

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA EM TAPES
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

EDUARDO HIDEO KAGAWA

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM REGIME DE *HOME
OFFICE* NA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES**

**TAPES
2024**

EDUARDO HIDEO KAGAWA

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM REGIME DE HOME
OFFICE NA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito final para aprovação no componente curricular de TCC II e obtenção do título de Bacharel em Administração na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul. Do Curso de Administração na UERGS - Universidade Estadual do Rio Grande do sul - Unidade Universitária em Tapes - RS

Orientador: Prof. Dr. Carlos Alberto Frantz dos Santos

TAPES

2024

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

K11a Kagawa, Eduardo Hideo

Análise da qualidade de vida no trabalho em regime de *home office* na percepção dos colaboradores / Eduardo Hideo Kagawa; orientação: Prof.º Dr.º Carlos Alberto Frantz dos Santos. - Tapes/RS, 2024.

42 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, Curso de Administração (Bacharelado), Tapes/RS, 2024.

1. *home office*. 2. Qualidade de vida - Trabalho. 3. QVT. I. Santos, Carlos Alberto Frantz dos. II. Título.

EDUARDO HIDEO KAGAWA

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM REGIME DE HOME
OFFICE NA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito final para aprovação no componente curricular de TCC II e obtenção do título de Bacharel em Administração na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul. Do Curso de Administração na UERGS - Universidade Estadual do Rio Grande do Sul - Unidade Universitária em Tapes - RS

Orientador: Prof. Dr. Carlos Alberto Frantz dos Santos

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Carlos Alberto Frantz dos Santos (Orientador)
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul

Prof. Dra. Zenicléia Angelita Deggerone
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul

Profa. Ma. Taís Pegoraro Scaglioni
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul

RESUMO

O regime de trabalho em *home office* apresentou um aumento significativo nos últimos anos em função da pandemia de COVID-19, que obrigou o isolamento das pessoas, e fez com que as organizações buscassem alternativas para continuar a operar. Mas, mesmo com o fim da pandemia, muitas organizações ainda continuaram a adotar esse regime de trabalho com seus colaboradores, e isso afetou as percepções dos colaboradores em relação ao seu trabalho. Este artigo tem como objetivo analisar qualidade de vida no trabalho dos colaboradores que estão trabalhando em regime de *home office*. A pesquisa é caracterizada como survey, descritiva e de natureza quantitativa, e contou com um total de 78 respondentes. Os resultados obtidos evidenciam que os aspectos positivos estão associados a satisfação de realizar atividades em regime de *home office*, como estar próximo aos familiares e não ter que se deslocar até o trabalho. Enquanto que os negativos, estão relacionados a percepção de não ter oportunidade de ser promovido. Por fim, evidencia-se que há qualidade de vida no regime de *home office* entre os pesquisados.

Palavras-chaves: *home office*, percepção de qualidade de vida no trabalho, QVT

ABSTRACT

The remote work regime has seen a significant increase in recent years due to the COVID-19 pandemic, which forced people into isolation and led organizations to seek alternatives to continue operating. However, even with the end of the pandemic, many organizations have continued to adopt this work regime with their employees, and this has affected employees' perceptions of their work. This article aims to analyze the quality of work life for employees working remotely. The research is characterized as a survey, descriptive, and quantitative in nature, and included a total of 78 respondents. The results show that the positive aspects are associated with the satisfaction of performing activities remotely. On the other hand, the negative aspects are related to the perception of not having the opportunity for promotion. Finally, it is evident that there is a quality of life in the remote work regime among the respondents.

Keywords: home office, perception of quality of work life, QWL

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Dimensões de Qualidade de Vida no home office	18
Quadro 2 - Relação entre os objetivos, coleta e análise dos dados	22
Figura 1 - “Quando penso em home office no meu trabalho, o que me causa bem-estar é”	30
Figura 2 - “Quando penso em home office no meu trabalho, o que me causa mal-estar é”	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Classificação do resultado descritivo	20
Tabela 2 - Perfil Sociodemográfico dos colaboradores em home office	23
Tabela 3 - Quanto às atividades desenvolvidas no home office	24
Tabela 4 - Suas atitudes quando realiza home office	25
Tabela 5 - Estrutura de trabalho quando realiza home office	26
Tabela 6 - Reconhecimento profissional quando realiza home office	26
Tabela 7 - Especificidades que o home office possibilita	27

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
2.2 QUALIDADE DE VIDA E O TRABALHO HOME OFFICE.....	15
3 MÉTODO.....	19
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	19
3.2 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS.....	20
3.3 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS.....	20
4 RESULTADOS.....	23
4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO.....	23
4.2 ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA EM REGIME DE HOME OFFICE.....	25
4.3 ANÁLISE DE SIMILITUDE: BEM ESTAR E MAL ESTAR EM REGIME HOME OFFICE.....	29
5 CONCLUSÃO.....	33
REFERÊNCIAS.....	35
APÊNDICE.....	40

1 INTRODUÇÃO

Na pandemia e no período pós-pandemia presenciaram-se diversas mudanças nas relações de trabalho e no ambiente institucional que amparam os trabalhadores. Dentre as alterações decorrentes da reforma trabalhista, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) introduziu e modificou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em relação a jornada de trabalho, trabalho intermitente, contribuição sindical, teletrabalho, trabalhador autônomo, férias, entre outros aspectos. Além disso, os eventos associados à pandemia da Covid-19 impulsionaram a adoção do trabalho remoto ou *home-office* (Holanda et al., 2021). Essa modalidade de trabalho foi introduzida com o objetivo de reduzir a propagação e minimizar os impactos da Covid-19.

Nesse contexto, inúmeras instituições tanto públicas, quanto privadas se depararam com necessidades emergentes, como a suspensão do trabalho presencial e a implantação de novas formas de trabalho para dar prosseguimento às suas atividades. A modalidade denominada teletrabalho, trabalho remoto ou *home office*, surgiu como uma alternativa viável em meio ao novo cenário imposto pela crise sanitária (Nagata et al., 2021).

Dentre as formas de se realizar as atividades laborais remotamente, destaca-se o *home office*, onde o trabalho é realizado exclusivamente na residência do trabalhador, por intermédio de ferramentas tecnológicas (Goulart, 2009). Essa nova dinâmica laboral tem contribuído para o aumento do bem-estar dos trabalhadores, principalmente por proporcionar flexibilidade, autonomia, satisfação, diminuição dos deslocamentos até o trabalho e maior contato com o ambiente familiar (Andrade, 2020). Porém, outros estudos destacam que os trabalhadores submetidos a essa modalidade laboral, indicam haver problemas como a sobrecarga de trabalho e o ritmo de trabalho mais acelerado (Dos Reis, 2021).

Segundo estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (IPEA, 2021), os órgãos federais foram os que concentraram a maior proporção de trabalhadores em *home office* (40,7%). No âmbito estadual essa proporção foi de 37,1%, enquanto no municipal foi de 21,9% (IPEA, 2023). Ainda de acordo com o IPEA,

cerca de 20,5 milhões de trabalhadores estão em ocupações com potencial de trabalho remoto no Brasil em 2023 (IPEA, 2023).

Mas percebe-se que, mesmo com o fim da pandemia (ONU, 2023) as práticas de *home office* permaneceram nas empresas. Portanto, as empresas perceberam os benefícios como aumento da produtividade da equipe, maior flexibilidade de organização, redução de custos sociais e fiscais, entre outros (Santana *et al.*, 2023). Dentre os positivos, Santana *et al.*, (2023) citam: estar mais presente com a família, possuir mais liberdade e independência, maior disponibilidade de tempo (já que não existe um tempo de deslocamento até o local de trabalho). Já entre os pontos negativos: maiores distrações ao longo do dia (família, por exemplo), não ter um ambiente propício para execução do trabalho, perigo de vazamento de informações empresariais, entre outros.

A prática da modalidade *home office* possui alguns desafios que estão relacionados à qualidade de vida e ao bem estar dos trabalhadores. Por isso, torna-se estratégico conhecer experiências de trabalho *home office* nas quais estão imersos profissionais que aderiram a esta modalidade de trabalho.

Desse modo, buscando identificar as vantagens e as desvantagens associadas a esta modalidade de trabalho, a questão que orientará esta pesquisa é: como os trabalhadores percebem a qualidade de vida no trabalho na modalidade de trabalho *home office*?

Para responder esta pergunta orientadora, o objetivo geral desta pesquisa busca avaliar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores que trabalham na modalidade *home office*.

Dentre os objetivos específicos, espera-se:

- i. Conhecer o perfil sociodemográfico dos colaboradores que atuam nesta modalidade laboral;
- ii. Verificar qual é a percepção dos colaboradores sobre a qualidade de vida no trabalho;
- iii. Apurar as principais vantagens e desvantagens do *home office* entre os colaboradores.

A justificativa para a realização dessa pesquisa está associada ao crescimento do *home office* e torna-se cada vez mais importante levantar informações acerca das condições de trabalho sob esta modalidade. Podemos associar o *home office* com a meta 8.5 da ONU, conforme descrito por Rodrigues *et al.*(2023), pois ele promove o emprego produtivo, trabalho decente para pessoas com deficiência (diminui o deslocamento dessas pessoas) e de mulheres.

Neste contexto, analisar as opiniões dos trabalhadores inseridos neste formato de trabalho é relevante. Além disso, estudos sobre a temática possuem grande valor, pois poderão contribuir para que medidas possam ser tomadas pelas organizações para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Verificou-se que mesmo com o fim da pandemia essa modalidade de trabalho ainda persiste, e os resultados apresentados pela pesquisa contribuem para os estudos nessa área. A percepção dos colaboradores muda ao longo do tempo, e como muitos foram introduzidos somente agora nessa modalidade de trabalho, são necessários estudos contínuos para acompanhar as mudanças das percepções destes colaboradores, a fim de as empresas se adaptarem e melhorarem a qualidade de vida dos mesmos. Mas ainda não podemos afirmar que trabalhar em regime de *home office* há uma melhora ou não na qualidade de vida dos colaboradores. Ainda não existe um consenso, sendo necessário mais estudos nessa temática.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção é apresentado o referencial bibliográfico, que embasou a presente pesquisa, em que serão apresentadas definições e características sobre o *home office* e qualidade de vida no trabalho (QVT).

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Luis David introduziu o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na década de 1970, e se refere ao bem-estar e saúde dos trabalhadores no desempenho de suas atividades (Amorim, 2010). Em termos conceituais, a QVT pode ser definida com base em duas perspectivas complementares: da organização e do trabalhador. Sob a ótica das organizações, a QVT se expressa por um conjunto de práticas que visam à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho (Ferreira, 2017). Nesse mesmo âmbito, Limongi-França (2004) enfatiza que as empresas podem desenvolver um grupo de ações que avaliam e implementam melhorias dentro e fora do trabalho, proporcionando desenvolvimento humano para a realização do serviço de maneira mais produtiva e satisfatória.

Sob a ótica dos trabalhadores, Ferreira (2017) indica acerca de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. Já para Chiavenato (2004) a QVT é percebida quando o colaborador atinge um certo grau de satisfação, conseguindo desempenhar as suas funções com melhor produtividade e qualidade. Dessa forma, os conceitos de QVT apontam para uma preocupação com a saúde e bem-estar dos trabalhadores, não se desvinculando da produtividade. De maneira geral, os fatores frequentemente associados ao conceito de QVT são: satisfação pessoal do trabalhador, produtividade saudável, bem-estar no trabalho e respeito ao indivíduo.

Nesse sentido, Andrade, Pantoja e Figueira (2020) revisaram a literatura de QVT e *home office* e ressaltaram que esta modalidade de trabalho ocasiona condições de trabalho diferentes aos trabalhadores, impondo, portanto, diferentes visões a respeito da qualidade de vida no trabalho. Outros pontos citados em estudos de QVT são em relação ao presenteísmo e absenteísmo, e como eles estão diretamente relacionados à saúde e a QVT em si. La Falce (2020) elenca que o absentismo e o presenteísmo estão diretamente ligados em indicadores de produtividade, engajamento dos funcionários e baixos índices de QVT. O autor também faz um questionamento sobre a importância das atividades físicas dos funcionários, e como isso pode impactar na produtividade e nos níveis de absenteísmo e presenteísmo. Nesse sentido, programas de ginásticas laborais podem auxiliar em uma melhora de QVT dentro das organizações, ajudando na prevenção de doenças ocupacionais, reduzindo os acidentes de trabalho e de absenteísmo, diminuição com despesas médicas, gerando um ganho financeiro para as organizações (Sampaio, 2008).

Segundo Santos (2021, p. 5) verifica-se “a minoração do absentismo e a maior retenção da força de trabalho (Lakshmi *et al.*, 2017; Pardini *et al.*, 2013; NOONAN e GLASS, 2012) , isto porque, os trabalhadores tendem a trabalhar mesmo com alguma limitação de saúde pontual e exprimem maiores níveis de satisfação, não mudando de emprego tão levemente.”

Mesmo com uma preocupação crescente sobre a QVT nas organizações brasileiras, percebe-se que ainda há diferenças quando analisamos a gestão da QVT no setor público e no setor privado. Amâncio *et al.* (2021) descrevem que no setor público a gestão da QVT é considerada precária, visto a falta de iniciativas voltadas à estruturação e implantação de programas de QVT. Os autores ainda fazem uma relação de como isso afeta a vida dos funcionários públicos e a qualidade dos serviços prestados.

Ainda sobre a QVT, Parcianello (2020) diz que a gestão de QVT é limitada para por causa de alguns fatores, como limitantes legais e de investimentos (restritos pelo orçamento), licitações, estrutura de cargos e carreira dos servidores, dentre outros. Mas que, apesar de existirem esses limitadores, ainda existe espaço para que se desenvolvam programas de QVT. Amorim (2010) destaca que a QVT é um tema ainda

pouco explorado na prática gerencial das organizações. Como podemos verificar, há uma necessidade de estudos relacionados à QVT.

2.2 QUALIDADE DE VIDA E O TRABALHO *HOME OFFICE*

O mercado de trabalho contemporâneo passa por constantes mudanças, seja pelo surgimento de uma nova tecnologia, um processo inovador, uma mudança de paradigma ou por necessidade, por exemplo. A modalidade *home office*, apesar de não ser nova, foi impulsionada nos últimos anos devido a pandemia de COVID e, gerou mudanças na forma de trabalho dentro das organizações (Haubrich, 2020). A definição de *home office*, segundo Mendonça (2010) é o espaço, ambiente ou estação de trabalho, situado no lar, onde são realizadas tarefas administrativas, utilizando-se de equipamentos e tecnologias de informação e comunicação.

De acordo com Aguilera *et al.* (2016 apud Andrade, 2020) os fatores favoráveis ou desfavoráveis à adoção do teletrabalho feito em casa estão relacionados principalmente a três categorias: a natureza das tarefas e organização; a percepção das vantagens ou desvantagens do trabalho remoto; e a compatibilidade com a cultura de trabalho interna ou a nível nacional que favoreça essa forma de trabalho.

No que tange a legislações, vale elencar as normativas internacionais e nacionais que regulamentam o *home office*. A definição de teletrabalho segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que consta na Convenção OIT n. 177 e a Recomendação OIT n. 184: “Teletrabalho ou trabalho remoto: significa a possibilidade de trabalhar fora do local de trabalho, em locais como a própria residência, o que permite adaptar as demandas familiares com os horários de trabalho. O uso prolongado desta medida pode levar ao isolamento e à ausência de separação entre os tempos de trabalho e livre.” (OIT, 2013).

A legislação brasileira, após a reforma trabalhista ocorrida em 2017, através da Lei Federal nº 13.467/2017, regulamentou o *home office* no Brasil. A definição de *home office*, conforme o Art. 75º da CLT: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Na modalidade de *home office* podem ser verificadas algumas características inerentes para esse tipo de trabalho, como horários flexíveis da jornada de trabalho, o

uso da tecnologia da informação (computadores, laptops, *smartphones*, redes privadas, entre outros), comunicação à distância (feita por meio digital) e agilidade na comunicação (Gatti, 2018).

Além disso, ocorre economia de tempo diário da pessoa e custos por não ter que se deslocar da sua residência para o local físico de trabalho. Outros autores ressaltam que o aumento do tempo para o ócio, a diminuição da rigidez de horários, o aumento do tempo para o para o lazer , para o descanso, são colocados como pontos positivos do *home office* (Gallardo Moya, 1998).

Da Silva *et. al.* (2022) ainda colocam como um ponto positivo na qualidade de vida em regime de *home office*: o uso de vestimentas mais informais, diminuição no tempo de deslocamento casa/trabalho, ambientes mais confortáveis de trabalho, maior controle e organização das atividades, aumento da produtividade, diminuição dos custos e tempo de afastamento por problemas de saúde, maior tempo com a família, diminuição dos acidentes de trabalho e de percurso, maior acessibilidade de trabalho a profissionais com necessidades especiais, enriquecimento nas redes de trabalho, possibilidade de participação em diversos projetos e elevação na autonomia dos profissionais. Filardi, Castro e Zanin (2020, apud Da Silva *et. al.* 2022) corroboram dizendo que na realidade brasileira os benefícios do teletrabalho estão vinculados a um melhor equilíbrio da relação família/trabalho, melhora nos aspectos da qualidade de vida, maior flexibilidade e produtividade e diminuição nos gastos de deslocamento.

Porém, entre as desvantagens, são apontados os seguintes efeitos negativos percebidos pelos trabalhadores: maior controle exercido pelas organizações e jornadas de trabalhos que se prolongam além do horário normal (Tietze, 2005). Além disso, a sociabilidade do trabalhador também é afetada quando está trabalhando sozinho, desprovido do convívio social (Antunes, 2018). Ainda segundo Barros e Silva (2010), o trabalho *home office* acaba contribuindo para o aumento dos gastos com água, energia, infraestrutura doméstica e recursos na casa dos trabalhadores nesta modalidade de trabalho. Van Sell e Jacobs (1994) já ressaltavam que nem todos trabalhadores possuem características propensas para atuarem no teletrabalho ou *home office* nem tão pouco disporão de melhoria de qualidade de vida. Os autores, ressaltam que os trabalhadores precisam ser bem qualificados e possuir uma experiência profissional

considerável, além de ter habilidade organizacional e boa comunicação (Van Sell; Jacobs, 1994).

Segundo Andrade, Pantoja e Figueira (2020), a QVT associada ao trabalho *home office* consiste justamente em produzir com qualidade, com a prevalência de emoções e humores positivos, sendo o trabalho realizado fora das dependências físicas da organização, com o uso de tecnologias da comunicação e informação, possibilitando satisfação, realização pessoal e profissional.

Em termos operacionais, Paschoal *et al.* (2022) relacionam que a QVT se organiza em torno de cinco dimensões: a autogestão do trabalho (atitudes do trabalhador quando realiza o *home office*); o contexto do teletrabalho (suporte organizacional recebido e modos de gestão das atividades); infraestrutura de teletrabalho (condições físicas de trabalho); estrutura tecnológica (TI, softwares e hardwares); sobrecarga de trabalho (esforço despendido para a realização das atividades no *home office*).

Dentro da análise descrita por Andrade (2020), foi verificado que existem seis dimensões a serem estudadas relacionadas à Qualidade de Vida no trabalho em regime de *home office*, que são: Gestão das atividades; com itens de organização que envolvem a produtividade, com questões relacionadas as atividades desenvolvidas em *home office* e participação do indivíduo nessa gestão; Atitudes dos trabalhadores, com perguntas relacionadas a características pessoais que o *home office* exige; Estrutura de trabalho, que é sobre as condições de como o trabalho é realizado; Tecnologia da Informação e Comunicação, com questões de informática, softwares e hardwares; Reconhecimento profissional, sobre a importância da valorização do trabalho realizado; e, Especificidades do *home office*, incluindo o deslocamento para o trabalho, estilo de vida mais saudável, proximidade com a família, entre outros assuntos pontuais.

As seis dimensões a serem analisadas podem ser vistas no Quadro 1:

Quadro 1 - Dimensões de Qualidade de Vida no *home office*

Dimensões	Ênfase	Fatores
Gestão das atividades	Envolve a produtividade, com metas, resultados e desenvolvimento do trabalho.	Estabelecimento de metas; Aumento da cobrança por resultados; Flexibilidade de horário; Autogestão; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; Qualidade do trabalho; Autonomia.
Atitude dos trabalhadores	Perfil do servidor para realizar o <i>home office</i> .	Organização; Autodisciplina; Estabelecimento de rotina; Comprometimento.
Estrutura de trabalho	Condições de como o trabalho é realizado.	Estrutura física compatível; Iluminação e ruído adequados.
Tecnologia da Informação e Comunicação	Aspectos de informática, softwares e hardwares.	Recursos tecnológicos eficazes; Infraestrutura de sistemas.
Reconhecimento profissional	Importância da valorização do trabalho, relação do trabalhador com a instituição e sua chefia.	Sentimento de reconhecimento profissional; Apoio institucional; Apoio da chefia; Satisfação; Possibilidade de capacitação.
Especificidades do <i>home office</i>	Perguntas diversas relacionadas ao <i>home office</i> que não se encaixam em categorias próprias.	Sensação de isolamento; Aumento/Redução dos custos pessoais com o trabalho; Deslocamento no trânsito; Estilo de vida; Adoecimento.

Fonte: Adaptado de Andrade (2020).

As seis dimensões descritas acima serão analisadas nos resultados da pesquisa, na análise descritiva. Cada uma será classificada de acordo com a pontuação descrita na Tabela 1.

3 MÉTODO

Nesta seção é apresentado o método que foi utilizado para a realização do presente estudo. Primeiramente será descrito o tipo de pesquisa, após, abordagem de pesquisa, procedimentos técnicos e por fim o tratamento e a análise dos dados.

O método utilizado neste projeto de pesquisa foi uma pesquisa *survey* (FREITAS, Henrique *et al.*, 2000) , com o objetivo de entender as percepções das pessoas que utilizam o trabalho *home office* e mitigar os efeitos sobre a qualidade de vida no trabalho e os impactos no seu trabalho. O modelo aplicado na pesquisa foi o modelo proposto por Andrade (2020), no qual é uma ferramenta para análise da QVT de pessoas em regime de *home office*.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Para identificar os aspectos que caracterizam o tipo de pesquisa, foi adotada uma pesquisa exploratória e descritiva do tipo *survey*, de pessoas que utilizam da modalidade de trabalho *home office*. A pesquisa exploratória foi utilizada para essa pesquisa, pois ela engloba aspectos diferentes de para mitigar a percepção das pessoas em relação ao trabalho, que é algo relativo e complexo. Recomenda-se a pesquisa exploratória quando há pouco conhecimento sobre o problema a ser estudado.

Já a pesquisa descritiva serve para descrever as características de determinada população, que é feito através de um questionário (como é o caso dessa pesquisa). “A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. [...] Procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características. [...] desenvolve-se, principalmente, nas ciências humanas e sociais, abordando aqueles dados e problemas que merecem ser estudados e cujo registro não consta de documentos (Cervo; Bervian, 2002)”.

A classificação da natureza da pesquisa foi utilizada a abordagem quantitativa. A utilização da análise quantitativa foi a mais adequada para essa pesquisa, visto que, fora aplicado um questionário de pesquisa *survey*. De acordo com Aliaga e Gunderson (2002), pode-se entender a pesquisa quantitativa como a “explicação de fenômenos por meio da coleta de dados numéricos que serão analisados através de métodos matemáticos (em particular, os estatísticos)”

3.2 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS

Os procedimentos técnicos utilizados para apurar as informações necessárias para atender o objetivo de estudo, foi a realização de uma pesquisa *survey* sobre a qualidade de vida no trabalho na modalidade *home office*, além de utilizar dados bibliográficos, documentais e a aplicação do questionário.

Este questionário foi produzido por Andrade (2020) com o objetivo de medir a qualidade de vida de trabalhadores que atuam em *home office*. O roteiro completo do questionário poderá ser consultado no Apêndice A. Conforme descrito por Andrade (2020), a Escala de Qualidade de Vida no *home office* é composta por um questionário que possui 27 questões, divididas em seis dimensões (Gestão das atividades, Atitude dos trabalhadores, Estrutura de trabalho, Tecnologia da Informação e Comunicação, Reconhecimento profissional e Especificidades do *home office*). Além dessas, foram incluídas duas questões discursivas, para avaliar o que os colaboradores entendem por bem-estar e mal-estar no *home office* e assim poder fazer uma análise mais consistente sobre a Qualidade de Vida no *home office*.

3.3 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Para a coleta de dados foi utilizada a escala de “Qualidade de Vida no Teletrabalho”, desenvolvida e validada por Andrade (2020) e Mendes (2008). A

participação na pesquisa *survey* foi por meio de formulário eletrônico auto explicativo criado e disponibilizado por meio do Google Forms.

A coleta de dados ocorreu entre os dias 20 de outubro de 2023 e 03 de novembro de 2023. Foram enviados convites por email, *Whatsapp* e *Facebook*, com um link para acessar a página do Google Forms da pesquisa. Por se tratar de uma pesquisa *survey*, o convite para participação foi aberto, ao maior número de pessoas possíveis. Ao todo, 78 pessoas responderam o questionário da pesquisa na ferramenta Google Forms nesse período.

Os participantes da pesquisa assinalaram o ponto da escala que melhor representa a sua opinião sobre as afirmativas relacionadas à Qualidade de Vida no *home office*, em níveis de concordância, dispostos em uma escala do tipo Likert onze pontos que variava de 0 = discordância total a 10 = concordância total.

Após a coleta das entrevistas, obteve-se as médias e o desvio padrão das respostas, com o auxílio de um software de estatística descritiva, a afim de encontrar um resultado que irá se enquadrar nos itens de classificação da Tabela 1.

As informações quantitativas foram apuradas através da estatística descritiva. Segundo Santos (2018) esta técnica serve para recolher, organizar, sintetizar e descrever os dados, que permitem a análise e a interpretação dos dados, assim como efetuar inferências sobre uma população com base no estudo de uma amostra.

Tabela 1 - Classificação do resultado descritivo

Média	Classificação
0 –1,9	Avaliação Péssima
2 –3,9	Avaliação Ruim
4 –5,9	Avaliação Mediana
6 –7,9	Avaliação Boa
8 –10	Avaliação Ótima

Fonte: Adaptado de Andrade (2020).

O Quadro 2, apresenta a relação dos objetivos da pesquisa com a coleta e análise dos dados.

Quadro 2 - Relação entre os objetivos, coleta e análise dos dados

Objetivos	Instrumento de Coleta dos Dados	Método de Análise dos Dados
Conhecer o perfil sociodemográfico dos funcionários que atuam nesta modalidade laboral	Questionário	Estatística descritiva
Verificar qual é a percepção dos funcionários sobre a qualidade de vida no trabalho	Questionário	Estatística descritiva
Apurar as principais vantagens e desvantagens do home office entre os funcionários dessa instituição	Questionário	Estatística descritiva

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

4 RESULTADOS

A seguir serão analisados os resultados obtidos na pesquisa. Primeiro será apresentado o perfil sociodemográfico, depois a análise do regime *home office* e por fim, a análise da avaliação da qualidade de vida nas respostas abertas. Após essas análises, foi feita uma breve discussão sobre o que foi averiguado.

4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Na parte de gênero, verificou-se que a maioria dos participantes se declararam do sexo feminino (71,8% do total). Quanto a idade, mais da metade dos participantes estão situados na faixa dos 30 aos 49 anos, com uma predominância de 64,1% das respostas totais (n=50). Já quanto ao estado civil dos participantes, um terço da amostra é solteira. Em escolaridade os dados revelam uma amostra com um alto nível de escolaridade, onde a maioria das pessoas tem, pelo menos, algum nível de educação superior, com uma porção significativa em nível de pós-graduação (n=50).

A Tabela 2 apresenta os dados sobre o perfil sociodemográfico em cinco categorias: gênero, idade, estado civil, possui filhos e escolaridade.

Tabela 2 - Perfil Sociodemográfico dos colaboradores em *home office*

Variáveis	Gênero	Faixa etária	Estado civil	Possui filhos	Escolaridade
Masculino	26,9% (N=21)				
Feminino	71,8% (N= 56)				
Outros	1,3% (N=1)				
Prefiro não dizer	-				
De 18-29 anos		21,8% (N=17)			
De 30-39 anos		28,2% (N=22)			
De 40-49 anos		35,9% (N=28)			
De 50-59 anos		11,5% (N=9)			
Maior que 60 anos		2,6% (N=2)			
Solteiro(a)			33,3% (N=26)		
Casado(a)			56,4% (N=44)		
Separado(a)			-		
Viúvo(a)			-		
Outro			10,3% (N=8)		
Não possui filhos				48,7% (N=38)	
1 filho				26,9% (N=21)	
2 filhos				21,8% (N=17)	
3 filhos				2,6% (N=2)	
Nível Médio incompleto					-
Nível Médio completo					119,2 (N=15)
Nível Superior completo					11,6% (N=9)
Especialização completa					34,6% (N=27)
Mestrado completo					21% (N=16)
Doutorado completo					16,7 (N=13)

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

4.2 ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA EM REGIME DE *HOME OFFICE*

Na análise descritiva, foram analisadas as seis dimensões propostas por Andrade (2020) relacionadas a qualidade de vida dos colaboradores em regime de *home office*. Os resultados foram classificados de acordo com a Tabela 1, para avaliar o grau de qualidade de vida no *home office*.

O fator “Quanto às atividades desenvolvidas no home office” (Tabela 3) foi dividido em sete itens e indicou as percepções das pessoas em relação às atividades realizadas trabalhando em regime de home office, assim como habilidades e atitudes necessárias para o trabalho. A média geral desse fator obteve 6,98 pontos, o que corresponde a uma avaliação boa deste fator, segundo a tabela de classificação. Vale ressaltar que nenhum item deste fator alcançou uma média acima de 8, considerada avaliação ótima. O item com avaliação mais baixa foi “No home office, percebo uma maior cobrança por resultados”, com uma média de 5,93 e desvio-padrão de 3,14, apresentando uma dispersão alta das respostas e com a classificação de avaliação mediana. Outro item que apresentou um grande desvio-padrão (o maior entre todos) foi o “Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o home office”, que ficou com uma avaliação classificada como boa. Seis entre os sete itens deste fator obtiveram classificação boa e referem-se à rotina, disciplina e satisfação para execução do trabalho.

Tabela 3 - Quanto às atividades desenvolvidas no *home office*

Quanto às atividades desenvolvidas no <i>home office</i>	Média	Desvio-padrão
Consigo ter momentos livres durante o dia de <i>home office</i>	7,285	2,3842
No <i>home office</i> , percebo uma maior cobrança por resultados	5,9350	3,1181
Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional	7,6883	2,4876
Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em <i>home office</i>	7,2077	2,7976
Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o <i>home office</i>	6,1428	3,4024
Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe	7,2597	2,8622
Posso opinar nas decisões sobre a distribuição de tarefas	7,3506	2,7950
Geral	6,9814	2,9193

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

O fator “Suas atitudes quando realiza home office” (Tabela 4) foi dividido em cinco itens e refere-se ao comprometimento, organização e rotinas dos trabalhadores. O item “Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de home office”. Esse fator obteve uma média geral de 8,13 pontos, obtendo uma classificação avaliada como ótima. Os dois itens que se destacam nesse fator foram “Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva”, que obteve uma média de 8,50 e um desvio-padrão de 1,70, o menor dentre todos os itens (além de ser a avaliação com a maior média entre todos os itens).

Tabela 4 - Suas atitudes quando realiza *home office*

Suas atitudes quando realiza home office	Média	Desvio-padrão
Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de <i>home office</i>	7,9220	2,5110
Tenho disciplina na execução das atividades	8,1428	2,0175
O <i>home office</i> exige maior comprometimento	8,2467	2,2456
Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva	8,5064	1,6950
Estabeleço uma rotina no <i>home office</i> sem dificuldade	7,8571	2,1605
Geral	8,1350	2,1556

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

O fator “Estrutura de trabalho quando realiza home office” (Tabela 5) contém três itens que tratam sobre a estrutura que os trabalhadores dispõem para realizar o trabalho em home office. As médias foram classificadas como boas e ótimas. O item que se destacou e obteve menor nota foi “Utilizo móveis ergonômicos para execução das tarefas” e isso se deve ao fato das pessoas estarem trabalhando em mobiliário de uso doméstico, diferentemente se estivessem trabalhando com uma mobília de escritório (que é feita com o propósito de ter mais conforto diante uma jornada maior em frente ao computador). A utilização de móveis que não sejam apropriados pode resultar em problemas na saúde física do trabalhador no longo prazo. O Item “Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado” obteve uma média considerada boa mas com um desvio-padrão elevado. Considerando que nem todas as pessoas possuem um local próprio na sua residência (como um escritório, por exemplo), o trabalho acaba

sendo prejudicado às vezes por interferências externas no ambiente (como interferências sonoras, por exemplo).

Tabela 5 - Estrutura de trabalho quando realiza *home office*

Estrutura de trabalho quando realiza <i>home office</i>	Média	Desvio-padrão
Utilizo móveis ergonômicos para execução das tarefas	6	3,1581
Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado	6,857	3,0181
Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada	7,610	2,4661
Geral	6,8225	2,9700

Fonte:Elaborado pelo autor (2024).

O fator “Reconhecimento profissional quando realiza home office” (Tabela 6) conta com seis itens. Nesse fator, um item obteve a classificação como mediana e pior média geral, refere-se à percepção do trabalhador para ser promovido. A falta de perspectiva de crescimento no trabalho pode gerar falta de motivação por parte do trabalhador e afetar a sua saúde mental. Outro item que obteve a segunda pior média foi “Com o home office, preciso trabalhar mais para ser reconhecido”, e está relacionado com o item citado anteriormente. Não ser reconhecido pelos superiores pode gerar estresse que pode afetar negativamente a qualidade de vida no trabalho. O item que obteve a maior média, obteve uma média de 8,2987 e classificado como ótimo foi “Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de home office”. O trabalhador se sente bem ao realizar as atividades remotamente.

Tabela 6 - Reconhecimento profissional quando realiza *home office*

Reconhecimento profissional quando realiza home office	Média	Desvio-padrão
Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de <i>home office</i>	8,2987	2,2738
Minha chefia apoia a realização do <i>home office</i>	6,9740	2,8738
O meu empregador oferece apoio para minhas atividades de <i>home office</i>	7,2857	2,5779
Percebo a valorização do resultado do meu trabalho	6,8181	2,6271
Com o <i>home office</i> , preciso trabalhar mais para ser reconhecido	6,0259	3,2512
Estando em <i>home office</i> , tenho oportunidade de ser promovido	5,9220	3,2862
Geral	6,8874	2,9491

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

O último fator analisado na pesquisa foi “Especificidades que o home office possibilita” (Tabela 7), que trata especificamente sobre questões sobre a modalidade home office. Dentre os 6 fatores da pesquisa esse foi o fator que obteve a maior média, de 8,1774, o que sinaliza uma boa aceitação da modalidade home office entre os pesquisados. A avaliação nesse fator é classificada como ótima. O item com a melhor avaliação nesse fator é o “O home office possibilita que eu fique mais próximo à minha família”, que obteve uma média 8,6363 (a maior média entre todos os itens da pesquisa). A flexibilidade de passar mais tempo com a família pode aumentar a satisfação pessoal e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, melhorando o bem-estar emocional dos trabalhadores. Outro item classificado como ótimo foi “Sinto-me mais disposto para realizar o trabalho, por não ter que me deslocar até a instituição”, que obteve uma média de 8,2857. Com a diminuição do tempo e do estresse do deslocamento até o trabalho há uma melhora na qualidade de vida desses trabalhadores, que podem desempenhar outras atividades com o tempo ganho. Mas não podemos afirmar que o ganho tempo possa estar relacionado a um aumento de qualidade de vida, visto que nem sempre as pessoas utilizam o tempo ocioso ganho com atividades relacionadas a qualidade de vida.

Tabela 7 - Especificidades que o *home office* possibilita

Especificidades que o home office possibilita	Média	Desvio-padrão
Sinto-me mais disposto para realizar o trabalho, por não ter que me deslocar até a instituição	8,2857	2,5218
O <i>home office</i> me proporciona um estilo de vida mais saudável	7,6103	2,8791
O <i>home office</i> possibilita que eu fique mais próximo à minha família	8,6363	2,0945
Geral	8,1774	2,554

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

4.3 ANÁLISE DE SIMILITUDE: BEM ESTAR E MAL ESTAR EM REGIME *HOME OFFICE*

A análise qualitativa deu-se por meio de duas perguntas abertas no formulário de pesquisa. A primeira pergunta era “*Quando penso em home office no meu trabalho, o que me causa mais bem-estar é*”, e a segunda pergunta era “*Quando penso em home office no meu trabalho, o que me causa mal-estar é*”. Não havia limites de caracteres nas respostas das perguntas. Foi feita uma análise de similitude com as respostas dos entrevistados, com objetivo de identificar co-ocorrências e padrões de similaridade entre as palavras. Também foi gerado uma nuvem de perguntas (Figura 1 e Figura 2) para as respostas dos entrevistados em cada uma das perguntas.

A análise de similitude foi gerada a partir das respostas abertas dos setenta e oito entrevistados. As respostas das duas perguntas abertas do questionário foram analisadas. Sobre a primeira pergunta aberta do questionário “*Quando penso em home office no meu trabalho, o que me causa mais bem-estar é*” (Figura 1), foram verificados alguns principais temas dentre as respostas.

Dentre as respostas dos pesquisados, podemos observar que as pessoas apreciam o ganho de tempo proporcionado pelo *home office*, seja por não ter o deslocamento diário até o local de trabalho, não enfrentar trânsito e evitando o stress cotidiano. A palavra “deslocar” aparece 25 vezes dentre as 78 respostas. A flexibilidade de horários e organização pessoal também é bastante citada, como podemos observar anteriormente, as questões relacionadas ao tempo são bem vistas. “Flexibilidade” aparece 6 vezes entre as 78 respostas. A proximidade e convívio familiar, assim como o conforto e comodidade de trabalhar em casa são pontos dados como positivos entre os entrevistados, que devido ao *home office*, podem aproveitar mais as suas famílias e trabalhar. A palavra “família” aparece 12 vezes dentre as 78 respostas, e a palavras “filhos” aparece 7 vezes.

Figura 1 - “Quando penso em home office no meu trabalho, o que me causa bem-estar é”



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Em relação à segunda pergunta aberta “Quando penso em home office no meu trabalho, o que me causa mal-estar é” (Figura 2), como na análise feita anteriormente, foram identificados alguns temas dentre as respostas que serão apresentados a seguir. A palavra “contato” aparece 6 vezes nas respostas, juntamente com a o termo “colegas de trabalho” (aparece 4 vezes nas respostas), remete ao fato das pessoas estarem mais isoladas durante o trabalho em *home office* . A palavra “nada” aparece 6 vezes nas respostas e é a que tem mais incidência entre as palavras junto com “contato”.

Figura 2 - “Quando penso em home office no meu trabalho, o que me causa mal-estar é”



Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Ao analisar os resultados da pesquisa, podemos observar que, entre os respondentes, existe QVT no trabalho em *home office*. As médias ficaram entre boas e ótimas (entre 6 e 10), salvo alguns itens específicos que obtiveram nota baixa e desvio-padrão elevado. Não ter que se deslocar até o local de trabalho e economia de tempo são tidos como pontos positivos no trabalho em *home office*, assim como elencados por Gallardo Moya (2018) e Da Silva *et. al.* (2022), e obtiveram médias ótimas.

O reconhecimento profissional e a estrutura de trabalho obtiveram as médias mais baixas entre todas as dimensões analisadas na pesquisa. A questão da sociabilidade, de estar trabalhando sozinho, afeta a percepção dos trabalhadores quanto a QVT, pois gera uma impressão de para o colaborador de que ele não está sendo visto pela organização. Assim como não dispor de uma estrutura adequada, como mobília ergonômica e um ambiente adequado faz com que os colaboradores tenham uma percepção negativa. O improvisado e a utilização da mobília doméstica afetam a saúde do trabalhador ao longo do tempo. Todos esses pontos foram discutidos por Van Sell e Jacobs (1994).

Fazendo uma comparação dos resultados obtidos com Fayad (2023), os resultados se mostraram semelhantes. A percepção de ser promovido e a utilização de móveis ergonômicos, assim como nesta pesquisa, receberam as menores notas entre os fatores analisados. A redução do deslocamento e mais proximidade com a família são pontos que são percebidos com o um aumento na qualidade de vida, conforme descrito por Silva (2023), e que também foram constatados nesta pesquisa.

Podemos afirmar que os resultados obtidos, sejam eles positivos ou negativos, vão de encontro aos pontos negativos e positivos dos autores citados no referencial teórico, salvo alguns assuntos que não foram colocados na pesquisa.

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste artigo foi avaliar as percepções dos trabalhadores no que se refere aos níveis de qualidade de vida no trabalho em regime de *home office*, com uma pesquisa survey realizada no segundo semestre de 2023. Os resultados encontrados demonstraram níveis bom e ótimo de predominância de qualidade de vida.

Os resultados obtidos na análise sociodemográfica revelaram a predominância do sexo feminino entre os pesquisados (71,8% dos pesquisados), com uma distribuição equilibrada entre diferentes faixas etárias predominantemente adultas. A maioria dos respondentes é casada e possui pelo menos educação superior completa ou em andamento. A pesquisa não pode ser generalizada, pois como houve uma incidência alta de um sexo específico (no caso, o sexo feminino), o que pode ter gerado um viés nos resultados obtidos.

Quanto aos níveis de qualidade de vida percebida pelos respondentes, verificou-se que é avaliada como boa e ótima no geral entre os respondentes nas seis dimensões de QVT. As facilidades que esse regime de trabalho proporciona, como redução no tempo de deslocamento, a satisfação em trabalhar nesse regime de trabalho e poder estar mais tempo com a família, obtiveram as maiores médias de classificação, o que pode ser traduzido como uma melhora na qualidade de vida desses colaboradores. A proximidade com os familiares recebeu a maior pontuação entre todos os fatores, o que mostra uma percepção positiva dos colaboradores de estar perto dos familiares e associarem a uma melhor qualidade de vida.

Mas destacaram-se alguns pontos, como a percepção sobre o aumento da carga de trabalho, ergonomia dos móveis, e chance de ser promovido, que obtiveram uma pontuação baixa e maior desvio-padrão entre todos os quesitos. Isso afeta diretamente a qualidade de vida dos colaboradores, visto que afeta a saúde física (no caso dos móveis) bem como a sua saúde mental. Não possuir um espaço físico apropriado assim como não dispor de móveis ergonômicos (utilizar-se de mobília de uso doméstico que foram utilizados de improviso) acabam impactando diretamente a percepção de QVT. O reconhecimento profissional também é um ponto a ser

observado, uma vez que as pessoas podem ter uma percepção de que o seu trabalho não está sendo reconhecido, ou ter de trabalhar mais para ser reconhecido. Não estar presencialmente no ambiente de trabalho pode passar a falsa sensação de que o seu trabalho não está sendo observado, como ocorre presencialmente.

Neste estudo foram encontradas algumas limitações. Visto que a pesquisa foi aberta e realizada através de uma pesquisa *survey*, não se limitando a algum setor em específico ou empresa, faz a realidade de cada contexto organizacional seja diferente. No entanto, há necessidade de estudos futuros para a realização de análises comparativas dos níveis de qualidade de vida no regime de *home office*. Também há necessidade de fazer investigações junto a gestores de modo a identificar competências necessárias para a realização desse tipo de trabalho com maior qualidade.

REFERÊNCIAS

ALIAGA, M.; GUNDERSON, B. Interactive statistics. Virginia. **America: Pearson Education**, 2002.

AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa; MARTINS, Simone. Qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras: Uma revisão integrativa da literatura. **Teoria e Prática em Administração**, v. 11, n. 2, p. 88-102, 2021.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? RECADM: **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio/2010.

ANDRADE, L. L. S. de. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho**. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil, 2020.

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

ANDRADE, L. L. S., Pantoja , M.J., & Figueira, T. G. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho**. Maringá ,XLIV Encontro da Anpad - EnANPAD. 2020

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROS, A. M. & Silva, J. R. G. . Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, 8(1), 71-91. 2010.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 abr. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 05 abr. 2023.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Barueri, SP: Manole, 2014.

DA SILVA, Daniele Priscila; COSTA, Barbara Regina Lopes; ARAÚJO, Richard Medeiros. Home office e Qualidade de Vida no Trabalho: Desafios enfrentados pelo segmento da Tecnologia da Informação na Pandemia do Covid-19. **Pensar Acadêmico**, v. 20, n. 3, p. 724-748, 2022.

DOS REIS, Aparecido Francisco. **Pandemia e confinamento: o trabalho conectado em tempo integral**. Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 5, n. 15, p. 67-80, 2021.

MUNIZ FAYAD, Raphael Fabiano; NUNES, André. Qualidade de vida no teletrabalho: um estudo de caso na Universidade de Brasília. GeSec: **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 14, n. 4, 2023

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2017.

FREITAS, Henrique *et al.* O método de pesquisa survey. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 35, n. 3, 2000.

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

GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador**. Madrid: Ibidem Edições, 1998.

GOULART, J. O. **Teletrabalho**: alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167–184, 2020.

HOLANDA, Fernando *et al.* **Percepção das empresas sobre o home office no período da pandemia**. FGV IBRE, 2021. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/percepcao-das-empresas-sobre-o-home-office-no-periodo-da-pandemia>. Acesso em: 01 maio 2023.

IPEA. **Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: quem, quantos e onde estão?** 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/07/trabalho-remoto-no-brasil-em-2020-sob-a-pandemia-do-covid-19-quem-quantos-e-onde-estao/>. Acesso em: 29 jun. 2024.

IPEA. **11% dos trabalhadores estiveram em trabalho remoto em 2020 no Brasil.** 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=1958. Acesso em: 29 jun. 2024.

IPEA. **20,5 milhões de trabalhadores estão em ocupações com potencial de trabalho remoto no Brasil.** 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13534-20-5-milhoes-de-trabalhadores-estao-em-ocupacoes-com-potencial-de-trabalho-remoto-no-brasil>. Acesso em: 29 jun. 2024.

LA FALCE, Jefferson Lopes *et al.* Qualidade de vida no trabalho e atividade física: estudo em uma Instituição Federal de Ensino. **Revista Alcance**, v. 27, n. 1, p. 114-128, 2020.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: uma proposta de conceitos, critérios e funções para ações e programas empresariais. Qualidade de vida no trabalho e psicologia social.** Tradução . São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

MENDES, A. M. **Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão.** Curitiba: Juruá, 2008.

MENDONÇA, Marcelo. **A inclusão dos "Home Offices" no setor residencial no município de São Paulo.** 2010. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

NAGATA, Tomohisa *et al.* Anticipated health effects and proposed countermeasures following the immediate introduction of telework in response to the spread of COVID-19: The findings of a rapid health impact assessment in Japan. **Journal of Occupational Health**, v. 63, n. 1, p. e12198, 2021

ONU. **Chefe da Organização Mundial da Saúde declara o fim da COVID-19 como uma emergência de saúde global.** 2023. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/230307-chefe-da-organiza%C3%A7%C3%A3o-mundial-da-sa%C3%BAde-declara-o-fim-da-covid-19-como-uma-emerg%C3%Aancia-de-sa%C3%BAde>. Acesso em: 10 maio 2024.

OIT. **C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177).** 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 04 maio 2023.

OIT. **El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente**. 2022. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf. Acesso em: 04 maio 2023.

OIT. **R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184)**. 1996. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_IL_O_CODE:R184. Acesso em: 04 maio 2023.

PARCIANELLO, José Adroaldo; ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros; DE OLIVEIRA, Jefferson Menezes. Qualidade de vida no trabalho: O caso de uma Instituição Federal de ensino. **Revista Economia & Gestão**, v. 20, n. 57, p. 63-80, 2020.

PASCHOAL, T.; SILVA, P. M.; DEMO, G., FOGAÇA, N.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal. Contextus: **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, Fortaleza, v. 20, n.1, p. 1-12, jan./dez., 2022.

RODRIGUES, Camila Lins; ARAÚJO, Valéria Santos; TORQUATO, Larissa Jorge Ferreira. TRABALHO REMOTO NA PERSPECTIVA DO OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL Nº 8 da ONU. Direito. **UnB-Revista de Direito da Universidade de Brasília**, v. 7, n. 2, p. 75-97, 2023.

SAMPAIO, Adelar Aparecido; DE OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel. **A ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho**. Caderno de Educação Física e Esporte, p. 71-79, 2008.

SANTANA, Alexsandro Nogueira et al. **Home office pós pandemia**. São Carlos, 2023.

SANTOS, Ana Rita Sousa Mota. **O impacto do home-office na qualidade de vida no trabalho: a percepção dos trabalhadores em contexto de pandemia**. 2021.

SANTOS, Carla. **Estatística descritiva: manual de autoaprendizagem**. 3. ed. Lisboa: Sílabo, 2018.

Silva, Luciano Gomes. **A qualidade de vida no teletrabalho de instituições federais de ensino durante a Covid-19**. MS *thesis*. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2023.

TIETZE, S. Discourse as strategic coping resource: managing the interface between "home" and "work". **Journal of Organization Change Management**, v. 18, n. 1, p. 48-62, 2005.

VAN SELL, M.; JACOBS, S. M. Telecommuting and quality of life: A review of the literature and a model for research. **Telematics and Informatics**, v. 11, n. 2, p. 81-95, 1994.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Você foi convidado a participar de uma pesquisa que tem como objetivo analisar a Qualidade de Vida no home office, segundo as percepções de trabalhadores que estão atuando nesse regime de trabalho.

Sinta-se à vontade para expressar suas opiniões pois, as informações prestadas por você serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos e são sigilosas, não contendo seu nome ou outro dado que possa identificá-lo no trabalho de conclusão de curso ou publicação posterior.

Agradecemos muito a sua participação!

1. Perfil Sociodemográfico

1. Gênero: Feminino Masculino Outros Prefiro não dizer

Idade: 18-29 anos 30-39 anos 40-49 anos 50-59 anos Maior que 60 anos

Estado civil: Solteiro Casado Separado Viúvo Outro

Possui filhos: Não possuo filhos 1 filho 2 filhos 3 filhos 4 ou mais filhos

Escolaridade:

Nível Médio Incompleto

Especialização Completa

Nível Médio Completo

Mestrado Incompleto

Nível Superior Incompleto

Mestrado Completo

Nível Superior Completo

Doutorado Incompleto

Especialização Incompleta

Doutorado Completo

2. Do Questionário

Pensando sobre o desenvolvimento de seu trabalho quando está sendo realizado o *home office*, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo que:

0 significa discordância total

10 significa total concordância

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

ESCALA DE QUALIDADE DE VIDA NO *HOME OFFICE*

A. Responda quanto as atividades desenvolvidas no *home office*

1	Consigo ter momentos livres durante o dia de <i>home office</i>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	No <i>home office</i> , percebo uma maior cobrança por resultados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em <i>home office</i>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o <i>home office</i>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Posso opinar nas decisões sobre a distribuição de tarefas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

B. Responda sobre suas atitudes quando realiza *home office*

8	Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de <i>home office</i>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Tenho disciplina na execução das atividades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	O <i>home office</i> exige maior comprometimento	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12	Estabeleço uma rotina no <i>home office</i> sem dificuldade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

C. Responda sobre sua estrutura de trabalho quando realiza *home office*

13	Utilizo móveis ergonômicos para execução das tarefas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

D. Responda sobre equipamentos e sistemas de tecnologias da informação e comunicação quando realiza *home office*

16	No <i>home office</i> , a velocidade da rede de internet é satisfatória	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	A conexão com a internet atende as minhas necessidades no <i>home office</i>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Todos os softwares necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são efetivos fora da instituição	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

E. Responda sobre seu reconhecimento profissional quando realiza *home office*

19	Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de <i>home office</i>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Minha chefia apoia a realização do <i>home office</i> em minha unidade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	A instituição oferece apoio para minhas atividades de <i>home office</i>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	Percebo a valorização do resultado do meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	Com o <i>home office</i> , preciso trabalhar mais para ser reconhecido	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

24	Estando em <i>home office</i> , tenho oportunidade de ser promovido	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

F. Responda sobre especificidades que o *home office* possibilita

25	Sinto-me mais disposto para realizar o trabalho, por não ter que me deslocar até a instituição	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26	O <i>home office</i> me proporciona um estilo de vida mais saudável	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27	O <i>home office</i> possibilita que eu fique mais próximo à minha família	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Questões discursivas

1	Quando penso em <i>home office</i> na minha empresa, o que me causa mais mal-estar é
2	Quando penso em <i>home office</i> na minha empresa, o que me causa mais bem-estar é