



VÍNCULOS PROFISSIONAIS: UMA ANÁLISE DAS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO

Mikele Paranhos Alves

Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Minas Gerais – Campus São
João Evangelista | mikeleparanhos@gmail.com

Luiz Henrique Medeiros Carvalho

Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Minas Gerais – Campus São
João Evangelista | luiz.medeiros@ifmg.edu.br

Resumo

Este estudo objetivou analisar a percepção dos alunos do curso de Administração do IFMG – *Campus* São João Evangelista sobre os novos vínculos profissionais no século XXI, considerando suas experiências, conhecimentos, preferências e percepções sobre produtividade, desafios e relações em ambiente de trabalho. A metodologia utilizada foi quantitativa e descritiva, incluindo um questionário com escala *Likert* aplicado a 66 estudantes. Os resultados mostraram um consenso positivo sobre a eficácia das novas modalidades, com a maior mediana de concordância para a percepção de mais produtividade com autonomia, alinhando-se à literatura que valoriza a flexibilidade. Contudo, o estudo identificou um problema central principal, que é o desafio na dificuldade em conciliar a vida pessoal e profissional. Para garantir o sucesso a longo prazo de novos relacionamentos, a Gestão de Recursos Humanos deve priorizar o desenvolvimento de competências comportamentais e o estabelecimento de uma cultura que proteja o equilíbrio dos funcionários, abordando a vulnerabilidade identificada

Palavras-chave: Administração; Modalidades de trabalho; Gestão de pessoas.

Abstract

This study aimed to analyze the perception of Administration students at IFMG – *Campus* São João Evangelista regarding new professional bonds in the 21st century, considering their experiences, knowledge, preferences, and perceptions of productivity, challenges, and relationships in the work environment. The methodology used was quantitative and descriptive, including a Likert scale questionnaire applied to 66 students. The results showed a positive consensus on the effectiveness of the new modalities, with the highest median of agreement for the perception of more productivity with autonomy, aligning with the literature that values flexibility. However, the study identified a core central problem, which is the challenge in the difficulty of reconciling personal and professional life. To ensure the long-term success of new relationships, Human Resources Management must prioritize the development of behavioral competencies and the establishment of a culture that protects employee balance, addressing the identified vulnerability.

Keywords: Administration; Work modalities; People management.



1. INTRODUÇÃO

Na era atual, marcada pela globalização e pelo avanço da tecnologia, surgem novas formas de trabalho que estão transformando a maneira como as equipes são gerenciadas e como as organizações funcionam. De acordo com Cordeiro, Lamoglia e Cruz Filho (2019), o trabalho remoto, o trabalho autônomo e outras formas flexíveis de atuação estão criando modelos no mercado de trabalho. Essas mudanças desafiam antigas tradições e trazem tanto novas oportunidades quanto desafios.

Com o avanço das novas modalidades de trabalho, torna-se cada vez mais comum encontrar profissionais contratados especificamente para a realização de tarefas pontuais, sem a necessidade de um vínculo tradicional. Mesmo entre aqueles que mantêm um contrato formal, com salário fixo e jornada definida pela legislação trabalhista, muitos já desempenham suas atividades diretamente de casa, utilizando o espaço físico da empresa apenas em situações excepcionais.

Essas novas modalidades de trabalho de acordo com Scherer e Leal (2023) ganharam popularidade no início do século XXI devido aos avanços na internet de banda larga, computação em nuvem e ao surgimento de plataformas digitais para serviços e colaboração. Macedo (2024) completa ao defender que modelos de *home office*, *freelancer*, *gig economy* e *coworking* estão se tornando cada vez mais populares, especialmente nos setores de tecnologia, comunicação, marketing e *design*. A pandemia de COVID-19 em 2020 com aponta Rosa *et al.* (2025) acelerou a adoção do trabalho remoto como uma solução rápida para as restrições sanitárias, destacando o potencial e a viabilidade dessa modalidade em larga escala.

Diante dessa contextualização, este estudo buscará responder o seguinte questionamento: quais são as principais percepções dos alunos do curso de Administração do IFMG, *Campus* São João Evangelista, acerca dos novos vínculos profissionais emergentes no século XXI?

Para isso, o estudo possui como objetivo geral de analisar a percepção dos alunos do curso de Administração do IFMG – *Campus* São João Evangelista sobre os novos vínculos profissionais no século XXI, considerando suas experiências, conhecimentos, preferências e percepções sobre produtividade, desafios e relações em ambiente de trabalho. Para atingir tal objetivo, possui como específicos: i. identificar quais formatos de trabalho os estudantes já vivenciaram ou conhecem teoricamente; ii. investigar as preferências dos estudantes quanto ao modelo de trabalho ideal (presencial, remoto ou híbrido); e iii. analisar a opinião dos alunos sobre o impacto do trabalho remoto no equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O contexto atual de transformações profissionais exige a compreensão das novas modalidades de trabalho, que impactam diretamente a gestão e a estrutura das organizações (DE ANTUNES, 2020). Essa temática possui importância acadêmica para reflexões teóricas e relevância profissional, demandando a adaptação de gestores (SCHERER; LEAL, 2023). O estudo contribui para a compreensão das inovações nas relações de trabalho e seus desdobramentos nos modelos tradicionais. A pesquisa se justifica por analisar como essas novas formas influenciam aspectos individuais, como motivação e produtividade, avançando o conhecimento acadêmico e aprimorando a prática profissional (MACEDO, 2024; ROSA *et al.*, 2025).

2. REFERENCIAL TEÓRICO



1.1. Gestão de pessoas

Como afirma Araújo (2021) a área de gestão de pessoas representa um campo de pesquisa e aplicação que se concentra na administração do capital humano dentro das organizações. Seu objetivo fundamental de acordo com Chiavenato (2008) é conferir apreço aos colaboradores, estimulando a motivação e o engajamento, enquanto desenvolve competências, alinha os propósitos individuais e organizacionais, assim fomentando um ambiente de trabalho saudável que instaura práticas de liderança eficazes.

O ponto principal da gestão de pessoas reside na percepção e valoração do capital humano enquanto recurso primordial em prol do êxito das entidades (MARINS, 2022). De acordo com Araújo e Garcia (2006) e Hartmann (2022) por meio da boa gestão de pessoas, é fundamental criar um ambiente de trabalho saudável, catalisador de motivação e produtividade, onde os colaboradores vivenciam um senso de comprometimento e têm oportunidade de desvelar sua potencialidade integral. Em relação a isso, Silva *et al.* (2020) acrescentam que este enfoque engloba a promoção do bem-estar e saúde mental dos profissionais, a construção de uma cultura organizacional sólida, a viabilização de vias ascendentes no âmbito do desenvolvimento e crescimento, além da implementação de estratégias de liderança de elevada performance. Mediante o investimento nesse domínio, segundo Da Cruz (2023) faz com que as organizações possam atrair e reter talentos, incentivar a inovação, aprimorar os índices de produtividade e alcançar desempenhos superlativos em um cenário de competitividade.

No cenário atual do mercado, Malafaia (2018) argumenta que, a gestão de pessoas assume um protagonismo inquestionável nas formulações estratégicas das organizações. Araújo (2021) afirma que com a expansão das novas modalidades de trabalho, a gestão de pessoas assume um relevo ainda mais proeminente. O autor completa argumentando que as novas modalidades demandam adaptações nas abordagens de gerenciamento, visando lidar com a dispersão geográfica das equipes. Surge como imperativo estabelecer canais comunicacionais eficazes, monitorar o desempenho a distância, viabilizar a integração virtual e salvaguardar o bem-estar psicofísico dos colaboradores (LEITE; LEMOS, 2021). Conquanto segundo Hartmann (2022) as novas modalidades apresentam desafios, tais como a necessidade de construir confiança mútua e estimular a autonomia dos membros da equipe, também oferta oportunidades de reconfigurar os modelos de trabalho, aproveitar a flexibilidade e moldar as estratégias de gerenciamento para almejar resultados notáveis num cenário virtual.

2.2. Novas modalidades de trabalho

As novas modalidades de trabalho têm sido crescentes nas organizações contemporâneas. Tais modalidades, incluindo trabalho remoto, horários flexíveis, projetos pontuais, autonomia de trabalho e outros formatos, conferem aos colaboradores maior flexibilidade em relação a localização, horário e natureza do trabalho desempenhado (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020). Esta mudança no paradigma de trabalho é resultado de avanços tecnológicos, adaptações nas expectativas dos empregados e mudanças na demanda do mercado de trabalho. O quadro 1 apresenta de acordo com Do Carmo Lucas e Santos (2021), Augusto (2021), Szenkier (2018) e De Abreu *et al.* (2019), as novas modalidades de trabalho e suas características proeminentes.



Quadro 1 – Novas modalidades de trabalho

Modalidade	Características
Trabalho remoto	O teletrabalho, ou trabalho remoto, envolve profissionais executando atividades fora da empresa. Isso traz benefícios como flexibilidade de horários, redução de custos para as empresas e maior satisfação dos funcionários devido à eliminação de deslocamentos e melhor conciliação entre vida pessoal e profissional (DO CARMO LUCAS; SANTOS, 2021)
Flexibilidade de horários	A flexibilidade nos horários permite que colaboradores ajustem suas jornadas de trabalho às suas necessidades, escolhendo início, término e intervalos. Isso equilibra trabalho e vida pessoal, eleva a motivação e reduz o estresse (AUGUSTO, 2021)
Trabalho por projeto	O trabalho por projeto, conhecido como <i>freelancing</i> , inclui a realização de tarefas sem vínculo empregatício fixo. Profissionais são contratados por projetos, com flexibilidade para escolher e concluir tarefas (DO CARMO LUCAS; SANTOS, 2021)
Trabalho autônomo	O trabalho autônomo é quando indivíduos agem como empresários independentes, gerindo seus negócios e prestando serviços a vários clientes. Eles têm total autonomia, escolhendo clientes, preços e estratégias (SZENKIER, 2018).
Coworking	O <i>coworking</i> reúne profissionais autônomos e empreendedores em um espaço compartilhado, promovendo colaboração e ideias. Com estações de trabalho e salas de reunião, oferece ambiente estimulante para projetos individuais ou colaborativos, além de <i>networking</i> com diversos profissionais (DE ABREU <i>et al.</i> , 2019).
Compartilhamento de trabalho	Nesse modelo, duas ou mais pessoas dividem uma posição de meio período, compartilhando responsabilidades e tarefas da mesma função em horários alternados. Isso favorece o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, facilita a troca de conhecimentos entre parceiros e traz vantagens tanto para empregados quanto empresas (SZENKIER, 2018).

Fonte: baseado de Do Carmo Lucas e Santos (2021), Augusto (2021), Szenkier (2018) e De Abreu *et al.* (2019).

Configurações como trabalho remoto, horários flexíveis, projetos específicos, autonomia profissional e outros modelos proporcionam uma amplitude maior de opções aos colaboradores, permitindo que determinem o local, horário e natureza de suas atividades laborais (BRASIL, 2022; DE JESUS, 2021). Essa metamorfose no paradigma de trabalho surge de acordo com Antunes (2020) como resultado de avanços tecnológicos, transformações nas expectativas dos empregados e mudanças na dinâmica do mercado de trabalho.

2.3. Transformações no mercado de trabalho e o surgimento das modalidades flexíveis



A dinâmica evolutiva do mercado de trabalho tem sido pautada por substanciais transformações, propulsionadas por variados elementos socioeconômicos e tecnológicos (PAIVA, 2023). Nesse contexto, surge a necessidade de abordar as novas modalidades de trabalho como respostas às conjunturas contemporâneas. De acordo com Almeida (2019) o cenário do trabalho atravessa uma reconfiguração decorrente de uma série de mutações, ocasionadas pela globalização, pela revolução tecnológica e pelas mudanças demográficas. Essas influências de acordo com Fontana (2021) têm engendrado um panorama no qual a inflexibilidade das tradições de trabalho tem cedido espaço a paradigmas ajustáveis e flexíveis. O advento das novas tecnologias de informação e comunicação se destaca como um dos propulsores primordiais desse fenômeno, viabilizando conectividade, mobilidade e colaboração em dimensões inéditas conforme argumentado por Câmara e Ferreira (2021).

As modalidades flexíveis, englobando teletrabalho, *freelancing*, horários adaptáveis e *coworking*, instauram novos padrões de organização e execução das atividades profissionais (MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020). Para Lima e Bridi (2019) tais abordagens conferem aos trabalhadores maior grau de autonomia, possibilitando-lhes o gerenciamento do tempo e do local de trabalho de acordo com suas especificidades e preferências. Adicionalmente, Fontana (2021) argumenta que viabilizam essas novas modalidades possuem harmonização entre as exigências profissionais e pessoais, promovendo um equilíbrio salutar entre as esferas laboral e pessoal. Paralelamente, conforme De Carvalho (2024) tais formatos de trabalho também reverberam vantagens às instituições.

Assim, De Abreu *et al.* (2019) acreditam que tais formatos facultam a ampliação do alcance a talentos globais, independentemente de suas localizações geográficas, intensificando, desse modo, as oportunidades de recrutamento e colaboração. Adicionalmente, os autores argumentam que contribuem para a contenção de gastos operacionais, tais como as despesas com infraestrutura e os deslocamentos dos colaboradores. Logo, de acordo com Fontana (2021) ao outorgar maior flexibilidade aos empregados, as empresas podem incrementar a satisfação e a produtividade, ao mesmo tempo que fomentam um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado. Além disso, a flexibilidade contribui para reduzir níveis de estresse e favorecer o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Dessa forma, consolida-se um modelo de gestão mais humano, estratégico e alinhado às demandas contemporâneas do mundo do trabalho.

3. CAMINHO METODOLÓGICO

A pesquisa, quanto aos objetivos, meios e fins, é exploratória e descritiva. Para Gil (2008, p. 28) a pesquisa descritiva “tem como objetivo primordial a descrição das características e determinada população ou fenômeno, ou, ainda, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Essa metodologia segundo Marconi e Lakatos e (2004, p. 186) “observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los.” Já a pesquisa exploratória segundo Gil (2008, p. 27) “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”, complementando essa ideia, Vergara (2016, p. 47) afirma que “a pesquisa é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado.”

No que se refere à abordagem do problema, a pesquisa adotou a metodologia quantitativa. A abordagem quantitativa segundo Richardson (1999, p. 71) “se caracteriza



pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”.

A pesquisa aplicou à técnica *survey*, ao permitir a recolha sistemática e normalizada de informação relativa à avaliação de opiniões e conhecimentos do universo pesquisado (MINEIRO, 2020). Os participantes do estudo serão alunos do curso de Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, *Campus* São João Evangelista. Atualmente, o curso conta com 111 alunos matriculados, abrangendo do primeiro ao último ano da graduação. A amostra foi não probabilística e voluntária, o que significa, de acordo Batista *et al.* (2021) que apenas os alunos que optarem por participar do estudo serão incluídos. Essa abordagem é adotada devido à facilidade de acesso a participantes voluntários, bem como às limitações de tempo e recursos para uma seleção aleatória. Contudo, para estabelecer uma meta de participação que confira robustez estatística ao estudo, foi realizado o cálculo do tamanho de amostra representativa para uma população finita ($N = 111$), considerando um nível de confiança de 95% ($Z = 1,96$) e uma margem de erro de 5% ($e = 0,05$), com proporção populacional máxima de $p = 0,50$. Com base nos parâmetros definidos, o tamanho ideal da amostra para o universo de 111 alunos é de aproximadamente 86 participantes.

No entanto, após a coleta de dados realizada no período de 01/09/2025 a 30/10/2025, a amostra final foi composta por 66 participantes. A obtenção de 66 participantes, embora represente uma parcela significativa da população (cerca de 59% dos alunos), é inferior ao tamanho de amostra ideal calculado. Este desvio tem um impacto metodológico na pesquisa, onde de acordo com Batista *et al.* (2021) uma amostra menor que a ideal resulta em uma margem de erro maior que os 5% inicialmente planejados. Com 66 participantes, a margem de erro aumenta, o que exige cautela ao generalizar os resultados para toda a população de 111 alunos.

Os dados foram coletados por meio de questionário estruturado em escala *Likert* com cinco pontos: discordo totalmente (1), discordo parcialmente (2), neutro (3), concordo parcialmente (4) e concordo totalmente (5) entregue via *Google Forms*. Segundo Feijó *et al.* (2020, p. 31), essa escala *likert* “é conhecida por ser uma escala somativa, é o modelo mais utilizado para mensurar atitudes, preferências e perspectivas.” O questionário incluirá 12 perguntas estruturadas adaptados dos estudos de Trovão e De Araújo (2020), Brasil (2022) e Santos (2013) abordando questões relativas ao tema.

A fase inicial da pesquisa, estruturada sob o eixo 1 (conhecimentos gerais), objetivou delinear o capital de conhecimento e a prática profissional dos respondentes. Para tal, foram utilizadas duas questões de natureza categórica a CG1 e a CG2 que permitiam a seleção simultânea de múltiplas opções. As questões eram respectivamente: "Conheço as seguintes modalidades de trabalho" e "Já tive experiência profissional em alguma dessas modalidades?". As alternativas de resposta incluíam: trabalho presencial tradicional, trabalho remoto/home office, trabalho híbrido, *freelancer*/autônomo, trabalho temporário e trabalho em *coworking*.

A seção do questionário que corresponde aos eixos 2 (experiências e conhecimentos sobre o mercado de trabalho), eixo 3 (produtividade e desempenho) e eixo 4 (desafios profissionais), foi estruturado com base na escala *likert* de cinco pontos, conforme detalhado no quadro 2. As perguntas das seções foram codificadas metodologicamente com a sigla S (de seção), seguida pelo número do eixo (2, 3 ou 4), a letra P (de pergunta) e o número sequencial da questão dentro do questionário. Por exemplo, a primeira questão do Eixo 2 foi codificada como S2P3.



Quadro 2 – Questionário de pesquisa e codificação

Código	Seção 2 - Experiências e conhecimentos sobre o mercado de trabalho contemporâneo
S2P3	Sinto-me preparado(a) para os desafios profissionais do século XXI.
S2P4	Conheço bem as diferentes formas de vínculo profissional atuais (CLT, autônomo, freelancer, trabalho remoto etc.).
S2P5	Minha formação acadêmica tem contribuído para entender as novas dinâmicas do mercado de trabalho.
Seção 3 - Produtividade e desempenho	
S3P6	Acredito que o uso de tecnologias digitais aumenta a minha produtividade no ambiente de trabalho.
S3P7	Consigo gerenciar meu tempo eficientemente quando trabalho de forma remota ou híbrida.
S3P8	Sinto que sou mais produtivo(a) quando tenho autonomia para organizar minhas tarefas.
Seção 4 - Desafios do ambiente profissional	
S3P9	Enfrento dificuldades para equilibrar vida pessoal e profissional diante das novas formas de trabalho.
S3P10	Acredito que a insegurança em relação a vínculos profissionais flexíveis é um desafio para minha carreira.
S3P11	Sinto que é difícil manter a motivação quando trabalho fora do ambiente presencial.

Fonte: baseado em Trovão e De Araújo (2020), Brasil (2022) e Santos (2013).

Os dados coletados foram inseridos e organizados em planilhas eletrônicas utilizando o *Microsoft Excel*. Tabelas foram criadas para tabular e atribuir valores numéricos às respostas dos participantes. Os dados tabulados foram exportados e processados no *software JASP* para análise estatística e interpretação detalhada dos resultados. Inicialmente, durante a fase de organização e limpeza dos dados utilizando o *Microsoft Excel*, todas as variáveis foram codificadas. As questões do eixo 1 (CG1 e CG2), que permitem múltiplas respostas, foram transformadas em variáveis *dummy*¹, onde cada modo de trabalho tornou-se uma coluna distinta, recebendo o valor "1" quando marcado e "0" quando não marcado. As questões da escala *likert* foram pontuadas de 1 (discordância total) a 5 (concordância total). A limpeza dos dados teve como foco a identificação e o tratamento de quaisquer inconsistências ou dados faltantes, garantindo a integridade do conjunto de dados. O tratamento para as questões do eixo 1 (CG1 e CG2) envolveu o cálculo das frequências absolutas e percentuais para quantificar o conhecimento e a experiência dos participantes em cada modalidade. Para as questões da escala *likert* (eixos 2, 3 e 4, codificadas como S2P3 a S4P11), foram calculadas a média, moda, mediana (\bar{x}) e o desvio padrão (σ) de cada variável.

4. RESULTADOS

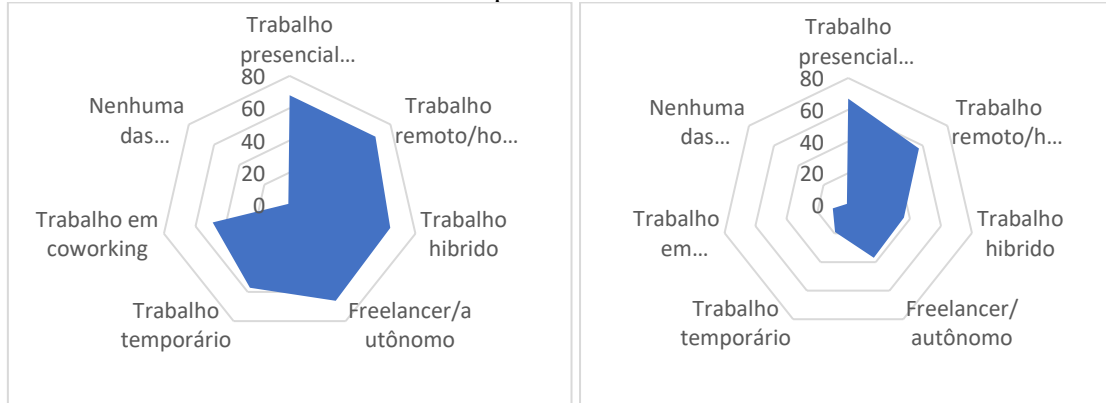
Os resultados da primeira seção da pesquisa, que teve como objetivo avaliar o conhecimento e as experiências dos participantes com os modos de trabalho, mostram

¹ A variável indicadora *dummy*, também conhecida como variável binária, é uma ferramenta estatística utilizada para representar categorias (NETO, 2002).



uma mistura de familiaridade teórica e lacunas significativas na experiência prática, conforme apresentado no gráfico 1.

Gráfico 1 – Conhecimento e experiências sobre as modalidades de trabalho



Fonte: dados da pesquisa, 2025.

O eixo 1 revelou que a maioria dos 66 participantes possui um sólido conhecimento sobre os papéis profissionais contemporâneos. O trabalho presencial tradicional e o trabalho remoto/*home office* foram as opções mais populares, com 66 participantes citando cada uma delas. O conhecimento permaneceu significativamente alto para *freelancers*/autônomos (66 votos) e trabalhadores híbridos (64 votos). Embora o trabalho temporário (57 votos) e o *coworking* (49 votos) tenham recebido menos atenção, a maioria dos participantes está ciente de sua existência.

Em contraste com o alto nível de conhecimento, a experiência prática nessas modalidades mostra um declínio maior em formas de trabalho modernas. A experiência no ambiente de trabalho tradicional é quase universal (65 votos), reafirmando sua dominância no mercado. A experiência com trabalho remoto/*home office* também foi bem avaliada (57 votos). No entanto, as formas de maior flexibilidade ou inovação apresentaram taxas de experiência significativamente menores: o trabalho *freelancer*/autônomo (37 votos) e o trabalho híbrido (36 votos) foram vivenciados por apenas cerca de metade dos participantes. As menores taxas de experiência foram observadas no trabalho temporário (19 votos) e, particularmente, no *coworking* (10 votos).

As questões da escala *likert* (eixos 2, 3 e 4) mostram que os alunos do IFMG, *Campus* São João Evangelista, acreditam fortemente nos fatores que impulsionam a produtividade em novas relações profissionais. Uma alta porcentagem de respondentes reconhece a contribuição significativa de sua formação acadêmica (71,2%) e afirma estar bem-informada sobre suas relações profissionais atuais (65,1%). O Índice de Produtividade (Eixo 3) apresentou o maior índice de concordância no estudo, com confiança quase unânime na tecnologia (S3P6) e uma forte percepção de maior produtividade (S3P8).

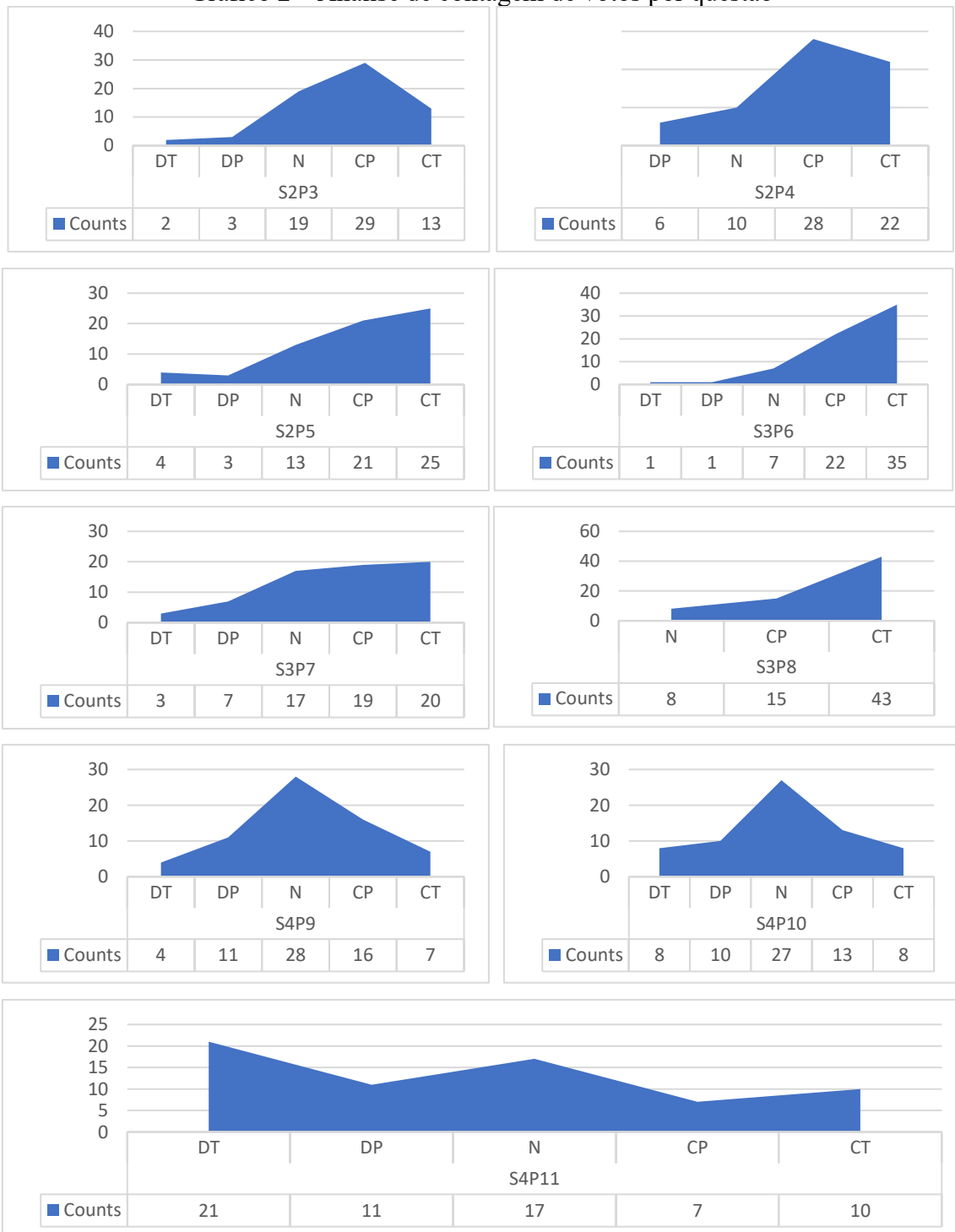
No entanto, o principal desafio apontado pelos participantes é de ordem pessoal: 69,7% concordam que enfrentam dificuldades para conciliar a vida pessoal e profissional (S4P9), o que se caracteriza como a insegurança mais evidente diante da flexibilidade no trabalho. Embora a insegurança relacionada à flexibilidade (S4P10) seja uma preocupação significativa (59,1% de concordância), a dificuldade em manter a motivação fora do ambiente de trabalho (S4P11) é o desafio menos percebido, com a maioria (56,1%



de discordância). O estudo sugere que o desafio para os futuros gestores não reside na tecnologia ou na autodisciplina, mas sim na gestão dos limites entre a vida profissional e pessoal.

A distribuição das percepções dos participantes da pesquisa é apresentada de forma representativa no gráfico 2.

Gráfico 2 – Análise de contagem de votos por questão



Fonte: dados da pesquisa, 2025.



A análise das médias, modas, medianas (\bar{x}) e os desvios padrão (σ) das questões em escala likert oferece uma visão quantitativa das tendências de percepção dos participantes (tabela 1).

Tabela 1 – Médias, modas, medianas e desvios padrão
95% Intervalo de
confiança

Código	Moda	Mediana	Média	Inferior	Superior	Std. Desvio	Mínimo	Máximo
S2P3	3.999	4.000	3.727	3.497	3.958	0.937	1.000	5.000
S2P4	4.001	4.000	4.000	3.772	4.228	0.928	2.000	5.000
S2P5	4.897	4.000	3.909	3.627	4.191	1.147	1.000	5.000
S3P6	4.998	5.000	4.348	4.139	4.557	0.850	1.000	5.000
S3P7	4.036	4.000	3.697	3.414	3.980	1.150	1.000	5.000
S3P8	4.999	5.000	4.530	4.357	4.704	0.706	3.000	5.000
S4P9	3.000	3.000	3.167	2.913	3.420	1.032	1.000	5.000
S4P10	3.013	3.000	3.045	2.761	3.330	1.156	1.000	5.000
S4P11	1.148	3.000	2.606	2.256	2.956	1.424	1.000	5.000

Fonte: dados da pesquisa. 2025.

O eixo 3 (produtividade e desempenho) apresentou as maiores médias no estudo, indicando um forte consenso positivo sobre a eficiência em novos modelos de trabalho. A maior média foi para a percepção de maior produtividade com autonomia (S3P8) ($\bar{x} = 4,53$), seguida de perto pela crença de que o uso da tecnologia aumenta a produtividade (S3P6) ($\bar{x} = 4,34$). O baixo desvio padrão dessas questões (cerca de 0,7) reforça o forte consenso dos alunos em valorizar a autonomia e a tecnologia como pilares do desempenho. No eixo 2 (preparação e conhecimento), as médias indicam uma percepção positiva da preparação, com foco na formação acadêmica (S2P5) ($\bar{x} = 3,90$) e bom conhecimento de relacionamentos (S2P4) ($\bar{x} = 4,00$).

Por outro lado, o eixo 4 (desafios profissionais) identifica a principal área de vulnerabilidade a de dificuldade em equilibrar a vida pessoal e profissional (S4P9), que apresenta a maior média ($\bar{x} = 3,16$), confirmando a principal preocupação do grupo em relação à flexibilidade. A insegurança em conexões flexíveis (S4P10) também pode ser percebida como um desafio ($\bar{x} = 3,04$). No entanto, vale ressaltar que a afirmação sobre a dificuldade em manter a motivação (S4P11) apresentou a menor média de todo o estudo ($\bar{x} = 2,60$), indicando que a motivação não é o principal obstáculo para esse grupo de estudantes. Em resumo, os participantes têm confiança nas ferramentas de produtividade, mas têm dificuldade em gerenciar os limites entre a vida profissional e pessoal.

5. DISCUSSÃO

O estudo demonstra que os futuros administradores têm uma sólida compreensão dos novos modos de trabalho. Os modelos de trabalho mais comuns (tradicional, remoto/home office, freelancers/autônomos e híbrido) refletem a rápida reconfiguração do mercado, impulsionada pela globalização e pelo avanço tecnológico. Essa alta conscientização corrobora a afirmação de Scherer e Leal (2023) de que a popularidade desses modos no século XXI se deve aos avanços na internet de banda larga, computação



em nuvem e plataformas digitais. A pandemia de COVID-19 (ROSA et al., 2025) acelerou a adoção generalizada desses modelos.

Uma das descobertas mais significativas é o consenso positivo dos alunos sobre a eficácia dos novos modelos. O estudo constatou que a percepção de maior produtividade com autonomia teve o maior nível de concordância, seguida pela crença de que o uso da tecnologia aumenta a produtividade. De acordo com Lima e Bridi (2019), as abordagens flexíveis proporcionam aos trabalhadores maior autonomia, permitindo-lhes gerenciar seu tempo e local de trabalho. A flexibilidade pode melhorar a satisfação no trabalho e a produtividade (FONTANA, 2021), bem como alinhar as demandas profissionais e pessoais.

Apesar da forte ênfase em produtividade e tecnologia, a principal vulnerabilidade identificada no estudo é a ordem pessoal, onde 69,7% dos participantes relataram dificuldades em conciliar a vida pessoal e profissional. Esse resultado desafia a literatura, que frequentemente aponta um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional como um benefício do teletrabalho ou da flexibilidade (DO CARMO LUCAS; SANTOS, 2021; AUGUSTO, 2021). O estudo sugere que o desafio para os futuros gestores não reside na tecnologia ou na autodisciplina, mas sim na gestão das fronteiras entre as esferas.

Isso destaca a importância da gestão de pessoas, que Araújo (2021) acredita desempenhar um papel significativo devido à dispersão geográfica das equipes. Os resultados corroboram a recomendação de Leite e Lemos (2021) para que os gestores priorizem o bem-estar psicológico de seus funcionários, ao mesmo tempo que abordam as oportunidades e os desafios que a flexibilidade apresenta (HARTMANN, 2022). Segundo Malafaia (2018), o aspecto mais desafiador da gestão de pessoas é o gerenciamento de limites no ambiente de trabalho, e não a motivação.

Apesar do otimismo em relação à eficiência e à tecnologia, o trabalho destaca uma grande vulnerabilidade, onde há um conflito entre a vida pessoal e a profissional. A percepção de dificuldade em conciliar a vida pessoal e profissional apresentou a maior média na lista de desafios. Segundo Augusto (2021) e Do Carmo Lucas e Santos (2021), o trabalho flexível tem o benefício significativo de promover a harmonia entre os diferentes aspectos da vida. A persistência desse desafio sugere que, se não for gerenciada adequadamente, a flexibilidade pode levar à invasão do espaço pessoal pelo trabalho, resultando em sobrecarga e desperdício.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar as percepções dos alunos de administração do IFMG - Campus São João Evangelista sobre as novas conexões profissionais no século XXI. O estudo examinou o nível de conhecimento, o impacto na produtividade e os principais desafios associados às novas modalidades.

Os resultados mostram um consenso forte e constante entre os futuros administradores sobre os benefícios da autonomia e da tecnologia como impulsionadores da produtividade. No entanto, o principal desafio observado é de caráter e limitações pessoais, sendo a dificuldade em conciliar a vida pessoal e profissional a que apresenta a maior mediana na lista de desafios. A baixa média de dificuldade em manter a motivação sugere que o obstáculo reside na gestão de fronteiras, e não em um desejo intrínseco de trabalhar.

Esses resultados corroboram as propostas teóricas de Cordeiro, Lamoglia e Cruz Filho (2019) e Fontana (2021), que relacionam a flexibilidade no trabalho à tecnologia e



ao aumento da eficiência. Contudo, também levantam preocupações quanto ao ideal de equilíbrio entre vida pessoal e profissional promovido por autores como August. Segundo Araújo (2021) e Hartmann (2022), a eficácia desses novos modelos depende do desenvolvimento de competências comportamentais e de uma gestão de pessoas que priorize o bem-estar e limites claros.

Este trabalho oferece informações valiosas para o desenvolvimento curricular e estratégico em cursos de administração e gestão de recursos humanos. Sugere que a formação deve focar no aprimoramento de habilidades como autogestão, inteligência emocional e comunicação, em vez de se concentrar exclusivamente em habilidades técnicas.

Contudo, uma limitação reside no fato de a análise ser restrita a alunos de uma única instituição e curso (Administração). Embora a amostra seja apropriada para o contexto da formação em gestão, é importante cautela ao generalizar os resultados para outros cursos ou situações profissionais.

Para estudos futuros, recomenda-se expandir a pesquisa para incluir as percepções de gestores e funcionários atuantes em modelos flexíveis. Isso permitiria a triangulação de dados entre a teoria acadêmica, as expectativas profissionais futuras e a realidade do mercado. Além disso, recomenda-se investigar práticas eficazes de Gestão de Pessoas na promoção de uma cultura de desconexão, a fim de fornecer soluções concretas para o problema das limitações encontradas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. C. Qual é o futuro do trabalho na Era Digital? **Laborare**, v. 3, n. 4, p. 6–14, 2020.

ARAUJO, K. C. de. **Gestão de pessoas**: treinamento e desenvolvimento de pessoas em uma empresa supermercadista da cidade de Araguaína. Monografia (Logística) – UFTO, Araguaína, 2021.

ARAUJO, L. C. G.; GARCIA, A. A. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

AUGUSTO, C. E. A. **O trabalho freelancer no setor criativo através de plataformas digitais**. Tese (Doutorado em Gestão de Indústrias Criativas) – Universidade Católica Portuguesa, Porto, 2021.

BATISTA, B.; RODRIGUES, D.; MOREIRA, E.; SILVA, F. Técnicas de recolha de dados em investigação: inquirir por questionário e/ou inquirir por entrevista. **Reflexões em torno de Metodologias de Investigação: recolha de dados**, v. 2, n. 1, p. 13–21, 2021.

BORTOLOZZI, A. C. **Questionário e entrevista na pesquisa qualitativa**: elaboração, aplicação e análise de conteúdo. Niterói: Pedro & João, 2020.

BRASIL, P. H. M. **Novas modalidades de trabalho**: o teletrabalho no IFPB durante a pandemia de COVID-19 e a motivação dos servidores. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2022.



CÂMARA, A. F.; FERREIRA, M. L. A. Trabalho flexível e tempo livre: utopias da pós-modernidade. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 11, p. e98101119372-e98101119372, 2021.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 3. ed. São Paulo: Elsevier Brasil, 2008.

CORDEIRO, J. V. B.; LAMOGLIA, L. B.; CRUZ FILHO, P. R. A. **Liderança integral: a evolução do ser humano e das organizações**. Petrópolis: Vozes, 2019.

DA CRUZ, W. C. Gestão de pessoas: um estudo acerca do recrutamento e seleção de pessoal. **OWL Journal – Revista Interdisciplinar de Ensino e Educação**, v. 1, n. 1, p. 14–29, 2023.

DE ALMEIDA, F. D. M. **As relações de trabalho na modalidade home office em empresas de bens de consumo**. Dissertação (Mestrado em Administração) – PUC-SP, São Paulo, 2019.

DE ABREU, B. M.; CASTRO, L. P.; LIMA, L. C.; SOUZA, E. C. P. As diferentes modalidades de trabalho no cotidiano secretarial: trabalho virtual versus modelo tradicional de assessoria. **Refas – Revista Fatec Zona Sul**, v. 5, n. 3, p. 25–41, 2019.

DE CARMO LUCAS, A.; SANTOS, R. L. O trabalho remoto na administração pública brasileira: desafios e perspectivas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 4, p. 260–270, 2021.

DE CARVALHO, G. M. **Teletrabalho: inconstitucionalidade e precarização decorrentes da exclusão do regime de duração do trabalho**. São Paulo: Dialética, 2024.

DE CARVALHO, M. C. M. **Construindo o saber: metodologia científica – fundamentos e técnicas**. São Paulo: Papirus, 2021.

DE JESUS, E. M. **Teletrabalho: nova morfologia do trabalho em tempo de pandemia: o teletrabalho como ferramenta de continuidade e de efetividade das entregas em uma empresa pública de serviços**. Dissertação (Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios) – IESB, Brasília, 2021.

DE SOUZA MINAYO, M. C. Ética das pesquisas qualitativas segundo suas características. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 9, n. 22, p. 521–539, 2021.

DOS SANTOS, L. C. **A técnica do questionário: conceituação, características, vantagens e limitações [em linha]**. 2021.

FEIJÓ, A. M.; VICENTE, E. F. R.; PETRI, S. M. O uso das escalas Likert nas pesquisas de contabilidade. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 1, p. 27–41, 2020.

FONTANA, C. P. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 7, p. 1155–1168, 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.



HARTMANN, S. S. Práticas de gestão de recursos humanos e o trabalho em home office e híbrido. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. 167 f.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. C. Gestão de pessoas e o teletrabalho: desafios e possibilidades. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 72, n. 2, p. 330–359, abr./jun. 2021.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, v. 32, p. 325–342, 2019.

MALAFAIA, G. S. Gestão estratégica de pessoas em ambientes multigeracionais. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2018.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2004.

MARINS, D. F. **Competências e estilos de liderança**: um estudo em organizações de diferentes origens de controle de capital atuantes no Brasil. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão para a Competitividade) – FGV, São Paulo, 2022.

MINEIRO, M. Pesquisa de survey e amostragem: aportes teóricos elementares. *Revista de Estudos em Educação e Diversidade*, v. 1, n. 2, p. 284–306, 2020.

NETO, P. L. de O. C. **Estatística**. 1. ed. São Paulo: Editora Blucher, 2002.

PAIVA, L. N. **Uberização e a nova morfologia do trabalho**: o caminho para um desenvolvimento tecnológico aliado ao valor social do trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito) – UFC, Fortaleza, 2023. 127 f.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social, métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSA, L. M.; GOMES, M. M.; MENDES, T. P. As novas modalidades de trabalho no mundo contemporâneo. In: **Perspectivas contemporâneas do direito do trabalho**. Científica Digital, 2025. p. 106–120.

SCHERER, L. A.; LEAL, V. J. Home office transnacional: trabalhadores brasileiros em mobilidade global virtual. **FACES Journal**, v. 22, n. 3, p. 1–24, 2023.