese e os objetivos. O segundo capítulo aborda a fundamentação teórica, discutindo qualidade de vida no trabalho, home office, vantagens, desafios e aspectos relacionados à gestão de pessoas. O terceiro capítulo descreve os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. O quarto capítulo apresenta a interpretação e análise dos dados obtidos por meio do questionário.

Por fim, são apresentadas as considerações finais, com a retomada dos objetivos, os principais resultados encontrados, as limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar os impactos do home office na qualidade de vida no trabalho dos funcionários de uma empresa privada do setor de saúde.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar os principais benefícios percebidos pelos funcionários em relação ao home office.
- b) Verificar os principais desafios enfrentados pelos funcionários no regime remoto ou híbrido.
- c) Analisar a relação entre home office, produtividade, autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- d) Investigar a percepção dos funcionários sobre o suporte oferecido pela empresa para a realização do trabalho remoto.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM A ADMINISTRAÇÃO

A qualidade de vida no trabalho, também conhecida como QVT, representa um dos temas mais relevantes para a Administração, especialmente na área de gestão de pessoas. O conceito está ligado às condições oferecidas pela organização para que o trabalhador exerça suas atividades de maneira saudável, produtiva e satisfatória. Essa discussão não envolve apenas salário ou benefícios, mas também ambiente de trabalho, relações interpessoais, reconhecimento, autonomia, segurança, equilíbrio emocional e possibilidade de desenvolvimento profissional. A QVT passou a ser compreendida como um elemento estratégico, pois funcionários que se sentem valorizados tendem a apresentar maior comprometimento, melhor desempenho e menor desgaste diante das exigências organizacionais (Fernandes; Gutierrez, 1988).

A Administração tem papel central nessa discussão porque organiza os recursos, define os processos, acompanha os resultados e estrutura as práticas de gestão que afetam diretamente a vida dos funcionários. Uma empresa pode possuir tecnologia, estrutura física e recursos financeiros, mas dificilmente alcançará bons resultados se não considerar as necessidades humanas presentes no ambiente de trabalho. A qualidade de vida no trabalho surge, então, como uma forma de aproximar os objetivos da organização das condições necessárias para que os funcionários possam desempenhar suas funções com bem-estar, motivação e equilíbrio (Chiavenato, 2005).

Fernandes e Gutierrez (1988) tratam a QVT como uma experiência organizacional voltada à melhoria das condições de trabalho e à valorização da participação dos empregados. Essa visão é importante porque mostra que a qualidade de vida no trabalho não deve ser reduzida a ações isoladas, como eventos internos, ginástica laboral ou campanhas ocasionais. A QVT precisa estar integrada à forma como a empresa conduz sua gestão, distribui tarefas, estabelece metas, comunica decisões e reconhece o esforço dos funcionários. Quando essas práticas são coerentes, o ambiente tende a favorecer maior satisfação e melhor relação entre trabalhador e organização (Fernandes; Gutierrez, 1988).

A compreensão da QVT também exige atenção aos aspectos físicos, psicológicos e sociais que compõem a rotina profissional. França e Arellano (2004)

destacam que a qualidade de vida no trabalho envolve saúde, bem-estar, equilíbrio e satisfação dentro das organizações. Esse entendimento amplia a análise administrativa, pois demonstra que o trabalhador não pode ser visto apenas como mão de obra ou recurso produtivo. Ele possui expectativas, limites, responsabilidades familiares, necessidades emocionais e objetivos profissionais. Uma gestão eficiente precisa reconhecer essa complexidade para construir ambientes mais saudáveis e produtivos (França; Arellano, 2004).

O comportamento organizacional contribui para aprofundar a análise da QVT, pois permite compreender como os funcionários se relacionam com a empresa, com os gestores, com os colegas e com as atividades que desempenham. Chiavenato (2005) afirma que o comportamento organizacional estuda a dinâmica das pessoas dentro das organizações e sua influência sobre os resultados. Essa perspectiva ajuda a entender que a qualidade de vida no trabalho não depende apenas de políticas formais, mas também da cultura organizacional, da liderança, da comunicação, do clima interno e do modo como os funcionários percebem seu papel na empresa (Chiavenato, 2005).

O modelo de Walton é uma das referências mais utilizadas para estudar a qualidade de vida no trabalho. Segundo Pedroso e Pilatti (2009), esse modelo considera dimensões como condições adequadas de trabalho, compensação justa, uso e desenvolvimento das capacidades humanas, oportunidades de crescimento, integração social, respeito aos direitos do trabalhador, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e relevância social do trabalho. Essas dimensões permitem analisar a QVT de forma mais ampla, pois mostram que o bem-estar no trabalho depende de vários fatores combinados e não apenas de uma condição específica (Pedroso; Pilatti, 2009).

A dimensão do equilíbrio entre vida pessoal e profissional ganha destaque quando se analisa o home office. No trabalho presencial, a separação entre casa e empresa costuma ser mais visível, pois existe deslocamento físico, horário de entrada, horário de saída e ambiente próprio para a realização das atividades. No trabalho remoto, essa separação pode se tornar menos clara, já que o espaço doméstico passa a ser também espaço profissional. Essa mudança interfere diretamente na qualidade de vida no trabalho, pois pode gerar maior flexibilidade, mas também ampliar a sensação de disponibilidade constante, excesso de demandas e dificuldade de encerrar a jornada (Pedroso; Pilatti, 2009).

A gestão da qualidade de vida no trabalho precisa partir dos problemas reais enfrentados pelos funcionários. Ferreira, Alves e Tostes (2009) chamam atenção para o descompasso que pode existir entre os problemas vividos pelos funcionários e as práticas gerenciais adotadas pelas organizações. Muitas empresas desenvolvem ações de QVT sem investigar adequadamente as necessidades de seus funcionários. Quando isso acontece, as medidas implantadas podem não resolver os principais fatores de desgaste, como sobrecarga, falhas de comunicação, ausência de reconhecimento, pressão por produtividade ou falta de suporte para execução das atividades (Ferreira; Alves; Tostes, 2009).

No contexto do home office, essa discussão torna-se ainda mais importante. A empresa precisa compreender que trabalhar de casa não significa, automaticamente, ter mais qualidade de vida. A modalidade pode reduzir deslocamentos e ampliar a autonomia, mas também pode intensificar o trabalho e dificultar a organização da rotina. A gestão de pessoas precisa observar como os funcionários lidam com o tempo, com as metas, com os recursos tecnológicos, com a comunicação remota e com o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e pessoais. A QVT, nesse caso, depende da capacidade da organização de oferecer suporte, orientação e condições adequadas para o desempenho das atividades (França; Arellano, 2004).

A produtividade também deve ser analisada com cuidado dentro da qualidade de vida no trabalho. Uma organização pode alcançar bons resultados em curto prazo por meio de pressão excessiva, cobranças constantes e aumento da carga de trabalho, mas esse modelo tende a gerar desgaste e insatisfação ao longo do tempo. A Administração precisa buscar equilíbrio entre desempenho e bem-estar, pois a produtividade sustentável depende de funcionários saudáveis, motivados e capazes de manter boa relação com suas tarefas. A QVT, portanto, não representa apenas benefício ao colaborador, mas também uma estratégia para melhorar os resultados organizacionais de forma mais equilibrada (Chiavenato, 2005).

A qualidade de vida no trabalho deve ser compreendida como um compromisso permanente da gestão. Empresas que valorizam seus funcionários tendem a construir ambientes mais cooperativos, reduzir conflitos, fortalecer vínculos profissionais e melhorar o clima organizacional. No caso de empresas que adotam o home office ou o modelo híbrido, esse compromisso exige ainda mais atenção, pois a distância física pode dificultar a percepção dos problemas enfrentados pelos funcionários (Ferreira; Alves; Tostes, 2009). A escuta dos funcionários, a análise de dados internos e a

criação de práticas gerenciais adequadas tornam-se instrumentos importantes para identificar vantagens, desafios e possibilidades de melhoria na rotina de trabalho.

2.2 HOME OFFICE E NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O home office é uma forma de trabalho em que o colaborador realiza suas atividades fora da estrutura física da empresa, geralmente em casa, utilizando computador, internet, sistemas internos, telefone, e-mail e plataformas digitais de comunicação. Essa modalidade já existia antes da pandemia da COVID-19, mas passou a ser adotada por muitas empresas com mais intensidade durante o período de isolamento social. A mudança aconteceu de forma rápida e exigiu adaptação dos funcionários, dos gestores e dos processos administrativos (Nascimento; Torres; Nery, 2020).

Durante a pandemia, muitas organizações não tiveram tempo para planejar o home office com cuidado. As atividades precisaram continuar, mesmo sem estrutura adequada em todos os casos. Alguns funcionários passaram a usar equipamentos próprios, dividir espaço com familiares e organizar a rotina profissional dentro do ambiente doméstico. Mendes, Hastenreiter Filho e Tellechea (2020) explicam que o home office no período pandêmico ocorreu em uma situação atípica, marcada por mudanças rápidas e por dificuldades de adaptação tanto para empresas quanto para funcionários.

Na Administração, o home office não representa apenas uma mudança de endereço do trabalho. Ele modifica a forma de acompanhar tarefas, distribuir demandas, controlar prazos e avaliar resultados. No trabalho presencial, o gestor observa a equipe de forma direta. No trabalho remoto, esse acompanhamento depende mais de metas, relatórios, reuniões virtuais e entregas realizadas. A presença física perde força como critério de controle, enquanto a responsabilidade individual e a organização das atividades passam a ter maior importância.

A tecnologia é uma condição básica para o funcionamento do home office. Sem acesso à internet, computador adequado, sistemas da empresa e canais de comunicação, o trabalho remoto fica prejudicado. Em uma empresa do setor de saúde, essa necessidade é ainda mais evidente, pois muitas atividades envolvem atendimento a clientes, controle de pedidos, acompanhamento de estoque, suporte

administrativo, contato com fornecedores e uso de plataformas internas. A falta de estrutura tecnológica pode causar atrasos, falhas de comunicação e queda na produtividade (Gatti et al., 2018).

O home office também exige mudanças na comunicação interna. No ambiente presencial, muitas dúvidas são resolvidas em conversas rápidas entre colegas ou gestores. No trabalho remoto, a comunicação passa a depender de mensagens, chamadas, reuniões online e registros em sistemas. Quando a empresa não define canais claros, o colaborador pode receber informações desencontradas ou excesso de solicitações ao mesmo tempo. Esse problema pode gerar retrabalho, insegurança e dificuldade para organizar as prioridades do dia (Nascimento; Torres; Nery, 2020).

A autonomia é uma característica importante do home office. O trabalhador passa a ter mais liberdade para organizar sua rotina, mas também precisa assumir maior responsabilidade sobre horários, tarefas e prazos. Essa autonomia pode melhorar o desempenho quando há orientação clara da empresa. Quando faltam metas bem definidas, o colaborador pode ter dificuldade para entender o que deve ser feito primeiro, quais atividades são mais urgentes e como será avaliado pelo gestor (Chiavenato, 2005).

A produtividade no home office precisa ser analisada com cuidado. Trabalhar em casa pode reduzir interrupções, evitar deslocamentos e permitir maior concentração. Ao mesmo tempo, o ambiente doméstico pode trazer distrações, demandas familiares e dificuldade para separar o tempo de trabalho do tempo de descanso. A empresa precisa avaliar a produtividade pelas entregas e pela qualidade das atividades, não apenas pelo tempo em que o trabalhador permanece conectado (Reis et al., 2022).

O modelo híbrido também ganhou força depois da pandemia. Nesse formato, o colaborador trabalha alguns dias em casa e outros dias presencialmente. Essa alternativa pode ser interessante para empresas que precisam manter integração entre equipes, reuniões presenciais e acompanhamento de processos. Santos e Costa (2022) apontam que o trabalho híbrido passou a fazer parte do chamado novo normal, pois muitas organizações perceberam que algumas atividades podem ser feitas à distância sem comprometer totalmente os resultados.

Em empresas do setor de saúde, o home office não pode ser aplicado da mesma forma para todos os cargos. Algumas atividades exigem presença física, como funções ligadas à operação, logística, armazenamento, atendimento presencial e

distribuição de produtos. Outras atividades, principalmente administrativas, comerciais, financeiras, tecnológicas e de suporte, podem ser realizadas de forma remota ou híbrida. Essa diferença precisa ser considerada pela gestão para evitar desigualdades, conflitos e sobrecarga entre os setores (Santos; Costa, 2022).

Um dos problemas mais comuns no home office é a dificuldade de separar vida pessoal e trabalho. Quando o colaborador trabalha em casa, o mesmo espaço passa a ser usado para atividades profissionais e pessoais. A jornada pode se estender, as pausas podem diminuir e as mensagens de trabalho podem chegar fora do horário. Bridi (2020) destaca que a pandemia intensificou problemas no mercado de trabalho, incluindo aumento de cobranças e piora das condições laborais em várias situações.

O isolamento social também pode afetar a rotina dos funcionários. No trabalho presencial, há contato direto com colegas, conversas informais, troca de experiências e convivência diária. No home office, essa interação diminui. O colaborador pode se sentir distante da equipe e menos integrado à cultura da empresa. Ao abordar os desafios e as características do trabalho remoto, Silva (2020, p. 158) destaca que:

“É também uma expectativa que o trabalho home office não é e nem deve ser solitário, desarticulado, desintegrado e desvinculado tanto do planejamento quanto da execução das atividades”.

A autora ressalta ainda que “a pandemia impacta a vida humana em todos os seus aspectos, dentre eles a forma do trabalho, tendo grande destaque a difusão do teletrabalho ou home office” (SILVA, 2020, p. 154). Dessa forma, observa-se que o trabalho remoto trouxe mudanças significativas para a vida profissional e pessoal dos funcionários, especialmente em razão da integração entre ambiente doméstico, tecnologia e relações de trabalho. Nesse contexto, a manutenção da comunicação e da integração entre os funcionários contribui diretamente para a qualidade de vida no trabalho, reduzindo sentimentos de isolamento, fortalecendo o senso de pertencimento e favorecendo a colaboração entre os membros da equipe, mesmo à distância.

A gestão precisa criar regras claras para o funcionamento do home office. A empresa deve informar horários de trabalho, canais de comunicação, metas, responsabilidades, prazos, formas de acompanhamento e suporte disponível. Sem essas definições, o trabalhador pode sentir que precisa estar disponível o tempo todo. Esse tipo de situação prejudica a qualidade de vida no trabalho e pode gerar desgaste

emocional, queda de motivação e sensação de excesso de cobrança (Ferreira; Alves; Tostes, 2009).

O suporte organizacional é indispensável para que o home office funcione bem. Esse suporte envolve equipamentos, acesso aos sistemas, orientação dos gestores, treinamento, ajuda técnica e comunicação eficiente. A empresa também precisa ouvir os funcionários para identificar dificuldades reais da rotina remota. Ferreira, Alves e Tostes (2009, p.325) destacam que:

As ações de qualidade de vida tendem a se tornar "esforços estéreis na medida em que se distanciam dos problemas efetivos que comprometem o bem-estar dos servidores públicos."

Essa reflexão pode ser aplicada ao contexto do home office, no qual as iniciativas de qualidade de vida precisam considerar as dificuldades reais enfrentadas pelos funcionários, como o isolamento social, a sobreposição entre vida pessoal e profissional e a sobrecarga de trabalho. Muitas ações de qualidade de vida falham quando não respondem aos problemas vivenciados pelos funcionários. O home office pode trazer benefícios para empresas e funcionários, mas não deve ser visto como solução automática. Ele pode melhorar a rotina quando reduz deslocamentos, aumenta a autonomia e permite melhor organização do tempo. Também pode gerar problemas quando falta suporte, quando a comunicação é confusa ou quando a jornada se torna mais longa. O resultado depende da forma como a empresa planeja, acompanha e ajusta essa modalidade de trabalho (Gatti et al., 2018).

No caso deste estudo, o home office será analisado a partir da percepção dos funcionários de uma empresa privada do setor de saúde. Essa análise permite compreender como o trabalho remoto interfere na qualidade de vida, na produtividade, na autonomia, no equilíbrio entre vida pessoal e profissional e no suporte oferecido pela organização. A discussão é importante para a Administração porque mostra que a gestão do trabalho remoto precisa considerar resultados, pessoas e condições reais de trabalho.

2.3 VANTAGENS DO HOME OFFICE PARA FUNCIONÁRIOS E ORGANIZAÇÕES

O home office apresenta vantagens importantes para os funcionários e para as empresas, principalmente quando existe planejamento, suporte e clareza nas atividades. Para o colaborador, uma das principais vantagens é a flexibilidade na organização da rotina. Trabalhar em casa permite ajustar melhor os horários, reduzir deslocamentos e utilizar o tempo de forma mais produtiva. Essa flexibilidade pode melhorar a percepção de qualidade de vida, pois o trabalhador passa a ter mais controle sobre parte de sua jornada e sobre a forma como organiza suas tarefas (Reis et al., 2022).

A redução do tempo gasto com deslocamento é um dos benefícios mais percebidos no trabalho remoto. Em muitas cidades, o trajeto entre casa e empresa consome horas do dia, gera cansaço, custos com transporte e desgaste físico. No home office, esse tempo pode ser usado para descanso, convivência familiar, estudo, alimentação adequada ou início mais tranquilo da rotina profissional. Essa mudança pode interferir diretamente no bem-estar do trabalhador, principalmente em funções que não exigem presença física diária na empresa (Gatti et al., 2018).

A economia financeira também aparece como uma vantagem do home office. O trabalhador pode reduzir gastos com transporte, combustível, alimentação fora de casa e outras despesas ligadas à rotina presencial. Para a empresa, a modalidade pode diminuir custos com estrutura física, energia, manutenção de espaços, deslocamentos e uso de recursos internos. Essa economia não deve ser vista apenas como corte de despesas, mas como possibilidade de reorganização dos recursos administrativos e melhoria da eficiência operacional (Teixeira et al., 2024).

A autonomia é outro benefício relacionado ao home office. O colaborador passa a ter maior responsabilidade sobre o próprio tempo, sobre a sequência das tarefas e sobre a organização do ambiente de trabalho. Essa autonomia pode aumentar o senso de responsabilidade e favorecer o desempenho, principalmente quando a empresa define metas claras e acompanha os resultados de forma equilibrada. Para Chiavenato (2005), a autonomia interfere no comportamento organizacional, pois influencia a motivação, o comprometimento e a relação do trabalhador com suas atividades.

O home office pode favorecer a produtividade em determinadas funções. A ausência de deslocamento, a redução de interrupções presenciais e a possibilidade de concentração em um ambiente mais controlado podem contribuir para entregas mais eficientes. Esse ganho, porém, depende das condições de trabalho, da organização da rotina e do suporte oferecido pela empresa. Quando o colaborador possui equipamentos adequados, acesso aos sistemas e orientação sobre prioridades, a produtividade tende a ser mais bem aproveitada (Reis et al., 2022).

Para empresas do setor de saúde, o home office pode ser útil em atividades administrativas, comerciais, financeiras, tecnológicas e de suporte. Muitas dessas funções dependem mais de sistemas, comunicação digital, análise de dados e acompanhamento de demandas do que da presença física na unidade. Nesses casos, o trabalho remoto pode ajudar a manter a agilidade dos processos, reduzir deslocamentos desnecessários e permitir que determinadas equipes atuem com mais flexibilidade sem comprometer a qualidade dos serviços internos (Santos; Costa, 2022).

A possibilidade de conciliar vida pessoal e profissional é uma das vantagens mais valorizadas pelos funcionários. O home office pode facilitar o acompanhamento de responsabilidades familiares, a organização da casa e o cuidado com necessidades pessoais. Essa conciliação precisa ser bem administrada, pois a mistura entre casa e trabalho pode gerar excesso de demandas. Quando existe equilíbrio, a modalidade contribui para maior satisfação e para uma percepção mais positiva da qualidade de vida no trabalho (França; Arellano, 2004).

O conforto do ambiente doméstico também pode ser percebido como vantagem. Muitos funcionários se sentem mais à vontade em casa, conseguem personalizar o espaço de trabalho e evitam parte do estresse comum ao ambiente presencial. Esse conforto pode ajudar na concentração e na sensação de bem-estar. A empresa, no entanto, precisa orientar o colaborador sobre ergonomia, pausas e organização do ambiente, pois trabalhar em casa não significa automaticamente trabalhar em condições adequadas (Gatti et al., 2018).

O home office pode melhorar a satisfação do colaborador quando está associado à confiança da empresa. Ao permitir que parte das atividades seja realizada remotamente, a organização demonstra abertura para novas formas de trabalho e reconhece a capacidade do funcionário de cumprir suas responsabilidades sem supervisão presencial constante. Essa relação de confiança pode fortalecer o vínculo

entre trabalhador e empresa, desde que venha acompanhada de metas claras, comunicação eficiente e acompanhamento adequado (Chiavenato, 2005).

A modalidade remota também pode ampliar a capacidade de adaptação das empresas. Situações de crise, dificuldades de deslocamento, restrições externas ou necessidade de continuidade operacional podem ser enfrentadas com mais segurança quando a organização já possui processos preparados para o trabalho remoto. A experiência da pandemia mostrou que empresas com maior capacidade de adaptação conseguiram reorganizar atividades com mais rapidez, principalmente quando já utilizavam tecnologias digitais e práticas flexíveis de gestão (Nascimento; Torres; Nery, 2020).

No campo da gestão de pessoas, o home office pode funcionar como estratégia de valorização dos funcionários. A oferta de modelos remotos ou híbridos pode ser vista como benefício organizacional, principalmente por funcionários que buscam equilíbrio, flexibilidade e autonomia. Essa prática pode contribuir para retenção de talentos, redução de insatisfação e melhoria do clima organizacional. A qualidade de vida no trabalho passa a ser tratada como parte da estratégia da empresa, não apenas como ação pontual (Fernandes; Gutierrez, 1988).

As vantagens do home office não ocorrem da mesma forma para todos os funcionários. Algumas pessoas conseguem se adaptar com facilidade, enquanto outras enfrentam dificuldades com disciplina, comunicação, espaço físico ou rotina familiar. A empresa precisa avaliar as características das funções e as condições reais dos funcionários antes de adotar essa modalidade de forma ampla. O home office gera melhores resultados quando existe alinhamento entre as necessidades da organização, o tipo de atividade e o perfil dos funcionários (Rêgo et al., 2022).

O trabalho remoto pode trazer ganhos para a organização e para o colaborador, mas esses ganhos dependem da forma como a modalidade é conduzida. Flexibilidade, autonomia, economia de tempo, produtividade e satisfação são vantagens relevantes, desde que a empresa ofereça suporte, estabeleça regras claras e acompanhe os impactos sobre a qualidade de vida no trabalho. Para a Administração, o home office precisa ser entendido como uma prática de gestão que exige planejamento, análise de resultados e cuidado com as pessoas.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A presente pesquisa caracteriza-se como aplicada, pois busca analisar uma realidade concreta vivenciada por funcionários de uma empresa privada do setor de saúde que adota o regime de home office ou híbrido. Nesse sentido, Segundo Prodanov e Freitas (2013 apud SANTOS; NASCIMENTO, 2021), “a pesquisa de natureza aplicada é aquela que gera um produto, processo ou novas tecnologias de aplicação prática e imediata. Ao contrário da pesquisa básica, propõem-se a buscar a solução de problemas peculiares e concretos envolvendo interesses locais”.

O estudo não se limita à discussão teórica sobre qualidade de vida no trabalho, pois utiliza dados coletados diretamente com funcionários que vivenciam essa modalidade, permitindo compreender vantagens, desafios e impactos do trabalho remoto na rotina profissional (Gil, 2002).

Quanto à abordagem, a pesquisa é quantitativa, pois os dados foram obtidos por meio de questionário estruturado e analisados a partir de frequências e percentuais. As respostas permitiram identificar o perfil dos participantes, a percepção sobre qualidade de vida, produtividade, autonomia, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, suporte organizacional, benefícios e dificuldades do home office. O questionário aplicado obteve 50 respostas, o que possibilitou a organização dos resultados em gráficos e dados percentuais.

Quanto aos objetivos, a pesquisa classifica-se como exploratória, pois busca ampliar a compreensão sobre o trabalho remoto e híbrido como uma temática atual nas organizações, especialmente no período posterior à pandemia da COVID-19. Segundo Gil (2002), a pesquisa exploratória tem como finalidade proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito e auxiliando na construção de hipóteses.

Em relação aos procedimentos técnicos, o estudo caracteriza-se como pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Para Gil (2010 apud PRODANOV; FREITAS, 2013, p.60), afirma que o estudo de caso "consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou mais objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento". O estudo de caso possui uma metodologia de pesquisa classificada como aplicada, na qual se busca a aplicação prática de conhecimentos para a solução de problemas sociais (BOAVENTURA, 2004 apud PRODANOV; FREITAS, 2013). A pesquisa

bibliográfica foi utilizada para fundamentar os principais conceitos relacionados à qualidade de vida no trabalho, home office, gestão de pessoas, produtividade, autonomia e desafios do trabalho remoto. O estudo de caso (Gil, 2002) foi adotado porque a investigação se concentra em uma empresa específica que adota a modalidade de home office com seus funcionários, sendo favorável para o estudo desse fenômeno.

O método utilizado foi o indutivo, pois a análise parte das respostas obtidas junto aos funcionários para compreender como o home office influencia a qualidade de vida no trabalho dentro da realidade investigada. A partir dos dados coletados, buscou-se interpretar padrões, percepções e dificuldades vivenciadas pelos participantes, relacionando os resultados com a fundamentação teórica apresentada no trabalho.

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

O universo da pesquisa é composto pelos funcionários da Empresa XWX Saúde Integrada, organização privada do setor de saúde que atua no segmento de distribuição de produtos e serviços voltados ao ecossistema da saúde. A empresa possui aproximadamente 1.600 funcionários, distribuídos em diferentes unidades, incluindo escritórios administrativos, centros de distribuição, lojas e estruturas operacionais.

Para esta pesquisa, foram considerados apenas os funcionários que atuam ou já atuaram em regime de home office ou trabalho híbrido, que consiste num universo de 193 funcionários da empresa, pois esses profissionais possuem experiência direta com a modalidade analisada. Esse recorte foi necessário porque nem todas as funções da empresa podem ser realizadas de forma remota, especialmente aquelas ligadas a atividades operacionais, logísticas e presenciais.

A amostragem utilizada foi não probabilística por acessibilidade, pois os participantes foram selecionados conforme a disponibilidade e o acesso da pesquisadora aos funcionários que se enquadravam no perfil da pesquisa. A amostra foi composta por 50 respondentes, número considerado suficiente para levantar percepções iniciais sobre as vantagens e os desafios do home office na empresa estudada.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário estruturado, de elaboração própria, disponibilizado por meio da plataforma Google Forms. A escolha desse instrumento ocorreu por permitir maior facilidade de envio, preenchimento e organização das respostas, além de possibilitar a geração automática de gráficos e percentuais.

O questionário foi composto por perguntas fechadas, com alternativas de múltipla escolha e itens em escala de concordância. As questões buscaram identificar o perfil dos participantes, o regime de trabalho adotado, o tempo de atuação em home office, a percepção sobre qualidade de vida, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde mental, produtividade, dificuldade de separação entre trabalho e vida pessoal, interação social, autonomia, suporte da empresa, principais benefícios e principais desafios do trabalho remoto. O questionário está disponível no apêndice desse trabalho.

O questionário foi construído com base no referencial teórico apresentado neste trabalho, de modo que suas questões estivessem alinhadas aos objetivos da pesquisa e aos principais conceitos discutidos na fundamentação. As perguntas relacionadas à qualidade de vida, bem-estar, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e saúde mental tiveram como suporte as contribuições de Fernandes e Gutierrez (1988), França e Arellano (2004) e Pedroso e Pilatti (2009), que abordam a QVT como um conjunto de condições relacionadas à satisfação, saúde, valorização do trabalhador e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Já os itens referentes à produtividade, autonomia, suporte organizacional, vantagens e desafios do home office foram elaborados a partir das discussões de Chiavenato (2005), Gatti et al. (2018), Bridi (2020), Silva (2020) e Reis e Sousa (2022), autores que tratam das novas formas de organização do trabalho, da gestão de pessoas, da comunicação, da tecnologia e dos impactos do trabalho remoto na rotina dos funcionários.

O questionário foi disponibilizado por meio de link enviado por e-mail, garantindo maior praticidade aos respondentes e facilitando a participação dos funcionários. Não houve identificação nominal dos participantes no tratamento dos dados, preservando a confidencialidade das respostas e permitindo que os resultados fossem analisados de forma agrupada, no período de 22 de abril a 15 de maio de 2026.

3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

Os dados coletados foram analisados por meio de estatística descritiva, com base na frequência das respostas e nos percentuais gerados pelo Google Forms. Essa forma de análise permitiu organizar os resultados de maneira objetiva, facilitando a identificação das principais tendências percebidas pelos funcionários sobre o home office e sua relação com a qualidade de vida no trabalho.

As respostas foram agrupadas conforme os temas centrais da pesquisa: perfil dos participantes, regime de trabalho, tempo de atuação em home office, qualidade de vida, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, saúde mental, produtividade, autonomia, suporte organizacional, vantagens e desafios do trabalho remoto. Essa organização permitiu que a análise dos dados seja apresentada de forma clara no capítulo seguinte.

Os gráficos gerados pelo Google Forms foram utilizados como base para a interpretação dos resultados.

A interpretação dos resultados foi realizada a partir da comparação entre os dados coletados e os autores discutidos na fundamentação teórica. Essa comparação permitiu verificar se as percepções dos funcionários confirmam ou contrastam com os estudos sobre qualidade de vida no trabalho, home office, produtividade, autonomia, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e suporte organizacional.

4 INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

A análise dos dados iniciou-se pela caracterização do perfil dos participantes da pesquisa. O questionário contou com 50 respondentes, todos vinculados ao contexto de trabalho remoto ou híbrido na empresa estudada. A identificação do perfil dos participantes é importante porque permite compreender quem são os funcionários que avaliaram os impactos do home office na qualidade de vida no trabalho. A amostra contemplou funcionários de diferentes perfis. Em relação à idade, houve participação de respondentes com até 25 anos, de 26 a 35 anos, de 36 a 45 anos e acima de 45 anos. Quanto ao gênero, participaram respondentes do gênero feminino e masculino. O questionário também identificou que parte dos funcionários trabalha totalmente em regime remoto, enquanto a maior parte atua no modelo híbrido.

A primeira variável analisada foi a idade dos respondentes. Os dados demonstram predominância de participantes entre 26 e 35 anos, representando 42% da amostra. Em seguida, aparecem os funcionários com até 25 anos, com 32%. Os respondentes com idade entre 36 e 45 anos correspondem a 16%, enquanto aqueles com acima de 45 anos representam 10%.

Tabela 1 – Distribuição dos participantes por idade

Faixa etária	Quantidade de respondentes	Percentual
Até 25 anos	16	32%
26 a 35 anos	21	42%
36 a 45 anos	8	16%
Acima de 45 anos	5	10%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Os resultados indicam que a maior parte dos participantes é formada por funcionários jovens e adultos, principalmente na faixa de 26 a 35 anos. Esse dado é relevante porque esse público tende a ter maior familiaridade com tecnologias digitais, plataformas de comunicação e formas flexíveis de trabalho. No contexto do home office, essa característica pode facilitar a adaptação à rotina remota, ao uso de sistemas internos e à organização das atividades fora do espaço físico da empresa.

A segunda variável analisada foi o gênero dos participantes. Conforme os dados coletados, houve predominância de respondentes do gênero feminino, com 58% da amostra. Os respondentes do gênero masculino corresponderam a 42%. Não foram registradas respostas nas opções “prefiro não informar” ou “outro”.

Tabela 2 – Distribuição dos participantes por gênero

Gênero	Quantidade de respondentes	Percentual
Feminino	29	58%
Masculino	21	42%
Prefiro não informar	0	0%
Outro	0	0%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A presença majoritária de mulheres entre os respondentes indica que a percepção feminina teve maior peso nos resultados da pesquisa. Esse aspecto deve ser observado na análise do home office, principalmente porque a modalidade remota pode interferir de maneira diferente na rotina dos funcionários, de acordo com suas responsabilidades familiares, domésticas e profissionais. Para a Administração, compreender o perfil dos funcionários é importante porque as práticas de gestão de pessoas precisam considerar as características reais da equipe e não apenas regras gerais de funcionamento.

Os dados de idade e gênero mostram que a amostra apresenta diversidade, embora haja maior concentração em funcionários de até 35 anos e no público feminino. Essa caracterização contribui para interpretar os demais resultados, pois a percepção sobre qualidade de vida, produtividade, autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode variar conforme o perfil dos participantes. Como destaca Chiavenato (2005), o comportamento organizacional envolve a compreensão das pessoas dentro das organizações, considerando suas características, necessidades e formas de interação com o trabalho.

4.2 MODALIDADE DE TRABALHO E TEMPO DE EXPERIÊNCIA EM HOME OFFICE

A modalidade de trabalho adotada pelos respondentes é importante para compreender se os funcionários atuam em regime totalmente remoto ou híbrido, pois cada formato pode gerar percepções diferentes sobre qualidade de vida, produtividade, autonomia e interação com a equipe.

Os dados demonstram que a maior parte dos participantes atua no modelo híbrido, representando 76% da amostra. Os funcionários que trabalham de forma totalmente remota correspondem a 24% dos respondentes. Esse resultado indica que, na empresa estudada, o home office ocorre principalmente de forma combinada com o trabalho presencial, e não como modalidade integralmente remota.

Tabela 3 – Modalidade de trabalho dos respondentes

Modalidade de trabalho	Quantidade de respondentes	Percentual
Totalmente remoto	12	24%
Híbrido	38	76%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A predominância do modelo híbrido mostra que a empresa mantém uma combinação entre atividades presenciais e remotas. Esse formato pode ser visto como uma alternativa intermediária, pois permite ao colaborador ter parte dos benefícios do home office, como redução de deslocamentos e maior flexibilidade, sem perder totalmente o contato presencial com colegas, gestores e setores internos. Santos e Costa (2022) destacam que o trabalho híbrido passou a ganhar força após a pandemia, tornando-se parte do chamado “novo normal” em muitas organizações.

No caso de uma empresa privada do setor de saúde, o modelo híbrido pode ser especialmente relevante, pois nem todas as atividades podem ser realizadas à distância. Funções administrativas, comerciais, financeiras, tecnológicas e de suporte tendem a se adaptar melhor ao home office. Atividades operacionais, logísticas e presenciais ainda exigem comparecimento físico. A gestão precisa organizar essa divisão para evitar desigualdades entre equipes e garantir que os processos internos continuem funcionando de maneira adequada.

A segunda informação analisada foi o tempo de experiência dos participantes em regime de home office. Os dados indicam que 42% dos respondentes trabalham nessa modalidade entre 6 meses e 1 ano. Em seguida, aparecem os funcionários com

mais de 2 anos de experiência, representando 26% da amostra. Os participantes que atuam em home office entre 1 e 2 anos correspondem a 20%, enquanto aqueles com menos de 6 meses representam 12%.

Os resultados mostram que a maior parte dos participantes possui experiência suficiente para avaliar o home office de maneira mais concreta. Somando os respondentes que trabalham nessa modalidade há mais de 6 meses, chega-se a 88% da amostra. Esse dado fortalece a análise, pois indica que as respostas não foram baseadas apenas em uma experiência inicial ou pontual, mas em uma vivência mais consolidada com o trabalho remoto ou híbrido.

Tabela 4 – Tempo de experiência em regime de home office

Tempo em home office	Quantidade de respondentes	Percentual
Menos de 6 meses	6	12%
6 meses a 1 ano	21	42%
1 a 2 anos	10	20%
Mais de 2 anos	13	26%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A presença de funcionários com mais de dois anos de experiência também merece destaque. Esse grupo representa funcionários que passaram por um período mais longo de adaptação ao home office, possivelmente iniciado ainda durante ou logo após o período pandêmico. Nascimento, Torres e Nery (2020) apontam que o home office foi uma prática impulsionada pela pandemia da COVID-19, exigindo mudanças rápidas na rotina das empresas e dos funcionários.

O tempo de experiência também influencia a percepção sobre vantagens e desafios. Funcionários que estão há mais tempo no home office tendem a reconhecer melhor os benefícios, como flexibilidade, autonomia e economia de tempo. Também podem perceber com mais clareza os problemas, como excesso de trabalho, isolamento social, dificuldades tecnológicas e necessidade de suporte da empresa. Mendes, Hastenreiter Filho e Tellechea (2020) destacam que o home office, especialmente no contexto pandêmico, revelou tanto possibilidades quanto limitações para empresas e funcionários.

A análise conjunta da modalidade de trabalho e do tempo de experiência indica que a empresa pesquisada adota principalmente o modelo híbrido e conta com funcionários que já possuem vivência significativa nessa forma de trabalho. Esse

cenário contribui para a qualidade dos dados coletados, pois os respondentes têm condições de avaliar os impactos do home office sobre sua rotina, produtividade, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e qualidade de vida no trabalho.

4.3 PERCEPÇÃO SOBRE QUALIDADE DE VIDA, EQUILÍBRIO E SAÚDE MENTAL

A percepção dos funcionários sobre qualidade de vida, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e saúde mental foi analisada a partir de três afirmações do questionário. Essas questões são centrais para o objetivo da pesquisa, pois permitem verificar se o home office é percebido pelos funcionários como uma modalidade capaz de melhorar ou prejudicar sua rotina profissional e pessoal.

Esse bloco de resultados dialoga diretamente com o primeiro objetivo específico desta pesquisa, que consistiu em identificar os principais benefícios percebidos pelos funcionários em relação ao home office. Ao analisar a qualidade de vida, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a saúde mental, observa-se que os dados não apenas apresentam percentuais positivos, mas evidenciam que o trabalho remoto foi associado pelos respondentes a ganhos concretos na organização da rotina. Essa percepção confirma a abordagem de França e Arellano (2004), ao compreenderem a qualidade de vida no trabalho como um conjunto de práticas relacionadas à saúde, ao bem-estar e à satisfação dos trabalhadores.

Dessa forma, os resultados permitem interpretar que, para a maioria dos funcionários pesquisados, o home office ultrapassa a ideia de simples mudança do local de trabalho. Ele passa a ser percebido como uma alternativa capaz de favorecer a flexibilidade, reduzir desgastes diários e ampliar a possibilidade de conciliação entre demandas pessoais e profissionais. Essa leitura também se aproxima de Fernandes e Gutierrez (1988), que tratam a QVT como uma experiência organizacional voltada à melhoria das condições de trabalho e à valorização do trabalhador. Assim, os percentuais apresentados nas tabelas devem ser compreendidos como indicadores de uma percepção positiva sobre a modalidade remota, especialmente quando associada ao bem-estar e ao equilíbrio da rotina.

A primeira afirmação analisada foi: “O trabalho remoto melhorou minha qualidade de vida”. Os resultados demonstram avaliação bastante positiva, pois 78% dos respondentes concordaram totalmente e 20% concordaram parcialmente.

Somadas, essas respostas representam 98% de concordância. Apenas 2% dos participantes apresentaram outra resposta.

Tabela 5 – Percepção sobre melhoria da qualidade de vida no trabalho remoto

Resposta	Quantidade de respondentes	Percentual
Concordo totalmente	39	78%
Concordo parcialmente	10	20%
Demais respostas	1	2%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Esse resultado mostra que o home office é visto pela maioria dos participantes como uma modalidade positiva para a qualidade de vida. A melhoria pode estar relacionada à redução do deslocamento, à flexibilidade de horários, ao maior conforto e à possibilidade de organizar melhor a rotina. Essa percepção confirma a importância da qualidade de vida no trabalho como elemento ligado ao bem-estar, à satisfação e às condições oferecidas pela organização. França e Arellano (2004) compreendem a QVT como um conjunto de práticas voltadas à saúde, ao equilíbrio e à satisfação dos funcionários.

A segunda afirmação analisada foi: “Sinto que tenho um bom equilíbrio entre vida pessoal e trabalho”. Os dados também indicam resultado favorável. Entre os respondentes, 60% concordaram totalmente e 34% concordaram parcialmente. O total de concordância foi de 94%, enquanto 6% apresentaram outras respostas.

Tabela 6 – Percepção sobre equilíbrio entre vida pessoal e trabalho

Resposta	Quantidade de respondentes	Percentual
Concordo totalmente	30	60%
Concordo parcialmente	17	34%
Demais respostas	3	6%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A alta concordância indica que a maioria dos funcionários percebe o home office como uma forma de favorecer o equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais. Esse dado é importante porque uma das dimensões da qualidade de vida no trabalho está ligada justamente à possibilidade de conciliar trabalho, família, descanso e vida social. Pedroso e Pilatti (2009), ao discutirem o modelo de Walton,

apontam que o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é uma dimensão relevante para avaliar a QVT.

A terceira afirmação analisada foi: “Minha saúde mental melhorou com o home office”. Os resultados demonstram que 68% dos respondentes concordaram totalmente e 20% concordaram parcialmente. O total de concordância foi de 88%. As demais respostas somaram 12%, indicando que uma parcela menor dos funcionários não percebeu melhora com a mesma intensidade.

Tabela 7 – Percepção sobre saúde mental no home office

Resposta	Quantidade de respondentes	Percentual
Concordo totalmente	34	68%
Concordo parcialmente	10	20%
Demais respostas	6	12%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A saúde mental apresentou resultado positivo, mas com menor concordância quando comparada à qualidade de vida e ao equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Esse ponto merece atenção, pois mostra que o home office não produz os mesmos efeitos para todos os funcionários. Para parte dos funcionários, trabalhar remotamente pode reduzir estresse, deslocamento e desgaste diário. Para outros, pode gerar isolamento, maior cobrança, excesso de demandas ou dificuldade de separar o tempo de trabalho do tempo de descanso.

Os três resultados analisados apontam que o home office teve impacto predominantemente positivo na percepção dos participantes. A qualidade de vida foi o aspecto mais bem avaliado, com 98% de concordância. O equilíbrio entre vida pessoal e trabalho também teve resultado expressivo, com 94% de concordância. A saúde mental apresentou 88% de concordância, mantendo avaliação positiva, mas revelando maior necessidade de atenção da gestão.

Tabela 8 – Síntese das percepções sobre qualidade de vida, equilíbrio e saúde mental

Aspecto analisado	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Total de concordância
Melhoria da qualidade de vida	78%	20%	98%
Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho	60%	34%	94%
Melhoria da saúde mental	68%	20%	88%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A análise geral da Tabela 6 demonstra que o home office contribuiu positivamente para a qualidade de vida dos funcionários da empresa pesquisada. Os dados reforçam a hipótese de que o trabalho remoto pode favorecer o bem-estar quando proporciona flexibilidade, autonomia e melhor organização da rotina. Esse resultado se relaciona com Fernandes e Gutierrez (1988), que tratam a QVT como uma experiência organizacional ligada à melhoria das condições de trabalho e à valorização do trabalhador.

Mesmo com resultados positivos, a empresa precisa observar os grupos que não perceberam melhora plena, principalmente no aspecto da saúde mental. A gestão do home office não deve considerar apenas produtividade e entrega de tarefas. A Administração precisa acompanhar os efeitos dessa modalidade sobre o bem-estar, a carga de trabalho, a comunicação e os limites entre vida pessoal e profissional. A qualidade de vida no trabalho depende de práticas contínuas de gestão, suporte e escuta dos funcionários.

4.4 PRODUTIVIDADE, AUTONOMIA E SUPORTE ORGANIZACIONAL

A análise sobre produtividade, autonomia e suporte organizacional permite compreender como o home office interfere na forma como os funcionários executam suas atividades e percebem o apoio oferecido pela empresa. Esses três aspectos são importantes para a Administração, pois envolvem desempenho, organização do trabalho, gestão de pessoas e condições necessárias para que o trabalho remoto funcione de maneira adequada.

A análise desta seção responde especialmente ao terceiro e ao quarto objetivos específicos da pesquisa. O terceiro objetivo buscou analisar a relação entre home office, produtividade, autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, enquanto o quarto objetivo teve como finalidade investigar a percepção dos funcionários sobre o suporte oferecido pela empresa para a realização do trabalho remoto. Desse modo, os dados apresentados a seguir devem ser interpretados não apenas como percentuais isolados, mas como evidências sobre a forma como a modalidade remota interfere no desempenho, na organização das atividades e na percepção de apoio institucional.

A produtividade e a autonomia aparecem como elementos centrais para compreender os efeitos do home office na rotina dos funcionários. Conforme Chiavenato (2005), o comportamento organizacional envolve a relação entre pessoas, estruturas, processos e resultados, sendo necessário analisar o desempenho em conjunto com fatores como motivação, comunicação, liderança e condições de trabalho. Nessa perspectiva, a percepção de aumento da produtividade no home office não deve ser entendida apenas como maior volume de tarefas realizadas, mas como resultado de uma rotina que combina autonomia, responsabilidade individual, uso de tecnologias e suporte gerencial.

A primeira afirmação analisada foi: “Sinto-me mais produtivo(a) trabalhando remotamente”. Os dados demonstram que a maioria dos respondentes percebe aumento da produtividade no home office. Entre os participantes, 74% concordaram totalmente e 18% concordaram parcialmente, totalizando 92% de concordância. Apenas 6% discordaram parcialmente e 2% discordaram totalmente.

Tabela 9 – Percepção sobre produtividade no trabalho remoto

Resposta	Quantidade de respondentes	Percentual
Concordo totalmente	37	74%
Concordo parcialmente	9	18%
Não sei responder	0	0%
Discordo parcialmente	3	6%
Discordo totalmente	1	2%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Os resultados indicam que o home office é percebido como uma modalidade favorável ao desempenho profissional. A redução de deslocamentos, a possibilidade de maior concentração e a organização da rotina podem explicar essa percepção positiva. Para a Administração, esse dado é relevante porque mostra que o trabalho remoto pode contribuir para melhores entregas, desde que os funcionários tenham condições adequadas para realizar suas atividades.

A produtividade, porém, não deve ser analisada apenas pelo aumento de tarefas realizadas. Uma rotina produtiva precisa estar associada ao equilíbrio, à saúde e à organização da jornada. Quando a produtividade ocorre junto com sobrecarga, excesso de cobrança ou dificuldade para encerrar o expediente, a qualidade de vida no trabalho pode ser prejudicada. Chiavenato (2005) destaca que o comportamento organizacional envolve a relação entre pessoas, atividades e resultados, o que reforça a importância de observar a produtividade junto ao bem-estar do trabalhador.

A segunda afirmação analisada foi: “Tenho maior autonomia para organizar minhas atividades no home office”. Os resultados mostram que 66% dos participantes concordaram totalmente e 28% concordaram parcialmente, somando 94% de concordância. Apenas 6% discordaram parcialmente, sem registro de respostas nas opções “não sei responder” e “discordo totalmente”.

Tabela 10 – Percepção sobre autonomia no home office

Resposta	Quantidade de respondentes	Percentual
Concordo totalmente	33	66%
Concordo parcialmente	14	28%
Não sei responder	0	0%
Discordo parcialmente	3	6%
Discordo totalmente	0	0%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A autonomia aparece como um dos pontos mais fortes do home office na empresa pesquisada. Esse resultado mostra que os funcionários sentem maior liberdade para organizar horários, tarefas e prioridades. Essa percepção pode contribuir para a satisfação no trabalho, pois o trabalhador deixa de depender exclusivamente da supervisão presencial e passa a administrar melhor sua própria rotina.

A autonomia, no entanto, precisa estar acompanhada de orientação e acompanhamento. Quando a empresa define metas claras, prazos e responsabilidades, o colaborador consegue organizar melhor suas atividades. Quando essas orientações não são bem definidas, a autonomia pode se transformar em insegurança ou acúmulo de demandas. Por isso, a gestão precisa equilibrar liberdade e direcionamento, garantindo que o trabalhador tenha independência, mas também apoio para executar suas funções.

A terceira afirmação analisada foi: “A empresa oferece suporte adequado para o trabalho remoto”. Nesse item, 44% dos respondentes concordaram totalmente e 38% concordaram parcialmente, totalizando 82% de concordância. Apesar do resultado positivo, também houve 12% de discordância parcial, 4% de discordância total e 2% de respostas “não sei responder”.

Tabela 11 – Percepção sobre suporte organizacional no trabalho remoto

Resposta	Quantidade de respondentes	Percentual
Concordo totalmente	22	44%
Concordo parcialmente	19	38%
Não sei responder	1	2%
Discordo parcialmente	6	12%
Discordo totalmente	2	4%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

O suporte organizacional foi avaliado de forma positiva pela maioria dos participantes, mas apresentou menor índice de concordância quando comparado à produtividade e à autonomia. Esse dado indica que a empresa oferece condições para o trabalho remoto, mas ainda existem pontos que podem ser melhorados. O suporte pode envolver equipamentos, acesso a sistemas, internet, comunicação com gestores, treinamentos, acompanhamento das atividades e orientações sobre a rotina remota.

Ao retomar o quarto objetivo específico, observa-se que o suporte organizacional constitui um ponto fundamental para que os benefícios do home office sejam sustentáveis. Embora a maioria dos respondentes reconheça que a empresa oferece apoio adequado, os percentuais de discordância parcial e total indicam que

ainda existem aspectos a serem aprimorados. Esse resultado reforça a contribuição de Ferreira, Alves e Tostes (2009), ao afirmarem que as práticas de qualidade de vida no trabalho precisam estar alinhadas aos problemas reais vivenciados pelos trabalhadores. No contexto pesquisado, isso significa que a empresa deve observar dificuldades tecnológicas, comunicação com gestores, clareza nas demandas, acompanhamento da jornada e orientação sobre limites entre trabalho e vida pessoal.

Como comentário analítico, entende-se que a empresa estudada apresenta uma base favorável para a manutenção do home office ou do modelo híbrido, pois os funcionários demonstram reconhecer ganhos de produtividade e autonomia. No entanto, esses ganhos precisam ser acompanhados por políticas internas claras, apoio técnico e canais permanentes de escuta. A ausência desses elementos pode transformar a autonomia em sobrecarga ou insegurança, especialmente quando as metas, os horários e as prioridades não estão bem definidos.

Esse resultado merece atenção porque o suporte da empresa influencia diretamente a qualidade de vida no trabalho. Um colaborador pode se sentir produtivo e autônomo, mas ainda enfrentar dificuldades se não tiver apoio técnico, comunicação clara ou recursos adequados. No home office, isso significa entender as dificuldades da rotina remota e criar soluções compatíveis com essas necessidades.

A análise conjunta dos três aspectos mostra que o home office é percebido de forma positiva pelos funcionários da empresa estudada. A produtividade alcançou 92% de concordância, a autonomia atingiu 94% e o suporte organizacional chegou a 82%. Esses resultados indicam que o trabalho remoto contribui para melhor organização das atividades e para maior independência dos funcionários, mas também mostra que o apoio institucional ainda pode ser fortalecido por meio de ações mais estruturadas, como a oferta de suporte tecnológico contínuo, treinamentos para uso das ferramentas digitais, definição clara de metas e horários de contato, acompanhamento periódico das demandas pelos gestores e criação de canais de escuta para que os funcionários possam relatar dificuldades da rotina remota. Esse fortalecimento também pode envolver orientações sobre pausas, ergonomia, limites da jornada e integração entre equipes, evitando que a autonomia se transforme em sobrecarga. Essa sugestão se relaciona com Chiavenato (2005), ao destacar a importância da gestão de pessoas, da comunicação e do acompanhamento organizacional para o bom desempenho no trabalho.

Tabela 12 – Síntese dos resultados sobre produtividade, autonomia e suporte organizacional

Aspecto analisado	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Total de concordância
Produtividade no trabalho remoto	74%	18%	92%
Autonomia para organizar atividades	66%	28%	94%
Suporte adequado da empresa	44%	38%	82%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Os dados da Tabela 10 demonstram que os funcionários avaliam positivamente os efeitos do home office sobre sua rotina de trabalho. A autonomia foi o aspecto com maior concordância total somada à parcial, seguida da produtividade. O suporte da empresa também teve resultado favorável, mas com percentual menor, o que indica uma oportunidade de melhoria para a gestão. Para a Administração, esse resultado reforça que o home office não depende apenas da vontade do trabalhador, mas também de práticas organizacionais que garantam condições adequadas de trabalho.

4.5 DIFICULDADE DE SEPARAR VIDA PESSOAL E TRABALHO E FALTA DE INTERAÇÃO SOCIAL

A análise das dificuldades relacionadas à separação entre vida pessoal e trabalho e à interação social é necessária para compreender os desafios do home office. Embora os resultados anteriores indiquem percepção positiva sobre qualidade de vida, produtividade e autonomia, o trabalho remoto também pode gerar problemas quando a jornada não possui limites claros ou quando o colaborador se sente distante da equipe.

Esta seção está diretamente vinculada ao segundo objetivo específico da pesquisa, que buscou verificar os principais desafios enfrentados pelos funcionários no regime remoto ou híbrido. Embora os resultados anteriores indiquem percepção predominantemente positiva sobre o home office, a análise dos desafios é essencial para evitar uma interpretação limitada aos benefícios. O trabalho remoto pode favorecer qualidade de vida e produtividade, mas também pode gerar dificuldades

relacionadas à jornada, ao isolamento, à comunicação e à separação entre o espaço doméstico e o espaço profissional.

Nesse sentido, Bridi (2020) contribui para a discussão ao destacar que o trabalho remoto, especialmente intensificado durante a pandemia, pode ampliar cobranças, precarizar limites de jornada e aumentar a sensação de disponibilidade constante. Assim, mesmo quando a maioria dos participantes não relata dificuldade intensa em separar vida pessoal e trabalho, o percentual daqueles que apontam essa dificuldade precisa ser considerado pela gestão como sinal de atenção. A análise dos resultados mostra que os desafios não anulam os benefícios do home office, mas indicam a necessidade de acompanhamento institucional para que a modalidade não gere sobrecarga.

A primeira afirmação analisada foi: “Tenho dificuldade em separar o trabalho da vida pessoal”. Os dados mostram que 12% dos participantes concordaram totalmente e 22% concordaram parcialmente, totalizando 34% de concordância. Por outro lado, 28% discordaram parcialmente e 36% discordaram totalmente, somando 64% de discordância. Apenas 2% não souberam responder.

Tabela 13 – Dificuldade em separar trabalho e vida pessoal

Resposta	Quantidade de respondentes	Percentual
Concordo totalmente	6	12%
Concordo parcialmente	11	22%
Não sei responder	1	2%
Discordo parcialmente	14	28%
Discordo totalmente	18	36%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Os resultados mostram que a maior parte dos funcionários não percebe grande dificuldade em separar trabalho e vida pessoal. Esse dado pode estar relacionado ao fato de a maioria dos participantes atuar no modelo híbrido, o que permite alternar momentos presenciais e remotos. Essa combinação pode ajudar alguns funcionários a organizar melhor sua rotina e manter certo limite entre o ambiente doméstico e o ambiente profissional.

Mesmo assim, o percentual de 34% de concordância não deve ser ignorado. Uma parte relevante dos funcionários afirma ter dificuldade em separar as duas dimensões. Esse dado mostra que o home office pode gerar confusão entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, principalmente quando há mensagens fora do horário, excesso de demandas, ausência de pausas ou falta de organização da jornada. Bridi (2020) destaca que o trabalho remoto pode intensificar cobranças e ampliar a sensação de disponibilidade constante.

A segunda afirmação analisada foi: “Sinto falta da interação social com colegas de trabalho”. Os resultados mostram uma divisão maior entre os participantes. 16% concordaram totalmente e 34% concordaram parcialmente, totalizando 50% de concordância. Ao mesmo tempo, 24% discordaram parcialmente e 26% discordaram totalmente, também somando 50% de discordância.

Tabela 14 – Percepção sobre falta de interação social com colegas de trabalho

Resposta	Quantidade de respondentes	Percentual
Concordo totalmente	8	16%
Concordo parcialmente	17	34%
Não sei responder	0	0%
Discordo parcialmente	12	24%
Discordo totalmente	13	26%
Total	50	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Esse resultado mostra que a interação social é um ponto de atenção no home office. Metade dos participantes sente falta do contato com colegas, enquanto a outra metade não percebe essa ausência como um problema. Essa divisão pode estar relacionada às diferenças de perfil, setor, função, tempo de experiência em home office e frequência de comparecimento presencial. Funcionários em regime híbrido podem sentir menos isolamento do que aqueles que atuam totalmente de forma remota.

A falta de interação social pode afetar a comunicação, o sentimento de pertencimento e o clima organizacional. No ambiente presencial, os funcionários conversam, trocam experiências, resolvem dúvidas rapidamente e constroem vínculos com a equipe. No home office, parte dessa convivência passa a depender de reuniões

online, mensagens e contatos formais. Silva (2020) destaca que o trabalho remoto modificou a relação entre ambiente doméstico, tecnologia e rotina profissional, exigindo novas formas de adaptação dos funcionários.

A análise conjunta das duas afirmações mostra que os desafios do home office aparecem de forma menos uniforme do que as vantagens. A dificuldade de separar trabalho e vida pessoal foi rejeitada pela maioria, mas ainda atinge parte importante dos participantes. A falta de interação social dividiu a amostra exatamente ao meio, indicando que esse aspecto depende muito da experiência individual de cada trabalhador e da forma como a empresa organiza a comunicação e a integração da equipe.

Tabela 15 – Síntese dos desafios relacionados à rotina remota

Aspecto analisado	Total de concordância	Total de discordância	Interpretação
Dificuldade em separar trabalho e vida pessoal	34%	64%	A maioria não percebe dificuldade intensa, mas parte dos funcionários enfrenta esse problema.
Falta de interação social com colegas	50%	50%	A percepção está dividida, indicando que a interação social é um ponto sensível no home office.

Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Os dados da Tabela 13 indicam que o home office não gera os mesmos efeitos para todos os funcionários. Para parte da equipe, a modalidade permite mais equilíbrio e organização. Para outra parte, pode gerar dificuldade de separar horários e reduzir o contato social com colegas. Esse resultado reforça a necessidade de a empresa manter práticas de acompanhamento, comunicação e integração entre os funcionários.

A gestão pode atuar de forma preventiva nesses pontos. Para reduzir a dificuldade de separar trabalho e vida pessoal, a empresa pode definir horários claros de contato, orientar pausas, evitar cobranças fora do expediente e acompanhar sinais de sobrecarga. Para diminuir a falta de interação social, pode promover reuniões de

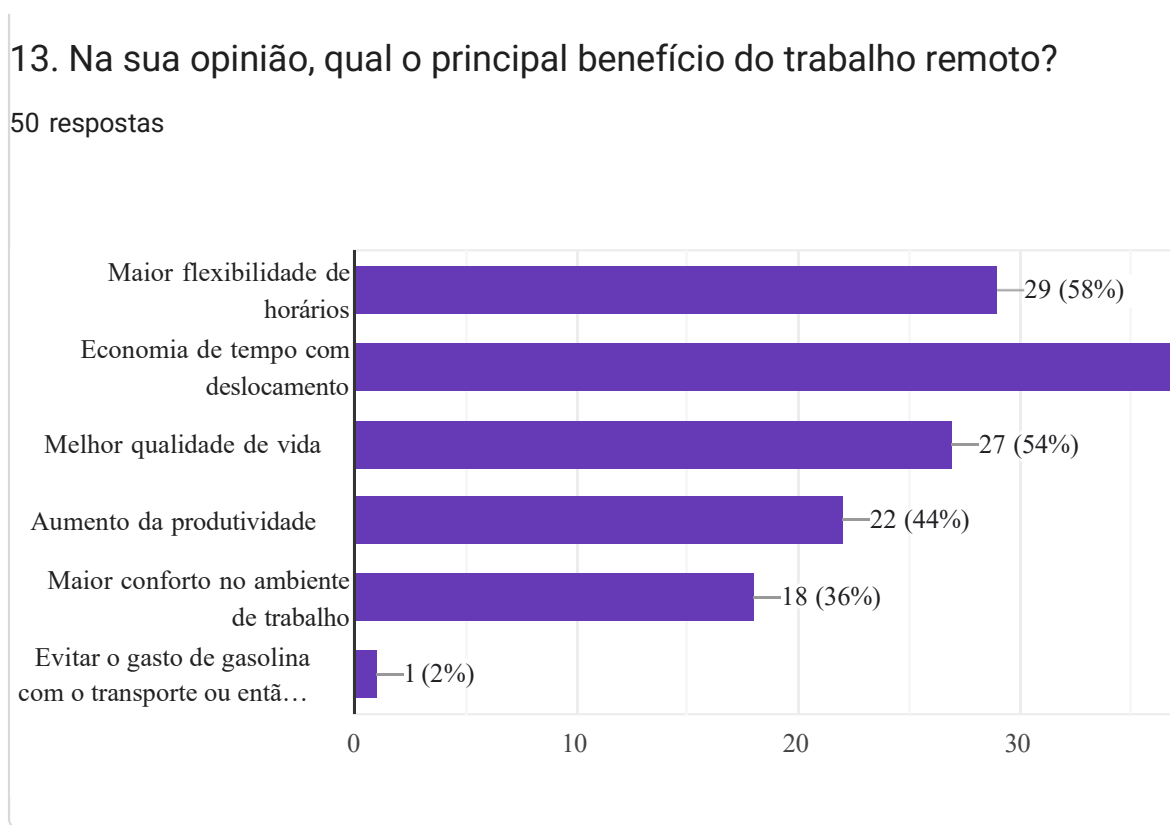
alinhamento, encontros presenciais periódicos, momentos de integração e canais de comunicação mais próximos entre equipes e gestores. Essas medidas contribuem para que o home office mantenha seus benefícios sem comprometer a qualidade de vida no trabalho.

Após a análise das tabelas, as questões finais do questionário permitem retomar de forma integrada os objetivos específicos da pesquisa. A questão sobre benefícios relaciona-se ao primeiro objetivo específico, pois identifica quais vantagens são mais percebidas pelos funcionários. Já a questão sobre dificuldades retoma o segundo objetivo específico, ao evidenciar os principais desafios enfrentados no regime remoto ou híbrido. Essas respostas também complementam o terceiro e o quarto objetivos, pois os benefícios e dificuldades citados pelos participantes estão relacionados à produtividade, à autonomia, ao equilíbrio e ao suporte oferecido pela empresa.

A questão 13 buscou identificar quais benefícios do trabalho remoto são mais percebidos pelos funcionários da empresa pesquisada. Essa pergunta é importante porque permite compreender quais aspectos do home office são mais valorizados pelos respondentes e como essa modalidade interfere na qualidade de vida no trabalho.

Os dados indicam que a maior flexibilidade de horários foi uma das vantagens mais apontadas, com 29 respostas, correspondendo a 58% dos participantes. Esse resultado mostra que a flexibilidade é um dos principais fatores positivos do home office, pois permite ao trabalhador organizar melhor sua rotina, administrar horários e conciliar atividades profissionais e pessoais com maior autonomia. Esse dado se relaciona diretamente com a qualidade de vida no trabalho, pois a possibilidade de organizar melhor o tempo pode reduzir desgastes e favorecer maior equilíbrio na rotina.

Figura 1 – Principais benefícios do trabalho remoto percebidos pelos respondentes



Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

Outro benefício relevante foi a melhor qualidade de vida, indicada por 27 respondentes, o equivalente a 54% da amostra. Esse resultado confirma os dados analisados anteriormente, nos quais a maioria dos participantes afirmou que o trabalho remoto melhorou sua qualidade de vida. A percepção positiva pode estar associada à redução de deslocamentos, ao maior conforto, à autonomia e à possibilidade de organizar a rotina de forma mais adequada às necessidades pessoais e profissionais.

O aumento da produtividade também apareceu como uma vantagem expressiva, sendo mencionado por 22 participantes, o que representa 44% das respostas. Esse dado mostra que parte significativa dos funcionários percebe o home office como uma modalidade que favorece melhor desempenho. A ausência de deslocamento, a redução de interrupções presenciais e a possibilidade de maior concentração podem contribuir para essa percepção. Para a Administração, esse resultado é relevante porque demonstra que o trabalho remoto pode gerar benefícios tanto para o colaborador quanto para a organização, desde que seja acompanhado por suporte, metas claras e boa comunicação.

O maior conforto no ambiente de trabalho foi indicado por 18 respondentes, correspondendo a 36% da amostra. Esse dado mostra que o ambiente doméstico

pode ser percebido como mais confortável por parte dos funcionários, principalmente quando há condições adequadas para realizar as atividades. No entanto, esse conforto não deve ser confundido com ausência de necessidades organizacionais. A empresa ainda precisa orientar os funcionários sobre ergonomia, pausas, recursos tecnológicos e organização da jornada.

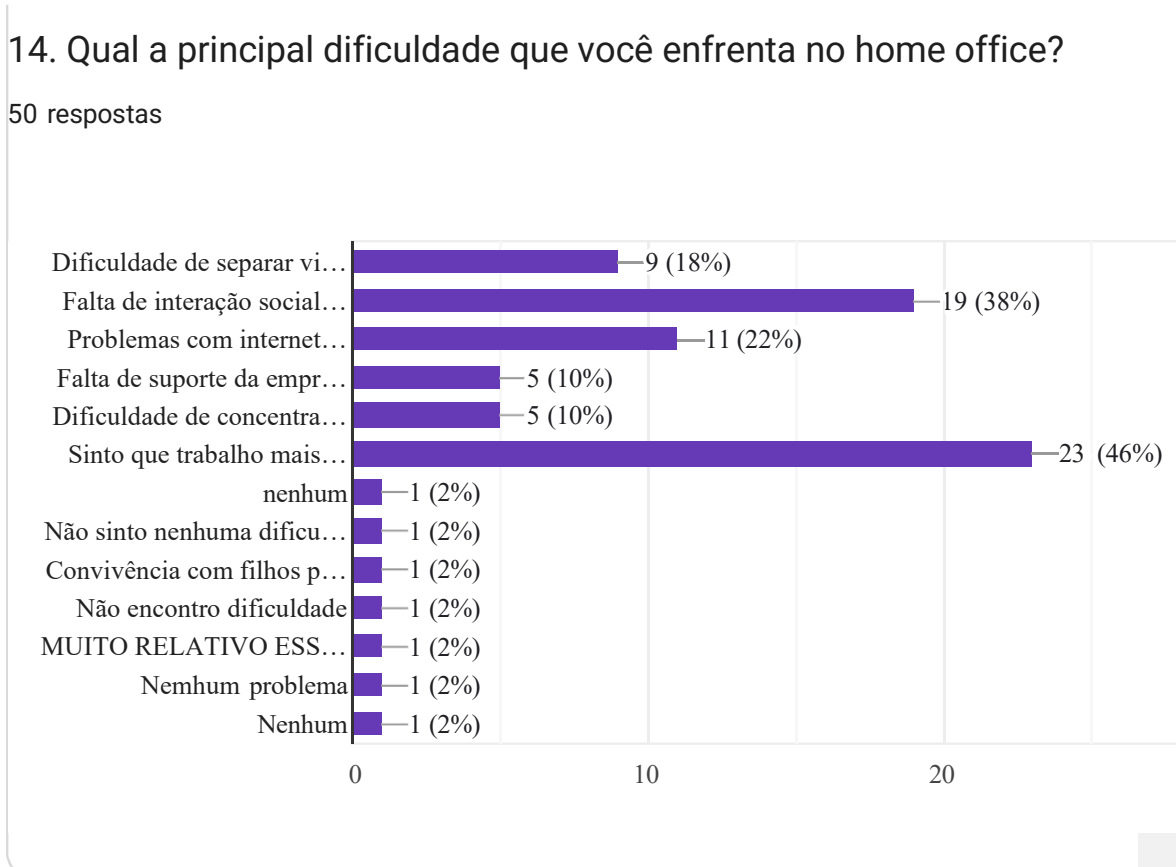
A opção relacionada à economia de tempo com deslocamento também aparece visualmente como uma das vantagens mais relevantes no gráfico da questão 13, embora o número exato não esteja totalmente visível no relatório exportado. Esse aspecto merece destaque, pois a redução do deslocamento costuma ser um dos principais benefícios do home office. O tempo antes utilizado no trajeto até a empresa pode ser aproveitado para descanso, convivência familiar, alimentação, estudos ou melhor organização da rotina.

Esses resultados dialogam com Reis e Sousa (2022), ao apontarem que o home office pode apresentar vantagens como flexibilidade, economia de tempo, autonomia e melhor organização da rotina, mas depende das condições oferecidas pela empresa e da capacidade de adaptação dos funcionários. No caso pesquisado, os benefícios mais citados indicam que os funcionários associam o home office principalmente à melhoria da rotina e ao ganho de qualidade de vida. Como sugestão gerencial, a empresa pode fortalecer esses aspectos mantendo o modelo híbrido de forma planejada, com regras claras sobre dias presenciais, horários de contato, metas e acompanhamento das entregas.

A questão 14 teve como objetivo identificar as principais dificuldades enfrentadas pelos funcionários no home office. Essa análise é necessária porque, embora o trabalho remoto apresente vantagens importantes, também pode gerar problemas relacionados à jornada, à comunicação, à interação social, à tecnologia e à separação entre vida pessoal e profissional.

O principal desafio apontado pelos respondentes foi a sensação de trabalhar mais, indicada por 23 participantes, correspondendo a 46% da amostra. Esse dado merece atenção, pois mostra que quase metade dos funcionários percebe aumento da carga de trabalho no home office. A modalidade remota pode ampliar a sensação de disponibilidade constante, principalmente quando não há limites claros de horário, pausas definidas ou controle adequado das demandas. Esse resultado reforça a necessidade de a empresa acompanhar a jornada e evitar que a flexibilidade se transforme em sobrecarga.

Figura 2 – Principais dificuldades enfrentadas no home office



Fonte: Dados da pesquisa, 2026.

A falta de interação social com colegas de trabalho foi o segundo desafio mais apontado, com 19 respostas, representando 38% dos participantes. Esse resultado indica que o home office pode reduzir a convivência entre os funcionários e enfraquecer trocas informais que normalmente ocorrem no ambiente presencial. A interação social é importante para o clima organizacional, para o sentimento de pertencimento e para a comunicação entre equipes. Mesmo no modelo híbrido, a empresa precisa criar momentos de integração e canais de comunicação que aproximem os funcionários.

Os problemas com internet ou tecnologia foram mencionados por 11 respondentes, correspondendo a 22% da amostra. Esse dado mostra que a estrutura tecnológica é um fator essencial para o bom funcionamento do home office. Em uma empresa do setor de saúde, falhas de conexão, dificuldade de acesso a sistemas ou problemas técnicos podem prejudicar atividades administrativas, comerciais, de suporte e atendimento. Por isso, o suporte tecnológico deve ser tratado como parte das condições básicas de trabalho remoto.

A dificuldade de separar vida pessoal e trabalho foi indicada por 9 participantes, o equivalente a 18% das respostas. Embora não tenha sido o desafio mais citado, esse resultado mostra que uma parte dos funcionários enfrenta problemas para delimitar horários, espaços e responsabilidades. No home office, o ambiente doméstico passa a ser também o ambiente de trabalho, o que pode gerar confusão entre momentos de descanso e momentos de atividade profissional. Esse ponto exige atenção da gestão, principalmente em relação ao respeito à jornada e à comunicação fora do horário de trabalho.

A falta de suporte da empresa e a dificuldade de concentração foram apontadas por 5 respondentes cada, correspondendo a 10% da amostra em cada categoria. Esses dados indicam que, embora a maioria dos participantes tenha avaliado positivamente o suporte organizacional em questões anteriores, ainda existem funcionários que percebem falhas no acompanhamento, nos recursos ou nas orientações oferecidas pela empresa. A dificuldade de concentração também pode estar relacionada ao ambiente doméstico, à presença de familiares, ruídos, interrupções e ausência de espaço adequado.

Algumas respostas apareceram de forma isolada, como “nenhum”, “não sinto nenhuma dificuldade”, “não encontro dificuldade”, “nenhum problema” e respostas semelhantes.

A análise da questão 14 mostra que o home office apresenta desafios que precisam ser administrados pela organização. A sensação de trabalhar mais, a falta de interação social e os problemas tecnológicos são os pontos mais relevantes. Esses resultados indicam que o trabalho remoto pode melhorar a qualidade de vida, mas também pode gerar sobrecarga e isolamento quando não há acompanhamento adequado. Para a Administração, isso reforça a importância de políticas internas claras, suporte tecnológico, comunicação eficiente e práticas de gestão voltadas ao equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

Ao relacionar esses achados aos objetivos específicos, verifica-se que os principais desafios identificados não estão concentrados apenas em aspectos técnicos, mas também em fatores humanos e organizacionais. A sensação de trabalhar mais e a falta de interação social demonstram que a gestão do home office deve ir além da disponibilização de ferramentas digitais. É necessário estabelecer práticas de comunicação, integração e cuidado com a jornada. Como aponta Silva (2020), o home office não deve ser solitário, desarticulado ou desvinculado do

planejamento e da execução das atividades. Dessa forma, a empresa pode reduzir os impactos negativos do trabalho remoto promovendo encontros periódicos, reuniões de alinhamento, acompanhamento das demandas e orientações sobre limites de horário.

De modo geral, os resultados do capítulo 4 mostram que os objetivos específicos foram contemplados ao longo da análise. O primeiro objetivo foi respondido pela identificação dos benefícios percebidos, como flexibilidade, qualidade de vida, produtividade e conforto. O segundo foi atendido pela verificação dos desafios, especialmente sobrecarga, falta de interação social e problemas tecnológicos. O terceiro foi contemplado pela análise da relação entre home office, produtividade, autonomia e equilíbrio. Por fim, o quarto objetivo foi respondido pela avaliação do suporte organizacional oferecido pela empresa. Portanto, os dados não devem ser interpretados apenas como percentuais, mas como evidências que permitem compreender como o home office afeta a qualidade de vida no trabalho dos funcionários pesquisados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar os impactos do home office na qualidade de vida no trabalho dos funcionários de uma empresa privada do setor de saúde. A pesquisa foi desenvolvida a partir de um estudo de caso na Empresa XWX Saúde Integrada, com aplicação de questionário para 50 funcionários que atuam em regime remoto ou híbrido. A partir dos dados coletados, foi possível compreender como os funcionários percebem as vantagens, os desafios e os efeitos dessa modalidade em sua rotina profissional e pessoal.

Os resultados indicaram que o home office é percebido de forma predominantemente positiva pelos participantes. A maior parte dos respondentes afirmou que o trabalho remoto melhorou sua qualidade de vida, favoreceu o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e contribuiu para a melhoria da saúde mental. Esses dados mostram que a modalidade pode gerar benefícios importantes quando proporciona flexibilidade, redução de deslocamentos, maior conforto e melhor organização da rotina.

Também foi possível observar que o home office contribuiu para a produtividade e para a autonomia dos funcionários. A maioria dos participantes afirmou sentir-se mais produtiva trabalhando remotamente e declarou possuir maior liberdade para organizar suas atividades. Esse resultado demonstra que o trabalho remoto pode favorecer o desempenho profissional quando há clareza nas tarefas, responsabilidade individual e condições adequadas para a realização das atividades.

Em relação ao suporte organizacional, os dados mostraram avaliação positiva, embora com espaço para melhorias. Parte dos funcionários reconhece que a empresa oferece apoio adequado para o trabalho remoto, mas ainda existem respondentes que apontam dificuldades nesse aspecto. Isso indica que a organização pode fortalecer ações relacionadas à comunicação, suporte tecnológico, acompanhamento da jornada, orientação dos gestores e escuta dos funcionários.

Os objetivos específicos também foram alcançados. Foi possível identificar os principais benefícios percebidos pelos funcionários, como flexibilidade de horários, melhoria da qualidade de vida, aumento da produtividade e conforto no ambiente de trabalho. Também foram verificados os principais desafios, com destaque para a

sensação de trabalhar mais, a falta de interação social com colegas, problemas com internet ou tecnologia e dificuldade de separar vida pessoal e profissional.

Além disso, a pesquisa permitiu compreender que existe uma relação direta entre o home office, a produtividade, a autonomia e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os resultados demonstraram que a maior parte dos participantes percebe aumento da produtividade e maior liberdade para organizar suas atividades, indicando que a autonomia proporcionada pelo trabalho remoto pode contribuir para um melhor desempenho quando acompanhada de planejamento e responsabilidade. Também foi possível verificar que o suporte organizacional exerce papel fundamental nesse contexto, uma vez que os respondentes reconheceram a importância de ações como comunicação eficiente, orientação dos gestores e disponibilização de recursos tecnológicos para o desenvolvimento das atividades. Dessa forma, conclui-se que os benefícios do home office dependem não apenas das características da modalidade, mas também da atuação da empresa na promoção de condições adequadas para que os funcionários conciliem desempenho, bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Os dados da pesquisa confirmam que o home office apresenta vantagens relevantes, mas também exige atenção da gestão. Embora muitos funcionários percebam melhora na qualidade de vida, os dados mostram que a modalidade pode gerar sobrecarga e reduzir a convivência entre colegas. Por isso, o home office não deve ser tratado apenas como uma solução prática ou econômica para a empresa. Ele precisa ser acompanhado por políticas internas claras, suporte adequado, comunicação eficiente e ações voltadas ao bem-estar dos funcionários.

Como limitação, destaca-se que a pesquisa foi realizada em apenas uma empresa privada do setor de saúde, o que impede a generalização dos resultados para todas as organizações. A amostra também foi composta por 50 respondentes, o que permitiu uma análise inicial da realidade estudada, mas não representa a totalidade dos funcionários da empresa. Outra limitação está no uso exclusivo do questionário, pois entrevistas poderiam aprofundar melhor as experiências individuais dos funcionários.

Para pesquisas futuras, sugere-se ampliar o número de participantes e comparar empresas de diferentes setores, a fim de verificar se os impactos do home office se repetem em outros contextos organizacionais. Também seria relevante realizar estudos comparativos entre funcionários em regime totalmente remoto, híbrido e presencial. Outra possibilidade seria investigar a percepção dos gestores sobre os

desafios da liderança no home office, bem como analisar, de forma mais aprofundada, os impactos dessa modalidade na saúde mental, na produtividade e no clima organizacional.

Conclui-se que o home office impacta positivamente a qualidade de vida no trabalho dos funcionários da empresa pesquisada, principalmente por favorecer flexibilidade, autonomia, produtividade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. No entanto, seus benefícios dependem da forma como a modalidade é organizada e acompanhada pela empresa. A gestão precisa manter atenção aos riscos de sobrecarga, isolamento e falhas de suporte, para que o trabalho remoto continue contribuindo para o bem-estar dos funcionários e para os resultados organizacionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRIDI, Maria Aparecida. **A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil**. Estudos Avançados, São Paulo, v. 34, n. 100, p. 141-165, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. São Paulo: Manole, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira**. Revista de Administração, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 29-38, 1988.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongji; ARELLANO, Eliete Bernal. **Qualidade de vida no trabalho**. In: FLEURY, Maria Tereza Leme et al. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2004. p. 295-306.

GATTI, Daniele Pala et al. **Home office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários**. Revista de Administração do UNIFATEA, Lorena, v. 16, n. 16, 2018.

GIL, Antonio Carlos et al. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

MENDES, Diego Costa; HASTENREITER FILHO, Horacio Nelson; TELLECHEA, Justina. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica**. Revista Valore, Volta Redonda, v. 5, p. 160-191, 2020.

NASCIMENTO, Ana Paula Pereira Maiato; TORRES, Luiz Gustavo Ramos; NERY, Suzana Maia. **Home office: prática de trabalho promovida pela pandemia do COVID-19**. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 17., 2020, Resende. Anais [...]. Resende: AEDB, 2020.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária**. Conexões, Campinas, v. 7, n. 3, p. 29-43, 2009.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RÊGO, Beatriz Vitória Souza; SILVA, Bianca Marques da; CORRÊA, Bianca Souza; OLIVEIRA, Bruna de Araújo; OLIVEIRA, Marisa dos Santos Silva; LINS, Júnia Tavares. **Vantagens e desvantagens do home office**. 2022. Trabalho de conclusão de curso – Centro Paula Souza, São Paulo, 2022.

REIS, Içara Lúcia Naves da Silva; SOUSA, Caissa Veloso e. **Acordei em home office: vantagens e desvantagens**. Perspectivas Online: Humanas & Sociais Aplicadas, Campos dos Goytacazes, v. 12, n. 35, p. 57-75, 2022.

SANTOS, Leticia Aparecida dos; COSTA, Denis Honorato. **O novo normal: a evolução do trabalho home-office e híbrido após pico da crise pandêmica SARS-CoV-2**. E-Acadêmica, v. 3, n. 2, p. e1632151, 2022.

SILVA, Rosa Jussara Bonfim. **Reflexões acerca do trabalho home office ocasionado pela pandemia da covid-19**. Humanidades e Tecnologia, Paracatu, v. 25, n. 1, p. 153-168, 2020.

TEIXEIRA, Ana Lúza de Oliveira; BANDEIRA, Caio Zavarize; BUENO, Gabriel Setin; ZANCO, Lara Garcia; CASTRO, Mirella Roberta; CALIANI, Vitor Hugo de Miranda Simões. **Home office: vantagens e desvantagens**. 2024. Trabalho de conclusão de curso (Técnico em Administração) – ETEC Pedro Ferreira Alves, Mogi Mirim, 2024.

APÊNDICES

QUESTIONÁRIO: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO CONTEXTO DO HOME OFFICE

Este questionário tem como objetivo coletar informações sobre a percepção dos funcionários em relação à qualidade de vida no trabalho no contexto do home office, considerando suas vantagens, desafios, impactos na produtividade, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, autonomia e suporte organizacional. As respostas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, preservando-se o anonimato dos participantes.

1 PERFIL DO RESPONDENTE

1. Idade:

- Até 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- Acima de 45 anos

2. Gênero:

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não informar
- Outro

3. Você trabalha atualmente em home office?

- Sim, totalmente remoto
- Sim, híbrido

4. Há quanto tempo você trabalha em regime de home office?

- Menos de 6 meses
- 6 meses a 1 ano
- 1 a 2 anos
- Mais de 2 anos

2 PERCEPÇÃO SOBRE QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO

5. O trabalho remoto melhorou minha qualidade de vida.

- Concordo totalmente

- Concordo parcialmente
- Não sei responder
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

6. Sinto que tenho um bom equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não sei responder
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

7. Minha saúde mental melhorou com o home office.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não sei responder
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

8. Sinto-me mais produtivo(a) trabalhando remotamente.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não sei responder
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

9. Tenho dificuldade em separar o trabalho da vida pessoal.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não sei responder
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

10. Sinto falta da interação social com colegas de trabalho.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não sei responder
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

11. Tenho maior autonomia para organizar minhas atividades no home office.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não sei responder
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

12. A empresa oferece suporte adequado para o trabalho remoto.

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não sei responder
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

3 VANTAGENS DO TRABALHO REMOTO**13. Na sua opinião, qual ou quais são os principais benefícios do trabalho remoto?**

- Maior flexibilidade de horários
- Economia de tempo com deslocamento
- Melhor qualidade de vida
- Aumento da produtividade
- Maior conforto no ambiente de trabalho
- Redução de gastos com transporte
- Outro: _____

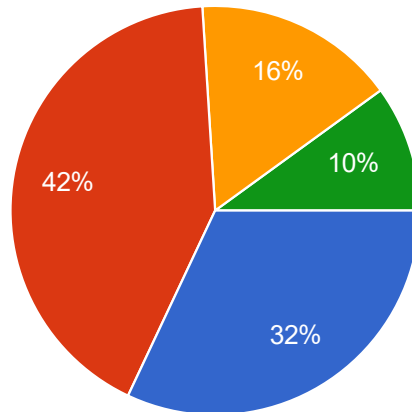
4 DESAFIOS DO TRABALHO REMOTO**14. Qual ou quais são as principais dificuldades que você enfrenta no home office?**

- Dificuldade de separar vida pessoal e trabalho
- Falta de interação social com colegas de trabalho
- Problemas com internet ou tecnologia
- Falta de suporte da empresa
- Dificuldade de concentração
- Sensação de trabalhar mais
- Não sinto nenhuma dificuldade
- Outro: _____

PERFIL DO RESPONDENTE

1. Idade:

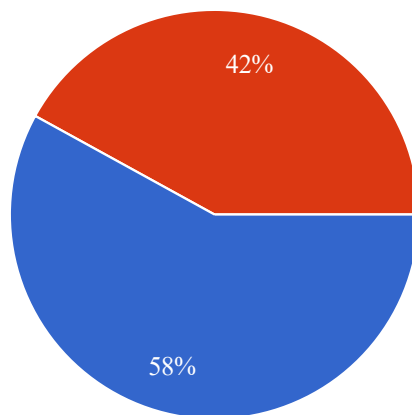
50 respostas

 Copiar

- Até 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- Acima de 45 anos

2. Gênero:

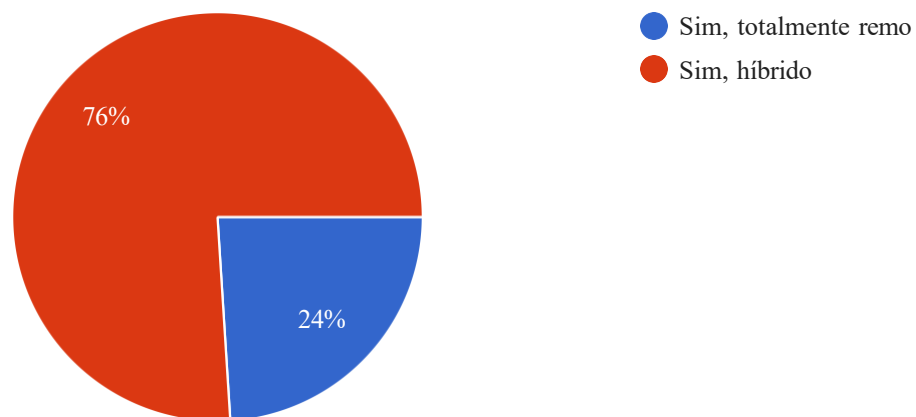
50 respostas



- Feminino Masculino
- Prefiro não informar
- Outro
-

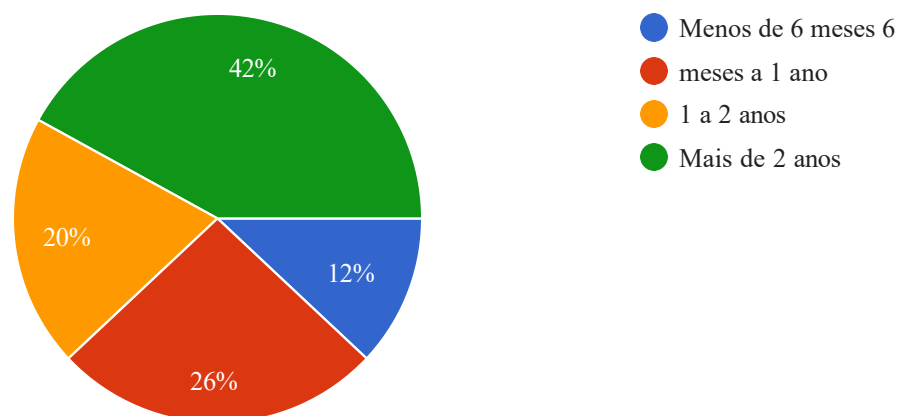
3. Você trabalha atualmente em home office?

50 respostas

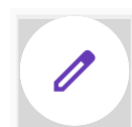


4. Há quanto tempo você trabalha em regime de home office?

50 respostas

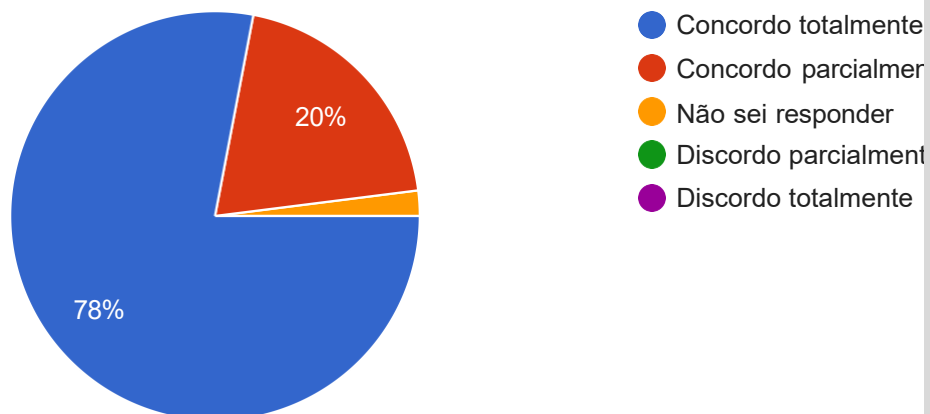


PERCEPÇÃO SOBRE QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO



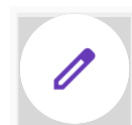
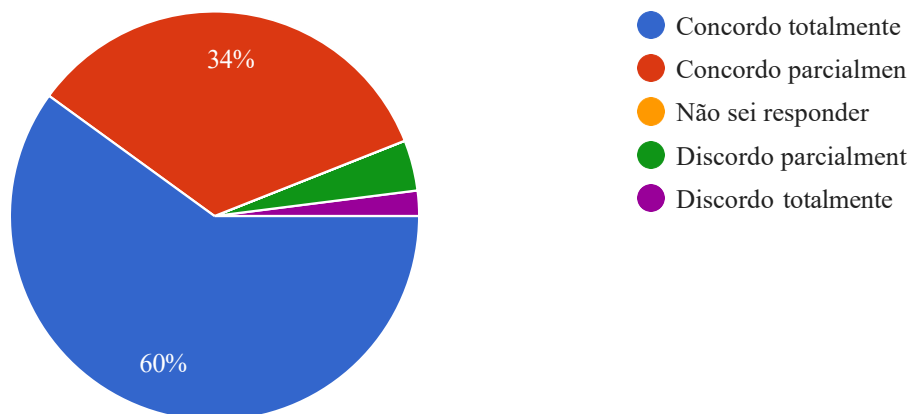
5. O trabalho remoto melhorou minha qualidade de vida.

50 respostas



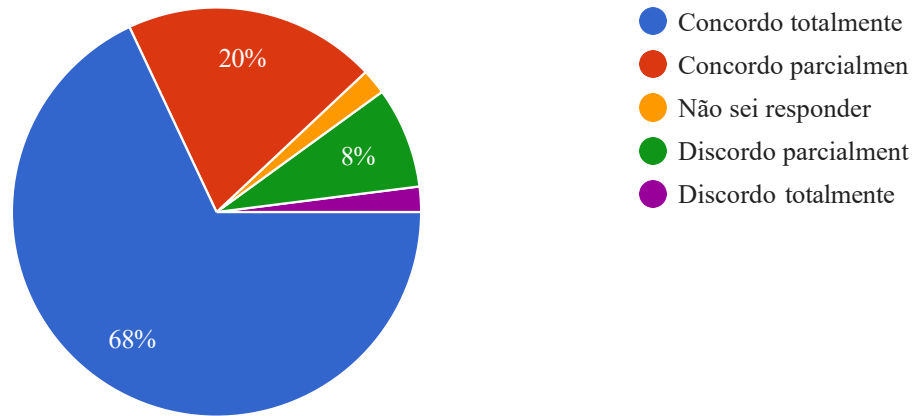
6. Sinto que tenho um bom equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

50 respostas



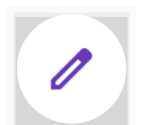
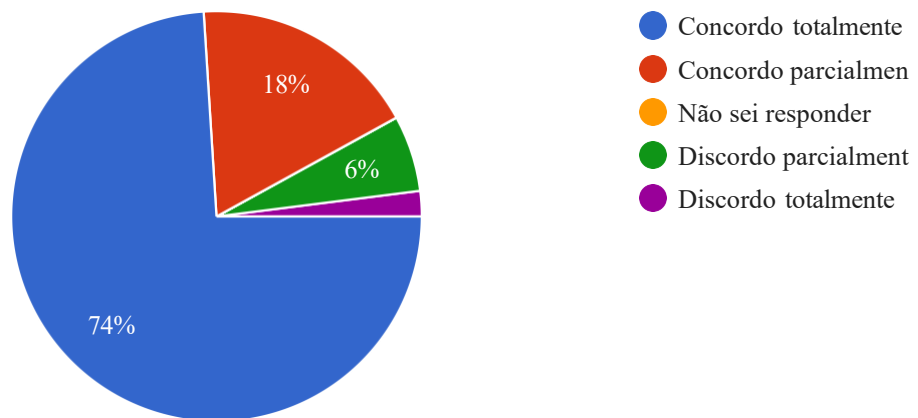
7. Minha saúde mental melhorou com o home office.

50 respostas



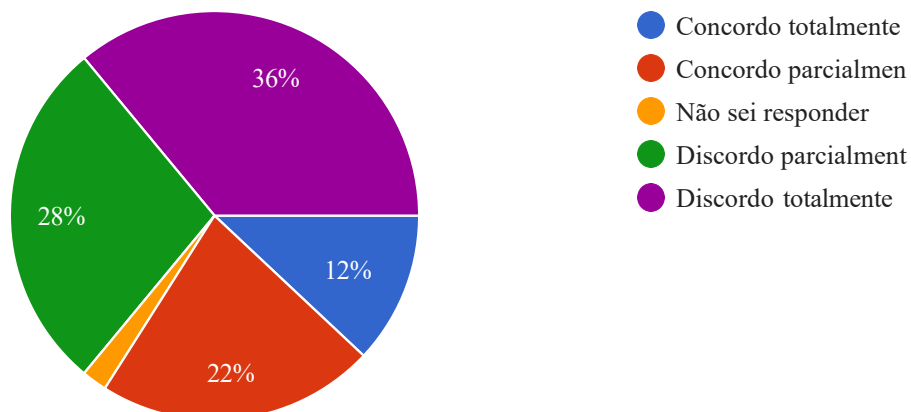
8. Sinto-me mais produtivo(a) trabalhando remotamente.

50 respostas



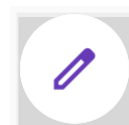
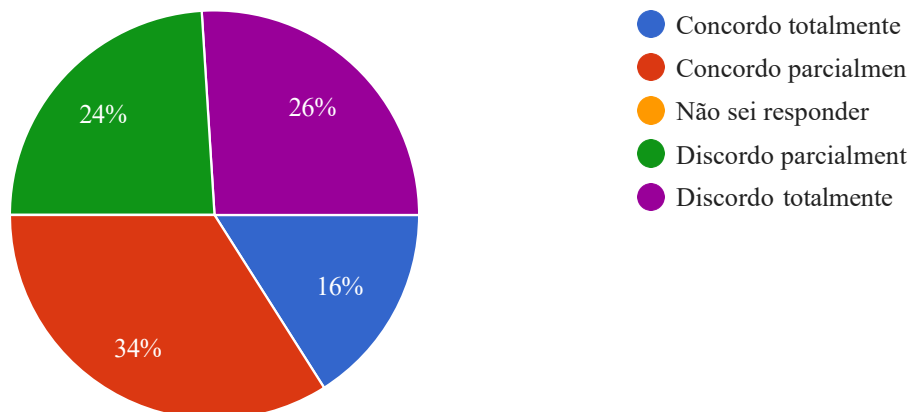
9. Tenho dificuldade em separar o trabalho da vida pessoal.

50 respostas



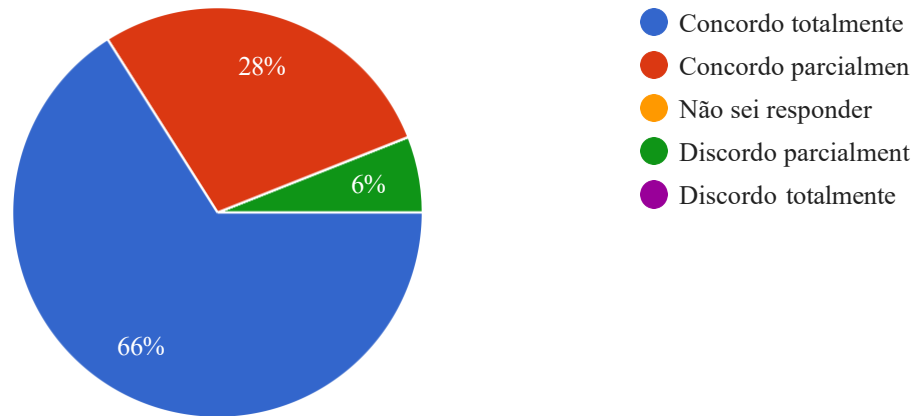
10. Sinto falta da interação social com colegas de trabalho.

50 respostas



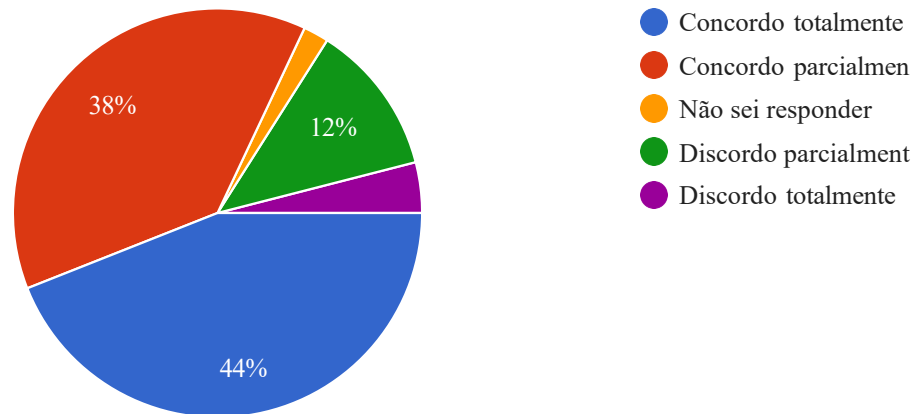
11. Tenho maior autonomia para organizar minhas atividades no home office

50 respostas

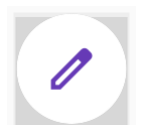


12. A empresa oferece suporte adequado para o trabalho remoto.

50 respostas

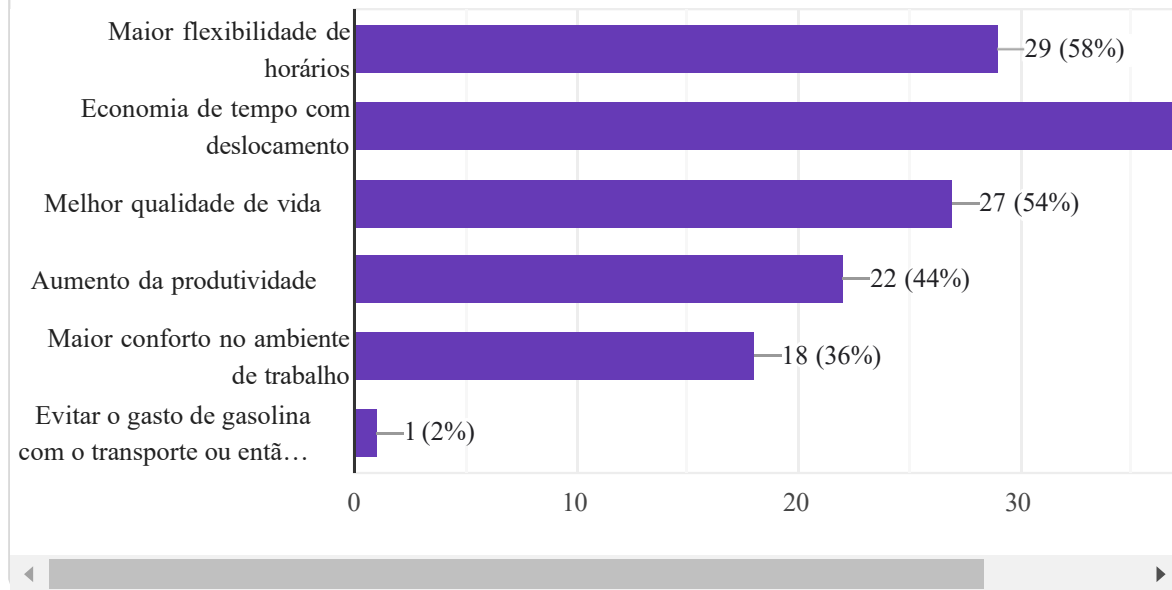


VANTAGENS DO TRABALHO REMOTO



13. Na sua opinião, qual o principal benefício do trabalho remoto?

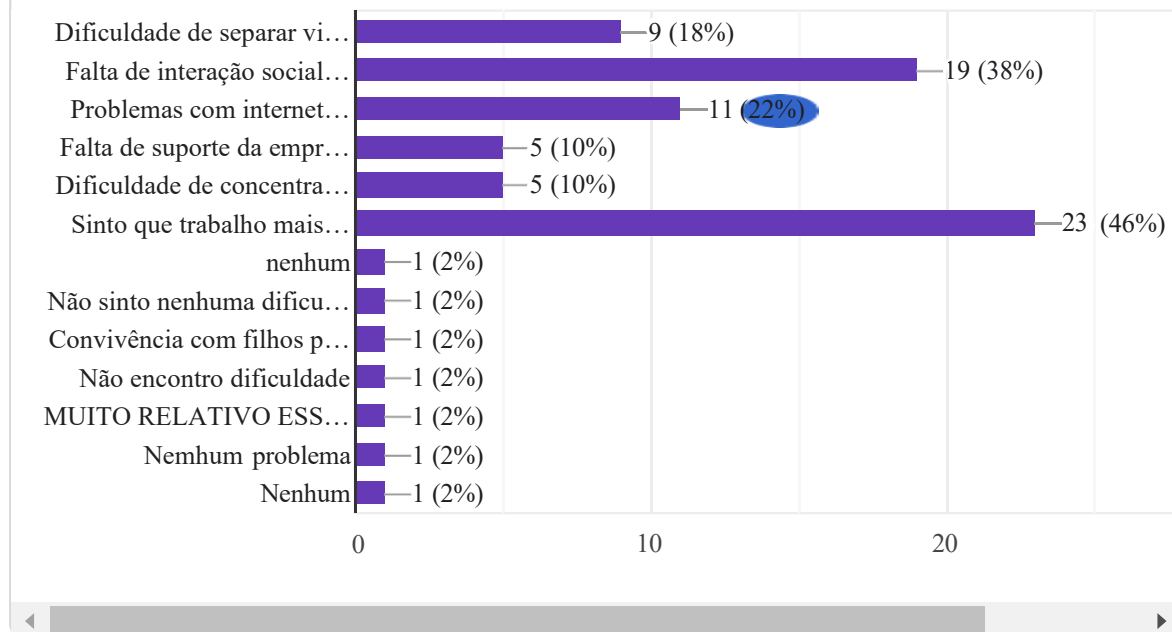
50 respostas



DESAFIOS DO TRABALHO REMOTO

14. Qual a principal dificuldade que você enfrenta no home office?

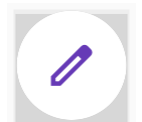
50 respostas




Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. - [Entre em contato com o proprietário do formulário](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Este formulário parece suspeito? [Denunciar](#)

Google Formulários



	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
	Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850
	Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, João Pessoa (PB)
	CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Entrega do trabalho de conclusão de curso

Assunto:	Entrega do trabalho de conclusão de curso
Assinado por:	Fabiana Martins
Tipo do Documento:	Anexo
Situação:	Finalizado
Nível de Acesso:	Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência:	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Fabiana Martins da Silva, DISCENTE (20212460045) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 03/07/2026 20:47:12.

Este documento foi armazenado no SUAP em 03/07/2026. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1903450

Código de Autenticação: c2a105b70a

