

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO**

**QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO: OS IMPACTOS DO *HOME OFFICE*  
E AS PERCEPÇÕES DOS(AS) TRABALHADORES(AS)**

**LUCA BEVILACQUA CHAIM**

**Porto Alegre**

**2023**

LUCA BEVILACQUA CHAIM

**QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO: OS IMPACTOS DO *HOME OFFICE*  
E AS PERCEPÇÕES DOS(AS) TRABALHADORES(AS)**

Trabalho de Conclusão do Curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em .....de .....de 2023.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof.

---

Prof.

**DEDICATÓRIA**

À minha esposa Vanessa;

Aos meus pais, Marcelo e Patrícia;

À minha irmã, Karen;

Ao meu padrinho, Solon;

À minha orientadora Andrea;

Ao professor Daniel e a professora Cleo;

À Universidade e a todos demais  
professores que me ajudaram imensamente na  
minha trajetória acadêmica.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a mim mesmo por persistir e lutar pelos meus sonhos, o que possibilitou a superação deste desafio em minha trajetória.

À minha amada esposa, que esteve ao meu lado em cada etapa desta jornada. Sua paciência, compreensão e incentivo foram minha fonte de força nos momentos desafiadores. Sua presença constante e apoio inabalável foram a luz que guiou meu caminho. Este sucesso é nosso, pois você compartilhou cada obstáculo e triunfo.

Dedico este trabalho à minha querida família: Patrícia, Marcelo e Karen. Vocês foram a base que sustentou cada passo desta jornada acadêmica. Seu apoio incondicional, amor e incentivo foram responsáveis pela minha conquista. Cada um de vocês contribuiu de maneira única para que eu pudesse alcançar este momento. Com profunda gratidão, reconheço que este sucesso é também de vocês. Obrigado por estarem sempre ao meu lado.

Ao meu padrinho, cujo apoio e orientação foram fundamentais para a concretização deste projeto. Sua sabedoria e incentivo foram uma fonte constante de inspiração ao longo dessa jornada acadêmica.

À minha orientadora, Professora Dra. Andrea Poletto Oltramari, por sua contribuição inestimável na realização deste trabalho. Sua orientação e conhecimento foram fundamentais para moldar e aprimorar este projeto. Agradeço pela paciência, pelo apoio constante e pelo comprometimento demonstrado em cada etapa. Esta conquista é em parte sua, e sou grato por ter tido a oportunidade de aprender com sua sabedoria e experiência.

Gostaria de expressar ainda meus sinceros agradecimentos aos professores Daniel Abs e Cleo Schmitt Silveira por sua contribuição inestimável à realização deste trabalho. Sua dedicação e orientação na análise foram cruciais para o desenvolvimento e a conclusão deste projeto.

Aos professores da Escola de Administração da UFRGS, reconheço a dedicação em transmitir seus conhecimentos e em promover o crescimento dos estudantes.

Por fim, estendo meu agradecimento a todos aqueles que, de alguma maneira, contribuíram para a concretização desta monografia.

## RESUMO

O presente trabalho analisa os fatores que influenciam a preferência entre os modelos de trabalho existentes durante o período da pandemia do COVID-19, diversas empresas adotaram o modelo de trabalho remoto para continuarem funcionando, prática que se manteve em diversas organizações. O objetivo do trabalho foi identificar quais variáveis são responsáveis por influenciar determinadas preferências e quais possuem impacto na qualidade de vida dos trabalhadores. O estudo apresenta um processo desorganizado de migração de modelo de trabalho, onde pessoas tiveram que se adaptar a modo de manter seus empregos. Apresenta, ainda, considerações teóricas acerca dos fatores relativos à qualidade de vida. A pesquisa foi realizada em duas partes, onde a primeira, uma entrevista de profundidade aplicada com 10 pessoas, foi responsável por identificar as principais variáveis relacionadas ao bem e ao mal-estar associados ao ambiente de trabalho. A segunda etapa da pesquisa se deu através da aplicação de uma *survey* com 141 respondentes. Os dados foram analisados com base nos fatores determinantes da qualidade de vida, apresentados por Hackman, Oldhan, Westley, Davis e Werther. Os resultados apontam que a ausência dos fatores determinantes à qualidade de vida se mostrou presente na população que demonstra preferência pelo trabalho presencial, uma vez que se vê privada de variáveis como interação social e autonomia. A principal conclusão do trabalho se dá pela presença ou não desses fatores e por questões intrínsecas às pessoas, que são mais ou menos afetadas pelos fatores determinantes de qualidade de vida.

**Palavras-chave:** Teletrabalho, produtividade, desmotivação, autogestão, autonomia.

## **ABSTRACT**

The present work analyzes the factors that influence the preference among existing work models. Faced with the COVID-19 pandemic period, several companies adopted the remote work model to continue functioning, a practice that has been maintained in various organizations. The objective of the study was to identify which variables are responsible for influencing specific preferences and which ones have an impact on the workers' quality of life.

The study presents a disorganized process of migrating work models, where individuals had to adapt in order to maintain their jobs. It also provides theoretical considerations about factors related to quality of life. The research was conducted in two parts, where the first part involved an in-depth interview with 10 individuals to identify the key variables related to well-being and discomfort associated with the work environment. The second phase of the research was conducted through the administration of a survey with 141 respondents.

The data were analyzed based on the determinants of quality of life presented by Hackman, Oldham, Westley, Davis, and Werther. The results indicate that the absence of determinants of quality of life was present in the population that shows a preference for in-person work, as they are deprived of variables such as social interaction and autonomy. The main conclusion of the study is determined by the presence or absence of these factors and intrinsic aspects of individuals, who can be more or less affected by the determinants of quality of life.

**Keywords:** Telecommuting, productivity, demotivation, self-management, autonomy.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>2. JUSTIFICATIVA</b> .....	11
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	12
<b>3.1. OBJETIVO GERAL</b> .....	12
<b>3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	12
<b>4. REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	13
<b>4.1. QUALIDADE DE VIDA</b> .....	13
<b>4.2. QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO</b> .....	16
<b>4.3. TELETRABALHO</b> .....	20
<b>5. METODOLOGIA</b> .....	25
<b>6. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS</b> .....	27
<b>6.1. PERFIL DOS ENTREVISTADOS</b> .....	27
<b>6.2. ANÁLISE ESTATÍSTICA</b> .....	29
<b>6.3. CRUZAMENTO DAS VARIÁVEIS</b> .....	53
<b>7. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	56

## 1. INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento tecnológico e o processo de globalização nas últimas décadas, se intensificou a disponibilidade de informações e potencializou-se a concorrência entre as organizações. O trabalho predominantemente rural- agrícola- artesanal deu lugar ao modelo industrial que por sua vez antecedeu o trabalho com utilização de diversas tecnologias. A partir disso, iniciou-se um desenvolvimento acelerado e mudou-se não somente a forma de executar as tarefas laborais, como também se permitiu que o local de execução do trabalho fosse outro, que não o espaço físico no qual se sedia a organização (EDERALDO; EDERALDO; LIMA, 2017).

Nesse panorama, faz-se necessário salientar que o trabalho não é para o homem tão somente um meio de obter recursos financeiros, a fim de suprir necessidades básicas de sobrevivência como moradia e alimentação. O trabalho também é um meio pelo qual relações são estabelecidas do homem com a sociedade e no caminho inverso, da sociedade para o homem. O trabalho possibilita que ocorra a autorrealização e a construção de identidade social, sendo um instrumento que dá, em parte, sentido à vida do homem (CATANI, 1996 apud JACOBINA; COSTA, 2007; KRAWULSKI, 1991; ARAÚJO; SACHUK, 2007).

Nessa perspectiva, dada a importância atribuída ao trabalho e, ainda, observando que este ocupa parte considerável da vida do indivíduo, torna-se necessário salientar que a vivência laboral deve ser também um espaço para obter satisfação e bem-estar (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003; DESSEN; PAZ, 2010). Contudo, o bem-estar não é algo inerente ao trabalho. Segundo Pfeffer (2019), as ações tomadas por empregadores podem criar ambientes saudáveis ou prejudiciais, influenciando o bem-estar humano. Em concordância, Dejours (2007), o trabalho pode ser fonte de prazer, mas também de sofrimento. Com isso, observa-se a importância de as organizações promoverem o bem-estar do(a) trabalhador(a), visto que estas demandam e gerenciam as atividades que o trabalhador(a) deve exercer.

Nesse viés, a ideia de bem-estar tem estreita relação com o conceito de qualidade de vida. Para Limongi-França (2008, p. 167) a qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida por um “conjunto de ações no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, tendo como prioridade o bem-estar das pessoas”. Em concordância, o bem-estar pode ser promovido por meio de boas condições de trabalho, ambiente físico adequado, relacionamentos com bons padrões, remuneração e programas de incentivos adequados e ainda por definições claras sobre procedimentos e tarefas (EDUCAPES, 2020).



Portanto, intensifica-se a discussão acerca da qualidade de vida no trabalho (QVT). As primeiras pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho surgiram nos anos 1950, na Inglaterra, por meio do psicólogo Eric Trist. A partir de então, diversos estudiosos trouxeram diferentes contribuições para a área, abordando o tema com visões próprias e complementares, tendo destaque o autor Richard Walton (RIBEIRO E SANTANA, 2015).

Estes estudos se desenvolveram e foram sendo incorporados pelas organizações como uma ferramenta de gestão, visando ao aumento da competitividade e a retenção de talentos e, também, para que na organização exista o bem-estar. Cabe destacar que uma organização que implementa ações para a preservação da saúde e do bem-estar dos funcionários pode proporcionar o aumento da produtividade, tornar o ambiente mais agradável e contribuir para a entrega de um bom resultado (MOURA, 2020).

Nesse panorama, se faz necessário considerar que o meio no qual as organizações precisam atuar está em constante transformação, sejam elas políticas, econômicas e sociais. Além disso, há existência da alta competitividade que combinada às constantes transformações das relações de trabalho, leva as organizações a buscarem novas formas de gestão que possam trazer resultados positivos e relevantes. E o teletrabalho, pode ser visto como um instrumento que permite a adaptação às constantes mudanças.

Assim, nesse cenário, a presença do trabalhador na empresa não se faz mais obrigatória para a realização das atividades como anteriormente. Por meio do teletrabalho, as atividades podem ser desenvolvidas em qualquer espaço diferente das instalações da organização, no caso do *home office*, o trabalho é sempre realizado na própria casa do empregado (SANTOS, 2021). Essa modalidade está obtendo crescimento gradual e constante no Brasil.

De acordo com a pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2018, a modalidade *home office* (no domicílio de residência do empregado), no ano de 2018, foi realizada por 3,8 milhões de brasileiros, o que significa um aumento de 670 mil trabalhadores em teletrabalho em relação ao ano de 2017 (IBGE, 2019). Além disso, o número de empresas que fazem uso do teletrabalho está em crescimento. De acordo com pesquisa realizada pela consultoria SAP, em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT), do ano de 2016 para o ano de 2010 houve um crescimento de 22%. A pesquisa apontou que 45% das empresas pesquisadas já fazem uso da modalidade de trabalho à distância e que outros 15% estão em fase de avaliação para implantação deste modelo de trabalho (SAP, 2018).

Além deste já crescente aumento da modalidade teletrabalho, a partir da crise sanitária ocasionada pela pandemia da Covid-19, no início do ano de 2020, diversos trabalhadores

passaram a exercer suas atividades em teletrabalho, o que levou a um aumento sem precedentes desta modalidade de trabalho. Na América latina, a chegada do vírus e as consequentes medidas de distanciamento social, fizeram com que o teletrabalho tivesse um salto de 324%. No Brasil, foi constatado que, no segundo trimestre de 2020, aproximadamente nove milhões de pessoas trabalhavam de forma remota (BENAVIDES, 2021; OMS, 2020). Ainda, tratando-se de pandemia, é possível dizer-se que ela também trouxe impactos tecnológicos, seja em expansão de uso ou em seu aperfeiçoamento. De acordo com Pega (2020), 71% das empresas estão acelerando seus planos de transformação digital em virtude desta pandemia global.

Nesse panorama, mediante o exposto, sob a ótica da qualidade de vida no trabalho, considerando a relevância do trabalho para o indivíduo e as rápidas transformações no que tange às relações de trabalho, a problemática central deste estudo busca compreender quais os efeitos do teletrabalho na qualidade de vida do trabalho sob a ótica dos(as) trabalhadores(as) de um escritório de consultoria de recursos humanos na cidade de Porto Alegre/RS.

## 2. JUSTIFICATIVA

O avanço da tecnologia proporcionou ao trabalhador formas alternativas de realização das atividades laborais. O *home office*, a principal tendência de teletrabalho, estava sendo implementada aos poucos na realidade de algumas empresas, entretanto, em decorrência da pandemia da Covid-19 no início de 2020, estas precisaram se adaptar repentinamente, bem como os trabalhadores, que fizeram de suas casas escritórios. Diante disso, considera-se o fato de que cada pessoa possui um contexto doméstico diferente, cada um percebe de forma própria esse tipo de formato de trabalho, podendo ser positivo, com um ambiente favorável, convívio familiar equilibrado, controle adequado da jornada de trabalho, ou negativo, com interferência da família no ambiente, más condições de trabalho e excesso das horas trabalhadas.

Assim, observa-se que todas essas variáveis afetam a qualidade de vida no trabalho, ou seja, o índice que demonstra o bem-estar dos funcionários no ambiente corporativo. Dessa forma, esse reflexo pode resultar em trabalhadores insatisfeitos e propensos a desenvolver problemas psíquicos, além de prejudicar o desempenho da organização. Diante disso, a relevância desta pesquisa está nos potenciais resultados que contribuirão para que as esferas acadêmica e empresarial tomem conhecimento acerca da percepção dos trabalhadores em teletrabalho sobre a qualidade de vida no trabalho, em especial a empresa alvo deste estudo. As evidências poderão apoiar discussões acerca de possíveis medidas para fortalecer os aspectos positivos e atenuar os negativos.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GERAL**

Analisar os efeitos do teletrabalho na qualidade de vida no trabalho sob a ótica dos(as) trabalhadores(as) na região metropolitana de Porto Alegre/RS e na região do Vale do Rio dos Sinos/RS.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Conhecer o perfil dos trabalhadores que desempenham suas funções em home office;
- Identificar as características da qualidade de vida da amostra estudada;
- Verificar as principais vantagens e desvantagens do teletrabalho segundo a percepção dos(as) trabalhadores(as).

#### **4. REVISÃO DE LITERATURA**

A qualidade de vida no ambiente de trabalho é um tema de relevância crescente no campo da administração, refletindo a busca por ambientes organizacionais mais saudáveis e produtivos. A compreensão e o aprofundamento deste conceito complexo são fundamentais para promover a satisfação dos colaboradores e o alcance dos objetivos organizacionais. Nesse contexto, a revisão da literatura desempenha um papel crucial ao fornecer uma base sólida de conhecimento e perspectivas teóricas que embasam a análise da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Conforme Hackman e Oldham (1976) ressaltam, a qualidade de vida no trabalho é uma dimensão crucial que reflete a percepção dos trabalhadores em relação à adequação do ambiente organizacional associado às suas necessidades e aspirações pessoais e profissionais. Diversos outros autores, como Walton (1973), destacam a importância da qualidade de vida no trabalho como um fator chave para a motivação, satisfação e desempenho dos colaboradores.

A literatura também aborda a relevância do desenho de trabalho e do enriquecimento das tarefas. Hackman e Lawler (1971) indicam que a autonomia e a complexidade das tarefas podem impactar diretamente na percepção de qualidade de vida no ambiente de trabalho. Além disso, a cultura organizacional, conforme explorada por Westley e Mintzberg (1989), influencia a forma como os colaboradores interagem com seu ambiente de trabalho, desempenhando um papel fundamental na qualidade de vida percebida.

No cenário contemporâneo, a liderança também emerge como um fator central na qualidade de vida no trabalho. Autores como Luthans (2002) enfatizam a importância da liderança empática e do apoio proporcionado pelos gestores para a promoção do bem-estar dos colaboradores. Ademais, a tecnologia da informação, conforme analisado por Grant (2007), desempenha um papel ambivalente na qualidade de vida no trabalho, uma vez que pode tanto amplificar as oportunidades de flexibilidade quanto aumentar o risco de sobrecarga e desconexão.

Esta revisão literária visa explorar esses e outros aspectos relevantes que contribuem para a compreensão abrangente da qualidade de vida no ambiente de trabalho, fornecendo uma base teórica sólida para a análise subsequente neste trabalho.

##### **4.1. QUALIDADE DE VIDA**

A expressão qualidade de vida se apresentou à sociedade há cerca de um século. Inicialmente, o termo foi usado em um contexto econômico, que buscava relacionar orçamento público e apoio às classes sociais com poucos recursos financeiros (TAVARES, 2011). No

entanto, no decorrer do tempo, o tema qualidade de vida passou a ser estudado por diversos campos de conhecimento como as ciências humanas e biológicas, dessa forma a noção de qualidade de vida foi se expandindo e ganhando diferentes conceitos, que variam de acordo com a abordagem eleita (PEREIRA *et al.*, 2012).

Apesar de existir multiplicidade de conceitos, é possível compreender que a qualidade de vida está relacionada à autoestima e ao bem-estar pessoal, abrangendo inúmeros aspectos. Para a Organização Mundial da Saúde, qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e nos sistemas de valores com base nos quais ele vive, bem como em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (MINISTÉRIO DA SAÚDE, p. 21, 2013). Na visão de Vecchia (2005), a qualidade de vida engloba fatores como: capacidade funcional, nível socioeconômico, estado emocional, interação social, atividade intelectual, autocuidado, suporte familiar, próprio estado de saúde, valores culturais, éticos e a religiosidade, estilo de vida, satisfação com o emprego e/ou com atividades diárias e o ambiente em que se vive (VECCHIA *et al.*, 2005).

Diante disso, é possível perceber que a ideia qualidade de vida pode contemplar tanto questões de ordem econômica e social como salário, habitação, saneamento básico, educação e saúde, como também questões subjetivas relacionadas assuntos de ordem psicológica, espiritual, emocional e relacional do indivíduo para com o meio que o cerca (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2013). A noção de qualidade de vida, no sentido de que existem determinadas condições que proporcionam o bem-estar global do ser-humano, com o passar do tempo, não foi apenas se ampliando, mas, também, adquiriu grande relevância social.

A ideia de qualidade de vida foi formada, ao longo do tempo, pela união de diversos aspectos objetivos e subjetivos que envolvem, por exemplo, questões que vão desde as condições de moradia ao relacionamento com o semelhante, revelando, desta forma, que em sua construção existem conceitos de diversas áreas de conhecimento. O mesmo ocorre com a concepção da qualidade de vida no trabalho, pois atualmente é formada por ideias e princípios oriundos da área de saúde, psicologia, ergonomia, engenharia, administração, sociologia e economia, demonstrando assim sua multidisciplinaridade (JORGE; CORRÊA; GIULIANI, 2007).

Nesse sentido, é possível perceber que a qualidade de vida no trabalho está estreitamente associada aos conceitos de bem-estar e mal-estar no trabalho. De acordo com Walton (1973), a QVT está relacionada a valores ambientais e humanos. Para ele, a QVT é resultado da combinação tanto de dimensões básicas da tarefa quanto de dimensões não relacionadas diretamente com a tarefa, o que resultaria em motivação e satisfação do indivíduo

na organização (WALTON, 1973, apud RODRIGUES, 1999). Em concordância, Limongi-França (2004) acrescenta que a QVT deve ser resultante de ações integradas que levem ao crescimento organizacional e pessoal. Para isso é preciso buscar, no contexto organizacional, equilíbrio físico/biológico, psíquico e social dos trabalhadores.

Cabe ressaltar que, embora não se tenha um consenso acerca da conceituação e definição única sobre os fenômenos que abrangem a qualidade de vida no trabalho, diversos estudos foram realizados nesta área, com a finalidade de examinar os fatores que contribuem para a qualidade de vida no trabalho. Contudo, esses fatores variam, uma vez que cada autor sugere que determinado conjunto de fatores são os responsáveis pela QVT. Alguns nomes se destacam por sua contribuição ao desenvolvimento do tema. Entre eles, Walton (1973); Hackman e Oldman (1974); Westley (1979); Davis e Werther (1983). Estes estudos são utilizados para avaliação de QVT e, embora tenham sido produzidos nas décadas de 70 e 80, ainda exercem influência na atualidade.

No quadro 1 é possível conhecer os fatores considerados determinantes pelos autores citados:

Quadro 1- Fatores determinantes para a QVT

Autores	Fatores Determinantes para a QVT
Walton (1973)	Compensação justa e adequada; condições de trabalho; oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança; integração social no trabalho; constitucionalismo; trabalho e espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.
Hackman e Oldhan (1974)	Variedade da tarefa; identidade da tarefa; significação da tarefa; autonomia e <i>feedback</i> .
Westley (1979)	Enriquecimento das tarefas, trabalho auto-supervisionado; distribuição de lucros e participação nas decisões.
Davis e Werther (1983)	Projeto de cargos segundo a habilidade; disponibilidade e expectativas sociais do empregado; práticas de trabalho não mecanicistas; autonomia; variedade, identidade da tarefa e retro informação.

Fonte: Adaptado de Rocha (1998).

Como se pode perceber, cada modelo apresenta diferentes fatores e estes demonstram o que é determinante para cada autor no que diz respeito à qualidade de vida no trabalho. Walton tem um amplo modelo, considerado o mais abrangente, que propõe um equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida. Enquanto isso, Hackman e Oldhan, através da eleição de seus fatores, revelam que é importante a valorização e o significado do trabalho executado, a percepção do trabalhador sobre suas responsabilidades, bem como este deve ser informado dos resultados de seu trabalho.

Westley defendia que os problemas no trabalho eram provenientes de questões externas

e que estes eram de ordem política, econômica, psicológica e sociológica, sendo, conseqüentemente, os fatores por ele elencados uma forma de dirimir estas questões no âmbito do trabalho, tornando-o mais humanizado. Davis e Werther entendiam que muitos fatores podiam influenciar a qualidade de vida no trabalho, mas o fator principal estaria relacionado ao cargo. Por isso, um projeto apropriado de cargos seria fundamental para que as atividades laborais não se tornassem enfadonhas, levando a insatisfação na relação estabelecida entre a organização e o trabalhador (WALTON, 1973; HACKMAN E OLDHAN, 1974; WESTLEY 1979; DAVIS E WERTHER, 1983 apud PEDROSO E PILLATI, 2010).

Outros estudos na área, ainda estão em desenvolvimento, no Brasil, podendo ser citados os estudos de Ferreira, os quais defendem que os fatores a serem considerados como determinantes para a avaliação da qualidade de vida no trabalho são: condições do trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, crescimento e reconhecimento profissional e o elo trabalho-vida social. Para Ferreira, o que faz com que a QVT seja realmente satisfatória é o ato de perguntar aos trabalhadores como eles avaliam a sua qualidade de vida no trabalho, ou seja, a QVT deve ser construída coletivamente (FERREIRA, 2011, 2015).

É notório que diversas concepções coexistem quando se trata de QVT, no entanto, estas concepções podem ser diferenciadas por seu cunho assistencialista ou por seu cunho preventivo. A concepção assistencialista de QVT é vista como aquela na qual não se busca conhecer as causas dos problemas vivenciados pelos indivíduos no trabalho, apenas tenta promover o bem-estar através de ações que proporcionem alívios dos sintomas causados pelos problemas. Nesta concepção, os trabalhadores são aqueles que devem se ajustar ao trabalho, de forma a manter a produtividade. Na concepção preventiva, é defendida a necessidade de se atuar nas causas que impedem o bem-estar no trabalho, para isso, deve-se permitir ao indivíduo opinar e intervir nos problemas e questões geradoras de incômodo no trabalho, dessa forma, o trabalho é que se ajustaria a o trabalhador. Neste estudo acadêmico, será adotada esta última concepção a respeito de QVT (FERREIRA 2011; LACAZ 2000; PADILHA, 2010).

## **4.2. QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO**

A promoção da qualidade de vida dos indivíduos se dá, também, pelo bem-estar vivenciado na experiência laboral, assim, torna-se importante que se olhe com atenção para o tema qualidade de vida no trabalho. Se a qualidade de vida no trabalho é capaz de proporcionar o bem-estar, a sua ausência pode trazer conseqüências negativas para os indivíduos, como o desenvolvimento de doenças ocupacionais de ordem física ou psíquica. As pressões



vivenciadas no ambiente organizacional estão associadas a doenças e ao estresse. (ALBUQUERQUE E LIMONGE-FRANÇA, 1998).

Segundo Albuquerque e Limonge-França (1998 p.41), “toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas e psicológicas sociais, que respondem simultaneamente às condições da vida”. Assim, torna-se importante que o indivíduo seja visto como um ser integral, o qual possui interdependência em seus aspectos biológicos, psicológicos e sociais. Essa abordagem biopsicossocial é vista como uma importante base para as intervenções em QVT nas organizações (FERREIRA, 2011).

Nesse sentido, a busca constante pelos indivíduos por formas melhores e mais seguras de exercer suas atividades laborais, a fim de garantir seu bem-estar, é um aspecto importante. Dessa forma, as reivindicações da sociedade, as preocupações relacionadas aos direitos civis e a atribuição da responsabilidade social às empresas, estimularam os trabalhos a respeito da QVT (SANT’ANA, 1998 apud VELOSO; SCHIRMEISTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007).

No meio gerencial das organizações, a alta competitividade foi o fator que fez com que a prática da QVT fosse impulsionada. Nos anos 60 e 70, observou-se um acentuado aumento da competitividade internacional, motivado, dentre outras coisas, pela crise do modelo de acumulação Taylorista- Fordista e pelo surgimento de novos modelos gerenciais, como o modelo japonês Toyotista, ocasionando a busca pelo aumento da produtividade a fim de garantir o bom desempenho econômico e financeiro.

Deste modo, a QVT passou a ser considerada, pelas organizações, como uma forma de aumentar a produtividade, uma vez que, de acordo com estudos da época, um funcionário teria sua produtividade aumentada se, em seu ambiente de trabalho, a QVT estivesse presente, o que consequentemente, poderia levar a organização a ser mais competitiva (LIMONGI-FRANÇA, 2001; MCGREGOR 1960 apud MONTEIRO et al., 2011; MONTEIRO et. al., 2011).

Nesse cenário, a alta competitividade, enfrentada no passado, pelas organizações, não arrefeceu na atualidade, pelo contrário tem se mostrado cada vez mais predominante. Décadas depois, estas precisam lidar com um mundo em constante e acelerada mudança, muitas delas desencadeadas pela profusão tecnológica, assim, a necessidade de obter-se êxito e apresentar-se positivamente, de forma competitiva, aprofunda-se cada vez mais. Diante deste cenário, Limonge-França (2004) defende que a QVT se apresenta como uma importante estratégia gerencial, uma vez que, através dela, é possível alcançar o crescimento tanto organizacional quanto individual.

Assim, ao considerar que a QVT pode ser significativa ao êxito organizacional, ao longo do tempo foram adotados práticas e programas com o intuito de promover a qualidade

de vida no ambiente laboral. Contudo, embora a prática da QVT seja reconhecida como importante pelas organizações, em realidade, ela, muitas vezes, é abandonada por não apresentar para a organização resultados visíveis em curto prazo e, também, porque podem significar o uso de recursos já escassos.

Em pesquisa realizada pela Mercer (2020), o bem-estar foi apontado como a maior preocupação dos executivos, no entanto, somente 20% deles estabelecem metas e programas para alcançar o bem-estar organizacional. Esta mesma pesquisa revela que para 73% dos altos executivos esse tipo de investimento em bem-estar não traz retorno comercial. A prática da QVT, muitas vezes, é considerada importante apenas “filosoficamente, mas na prática prevalece o imediatismo, e os investimentos de retorno de médio e de longo prazo ficam esquecidos” (ALBUQUERQUE E LIMONGE, 1998 p.43).

Para que a QVT seja, realmente, um instrumento de gestão nas organizações é preciso que dirigentes e gestores tenham a clara percepção de que atuar em QVT é uma necessidade e que sua ausência está relacionada aos demais indicadores da organização podendo influenciá-los. E, ainda que a prática da QVT seja considerada por eles como um valor ético e não permitindo que a prática seja apenas um modismo organizacional (FERREIRA, 2011).

Muitas das práticas relacionadas com a QVT, promovidas pelas organizações, estão direcionadas a questões de segurança, promoção da saúde física e mental do trabalhador, como ginástica laboral, shiatsu, orientação nutricional, suporte psicológico, corais e passeios (FERREIRA, 2011). Muitas dessas atividades foram impossibilitadas pelo fato de os trabalhadores estarem distantes das organizações, desenvolvendo suas atividades laborais em *home office*, no entanto foram criadas pelos gestores outras práticas a fim de promover o bem-estar, como a entrega de lanches nas casas dos funcionários, distribuição de brindes, palestras motivacionais e gincanas/atividades recreativas on-line.

Estas práticas, embora tenham importância, frequentemente não conseguem atingir os resultados esperados pela organização e pelos próprios trabalhadores. E isto pode estar relacionado ao fato de que estas ações não mudam os problemas enfrentados pelos trabalhadores na execução de suas tarefas e ainda não trazem mudanças significativas ao relacionamento com seus superiores e colegas.

Ferreira (2011) considera que estas práticas são voltadas ao relaxamento e as classifica como antiestresse, no entanto, pontua que, ao término dessas atividades relaxantes, o trabalhador retorna às suas atividades e precisa lidar, por exemplo, com más condições de trabalho, falta de reconhecimento e relações precárias de trabalho. O autor considera que este tipo de prática é apenas compensatório ao desgaste sofrido, mas que não age na fonte dele e,

tampouco, busca eliminá-lo.

Para que a QVT se constitua de forma satisfatória nas organizações, é preciso que se estabeleça comunicação com os trabalhadores, a fim de compreender os problemas e dificuldades que estão interferindo em seu bem-estar e, a partir disto, estabelecer práticas. De acordo com Limonge-França (2004), os trabalhadores são o ponto primordial para o êxito da QVT e por isso é fundamental seu envolvimento e a participação.

A promoção de uma QVT sustentável passa, necessariamente, pelo ato de perguntar aos trabalhadores como eles avaliam a qualidade de vida no trabalho, considerando seus contextos laborais (FERREIRA, 2015). Ferreira (2011) entende que:

O modo mais apropriado para se construir uma concepção, baseada na realidade das organizações contemporâneas, é perguntar aos próprios trabalhadores, a todos os que atuam numa dada organização, sobre o que eles pensam sobre QVT. Essa é a mais importante e estratégica questão que opera uma inversão de pressuposto no trato da questão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). As respostas que dela nascem é que devem servir de espinha dorsal para as práticas de QVT nas organizações [...] tanto nos seus fundamentos éticos, nos conceitos que emprega e no seu método de manejo, quanto na formulação de políticas e de programas de QVT no campo da gestão com pessoas (Ferreira, 2011 p.110).

Nesse sentido, observa-se que atuar em QVT é algo complexo e não se limita apenas às mencionadas atividades antiestresse. É essencial que ocorram transformações, principalmente, nas dimensões consideradas como principais fontes de problemas para os indivíduos. Assim, compreende-se que tais modificações devem ocorrer no sentido de que as relações socioprofissionais se tornem mais saudáveis e humanas; as condições de trabalho atendam, de fato, aos trabalhadores; a organização do trabalho seja eficiente e justa (FERREIRA, 2011).

Uma QVT baseada na abordagem biopsicossocial e cujas políticas e programas são frutos da participação dos indivíduos, é considerada um instrumento fundamental para a gestão das organizações. Dessa forma, a QVT pode ser benéfica tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Para os indivíduos porque terão suas questões e necessidades consideradas, resultando na promoção de seu bem-estar. Para as organizações, pois uma vez que sejam removidos os fatores que causam desgastes no trabalho, será possível que as atividades sejam realizadas de uma melhor forma, já que são as pessoas que são capazes de garantir, dentre outras coisas, o grau e a velocidade de adaptação da empresa, o nível de flexibilidade e a inovação, dessa forma, a organização alcançaria uma maior competitividade (FERREIRA

2011).

### **4.3. TELETRABALHO**

A partir da intensificação da globalização e dos processos de reestruturação produtiva, ocorridos no país nos anos 90, iniciou-se o uso do teletrabalho pelos trabalhadores das organizações. Diante disso, o modelo se expandiu e vem se tornando cada vez mais utilizado, apresentando uma nova forma de trabalhar (NOGUEIRA; PATINI, 2012). De acordo a pesquisa feita pelo IBGE, no ano de 2018, o número de brasileiros em teletrabalho estava em 3,8 milhões (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020; IBGE, 2019).

Nesse cenário, pode-se notar que o teletrabalho obtém potencial de crescimento no Brasil e no mundo. Têm-se a expectativa de que com a visibilidade recebida pelo teletrabalho, durante o período da Pandemia de Covid-19, ele passe a ocupar um lugar mais relevante como meio de trabalho. De acordo com PNAD-Covid-19, realizado pelo IBGE, 8,5 milhões de pessoas passaram a realizar seu trabalho em casa, representando 13% dos trabalhadores brasileiros. No entanto, segundo o IPEA, ainda que o trabalho em domicílio seja uma realidade anterior a pandemia, não é possível apontar com segurança se o crescimento registrado na pandemia se manterá ao seu término (IPEA 2020; LOSEKANN; MOURÃO, 2020; IBGE, 2020).

Conforme visto, o teletrabalho se expandiu e possui expectativas de crescimento, sendo importante destacar que o desenvolvimento da Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC) permanece sendo primordial, uma vez que esta tecnologia é capaz de garantir que funcionários que estejam distantes fisicamente, consigam se comunicar e ter acesso a informações que possibilitam a realização de atividades concernentes ao trabalho. De acordo com Chaparro (1996, apud MELLO, 2011), a TIC fez uma verdadeira revolução em nossa sociedade, pois possibilitou uma nova forma de organização da produção, do trabalho, consumo e também do entretenimento.

Essa nova possibilidade de organização do trabalho, o teletrabalho, pode ser conceituada, de forma geral, como “conjunto de atividades profissionais realizadas fora do escritório/da empresa, sem contato pessoal com colegas de trabalho, mas com a possibilidade de se comunicar com estes por meio de tecnologia de qualquer tipo” (MARTINO; WIRTH, 1990 apud RAFALSKI; ANDRADE, 2015). Em concordância, a lei brasileira considera “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.” (BRASIL, 2017).

Na visão de Rosenfield e Alves (2011), o conceito de teletrabalho vai além de um trabalho realizado à distância. Para as autoras, ele se tornou “um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho flexível sustentadas por TICs”. Estas mesmas autoras reforçam que o teletrabalho possui diversas dimensões possibilitando relações de trabalho flexíveis, uma vez que pode ser realizado tanto por trabalhadores sem vínculos empregatícios quanto por trabalhadores assalariados, ou seja, com vínculo empregatício.

Para este estudo, é relevante destacar que foi considerado teletrabalho, aquele no qual o trabalhador mantém o vínculo formal com a organização (assalariamento), necessitando se reportar a superiores e realizando suas atividades laborais em domicílio de forma integral (*home office*).

No que compete às organizações, diversos motivos levam as instituições a aderir ao teletrabalho e uma primordial é a ideia de que através dele a produtividade é aumentada, o que, conseqüentemente, poderia melhorar sua competitividade. Segundo Trope (1999 apud OLIVEIRA, 2007 p.3 1) “Uma das motivações principais para as empresas adotarem o teletrabalho é a melhoria da produtividade do trabalho realizado”. Além disso, demais vantagens também podem ser observadas. Todavia, deve-se considerar que as desvantagens também estão presentes nesta modalidade de trabalho. No quadro 2, são apresentadas algumas hipóteses sobre tais benefícios e malefícios para a organização, de acordo com a literatura sobre o tema:

Quadro 2: Vantagens e Desvantagens do teletrabalho para a organização

<b>VANTAGENS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redução de custos imobiliários</li> <li>- Redução de custos indiretos</li> <li>- Possibilidade de crescimento sem mudanças estruturais</li> <li>- Facilidade de expansão geográfica</li> <li>- Diminuição do absenteísmo</li> <li>- Diminuição do <i>turn-over</i></li> <li>- Possibilidade de buscar funcionários em outras regiões geográficas</li> <li>- Maior capacidade de adaptação às mudanças ambientais</li> <li>- Maior resiliência a perturbações de climas extremos ou terremotos.</li> </ul>
<b>DESVANTAGENS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Possibilidade de perda de confidencialidade de dados da empresa</li> <li>- Dificuldade de supervisão</li> <li>- Dificuldade de motivar os funcionários</li> <li>- Aumento dos custos com treinamento e suporte aos funcionários</li> <li>- Dificuldade de socializar novos funcionários na organização</li> <li>- Maior dificuldade em absorver e se identificar com a cultura da empresa</li> <li>- Conflitos entre os teletrabalhadores e os presenciais</li> <li>- Dificuldade de assegurar a lealdade do teletrabalhador à empresa.</li> <li>- Custos associados ao desenvolvimento de novos planejamentos e medidas de desempenho</li> <li>- Aumento do custo com equipamentos de tecnologia da informação e telecomunicação.</li> </ul>

Fonte: Bergamaschi; Netto Filha; Andrade (2018); Mello; Tachizawa (2003); Nohara *et al.*(2010).

Conforme exposto, a adesão ao teletrabalho pode trazer benefícios e dificuldades para a organização. Assim, cabe à organização avaliar todos os aspectos envolvidos no uso do teletrabalho ao decidir usar este modelo. Nesse sentido, ao pensar sob a ótica do trabalhador, segundo a literatura sobre o tema, pode-se considerar diversas vantagens relacionadas abaixo no quadro 3:

Quadro 3: Potenciais vantagens do teletrabalho para os trabalhadores

<b>VANTAGENS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horários de trabalho mais flexíveis, permitindo conciliar vida profissional e familiar.</li> <li>- Redução de gastos com locomoção, vestimentas e alimentação.</li> <li>- Possibilidade de reduzir ou mesmo eliminar o tempo gasto no deslocamento casa-trabalho, resultando em menos fadiga.</li> <li>- Mais tempo livre</li> <li>- Mais tempo para o lar e para a família</li> <li>- Menos distúrbios e interrupções enquanto trabalham</li> <li>- Maior autonomia no trabalho, ocasionando diminuição de constrangimentos hierárquicos</li> <li>- Escolha pessoal do ambiente de trabalho</li> <li>- Adaptação do trabalho à vida e a vida ao trabalho</li> <li>- Clima de trabalho mais confortável</li> </ul>
------------------	---

Fonte: Bergamaschi; Netto Filha; Andrade (2018); Nohara *et al.* (2010); Silva (2018).

As vantagens listadas mostram que o teletrabalho pode significar maior controle do trabalhador sobre seu trabalho, seu tempo e sua vida pessoal. A autonomia e a flexibilidade são vantagens realmente valorizadas pelos teletrabalhadores (Trembley, 2002). Contudo, estas

vantagens não devem ser vistas como inerentes ao teletrabalho, pois a presença delas depende da relação de trabalho estabelecida (se autônomo ou com vínculo empregatício); do tipo de atividade desenvolvida, uma vez que ocupações que envolvam criação e inovação são consideradas mais autônomas e flexíveis. Enquanto em trabalhos subordinados a autonomia pode ser eventual e até inexistente, uma vez que o controle é feito por monitoramento eletrônico e por resultados (ROSENFELD E ALVES, 2011).

O Relatório divulgado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), em conjunto com a OIT (2017), mostra que o teletrabalho é uma tendência que aumenta a produtividade, reduz o tempo de deslocamento e a ainda tem o potencial de melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. No entanto, neste mesmo relatório, é exposto que o limite entre a casa e o trabalho fica indefinido, além disso, adverte que isto pode resultar em maior intensidade do trabalho e mais horas de trabalho podendo estas serem desvantagens do teletrabalho para o trabalhador. As desvantagens acerca do teletrabalho para o trabalhador, a partir da literatura sobre o tema, estão apresentadas a seguir no quadro 4:

Quadro 4: Potenciais desvantagens ao trabalhador em teletrabalho

<b>DESVANTAGENS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Isolamento social</li> <li>- Enfraquecimento das defesas contra o sofrimento pela falta do entorno social laboral</li> <li>- Redução dos contatos com os colegas de trabalho e a hierarquia</li> <li>- Menores chances de ser promovido e de desenvolvimento profissional</li> <li>- Menor segurança na empregabilidade</li> <li>- Possibilidade de condições de emprego menos favoráveis</li> <li>- Maior dificuldade de defesa dos seus interesses laborais e profissionais</li> <li>- Enfraquecimento da representação coletiva</li> <li>- Controle invisível e onipresente pelo “computador central”</li> <li>- Rotinização de tarefas</li> <li>- Mais tempo gasto com trabalho</li> <li>- Presenteísmo (mesmo que em precárias condições físicas, cognitivas ou emocionais para a realização do trabalho)</li> <li>- Desenvolvimento da precariedade de emprego (condições de trabalho insalubres ou com limitadas configurações ergonômicas)</li> <li>- Redução da movimentação pode provocar sedentarismo e refletir negativamente na saúde do teletrabalhador</li> <li>- Apagamento da diferenciação entre trabalho e lazer</li> <li>- Aumento de conflito entre trabalho e casa (devido à intrusão do trabalho no lar).</li> </ul>
---------------------	--

Fonte: Bergamaschi; Netto Filha; Andrade (2018); Nohara *et al.* (2010); Silva (2018).

As desvantagens apontadas a respeito do teletrabalho para o trabalhador contemplam diferentes aspectos, como as condições de trabalho, sejam elas de natureza física, instrumental ou técnica; questões relacionadas à organização das tarefas que podem resultar em sobrecarga de trabalho; relações socioprofissionais que envolvem, dentre outras coisas, cooperação e diálogo entre pares e superiores; questões relacionadas ao desenvolvimento da carreira e, ainda,

as desvantagens alcançariam a sua vida pessoal uma vez que o teletrabalho envolve o espaço físico familiar.

No que tange o teletrabalho, pode-se entender que o cenário de alta competitividade faz com que as organizações busquem se tornar mais eficientes e competitivas. E este modelo se apresenta como um instrumento e a adesão ao seu uso tem se mostrado crescente ao longo do tempo, no entanto, este instrumento, embora útil, pode trazer também desvantagens para a organização. Para os indivíduos, o teletrabalho se apresenta com uma nova forma de trabalhar que pode significar autonomia e flexibilidade, mas também pode exigir mais horas ou maior carga de trabalho, assim as vantagens e desvantagens também se mostram aos teletrabalhadores.



## 5. METODOLOGIA

Este estudo se caracteriza como uma pesquisa descritiva visto que busca descrever as características de uma determinada população de modo em que os fatos são registrados e classificados sem interferência do pesquisador, tornando possível a análise e a interpretação dos fatos através do uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, com questionário e observação sistemática (GIL, 2008). Por fim, a abordagem no parâmetro qualitativo torna-se fundamental para o desenvolvimento desta pesquisa, pois este método busca compreender as razões e motivações de um fenômeno ou contexto, sem generalizar os resultados para determinada população (MALHOTRA, 2012).

No que tange aos procedimentos e instrumentos de coleta de dados, foi utilizada a aplicação de um questionário à população objeto deste estudo. De acordo com Oliveira (2016), é constituído por uma sequência de perguntas, que devem ser respondidas sem que haja a presença do aplicador da pesquisa. É um método que permite um alcance maior de pessoas, há mais segurança e liberdade nas respostas, tendo em vista o anonimato e proporciona economia de tempo. O meio adotado para a divulgação do questionário será através da plataforma *Google Forms*, cuja distribuição será feita por meio do aplicativo *WhatsApp* e e-mail para pessoas que atuaram de maneira remota no período contemplado entre março de 2020 até março de 2023.

Assim, o questionário online foi composto por 34 perguntas fechadas e duas abertas, no qual foram desenvolvidas questões visando analisar e responder os objetivos deste estudo traçados inicialmente. Nesse sentido, no intuito de mensurar o impacto das afirmações, foi empregado o método de Escala do tipo Likert. Diante disso, no qual os participantes assinalaram, em uma escala de 1 (sendo discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Perguntas que representavam algo não benéfico à qualidade de vida foram apresentadas no sentido inverso.

Por fim, as informações foram organizadas a fim de se realizar a análise dos dados. Para isto, a técnica empregada para análise de conteúdo será caracterizada em três partes, que segundo Gil (2008) consiste em: pré-análise, exploração do material e tratamento dos dados. Nesse sentido, a pré-análise é a fase de organização das ideias, leitura, pesquisa e preparação do material; a exploração do material é a etapa mais demorada e busca sintetizar as ações de pré-análise, ou seja, colocar em prática o planejamento da pré-análise; e em fechamento, o tratamento dos dados que possibilita a realização da interpretação, permitindo o uso de ferramentas estatísticas como figuras, quadros e diagramas que darão ao pesquisador o suporte para resumir e validar os dados encontrados.

Para este estudo, inicialmente foi realizado uma pesquisa exploratória com

trabalhadores de um escritório de consultoria de recrutamento e seleção, no qual todos(as) os(as) trabalhadores(as) atuam de forma integral na modalidade de teletrabalho, com o intuito de investigar, de maneira inicial, as diversas singularidades do *home office* e a traçar a delimitação desta pesquisa.

Após isto, elaborou-se o questionário conforme apêndice 1, onde buscou-se respondentes que atuaram nesse modelo de trabalho entre março de 2020 a março de 2023 no município de Porto Alegre. A pesquisa foi realizada por meio de formulário eletrônico e teve no total 141 respostas válidas. Para a discussão deste capítulo, realizou-se a divisão dos dados obtidos com base no modelo ideal de trabalho, em concordância com as respostas informadas pelos participantes.

“O tratamento dos dados, a inferência e a interpretação, objetivam tornar os dados válidos e significativos. Para tanto, são utilizados procedimentos estatísticos que possibilitam estabelecer quadros, diagramas e figuras que sintetizam as informações obtidas” (GIL, 2007, p. 165).

As análises estatísticas se deram através de diversos cálculos estatísticos, como Levene, Shapiro-Wilk, Mann-Whitney, Student, ANOVA e MANOVA, além de cálculos estatísticos mais básicos. Para realizar os testes utilizou-se softwares de análise de dados como SPSS, Orange, Alteryx, R e Excel (realstats).

## 6. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada em duas partes, sendo a primeira uma entrevista de profundidade visando obter os principais fatores que influenciam o bem-estar o mal-estar no que tange o trabalho remoto. Em seguida foi criado um questionário que foi aplicado em pessoas que trabalharam remotamente no período contemplado entre março de 2020 até março de 2023.

Essa seção do trabalho contempla a análise dos dados obtidos através do questionário, considerando as 141 entrevistas realizadas.

### 6.1. PERFIL DOS ENTREVISTADOS

As primeiras questões abordaram informações relativas ao perfil dos(as) participantes, com o intuito de compreendê-los mais profundamente. Diante disso, elaborou-se a tabela abaixo:

**Tabela 1: Gênero, idade, estado civil e escolaridade dos(as) participantes**

		Híbrido		Presencial		Teletrabalho	
		Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Gênero	Masculino	41	50,00%	9	60,00%	10	22,73%
	Feminino	41	50,00%	6	40,00%	34	77,27%
Faixa Etária	Inferior a 20 anos	3	3,66%	0	0,00%	0	0,00%
	Entre 21 e 30 anos	52	63,41%	6	40,00%	26	59,09%
	Entre 31 a 40 anos	13	15,85%	6	40,00%	9	20,45%
	Entre 41 a 50 anos	7	8,54%	2	13,33%	5	11,36%
	Acima de 51 anos	7	8,54%	1	6,67%	4	9,09%
Estado civil	Solteiro(a)	58	70,73%	9	60,00%	27	61,36%
	Casado(a)	20	24,39%	6	40,00%	14	31,82%
	Divorciado(a)	4	4,88%	0	0,00%	3	6,82%
	Viuvo (a)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Escolaridade	Nível médio completo	3	3,66%	3	20,00%	0	0,00%
	Nível superior incompleto	45	54,88%	5	33,33%	19	43,18%
	Nível superior completo	14	17,07%	3	20,00%	8	18,18%
	Pós graduação	20	24,39%	4	26,67%	17	38,64%

Fonte: Elaborado pelo autor

Assim, percebe-se que 81 respondentes são do gênero feminino, equivalente a 57% e 60 do gênero masculino, correspondendo 43%. Ao analisar a preferência por um modelo de trabalho, nota-se há uma predileção pelo híbrido em ambos os gêneros, uma vez que 41 pessoas sexo feminino e 41 do sexo masculino sinalizaram a adoção desse meio. Além disso, outra parcela significativa do público exclusivamente feminino optou pelo modelo teletrabalho, tendo 34 respondentes, enquanto apenas 10 pessoas do gênero masculino preferem tal modelo. No que diz respeito ao regime presencial, percebe-se pouca aderência: 9 pessoas do sexo masculino e 6 pessoas do sexo feminino.

A faixa etária concentra-se majoritariamente no público de 21 a 30 anos, correspondendo 59%, com 84 participantes. Dentre esses, observa-se uma preferência relevante pelo modelo de trabalho híbrido, com 52 respondentes. Atrelado a isso, 26 pessoas preferem a adoção do teletrabalho, enquanto apenas 6 pelo trabalho presencial. Em seguida, há a faixa de

31 a 40 anos tendo 28 respondentes, equivalente a 19%. Nesse sentido, também há uma predileção pelo teletrabalho com 13 respostas positivas ao modelo, seguido de uma aderência ao teletrabalho com 9 pessoas. Novamente, o método presencial teve baixa adesão.

No que diz respeito ao estado civil, 67% dos participantes são solteiros, ou seja, 94 pessoas. Dentre esse público, 58 participantes optam pelo modelo híbrido e 27 pelo teletrabalho, enquanto apenas 9 tem preferência pelo regime presencial. Além disso, 28% correspondem ao público casado, sendo 40 pessoas. Nessa categoria, observa-se que 20 pessoas têm aderência ao modelo híbrido e 14 participantes ao teletrabalho. Apenas 6 pessoas priorizaram o presencial.

Por fim, ao observar o nível de escolaridade, percebe-se que 49%, ou seja, 69 pessoas possuem graduação incompleta. Novamente, há uma preferência pelo modelo híbrido com 45 votos positivos, seguido do teletrabalho com 19 participantes optantes a este modelo. Ademais, percebe-se que há uma parcela significativa de pessoas com nível superior completo e com pós-graduação que também preferem a adoção do modelo híbrido, ao passo em que também há aderência pelo regime de teletrabalho.

Após a coleta dessas informações iniciais, passou-se para questões a fim de compreender os aspectos socio laborais dos participantes. Nesse sentido, a fim de ilustrar tais resultados, elaborou-se a figura 2:

**Tabela 2: Perfil sociolaboral dos participantes**

		Híbrido		Presencial		Teletrabalho	
		Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Renda familiar	Inferior a 2 salários mínimos	4	4,88%	1	6,67%	2	4,55%
	Entre 2 e 4 salários mínimos	12	14,63%	5	33,33%	6	13,64%
	Entre 4 e 10 salários mínimos	<b>29</b>	<b>35,37%</b>	4	26,67%	<b>21</b>	<b>47,73%</b>
	Entre 10 e 20 salários mínimos	25	30,49%	3	20,00%	9	20,45%
	Superior a 20 salários mínimos	12	14,63%	2	13,33%	6	13,64%
Quantas pessoas moram na casa	Moro sozinho	12	14,63%	3	20,00%	10	22,73%
	2	21	25,61%	5	33,33%	<b>19</b>	<b>43,18%</b>
	3	<b>26</b>	<b>31,71%</b>	4	26,67%	11	25,00%
	4	18	21,95%	3	20,00%	4	9,09%
	5 ou mais	5	6,10%	0	0,00%	0	0,00%
Possui filhos(as) que residem no mesmo local de trabalho	Sim	17	20,73%	5	33,33%	8	18,18%
	Não	<b>65</b>	<b>79,27%</b>	<b>10</b>	<b>66,67%</b>	<b>36</b>	<b>81,82%</b>
Outras pessoas, mesmo que ocasionalmente, se encontram em casa no meu horário de trabalho	Sim	<b>54</b>	<b>65,85%</b>	9	60,00%	<b>31</b>	<b>70,45%</b>
	Não	28	34,15%	6	40,00%	13	29,55%
Tempo de empresa	Inferior a 1 ano	16	19,51%	3	20,00%	6	13,64%
	1 a 2 anos	<b>28</b>	<b>34,15%</b>	<b>6</b>	<b>40,00%</b>	<b>15</b>	<b>34,09%</b>
	3 a 4 anos	16	19,51%	4	26,67%	12	27,27%
	5 anos ou mais	22	26,83%	2	13,33%	11	25,00%

Fonte: Elaborado pelo autor

Nesse cenário, observa-se que a renda familiar predominante é composta de 4 a 10 salários-mínimos, equivalente a 39%, ou seja, 54 participantes. Nesse segmento, ao ser questionado aos participantes a preferência pelo modelo de trabalho, observa-se que há praticamente uma igualdade entre o regime híbrido e o teletrabalho. Em seguida, outro aspecto

relevante se diz respeito ao público com renda familiar de 10 a 20 salários-mínimos, correspondendo 26%, tendo 39 pessoas nessa categoria. Em vista disso, nota-se uma significativa aderência pelo modelo híbrido, enquanto o presencial e o teletrabalho obtiveram baixa adesão. Ademais, observa-se que 23 pessoas, ou seja 16% da amostra, possui renda familiar entre 2 e 4 salários-mínimos e 20 participantes (14%) pertencem a renda familiar acima de 20 salários-mínimos. Em ambas as faixas, há preferência pelo teletrabalho.

No que tange a quantidade de residentes no mesmo imóvel, percebe-se que 32% da amostra, ou seja, 45 pessoas moram com duas pessoas. Em seguida, 41 indivíduos (29%) destacaram residir com três pessoas. Além, vê-se que 25 pessoas (17%) moram com quatro pessoas. Em todos os cenários, a preferência se dá pelo modelo híbrido, contudo, nota-se que os participantes que compartilham a casa com duas pessoas, também tem um favoritismo pelo teletrabalho. Cabe destacar também que 25 participantes, ou seja, 17% alegam residir sozinho. Nesse caso, há praticamente um empate no que tange a adoção do modelo de trabalho ao comparar híbrido com teletrabalho. Nesse cenário, pode-se pensar que as pessoas que moram sozinhas ou com poucas pessoas no mesmo espaço, tem maior preferência pelo *home office*.

Para esse estudo, é importante salientar 79% da amostra não possui filhos que residam no mesmo local que exerce as atividades laborais, ou seja, 111 participantes, enquanto apenas pessoas 30 (21%) possuem. Nos dois cenários, há uma preferência predominante pelo regime híbrido, tendo 65 votos positivos (46%), embora 36 pessoas (25%) optem pelo uso do teletrabalho. No intuito de compreender a configuração de trabalho, também cabe destacar que 94 participantes (67%) responderam positivo no caso de haver, mesmo que ocasionalmente, outras pessoas no mesmo espaço laboral, enquanto 47 (33%) indivíduos afirmaram que isso não ocorre.

No que tange ao tempo nas organizações, 49 pessoas (35%) estão entre 1 a 2 anos; 35 pessoas (25%) com 5 ou mais anos; 32 pessoas (23%) entre 3 a 4 anos e 25 pessoas (18%) inferior há um ano. Nesse cenário, observa-se que há uma preferência semelhante entre o regime híbrido e teletrabalho, praticamente sendo independente o tempo na instituição, enquanto o modelo exclusivo presencial tem baixa adesão.

## **6.2. ANÁLISE ESTATÍSTICA**

Para a análise dos dados foi realizado uma análise multivariada das variâncias (MANOVA) com intuito de descobrir quais dados possuem significância estatística.

“Manova é um teste que analisa a relação entre diversas variáveis de resposta e um conjunto comum de preditores ao mesmo tempo.”

("Understanding MANOVA", 2023)

A estatística F é uma medida que surge frequentemente em análises de variância (ANOVA) e tem o propósito de avaliar se existem diferenças significativas entre as médias de grupos ou condições em um estudo. A sua fórmula de cálculo envolve a comparação da variabilidade entre os grupos com a variabilidade dentro dos grupos. Essa comparação é realizada por meio de uma razão, a qual é conhecida como a estatística F.

Matematicamente, a estatística F é calculada dividindo-se a variância entre os grupos pela variância dentro dos grupos. A variância entre os grupos representa a diferença média quadrática entre as médias dos grupos em análise, enquanto a variância dentro dos grupos mede a dispersão dos valores dentro de cada grupo individualmente.

O resultado dessa divisão é comparado com uma distribuição F teórica, que é uma distribuição estatística específica para testes de variância. O valor F calculado é comparado com valores críticos da distribuição F, que são determinados pelo nível de significância escolhido para o teste. O valor p, também conhecido como valor de probabilidade, é então obtido a partir dessa comparação.

"A estatística F é calculada dividindo-se a variabilidade entre os grupos pela variabilidade dentro dos grupos. O resultado é comparado com uma distribuição F teórica, e o valor p associado é a probabilidade de obter um resultado tão extremo ou mais extremo do que o observado, sob a hipótese nula ( $H_0$ ) de que não há diferenças significativas entre as médias dos grupos (BRUCE; BRUCE, 2019)."

Se o valor p for menor do que o nível de significância escolhido (geralmente 0,05), isso sugere que as diferenças entre as médias dos grupos são estatisticamente significativas, e a hipótese nula é rejeitada. Caso contrário, se o valor p for maior do que o nível de significância, não há evidências suficientes para rejeitar a hipótese nula, indicando que as diferenças observadas podem ser devido ao acaso.

Portanto, o cálculo e interpretação do valor p na estatística F desempenham um papel fundamental na análise estatística e na tomada de decisões em estudos de comparação de grupos ou condições.

Conforme tabela abaixo, é possível verificar que as respostas foram subdivididas em conformidade com o modelo de trabalho que os respondentes consideraram o melhor modelo de trabalho, sendo avaliado, para cada pergunta, a média (levando em consideração os graus de liberdade), o desvio padrão, o erro padrão, e de forma agrupada, a soma dos quadrados, os quadrados médios e o valor da estatística F, possibilitando assim calcular a significância de

cada uma das variáveis.

**Tabela 3: Índices estatísticos e análise de variância**

		Híbrido	Presencial	Teletrabalho	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1. Consigo trabalhar em locais distintos (levar o equipamento e desempenhar as funções em outro lugar)	Mean	4,366	3,533	4,273	8,756	4,378	3,546	<b>0,031</b>
	Std. Dev.	1,083	1,246	1,128				
	Std. Error	0,120	0,322	0,170				
2. Costumo acompanhar o celular para tarefas profissionais fora do horário de expediente	Mean	2,244	2,000	2,364	1,511	0,755	0,371	0,691
	Std. Dev.	1,512	1,363	1,296				
	Std. Error	0,167	0,352	0,195				
3. Possuo um cômodo separado para desempenhar minhas funções (escritório em casa)	Mean	2,817	3,267	3,318	8,577	4,289	1,344	0,264
	Std. Dev.	1,799	1,534	1,852				
	Std. Error	0,199	0,396	0,279				
4. Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer	Mean	3,415	3,333	3,841	6,032	3,016	2,192	0,116
	Std. Dev.	1,206	1,291	1,077				
	Std. Error	0,133	0,333	0,162				
5. Consigo manter concentração na realização do teletrabalho	Mean	3,841	3,467	4,341	11,163	5,581	6,034	<b>0,003</b>
	Std. Dev.	1,000	1,302	0,745				
	Std. Error	0,110	0,336	0,112				
6. Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no teletrabalho	Mean	3,963	3,533	4,523	14,468	7,234	7,055	<b>0,001</b>
	Std. Dev.	1,048	1,356	0,792				
	Std. Error	0,116	0,350	0,119				
7. Realizo minhas atividades em um horário determinado (registro de ponto)	Mean	3,476	3,333	3,750	2,849	1,424	0,565	0,570
	Std. Dev.	1,635	1,633	1,496				
	Std. Error	0,181	0,422	0,226				
8. Estou satisfeito(a) com a minha remuneração em função das horas trabalhadas	Mean	3,415	3,533	3,750	3,332	1,666	1,092	0,338
	Std. Dev.	1,237	1,302	1,222				
	Std. Error	0,137	0,336	0,184				

9. Estou satisfeito(a) em relação aos benefícios extras (alimentação, refeição, transporte, auxílios em geral) que a empresa oferece	Mean	3,207	3,400	3,227				
	Std. Dev.	1,521	1,183	1,476				
	Std. Error	0,168	0,306	0,223	0,435	0,218	0,100	0,905
10. Estou satisfeito(a) com a minha quantidade de horas trabalhadas	Mean	3,561	3,000	3,773				
	Std. Dev.	1,187	1,309	1,075	6,683	3,341	2,469	0,088
	Std. Error	0,131	0,338	0,162				
11. Estou satisfeito(a) quanto às tecnologias e equipamentos que a empresa oferece (computadores, acessórios, internet, softwares)	Mean	3,524	3,600	3,727				
	Std. Dev.	1,381	1,352	1,336				
	Std. Error	0,152	0,349	0,201	1,118	0,559	0,302	0,740
12. Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado	Mean	3,805	4,067	4,364				
	Std. Dev.	1,159	1,100	1,036	8,962	4,481	3,621	<b>0,029</b>
	Std. Error	0,128	0,284	0,156				
13. Recebo feedback sobre as atividades desempenhadas em teletrabalho	Mean	3,659	3,400	3,545				
	Std. Dev.	1,390	1,242	1,389	1,056	0,528	0,281	0,755
	Std. Error	0,153	0,321	0,209				
14. Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe	Mean	3,829	4,000	4,023				
	Std. Dev.	1,163	1,069	0,927	1,194	0,597	0,510	0,601
	Std. Error	0,128	0,276	0,140				
15. As orientações que recebo são suficientes e claras para a realização das atividades	Mean	4,024	3,733	4,159				
	Std. Dev.	1,111	1,100	0,834	2,080	1,040	0,978	0,379
	Std. Error	0,123	0,284	0,126				
16. Meu ambiente de teletrabalho é saudável e confortável	Mean	4,455	3,800	4,455				
	Std. Dev.	0,969	1,265	0,820	7,656	3,828	4,179	<b>0,017</b>
	Std. Error	0,107	0,327	0,124				
	Mean	3,927	3,333	4,273	10,260	5,130	4,015	<b>0,020</b>



17. Possuo autonomia (oportunidade de tomar decisão, organização das tarefas, horários) em meu espaço de trabalho	Std. Dev.	1,225	1,496	0,758					
	Std. Error	0,135	0,386	0,114					
18. Minhas metas de trabalho estão adequadas para a execução do teletrabalho	Mean	4,085	3,600	4,295					
	Std. Dev.	0,971	1,121	0,851	5,451	2,725	3,027	0,052	
	Std. Error	0,107	0,289	0,128					
19. As demandas do trabalho são estáveis	Mean	3,500	3,333	3,636					
	Std. Dev.	1,179	1,175	1,080	1,174	0,587	0,448	0,640	
	Std. Error	0,130	0,303	0,163					
20. Estou satisfeito(a) quanto às oportunidades de crescimento profissional	Mean	3,439	3,267	3,295					
	Std. Dev.	1,268	1,486	1,250	0,740	0,370	0,225	0,799	
	Std. Error	0,140	0,384	0,188					
21. A empresa oferece suporte para as minhas atividades de teletrabalho	Mean	3,732	3,600	4,114					
	Std. Dev.	1,238	1,298	0,993	5,285	2,643	1,927	0,150	
	Std. Error	0,137	0,335	0,150					
22. Percebo comprometimento da minha equipe e colegas de trabalho (sentimento de coletividade, ajuda mútua para atingir os objetivos)	Mean	3,768	4,000	4,295					
	Std. Dev.	1,200	0,756	0,954	8,315	4,158	3,516	<b>0,032</b>	
	Std. Error	0,132	0,195	0,144					
23. Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho	Mean	3,512	2,467	4,773					
	Std. Dev.	1,147	1,457	0,522	75,454	37,727	35,383	<b>0,000</b>	
	Std. Error	0,127	0,376	0,079					
24. Percebo a valorização do resultado do meu trabalho	Mean	3,598	3,667	3,750					
	Std. Dev.	1,153	1,047	1,184	0,739	0,369	0,280	0,757	
	Std. Error	0,127	0,270	0,178					
25. Sinto que trabalho mais horas	Mean	2,476	2,333	2,523					
	Std. Dev.	1,381	1,234	1,355	0,403	0,202	0,110	0,896	

por dia no modelo de teletrabalho	Std. Error	0,152	0,319	0,204				
26. Sinto que o teletrabalho proporciona, mesmo eventualmente, sensação de isolamento	Mean	2,256	1,933	3,318				
	Std. Dev.	1,109	1,280	1,308				
	Std. Error	0,122	0,330	0,197	38,402	19,201	13,572	<b>0,000</b>
27. Me sinto mais produtivo no modelo de teletrabalho	Mean	3,537	2,333	4,841				
	Std. Dev.	1,178	1,175	0,428	85,972	42,986	42,711	<b>0,000</b>
	Std. Error	0,130	0,303	0,065				
28. O teletrabalho me proporciona mais tempo com família/amigos e com atividades de lazer	Mean	3,805	3,533	4,750				
	Std. Dev.	1,191	1,125	0,615	30,928	15,464	14,378	<b>0,000</b>
	Std. Error	0,132	0,291	0,093				
29. Interrompo minhas atividades de trabalho para realizar tarefas domésticas	Mean	2,561	2,533	2,750				
	Std. Dev.	1,248	1,246	1,349	1,096	0,548	0,336	0,715
	Std. Error	0,138	0,322	0,203				
30. Tenho momentos de ansiedade ou depressão associados ao teletrabalho	Mean	3,549	3,067	4,182				
	Std. Dev.	1,297	1,534	1,126	18,285	9,142	5,671	<b>0,004</b>
	Std. Error	0,143	0,396	0,170				
31. Relaciono o teletrabalho com um maior nível de sedentarismo	Mean	3,049	2,400	3,727				
	Std. Dev.	1,396	1,404	1,590	23,732	11,866	5,607	<b>0,005</b>
	Std. Error	0,154	0,363	0,240				
32. Sinto falta de me relacionar pessoalmente com meus colegas de trabalho	Mean	2,159	1,667	3,727				
	Std. Dev.	1,012	0,816	0,816	84,421	42,210	36,739	<b>0,000</b>
	Std. Error	0,112	0,211	0,211				

Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme a tabela, é possível perceber que os índices destacados 1, 5, 6, 12, 16, 17, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 31 e 32 apresentam relevância estatística, uma vez que possuem alfa

menor que 0,05 ( $\alpha < 0,05$ ), representando existência de uma diferença entre as médias das variáveis dependentes em relação aos modelos de trabalho.

Outros testes, como Wilk's test, corroboram a relação entre o modelo de trabalho escolhido e as variáveis dependentes. O teste parte da hipótese nula de que as interações da variável analisada não possuem efeito significativo nas variáveis dependentes e como hipótese alternativa de que possui efeito significativo.

Wilks' test (Rao's approximation):

	Modelo de Trabalho
Lambda	0,287
F Observed values	2,898
DF1	64
DF2	214
F Critical value	1,372
p-value	<b>&lt;0,0001</b>

Com um p-value calculado menor que o alfa (0,05), devemos recusar a hipótese nula e aceitar a hipótese alternativa.

Os testes apresentados nos permitem ter convicção de que existe uma relação significativa entre o modelo escolhido pela amostra selecionada e as variáveis independentes de número 1, 5, 6, 12, 16, 17, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 31 e 32, contudo não nos permite aferir quais os modelos que se diferem, apenas que há essa diferença.

Para verificar quais modelos de trabalho apresentam diferenças quando comparados aos demais, em cada uma das variáveis, fez-se necessário realizar um teste post-hoc Bonferroni, que realiza comparações múltiplas dos fatores fixos (modelos de trabalho) em relação as variáveis dependentes.

**Tabela 4: Comparações múltiplas - Bonferroni**

Variável dependente	Comparações múltiplas Bonferroni		Diferença média (I-J)	Std. Error	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
1. Consigo trabalhar em locais distintos (levar o equipamento e desempenhar as funções em outro lugar)	Híbrido	Presencial	0,83	0,313	<b>0,026</b>	0,07	1,59
		Teletrabalho	0,09	0,208	1,000	-0,41	0,60
	Presencial	Híbrido	-0,83	0,313	<b>0,026</b>	-1,59	-0,07
		Teletrabalho	-0,74	0,333	0,084	-1,55	0,07
	Teletrabalho	Híbrido	-0,09	0,208	1,000	-0,60	0,41
		Presencial	0,74	0,333	0,084	-0,07	1,55
	Híbrido	Presencial	0,24	0,402	1,000	-0,73	1,22

2. Costumo acompanhar o celular para tarefas profissionais fora do horário de expediente	Teletrabalho	Presencial	-0,12	0,268	1,000	-0,77	0,53
		Híbrido	-0,24	0,402	1,000	-1,22	0,73
	Presencial	Teletrabalho	-0,36	0,428	1,000	-1,40	0,67
		Híbrido	0,12	0,268	1,000	-0,53	0,77
3. Possui um cômodo separado para desempenhar minhas funções (escritório em casa)	Teletrabalho	Presencial	0,36	0,428	1,000	-0,67	1,40
		Híbrido	-0,45	0,503	1,000	-1,67	0,77
	Presencial	Teletrabalho	-0,50	0,335	0,410	-1,31	0,31
		Híbrido	0,45	0,503	1,000	-0,77	1,67
	Teletrabalho	Teletrabalho	-0,05	0,536	1,000	-1,35	1,25
		Híbrido	0,50	0,335	0,410	-0,31	1,31
4. Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer	Presencial	Presencial	0,08	0,330	1,000	-0,72	0,88
		Teletrabalho	-0,43	0,220	0,164	-0,96	0,11
	Teletrabalho	Híbrido	-0,08	0,330	1,000	-0,88	0,72
		Presencial	-0,51	0,352	0,454	-1,36	0,35
	Híbrido	Híbrido	0,43	0,220	0,164	-0,11	0,96
		Presencial	0,51	0,352	0,454	-0,35	1,36
5. Consigo manter concentração na realização do teletrabalho	Presencial	Presencial	0,37	0,271	0,507	-0,28	1,03
		Teletrabalho	-0,50	0,180	<b>0,019</b>	-0,94	-0,06
	Teletrabalho	Híbrido	-0,37	0,271	0,507	-1,03	0,28
		Presencial	-0,87	0,289	<b>0,009</b>	-1,57	-0,17
	Híbrido	Híbrido	0,50	0,180	<b>0,019</b>	0,06	0,94
		Presencial	0,87	0,289	<b>0,009</b>	0,17	1,57
6. Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no teletrabalho	Presencial	Presencial	0,43	0,284	0,399	-0,26	1,12
		Teletrabalho	-0,56	0,189	<b>0,011</b>	-1,02	-0,10
	Teletrabalho	Híbrido	-0,43	0,284	0,399	-1,12	0,26
		Presencial	-0,99	0,303	<b>0,004</b>	-1,72	-0,26
	Híbrido	Híbrido	0,56	0,189	<b>0,011</b>	0,10	1,02
		Presencial	0,99	0,303	<b>0,004</b>	0,26	1,72
7. Realizo minhas atividades em um horário determinado (registro de ponto)	Presencial	Presencial	0,14	0,447	1,000	-0,94	1,23
		Teletrabalho	-0,27	0,298	1,000	-1,00	0,45
	Teletrabalho	Híbrido	-0,14	0,447	1,000	-1,23	0,94
		Presencial	-0,42	0,476	1,000	-1,57	0,74
	Híbrido	Híbrido	0,27	0,298	1,000	-0,45	1,00
		Presencial	0,42	0,476	1,000	-0,74	1,57
8. Estou satisfeito(a) com a minha remuneração em função das horas trabalhadas	Presencial	Presencial	-0,12	0,348	1,000	-0,96	0,72
		Teletrabalho	-0,34	0,232	0,449	-0,90	0,23
	Teletrabalho	Híbrido	0,12	0,348	1,000	-0,72	0,96
		Presencial	-0,22	0,370	1,000	-1,11	0,68
	Híbrido	Híbrido	0,34	0,232	0,449	-0,23	0,90
		Presencial	0,22	0,370	1,000	-0,68	1,11
9. Estou satisfeito(a) em relação aos benefícios extras (alimentação, refeição, transporte, auxílios em geral) que a empresa oferece	Presencial	Presencial	-0,19	0,415	1,000	-1,20	0,81
		Teletrabalho	-0,02	0,276	1,000	-0,69	0,65
	Teletrabalho	Híbrido	0,19	0,415	1,000	-0,81	1,20
		Presencial	0,17	0,441	1,000	-0,90	1,24
	Híbrido	Híbrido	0,02	0,276	1,000	-0,65	0,69
		Presencial	-0,17	0,441	1,000	-1,24	0,90
10. Estou satisfeito(a) com a minha quantidade de horas trabalhadas	Presencial	Presencial	0,56	0,328	0,268	-0,23	1,36
		Teletrabalho	-0,21	0,218	1,000	-0,74	0,32
	Teletrabalho	Híbrido	-0,56	0,328	0,268	-1,36	0,23
		Presencial	-0,77	0,349	0,085	-1,62	0,07
	Híbrido	Híbrido	0,21	0,218	1,000	-0,32	0,74
		Presencial					

		Presencial	0,77	0,349	0,085	-0,07	1,62
11. Estou satisfeito(a) quanto às tecnologias e equipamentos que a empresa oferece (computadores, acessórios, internet, softwares)	Híbrido	Presencial	-0,08	0,383	1,000	-1,00	0,85
		Teletrabalho	-0,20	0,255	1,000	-0,82	0,41
	Presencial	Híbrido	0,08	0,383	1,000	-0,85	1,00
		Teletrabalho	-0,13	0,408	1,000	-1,12	0,86
	Teletrabalho	Híbrido	0,20	0,255	1,000	-0,41	0,82
		Presencial	0,13	0,408	1,000	-0,86	1,12
12. Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado	Híbrido	Presencial	-0,26	0,314	1,000	-1,02	0,50
		Teletrabalho	-0,56	0,209	<b>0,025</b>	-1,06	-0,05
	Presencial	Híbrido	0,26	0,314	1,000	-0,50	1,02
		Teletrabalho	-0,30	0,334	1,000	-1,11	0,51
	Teletrabalho	Híbrido	0,56	0,209	<b>0,025</b>	0,05	1,06
		Presencial	0,30	0,334	1,000	-0,51	1,11
13. Recebo feedback sobre as atividades desempenhadas em teletrabalho	Híbrido	Presencial	0,26	0,386	1,000	-0,68	1,19
		Teletrabalho	0,11	0,257	1,000	-0,51	0,74
	Presencial	Híbrido	-0,26	0,386	1,000	-1,19	0,68
		Teletrabalho	-0,15	0,411	1,000	-1,14	0,85
	Teletrabalho	Híbrido	-0,11	0,257	1,000	-0,74	0,51
		Presencial	0,15	0,411	1,000	-0,85	1,14
14. Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe	Híbrido	Presencial	-0,17	0,305	1,000	-0,91	0,57
		Teletrabalho	-0,19	0,203	1,000	-0,69	0,30
	Presencial	Híbrido	0,17	0,305	1,000	-0,57	0,91
		Teletrabalho	-0,02	0,325	1,000	-0,81	0,76
	Teletrabalho	Híbrido	0,19	0,203	1,000	-0,30	0,69
		Presencial	0,02	0,325	1,000	-0,76	0,81
15. As orientações que recebo são suficientes e claras para a realização das atividades	Híbrido	Presencial	0,29	0,290	0,950	-0,41	0,99
		Teletrabalho	-0,13	0,193	1,000	-0,60	0,33
	Presencial	Híbrido	-0,29	0,290	0,950	-0,99	0,41
		Teletrabalho	-0,43	0,308	0,509	-1,17	0,32
	Teletrabalho	Híbrido	0,13	0,193	1,000	-0,33	0,60
		Presencial	0,43	0,308	0,509	-0,32	1,17
16. Meu ambiente de teletrabalho é saudável e confortável	Híbrido	Presencial	0,20	0,270	1,000	-0,45	0,85
		Teletrabalho	-0,45	0,179	<b>0,037</b>	-0,89	-0,02
	Presencial	Híbrido	-0,20	0,270	1,000	-0,85	0,45
		Teletrabalho	-0,65	0,287	0,073	-1,35	0,04
	Teletrabalho	Híbrido	0,45	0,179	<b>0,037</b>	0,02	0,89
		Presencial	0,65	0,287	0,073	-0,04	1,35
17. Possuo autonomia (oportunidade de tomar decisão, organização das tarefas, horários) em meu espaço de trabalho	Híbrido	Presencial	0,59	0,319	0,194	-0,18	1,37
		Teletrabalho	-0,35	0,212	0,315	-0,86	0,17
	Presencial	Híbrido	-0,59	0,319	0,194	-1,37	0,18
		Teletrabalho	-0,94	0,339	<b>0,019</b>	-1,76	-0,12
	Teletrabalho	Híbrido	0,35	0,212	0,315	-0,17	0,86
		Presencial	0,94	0,339	<b>0,019</b>	0,12	1,76
18. Minhas metas de trabalho estão adequadas para a execução do teletrabalho	Híbrido	Presencial	0,49	0,267	0,215	-0,16	1,13
		Teletrabalho	-0,21	0,178	0,720	-0,64	0,22
	Presencial	Híbrido	-0,49	0,267	0,215	-1,13	0,16
		Teletrabalho	-0,70	0,285	<b>0,048</b>	-1,39	-0,01
	Teletrabalho	Híbrido	0,21	0,178	0,720	-0,22	0,64
		Presencial	0,70	0,285	<b>0,048</b>	0,01	1,39
19. As demandas do trabalho são estáveis	Híbrido	Presencial	0,17	0,323	1,000	-0,61	0,95
		Teletrabalho	-0,14	0,215	1,000	-0,66	0,38
	Presencial	Híbrido	-0,17	0,323	1,000	-0,95	0,61

		Teletrabalho	-0,30	0,343	1,000	-1,14	0,53
	Teletrabalho	Híbrido	0,14	0,215	1,000	-0,38	0,66
		Presencial	0,30	0,343	1,000	-0,53	1,14
20. Estou satisfeito(a) quanto às oportunidades de crescimento profissional	Híbrido	Presencial	0,17	0,361	1,000	-0,70	1,05
		Teletrabalho	0,14	0,240	1,000	-0,44	0,73
	Presencial	Híbrido	-0,17	0,361	1,000	-1,05	0,70
		Teletrabalho	-0,03	0,385	1,000	-0,96	0,90
	Teletrabalho	Híbrido	-0,14	0,240	1,000	-0,73	0,44
		Presencial	0,03	0,385	1,000	-0,90	0,96
21. A empresa oferece suporte para as minhas atividades de teletrabalho	Híbrido	Presencial	0,13	0,330	1,000	-0,67	0,93
		Teletrabalho	-0,38	0,219	0,252	-0,91	0,15
	Presencial	Híbrido	-0,13	0,330	1,000	-0,93	0,67
		Teletrabalho	-0,51	0,351	0,437	-1,36	0,34
	Teletrabalho	Híbrido	0,38	0,219	0,252	-0,15	0,91
		Presencial	0,51	0,351	0,437	-0,34	1,36
22. Percebo comprometimento da minha equipe e colegas de trabalho (sentimento de coletividade, ajuda mútua para atingir os objetivos)	Híbrido	Presencial	-0,23	0,306	1,000	-0,97	0,51
		Teletrabalho	-0,53	0,204	<b>0,032</b>	-1,02	-0,03
	Presencial	Híbrido	0,23	0,306	1,000	-0,51	0,97
		Teletrabalho	-0,30	0,326	1,000	-1,08	0,49
	Teletrabalho	Híbrido	0,53	0,204	<b>0,032</b>	0,03	1,02
		Presencial	0,30	0,326	1,000	-0,49	1,08
23. Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho	Híbrido	Presencial	1,05	0,291	<b>0,001</b>	0,34	1,75
		Teletrabalho	-1,26	0,193	<b>0,000</b>	-1,73	-0,79
	Presencial	Híbrido	-1,05	0,291	<b>0,001</b>	-1,75	-0,34
		Teletrabalho	-2,31	0,310	<b>0,000</b>	-3,06	-1,56
	Teletrabalho	Híbrido	1,26	0,193	<b>0,000</b>	0,79	1,73
		Presencial	2,31	0,310	<b>0,000</b>	1,56	3,06
24. Percebo a valorização do resultado do meu trabalho	Híbrido	Presencial	-0,07	0,324	1,000	-0,85	0,72
		Teletrabalho	-0,15	0,215	1,000	-0,67	0,37
	Presencial	Híbrido	0,07	0,324	1,000	-0,72	0,85
		Teletrabalho	-0,08	0,345	1,000	-0,92	0,75
	Teletrabalho	Híbrido	0,15	0,215	1,000	-0,37	0,67
		Presencial	0,08	0,345	1,000	-0,75	0,92
25. Sinto que trabalho mais horas por dia no modelo de teletrabalho	Híbrido	Presencial	0,14	0,382	1,000	-0,78	1,07
		Teletrabalho	-0,05	0,254	1,000	-0,66	0,57
	Presencial	Híbrido	-0,14	0,382	1,000	-1,07	0,78
		Teletrabalho	-0,19	0,406	1,000	-1,17	0,80
	Teletrabalho	Híbrido	0,05	0,254	1,000	-0,57	0,66
		Presencial	0,19	0,406	1,000	-0,80	1,17
26. Sinto que o teletrabalho proporciona, mesmo eventualmente, sensação de isolamento	Híbrido	Presencial	0,32	0,335	1,000	-0,49	1,13
		Teletrabalho	-1,06	0,223	<b>0,000</b>	-1,60	-0,52
	Presencial	Híbrido	-0,32	0,335	1,000	-1,13	0,49
		Teletrabalho	-1,38	0,356	<b>0,000</b>	-2,25	-0,52
	Teletrabalho	Híbrido	1,06	0,223	<b>0,000</b>	0,52	1,60
		Presencial	1,38	0,356	<b>0,000</b>	0,52	2,25
27. Me sinto mais produtivo no modelo de teletrabalho	Híbrido	Presencial	1,20	0,282	<b>0,000</b>	0,52	1,89
		Teletrabalho	-1,30	0,188	<b>0,000</b>	-1,76	-0,85
	Presencial	Híbrido	-1,20	0,282	<b>0,000</b>	-1,89	-0,52
		Teletrabalho	-2,51	0,301	<b>0,000</b>	-3,24	-1,78
	Teletrabalho	Híbrido	1,30	0,188	<b>0,000</b>	0,85	1,76
		Presencial	2,51	0,301	<b>0,000</b>	1,78	3,24
	Híbrido	Presencial	0,27	0,292	1,000	-0,44	0,98

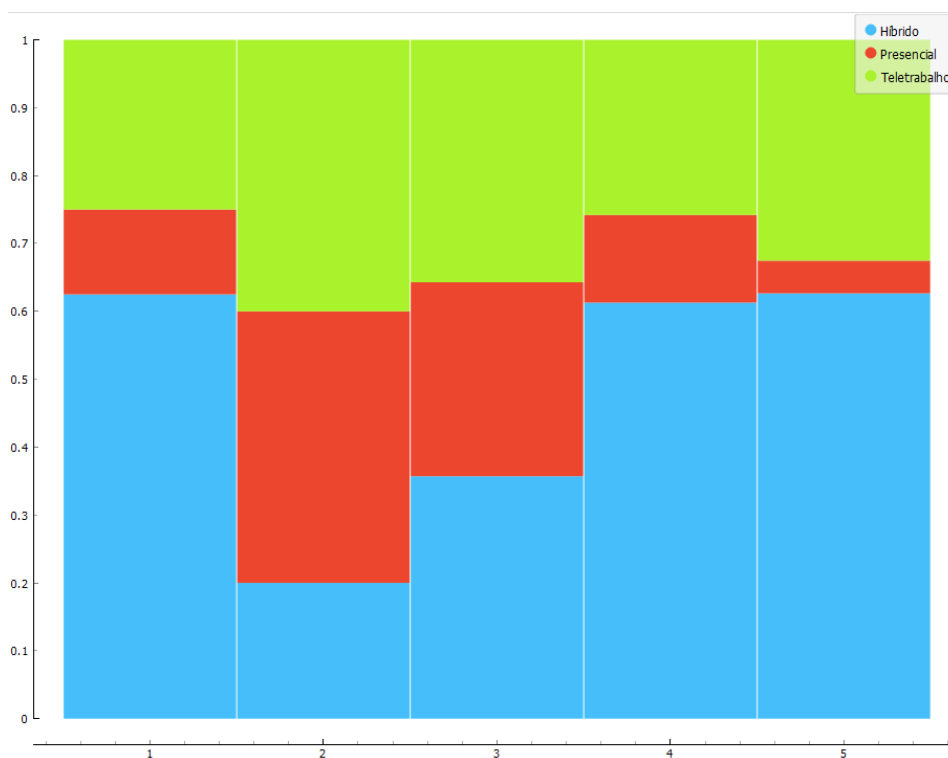
28. O teletrabalho me proporciona mais tempo com família/amigos e com atividades de lazer	Teletrabalho	Presencial	-0,95	0,194	<b>0,000</b>	-1,42	-0,47
		Híbrido	-0,27	0,292	1,000	-0,98	0,44
	Presencial	Teletrabalho	-1,22	0,311	<b>0,000</b>	-1,97	-0,46
		Híbrido	0,95	0,194	<b>0,000</b>	0,47	1,42
29. Interrompo minhas atividades de trabalho para realizar tarefas domésticas	Teletrabalho	Presencial	1,22	0,311	<b>0,000</b>	0,46	1,97
		Híbrido	0,03	0,360	1,000	-0,84	0,90
	Presencial	Teletrabalho	-0,19	0,239	1,000	-0,77	0,39
		Híbrido	-0,03	0,360	1,000	-0,90	0,84
30. Tenho momentos de ansiedade ou depressão associados ao teletrabalho	Teletrabalho	Presencial	-0,22	0,383	1,000	-1,14	0,71
		Híbrido	0,19	0,239	1,000	-0,39	0,77
	Presencial	Teletrabalho	0,22	0,383	1,000	-0,71	1,14
		Híbrido	0,48	0,358	0,539	-0,38	1,35
31. Relaciono o teletrabalho com um maior nível de sedentarismo	Teletrabalho	Presencial	-0,63	0,238	<b>0,026</b>	-1,21	-0,06
		Híbrido	-0,48	0,358	0,539	-1,35	0,38
	Presencial	Teletrabalho	-1,12	0,381	<b>0,012</b>	-2,04	-0,19
		Híbrido	0,63	0,238	<b>0,026</b>	0,06	1,21
32. Sinto falta de me relacionar pessoalmente com meus colegas de trabalho	Teletrabalho	Presencial	1,12	0,381	<b>0,012</b>	0,19	2,04
		Híbrido	0,65	0,410	0,348	-0,34	1,64
	Presencial	Teletrabalho	-0,68	0,273	<b>0,042</b>	-1,34	-0,02
		Híbrido	-0,65	0,410	0,348	-1,64	0,34
33. Sinto falta de me relacionar pessoalmente com meus colegas de trabalho	Teletrabalho	Presencial	-1,33	0,437	<b>0,008</b>	-2,39	-0,27
		Híbrido	0,68	0,273	<b>0,042</b>	0,02	1,34
	Presencial	Teletrabalho	1,33	0,437	<b>0,008</b>	0,27	2,39
		Híbrido	0,49	0,301	0,315	-0,24	1,22
34. Sinto falta de me relacionar pessoalmente com meus colegas de trabalho	Teletrabalho	Presencial	-1,57	0,201	<b>0,000</b>	-2,05	-1,08
		Híbrido	-0,49	0,301	0,315	-1,22	0,24
	Presencial	Teletrabalho	-2,06	0,321	<b>0,000</b>	-2,84	-1,28
		Híbrido	1,57	0,201	<b>0,000</b>	1,08	2,05
35. Sinto falta de me relacionar pessoalmente com meus colegas de trabalho	Teletrabalho	Presencial	2,06	0,321	<b>0,000</b>	1,28	2,84

Fonte: Elaborado pelo autor

O teste Post-hoc Bonferroni nos mostra que na primeira variável dependente (Conseguo trabalhar em locais distintos), existe uma diferença significativa ao compararmos o presencial com o híbrido. Ao verificarmos as médias das respostas presentes na tabela 3, os optantes do modelo híbrido possuem uma média 4,366 enquanto os adotantes do presencial de apenas 3,533. Isso nos leva a crer que a capacidade de desempenhar suas atividades profissionais em diferentes locais é um fator significativo entre a decisão de trabalhar presencialmente ou de maneira híbrida, corroborando as vantagens trazidas no Quadro 3. Essa vantagem é mais perceptível pelas pessoas com preferência pelo trabalho remoto.

A composição de cada uma das respostas pode ser conferida no gráfico abaixo.

Gráfico 1



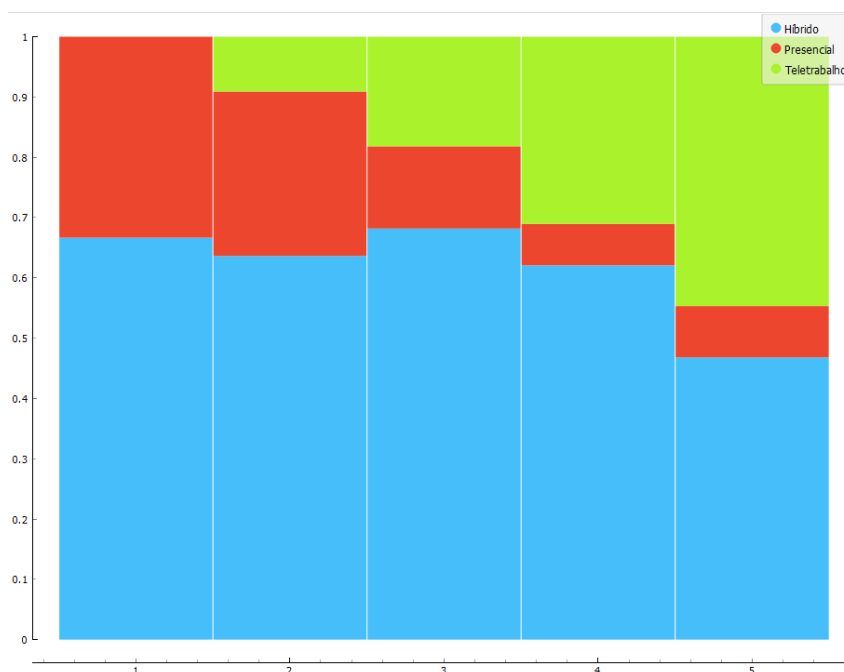
Fonte: Elaborado pelo autor

É possível verificar que enquanto os adotantes do teletrabalho não apresentam uma oscilação significativa, existe uma alternância visível nas respostas dos demais, corroborando o resultado apresentado no Bonferroni.

Ao verificarmos a quinta variável presente na lista, notamos que a diferença se encontra entre adotantes do teletrabalho em relação aos demais. Pessoas que optam pelo teletrabalho acreditam que são mais capazes de manter sua concentração ao desempenhar as tarefas profissionais. O valor obtido daqueles que acreditam serem mais eficientes na modalidade do teletrabalho foi de 4,341, em contraste com 3,841 e 3,467, resultados obtidos dos que possuem preferência pelo híbrido e presencial respectivamente. No gráfico apresentado abaixo é possível visualizar as informações apresentadas.



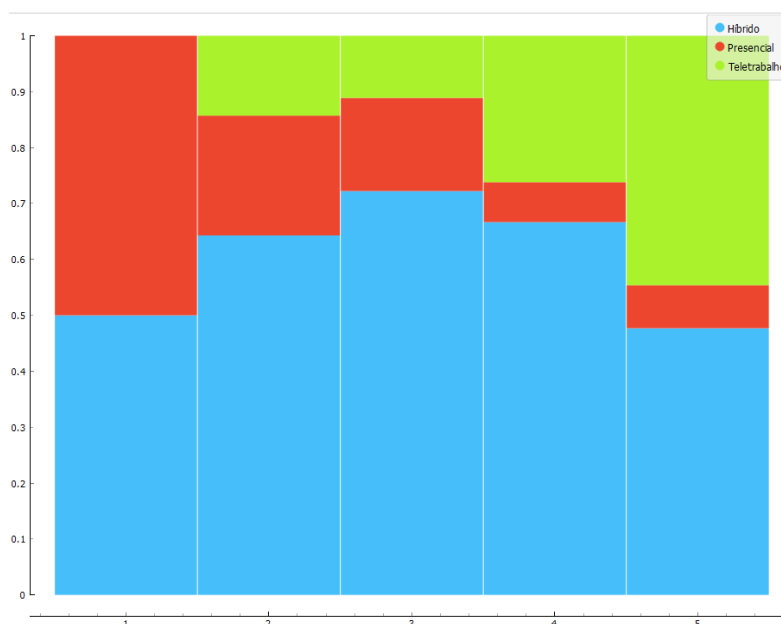
Gráfico 2



Fonte: Elaborado pelo autor

A capacidade de conciliar a vida pessoal com a profissional foi outro fator que distinguiu os adotantes do teletrabalho dos demais, novamente tendo valores superiores aos apresentados pela outra parte, com uma média de 4,523 em comparação a 3,963 do híbrido e 3,533 do presencial. Na medida em que a crença na capacidade de realizar tal conciliação aumenta, o percentual relativo ao modelo de teletrabalho aumenta, enquanto do presencial diminui e o do modelo híbrido apresenta uma distribuição normal. A presente variável é destacada como outro fator de vantagem para os trabalhadores remotos (Quadro 3). A premissa de que o trabalho remoto permite uma conciliação da vida profissional com a pessoal é mais perceptível pelos trabalhadores que optam pelo teletrabalho.

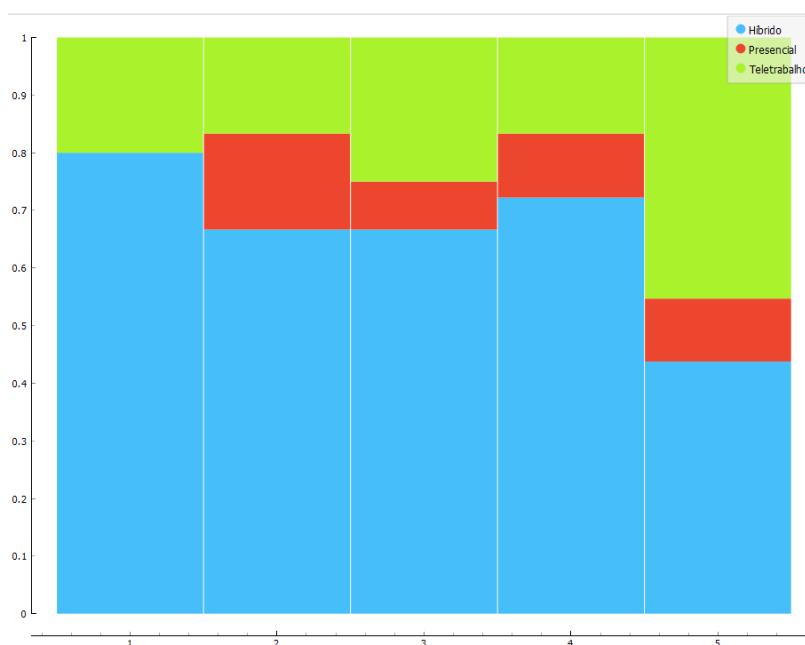
Gráfico 3



Fonte: Elaborado pelo autor

A realização das tarefas em um espaço físico apropriado (variável 12) mostra relevância quando comparamos as respostas obtidas pelos que preferem teletrabalho com os que optam pelo híbrido. Pessoas que optam pelo trabalho remoto tiveram uma média de 4,364, os que têm preferência pelo modelo híbrido tiveram uma média de 3,805. É possível visualizar a distribuição no gráfico abaixo.

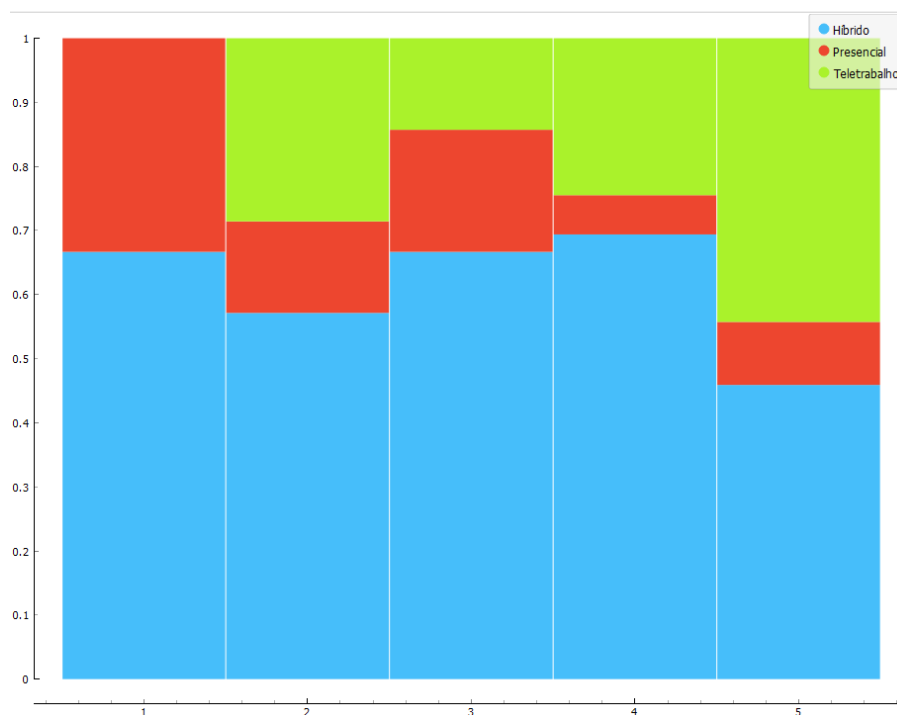
Gráfico 4



Fonte: Elaborado pelo autor

Possuir um ambiente de trabalho saudável e confortável (variável 16) foi um dos fatores que serviram como divisor entre os adotantes do teletrabalho em relação aos do híbrido. Pessoas com preferência pelo trabalho remoto tiveram uma média de 4,455, superior à média 4 representada pela outra parte. O gráfico abaixo mostra a distribuição da composição de cada grau de concordância.

**Gráfico 5**

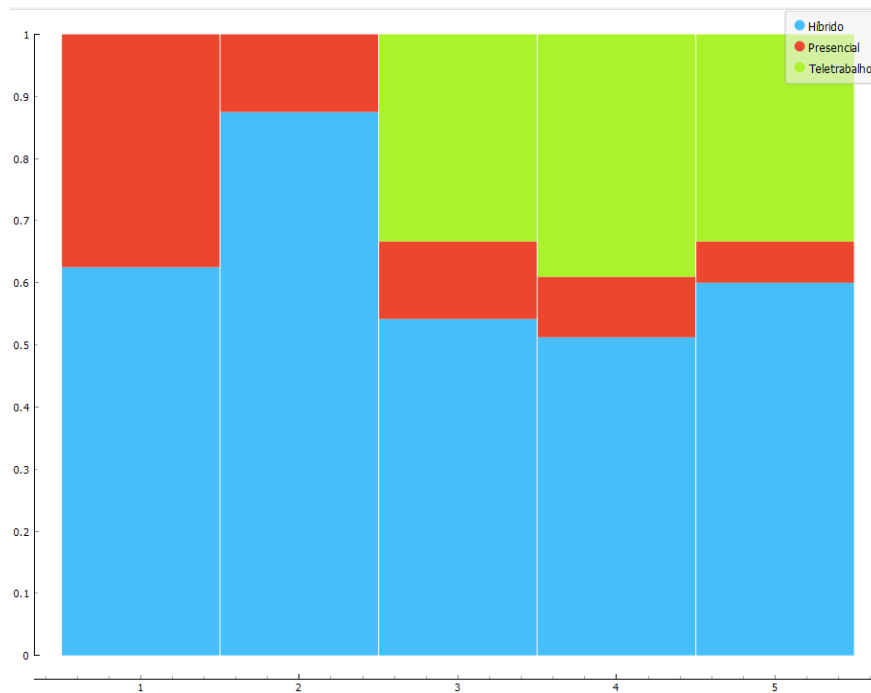


Fonte: Elaborado pelo autor

A autonomia para desempenhar as funções (variável 17) apresentou relevância estatística no que diz respeito a diferença entre o presencial e o teletrabalho. Enquanto os adotantes do teletrabalho tiveram uma média de 4,273, esse valor caiu para 3,333 quanto aos profissionais que aderem ao trabalho presencial. A distribuição, visualizada no gráfico abaixo, nos mostra que conforme aumenta o grau de concordância com a afirmação o percentual relativo à participação do modelo presencial diminui. A autonomia é apresentada por Davis e Werther (1983) como um dos fatores determinantes para a qualidade de vida, e a baixa associação entre teletrabalho e maior autonomia presente nos adotantes do modelo presencial pode ser

considerado um dos fatores que levam a tal escolha.

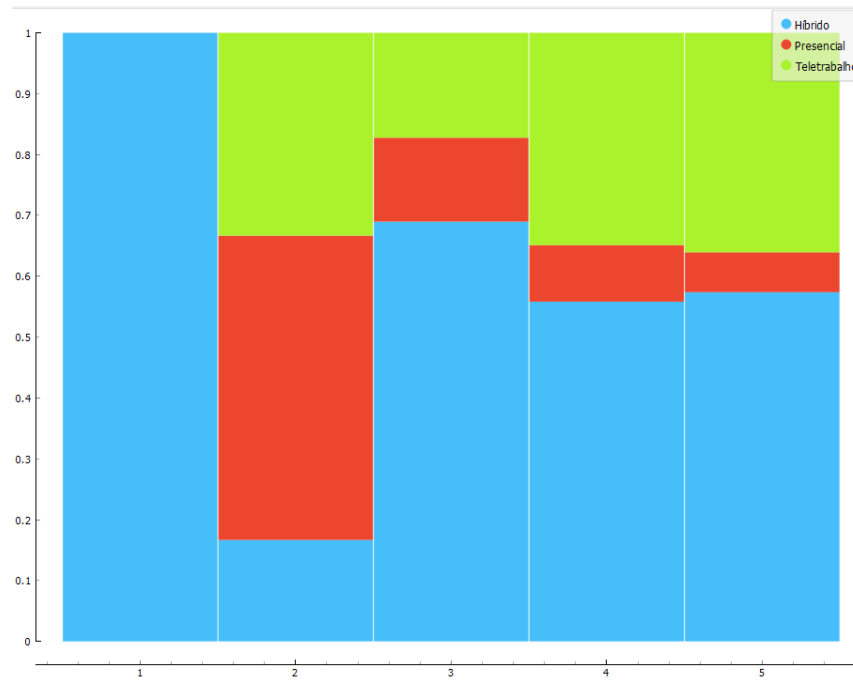
**Gráfico 6**



Fonte: Elaborado pelo autor

As metas de trabalho serem adequadas (variável 18), embora não tenha sido acusada a diferença na MANOVA, apresentou diferença no Bonferroni. Pessoas que aderem ao teletrabalho possuem uma média de 4,295, enquanto os que optam pelo presencial possuem 3,600. Conforme tabela abaixo, conforme o grau de concordância com a afirmação aumenta o percentual relativo ao presencial diminui e o do teletrabalho aumenta.

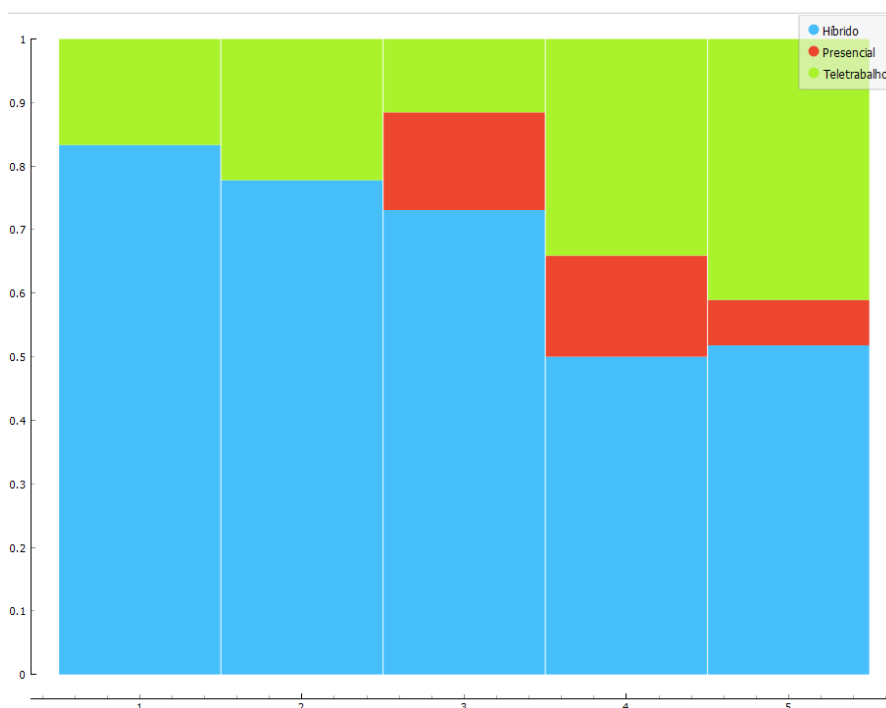
Gráfico 7



Fonte: Elaborado pelo autor

O comprometimento da equipe (variável 22) foi outro tópico que serviu como separador entre os adotantes do híbrido e do teletrabalho. Enquanto as pessoas que tem preferência pelo teletrabalho tiveram média de 4,295, os que optam pelo modelo híbrido tiveram 3,768. É possível visualizar no gráfico abaixo que existe uma diminuição da parcela relativa ao híbrido e um aumento da parcela do teletrabalho à medida que o grau de concordância aumenta.

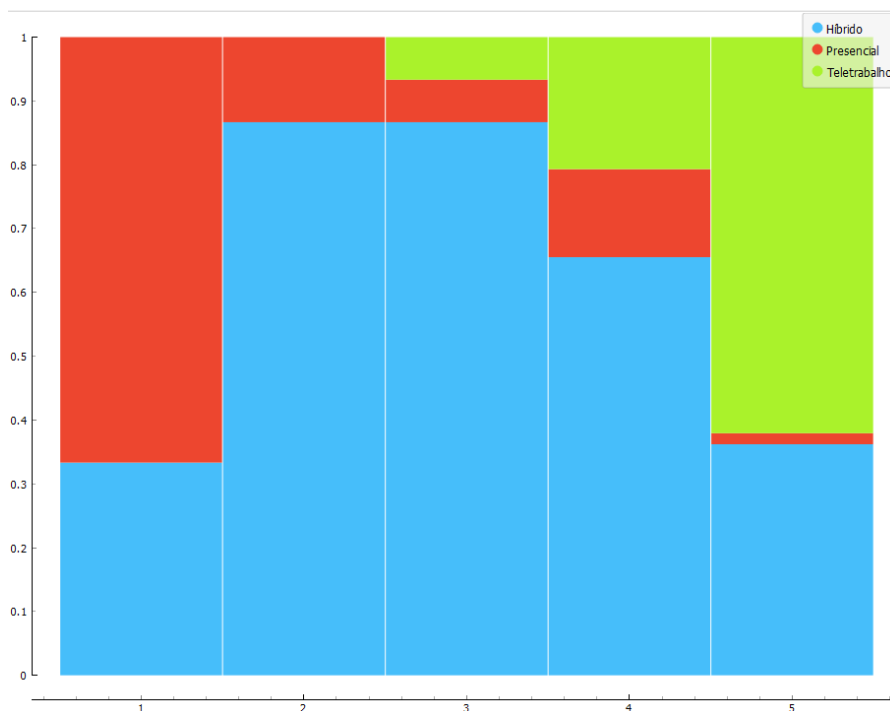
Gráfico 8



Fonte: Elaborado pelo autor

A variável 23 (Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho) apresentou relevância estatística quando comparamos os três modelos. Aqueles que optam pelo teletrabalho tiveram uma média de 4,773, seguidos pelos adotantes do híbrido com 3,512, e por último, aqueles que preferem o presencial com 2,467. É possível visualizar que conforme o grau de concordância aumenta, existe uma tendência de diminuir a participação do presencial e aumentar a do teletrabalho, enquanto a participação do modelo híbrido se concentra nos valores intermediários. Fatores presentes no Quadro 1 corroboram com os resultados obtidos pela variável apresentada, onde a identificação de uma maior qualidade do seu trabalho é apresentada como um dos fatores determinantes para a qualidade de vida no trabalho.

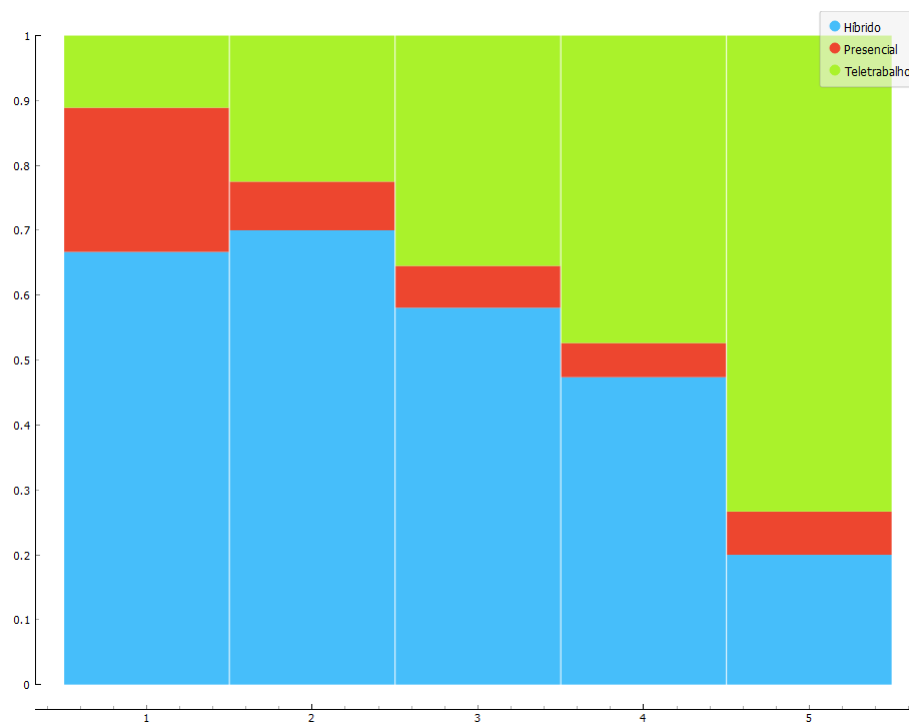
Gráfico 9



Fonte: Elaborado pelo autor

A percepção de que o trabalho proporciona o sentimento de isolamento (variável 26) foi outro fator significativo, salientando que os valores da escala Likert foram invertidos para fazer uma associação direta quanto as demais variáveis no que diz respeito aos impactos na qualidade de vida. Enquanto as pessoas que optam pelo teletrabalho tendem a ser mais neutras em relação a essa variável, pessoas que preferem a modalidade híbrida e presencial se sentem mais impactadas. É possível verificar que quanto maior o sentimento de isolamento, maior a inclinação a preferir um modelo presencial, ao passo que pessoas que discordam da afirmação preferem o modelo de trabalho remoto. A percepção de isolamento é diretamente associada a questões ligadas a sociabilidade. Conforme apresentado por Walton (1973) a integração social no trabalho é algo fundamental para uma melhor qualidade de vida. Tal variável representa um dos principais motivos que servem como divisor do modelo de teletrabalho. Conforme o Quadro 4 apresenta, no trabalho remoto existe um enfraquecimento das defesas contra o sofrimento pela falta do entorno social laboral, consequência da redução dos contatos com os colegas de trabalho. O Isolamento social representa o maior divisor entre os modelos de trabalho.

Gráfico 10

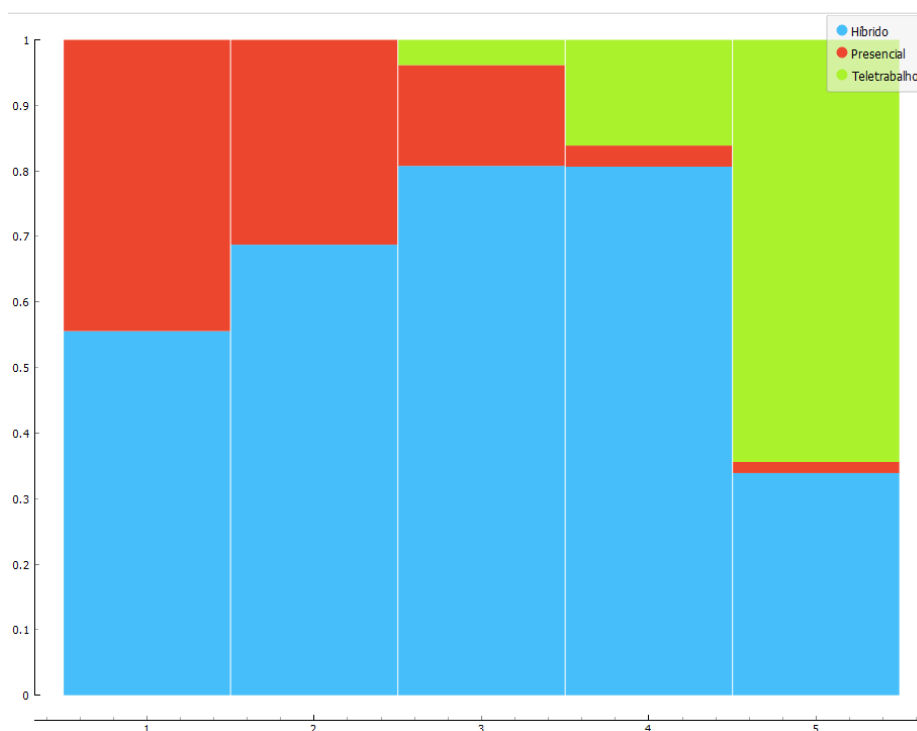


Fonte: Elaborado pelo autor

O sentimento de maior produtividade (variável 27) também apresenta relevância estatística sob as três óticas. Aqueles que preferem o trabalho remoto tiveram uma média de 4,841, enquanto os que optam pelo híbrido 3,537 e presencial 2,333. É evidente que à medida que o nível de concordância se eleva, ocorre uma redução da participação relativa ao presencial e aumenta a do trabalho remoto, ao passo que a adoção do modelo híbrido se concentra em faixas de valores intermediários.



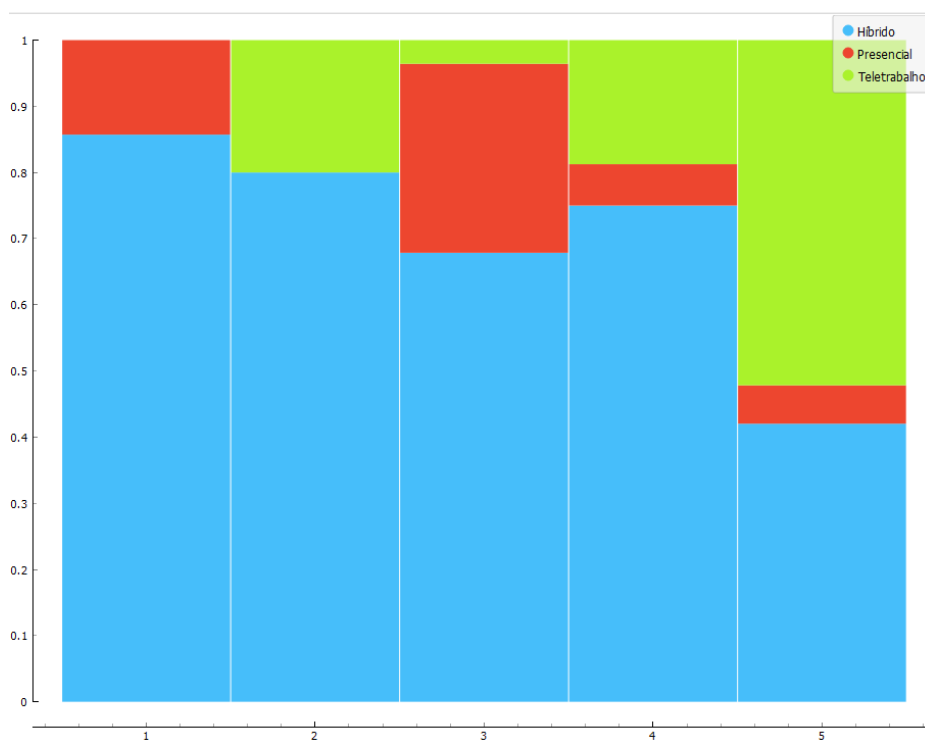
Gráfico 11



Fonte: Elaborado pelo autor

A variável dependente 28, O teletrabalho me proporciona mais tempo com família/amigos e com atividades de lazer, também apresentou significância estatística, diferenciando o teletrabalho dos demais. Obtendo uma média de 4,750, as pessoas que optam pelo teletrabalho se destoam das demais, onde os adotantes do modelo híbrido possuem uma média de 3,805 e os do presencial de 3,533. O Quadro 3 apresenta a permissão de conciliar a vida profissional com a familiar como uma das vantagens do trabalho remoto. Embora essa vantagem seja percebida por boa parte dos trabalhadores, pessoas com preferência por trabalhar remotamente possuem um maior grau de concordância. A distribuição percentual que compõe cada um dos valores pode ser visualizada no gráfico abaixo.

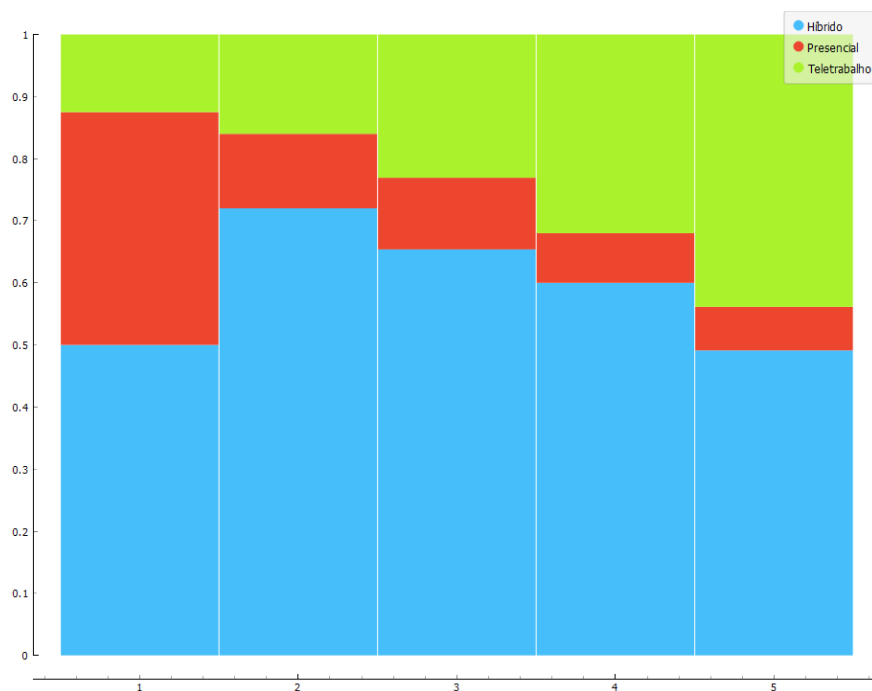
Gráfico 12



Fonte: Elaborado pelo autor

A existência de sentimentos de ansiedade e depressão associados ao trabalho remoto (variável 30) apresentou relevância significativa no que tange a diferença entre o trabalho remoto dos demais. Os valores da variável foram invertidos para fazer uma associação direta quanto as demais variáveis no que diz respeito aos impactos na qualidade de vida. Os adotantes do teletrabalho se destoam, com uma média de 4,182. Um valor superior ao de 3,549 e 3,067 referentes, respectivamente, ao modelo híbrido e ao presencial. Conforme o nível de concordância aumenta, a parcela relativa ao teletrabalho diminui e a do trabalho presencial aumenta. A existência dessa associação pode se dar em função das variáveis que constam como desvantagens, e grande parte se mostrou presente no questionário, apresentadas no Quadro 4.

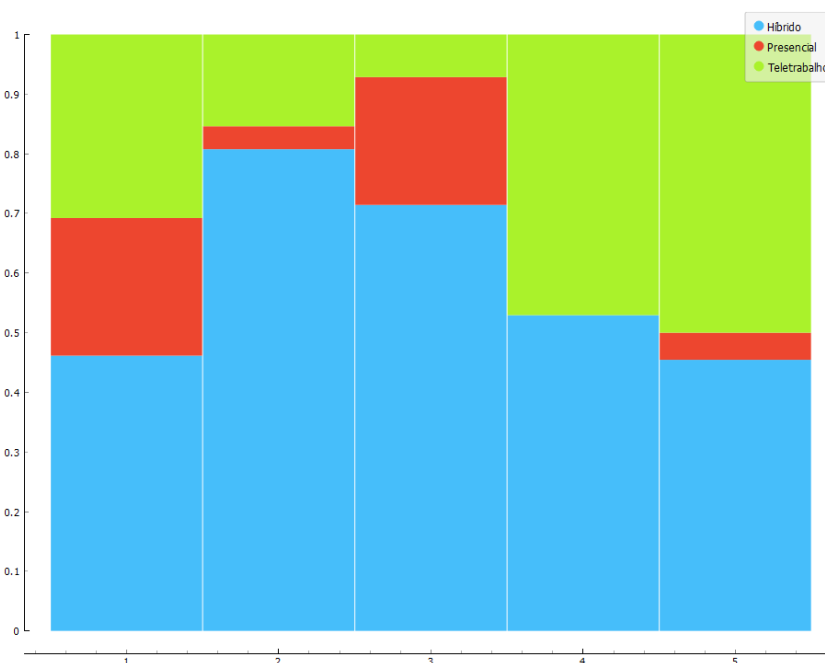
Gráfico 13



Fonte: Elaborado pelo autor

A variável 31 (Relaciono o teletrabalho com um maior nível de sedentarismo) apresentou relevância no que tange a diferença do teletrabalho dos demais, o trabalho remoto apresentou média 3,727, seguido pelo híbrido com 3,049 e por fim o presencial com 2,400. A distribuição pode ser visualizada no gráfico abaixo.

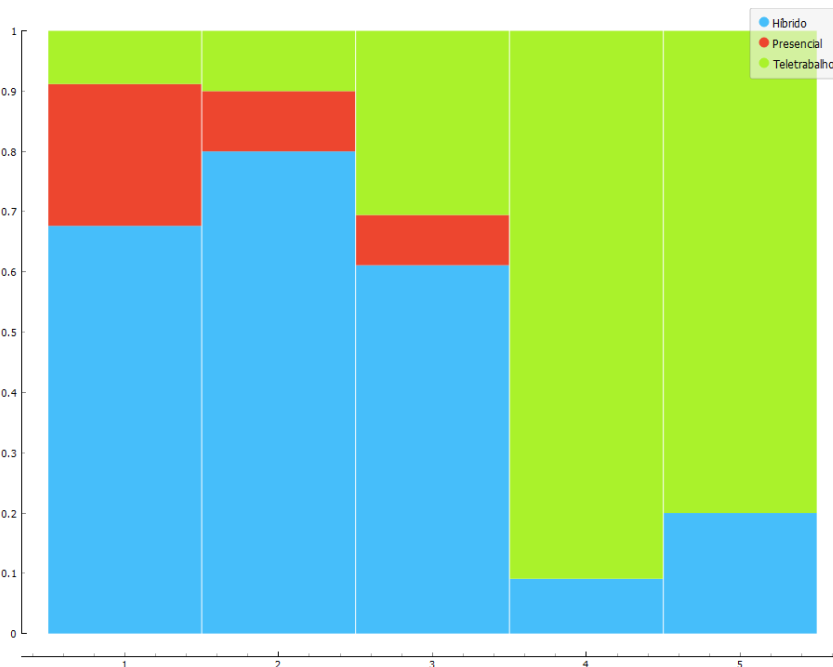
Gráfico 14



Fonte: Elaborado pelo autor

Por fim, a falta de relacionamento pessoal com os colegas de trabalho (variável 32) apresenta relevância quando comparamos o trabalho remoto com demais. Os valores da variável foram invertidos consoantes ao sentido das demais variáveis que impactam a qualidade de vida. Com média de 3,727, os adeptos do teletrabalho não são muito afetados por esse distanciamento físico dos seus colegas de trabalho. Os adotantes do híbrido e do presencial, com médias de 2,159 e 1,667 respectivamente, possuem uma maior necessidade de se relacionar com seus colegas de trabalho. A interação social é trazida como um dos fatores determinantes para a qualidade de vida, trazidas por Walton (1973). Esse distanciamento físico dos colegas de trabalho é evidenciado pelas desvantagens trazidas no Quadro 4, como o isolamento social, enfraquecimento das defesas contra o sofrimento pela falta do entorno social laboral e a redução dos contatos com os colegas de trabalho e a hierarquia. A distribuição pode ser visualizada no gráfico abaixo.

**Gráfico 15**



Fonte: Elaborado pelo autor

### 6.3. CRUZAMENTO DAS VARIÁVEIS

Para realizar a análise do cruzamento das variáveis foi utilizado o teste de correlação de Spearman. O teste consiste em comparar as variáveis em pares, vendo a similaridade das respostas e quais tendem a ter maior influência sobre outras. Essa relação entre as variáveis é expressa em um valor entre -1 e 1. O módulo representa o quão próxima as respostas de cada pergunta são umas das outras, enquanto o sinal representa o sentido dessa correlação, podendo ser direta ou inversa.

Fazendo uso da correlação obtemos a tabela a seguir, mostrando as comparações com maior proximidade.

**Tabela 5**

Spearman correlation			
1	+0.822	Sentimento de ser produtivo	Trabalho com mais qualidade
2	+0.632	Ambiente saudável e confortável	Espaço físico apropriado
3	+0.613	Orientações claras	Qualidade de comunicação
4	+0.604	Oportunidades de crescimento	Valorização do trabalho
5	+0.592	Conciliar pessoal com profissional	Manter concentração no trabalho
6	+0.589	Conciliar pessoal com profissional	Rotina equilibrada lazer/sono
7	+0.583	Falta do relacionamento pessoal	Sentimento de isolamento
8	+0.581	Satisfeito com benefícios	Suporte da empresa
9	+0.567	Escritório em casa	Espaço físico apropriado
10	+0.566	Equipamentos fornecidos	Suporte da empresa
11	+0.552	Oportunidades de crescimento	Remuneração satisfatória
12	+0.537	Oportunidades de crescimento	Suporte da empresa
13	+0.536	Espaço físico apropriado	Rotina equilibrada lazer/sono
14	+0.533	Tempo com família, amigos e lazer	Trabalho com mais qualidade
15	+0.530	Equipamentos fornecidos	Oportunidades de crescimento
16	+0.528	Oportunidades de crescimento	Satisfeito com benefícios
17	+0.526	Equipamentos fornecidos	Satisfeito com benefícios
18	+0.524	Ajuda mútua	Qualidade de comunicação
19	+0.521	Manter concentração no trabalho	Rotina equilibrada lazer/sono
20	-0.513	Momentos de ansiedade e depressão	Rotina equilibrada lazer/sono
21	+0.508	Autonomia	Metas adequadas
22	+0.500	Remuneração satisfatória	Satisfeito com benefícios
23	+0.495	Feedback	Qualidade de comunicação
24	+0.493	Sentimento de ser produtivo	Tempo com família, amigos e lazer
25	-0.492	Manter concentração no trabalho	Momentos de ansiedade e depressão

Fonte: Elaborado pelo autor

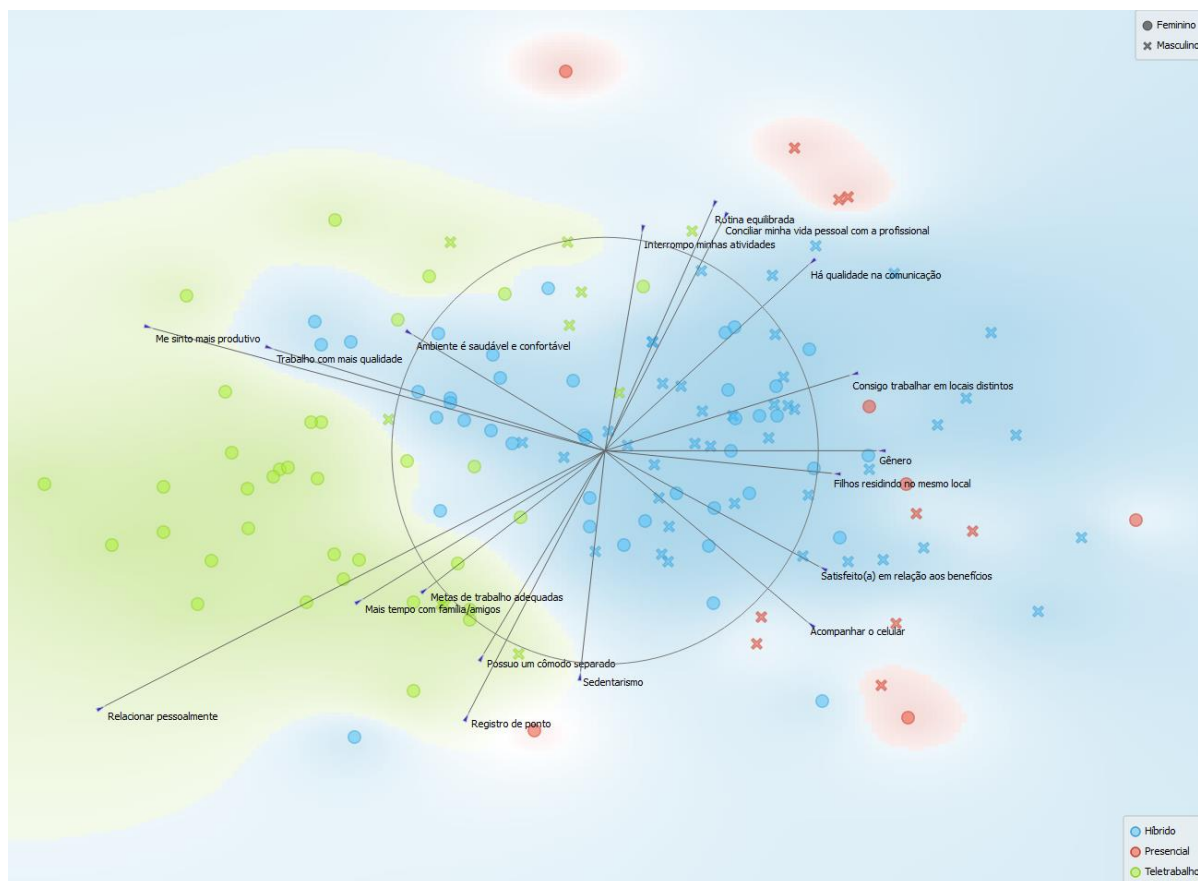
É possível verificar que o sentimento de ser mais produtivo no modelo de teletrabalho está diretamente relacionado com a crença de que o trabalho é realizado com maior qualidade quando na modalidade remota, representado pela iteração 1, sendo essa a comparação com maior correlação. Concomitantemente, percebe-se, através da comparação de índice 20, que há uma forte relação inversa entre a existência de momentos

de ansiedade e depressão associados ao teletrabalho quando comparados a existência de uma rotina equilibrada de lazer e sono.

A maioria das correlações apresenta uma correlação direta devido a serem comparações evidentes. No entanto, é possível identificar outras correlações de relevância substancial que não são igualmente intuitivas, como a associação entre um espaço físico adequado e a manutenção de uma rotina equilibrada de lazer e repouso. É importante salientar que essa análise de correlação não discrimina as respostas com base na sua preferência de modelo de trabalho, sendo possível realizar a análise das relações de duas variáveis, mas não o quanto elas afetam as preferências quanto ao estilo de trabalho optado.

Essa análise de correlação deve ser realizada em par com uma que discrimine as variáveis de acordo com o modelo de trabalho adotado, como a visualização FreeViz. Esse modelo de visualização agrupa a variável alvo (modelo de trabalho optado) em clusters, tratando as demais respostas como vetores, mostrando a correlação entre as variáveis e o quanto elas influenciam nos agrupamentos apresentados, através do seu tamanho e direção.

**Gráfico 16**



Fonte: Elaborado pelo autor

Com base no gráfico é possível perceber que as variáveis que desempenham maior papel na escolha de um modelo de trabalho são:

- Falta de se relacionar pessoalmente com os colegas de trabalho;
- Sentir-se mais produtivo no modelo de teletrabalho;
- Acreditar que realiza um trabalho com maior qualidade em home-office;
- Trabalhar em um horário fixo, com registro de ponto;
- Possuir mais tempo com a família e amigos;

Os 5 fatores que possuem maior peso na escolha do modelo de trabalho funcionam como diferenciadores do teletrabalho em relação ao híbrido e ao teletrabalho, com a grande maioria corroborando os resultados do teste Bonferroni.

As variáveis apresentadas condizem com os fatores determinantes para a qualidade de vida no trabalho, apresentados no Quadro 1, mostrando que as pessoas que optam pelo trabalho presencial têm maior dificuldade em identificar esses fatores no ambiente remoto.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a implementação do questionário para a obtenção dos dados, seguida pela análise e processamento desses resultados, é possível concluir que uma variedade de elementos contribuiu para uma adaptação mais eficiente a um dos modelos de trabalho. Aspectos como reconhecimento, interação social, autonomia e produtividade emergiram como os mais proeminentes ao se considerar o modelo de trabalho ideal.

A qualidade e a abrangência das interações sociais estabelecidas ao longo do ambiente de trabalho ganharam uma relevância marcante, com a habilidade de promover um senso de pertencimento e colaboração, mesmo em contextos de trabalho remoto.

Outro fator de destaque que emergiu dessa análise é a autonomia do indivíduo. A liberdade para tomar decisões relacionadas ao trabalho não apenas aumenta a sensação de controle e empoderamento do indivíduo, mas também se correlaciona positivamente com níveis mais elevados de motivação e satisfação no trabalho remoto.

A produtividade e a qualidade do trabalho, também se mostraram cruciais nas adequações aos modelos de trabalhos. O reconhecimento, não apenas dos seus colegas, mas também do próprio indivíduo em relação ao seu desempenho e contribuições, se colocou como um dos pilares que sustentam a construção do modelo de trabalho ideal

Segundo Hall (1996), no modelo de carreira proteana o indivíduo assume a responsabilidade de moldar e gerenciar sua própria trajetória profissional. Isso envolve a exploração ativa de oportunidades, a busca por desenvolvimento pessoal e profissional, e a capacidade de ajustar o rumo da carreira de acordo com as mudanças nas circunstâncias e nos interesses pessoais. Essa abordagem coloca o indivíduo no centro da tomada de decisões relacionadas à sua trajetória profissional. Dentro do contexto do trabalho remoto, o indivíduo se afasta dos padrões tradicionais de carreira, evidenciando um viés em direção à abordagem proteana. Na dinâmica de trabalho remoto, a pessoa encontra-se em uma posição que demanda maior grau de autogestão, separação da estrutura organizacional e dos colegas de equipe, bem como a assunção ativa da responsabilidade pela trajetória profissional.

Pessoas que optam pelo trabalho presencial sustentam a percepção de que sua produtividade não se manifesta de maneira igual no ambiente de trabalho remoto, tampouco o desempenham com maior qualidade. Ademais, associam o teletrabalho com metas desproporcionais. No que diz respeito às interações sociais, acreditam que a cooperação entre colegas se torna inexistente ou, no mínimo, substancialmente reduzida. Sentem a ausência das conexões pessoais que mantinham com seus colegas de trabalho, o que amplifica o anseio por interações presenciais. Concomitantemente, acreditam que essa privação não traz benefícios



no que diz respeito ao tempo destinado com família, amigos e atividades de lazer.

Indivíduos com preferência pelo trabalho remoto têm a convicção de que executam suas tarefas com consideravelmente maior eficiência, e que não existe uma desproporcionalidade no que diz respeito às metas de trabalho. Aspectos de natureza social que se mostraram significativos incluem a percepção de dispor de um maior período disponível para compartilhar com a família, amigos e atividades de lazer. Além disso, que a ausência de interação social com os colegas, ou a satisfação com a interação virtual, se mostra suficiente para suprir suas necessidades de socialização no âmbito profissional.

A preferência por um modelo híbrido de trabalho, por sua vez, se colocou em uma posição intermediária, tendo suas respostas concentradas nos valores intermediários. Indivíduos com preferência pelo modelo híbrido não apresentam grande influência pelas variáveis do estudo, salvo pela falta de relacionamento pessoal com os colegas de trabalho, onde juntamente com os adotantes do preferencial, demonstram falta dessa proximidade com os colegas. Uma variável específica causou influência na decisão entre o híbrido e o presencial, a capacidade de desempenhar suas funções de trabalho em um local distinto. O modelo híbrido apresentou uma média superior quando comparada ao presencial, onde embora o híbrido possua valores nos 2 extremos, os adotantes do presencial mostraram baixo grau de concordância quanto a capacidade de trabalhar em locais variados.

Ademais, o híbrido apresentou mais diferenças quando comparado ao trabalho remoto. Fatores como o ambiente de trabalho ser confortável e a existência de um ambiente adequado para desempenhar suas funções foram quesitos que influenciaram entre a decisão entre os dois modelos. Além disso, o sentimento de colaboração da equipe se mostrou outra variável capaz de influenciar a escolha.

A limitação do presente trabalho foi o reduzido número de respondentes, principalmente com preferência pelo modelo presencial. Estudos em maiores escalas podem se mostrar mais eficientes para ver uma relação entre o modelo de trabalho e quais variáveis desempenham papel fundamental para essa escolha. Outro limitador foram os respondentes serem de diversas organizações diferentes, impossibilitando a identificação dos resultados da análise quanto ao fato de se referirem à organização onde os funcionários trabalham ou a algo intrínseco a eles. Essa incapacidade de diferenciar a influência da organização no trabalhador poderia ser respondida em uma eventual futura pesquisa.

Os resultados apresentados nos permitem inferir de maneira ampla quais questões se relacionam positiva e negativamente com os modelos de trabalho preferível pelos respondentes, embora não se mostre capaz de demonstrar se os valores obtidos são preferências

formadas a partir de uma experiência profissional ruim ou se são características das pessoas, e de como as organizações devem adaptar-se às diversidades dos seus funcionários para que exista uma melhora na qualidade de vida.

O presente trabalho cumpriu seu propósito, ao identificar, consoante as informações trazidas pela literatura, os seguintes fatores como influenciadores do modelo de trabalho ideal das pessoas:

- Capacidade de trabalhar em locais distintos;
- Concentração na realização ao trabalhar remotamente;
- Conciliação da vida pessoal com a profissional;
- Capacidade de realizar as atividades em locais físicos apropriados;
- Existência de um cômodo voltado a desempenhar suas atividades profissionais;
- Nível de autonomia para desempenhar suas funções;
- Colaboração entre os colegas de equipe;
- Qualidade do trabalho realizado;
- Existência de sentimento de isolamento;
- Sentimento de produtividade;
- Disponibilidade de mais tempo com família, amigos e atividades de lazer;
- Associação de transtornos como ansiedade e depressão vinculados ao trabalho;
- Associação entre sedentarismo e atividades remotas;
- Existência de relacionamento pessoal com os colegas de trabalho.

Os resultados corroboram a associação das variáveis descritas no Quadro 1 como fatores determinantes para a qualidade de vida no trabalho, mostrando que trabalhadores que tiveram suas necessidades supridas tendem a optar pelo modelo remoto, enquanto aqueles que não tiveram essas variáveis satisfeitas tendem a aderir a um modelo de trabalho presencial.

Compete à empresa adotar estratégias para ajustar a organização às demandas de seus colaboradores, compreendendo as características individuais de sua equipe e implementando iniciativas internas com o objetivo de resolver possíveis questões que surjam na dinâmica da empresa. A realização de pesquisas internas de satisfação pode efetivamente identificar os desafios enfrentados pelos funcionários. Ao tomar medidas para abordar esses problemas, é possível aprimorar a qualidade de vida dos trabalhadores e adaptá-los a um modelo de trabalho que esteja mais alinhado com suas preferências.

Essa iniciativa será de significativa importância tanto para os gestores quanto para o departamento de Recursos Humanos da empresa, uma vez que ela efetivamente ajudará a

aprimorar o bem-estar dos colaboradores e em ajustar a situação daqueles que estejam insatisfeitos com o atual formato de trabalho da organização.

## 8. REFERÊNCIAS

ADERALDO, Igor; ADERALDO, Carlos; LIMA, Afonso. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, Edição Especial, Artigo 8, Rio de Janeiro, Set. 2017

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18160/estrategias-de-recursos-humanos-e-gestao-da-qualidade-de-vida-no-trabalho--o-stress-e-a-expansao-do-conceito-de-qualidade-total> Acesso em: 19 mar. 2023

ANDRADE, L. L. S. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de Qualidade de Vida no Teletrabalho**. Dissertação de mestrado (Gestão Pública), Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38921> Acesso em 19 mar. 2023.

BENAVIDES, F. G. et al. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/#> Acesso em 21 mar. 2023.

BERGAMASCHI, A. B.; NETTO FILHA W. R.; ANDRADE, A. R. Home Office: solução para aumento de produtividade no INPI. **European Journal of Applied Business Management**, V.4, Nª 3,p. 30-45, 2018. Disponível em: <http://nidisag.isag.pt/index.php/IJA/M/article/view/324> Acesso em: 18 mar. 2023.

EDUCAPES, unidade 06: Qualidade de vida no trabalho (qvt). **CAPES**. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/175247/25/texto%20base%20semana%2006.pdf> Acesso: em 21 mar. 2023.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília (DF): Edições Ler, Pensar e Agir, 2011. Disponível em: <http://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf> Acesso em: 28 set. 2021.

FERREIRA, M.C. Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, Porto , v. 11, n. 2, p. 28-35, dez. 2015. Disponível em: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S1646-52372015000200003&script=sci\\_abstract&tlng=fr](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S1646-52372015000200003&script=sci_abstract&tlng=fr). Acesso em: 18 jul. 2023

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

JACOBINA, O. M. P.; COSTA, L. F. “Para não ser bandido”: adolescentes em conflito com a lei e trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 95-110, dez. 2007. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scieloh.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172007000200008](http://pepsic.bvsalud.org/scieloh.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172007000200008) Acesso em: 20 mar. 2023.

IBGE, PNAD- Covid-19. **IBGE**. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticasexperimentais/2988-np-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-pnad-covid19/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html?=&t=o-que-e> Acesso em: 20 mar. 2023.

IPEA. Teletrabalho pode chegar a 22,7% das ocupações nacionais, aponta estudo. **IPEA**. Junho 2020. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=35648:2020-06-02-22-54-18&catid=437:publicacoes-coronavirus&directory=1](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35648:2020-06-02-22-54-18&catid=437:publicacoes-coronavirus&directory=1) Acesso em: 19 mar. 2023.

JORGE, S.M; CORRÊA, D.A; GIULIANI, A.C; A Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Multidisciplinar Sobre Sua Complexidade e Dimensão in Congresso de PósGraduação, 5, 2007, Piracicaba. **Ensaio** [...] Piracicaba: UNIMEP, 2007. Disponível em: <http://www.unimep.br/phpg/mostracademica/anais/5mostra/.pdf> Acesso em: 16 mar.2023.

LIMONGI-FRANÇA A. C. . **Interfaces da Qualidade de Vida no Trabalho na Administração de Empresas: Fatores críticos da Gestão Empresarial para uma nova competência**. Tese apresentada à Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP para o título de Livre-Docência. São Paulo, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod\\_resource/content/1/LIMONGIFRAN%C3%84%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod_resource/content/1/LIMONGIFRAN%C3%84%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf) Acesso em: 22 mar. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

HALL, D. T. **The Career is Dead, Long Live the Career: A Relational Approach to Careers**. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing: Porto Alegre:Bookman, 2011**.

MARTINEZ, M.; PARAGUAY, A. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 59-78, 1 dez. 2003. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851> Acesso em: 20 mar. 2023.

MINISTERIO DA SAÚDE. Dicas em saúde – Qualidade de vida em cinco passos. **Ministério da Saúde**. 2013. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/dicas/260\\_qualidade\\_de\\_vida.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html). Acesso em: 22 mar. 2023.

MOURA, Narlyana Muniz da Silva de. **Percepção dos docentes de graduação tecnológica em gestão que estão em atividade home office sobre a qualidade de vida no trabalho durante a quarentena causada pela Covid-19**. Fortaleza. 2020. 35 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em administração) - Centro Universitário Fametro, Fortaleza, 2020.

Disponível em: <http://repositorio.unifametro.edu.br/bitstream/123456789/172/1/NARLYANA%20MUNIZ%20DA%20SILVA%20DE%20MOURA%20TCC.pdf> Acesso em: 19. mar. 2023.

GRANT, R. M. Perspective - **The knowledge-based view of the firm**. Strategic Management Journal, v. 17, n. 2, p. 15-17, 2007.

HACKMAN, J. R.; LAWLER, E. E. **Employee reactions to job characteristics**. Journal of Applied Psychology, v. 55, n. 3, p. 259-286, 1971.

WESTLEY, F.; MINTZBERG, H. **Visionary leadership and strategic management**. Strategic Management Journal, v. 10, n. 1, p. 17-32, 1989.

LUTHANS, F. Positive organizational behavior: **Developing and managing psychological strengths**. Academy of Management Executive, v. 16, n. 1, p. 57-72, 2002.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **Motivation through the design of work: Test of a theory**. Organizational Behavior and Human Performance, v. 16, n. 2, p. 250-279, 1976.

WALTON, R. E. **Quality of working life: What is it?** Sloan Management Review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

**Understanding MANOVA** Disponível em: <https://support.minitab.com/pt-br/minitab/21/help-and-how-to/statistical-modeling/anova/supporting-topics/basics/understanding-manova/>. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRUCE, P.; BRUCE, A. **Estatística Prática para Cientistas de Dados**. São Paulo: Editora, 2019.

PEREIRA, E. F. et al. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Rev. bras. educ. fís. esporte**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241-250, Jun. 2012. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1807-55092012000200007&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1807-55092012000200007&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em: 21 mar. 2023.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu, v. 67 2, n. 02, p. 75-96, 2015. Disponível em: <https://portalidea.com.br/cursos/qualidade-de-vida-ano-trabalho-apostila04.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2023.

SAP CONSULTORIA. **Pesquisa Home Office 2018. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades**. 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2018/12/PESQUISA-SAP-REDUZIDA.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2023.

SANTOS, Anna Karollyne Moreira. **O avanço do teletrabalho no Brasil**. 2021. 29 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/12345678933348/4/Avan%C3%A7oTeletrabalhoBrasil.pdf>. Acesso em: 19. abr. 2023

TAVARES, F. M. B. Apontamentos sobre o conceito de qualidade de vida: revisões, cruzamentos e possibilidades críticas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta

Grossa, v. 03, n. 02, p. 23-32, Jul./dez. 2011. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1067/771> Acesso em: 18 mar. 2023.

VECCHIA R.D. et al. Qualidade de vida na terceira idade: um conceito subjetivo. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, Botucatu, p. 246-252, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/rbepid/2005.v8n3/246-252/pt/#ModalArticles> Acesso em 18 mar. 2022.

## **9. APÊNDICES**

### **9.1. QUESTIONÁRIO PARA SER APLICADO**

#### **Etapa 1: Perfil sociodemográfico e profissional**

##### **1. Gênero**

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não informar

##### **2. Faixa etária**

- Inferior a 20 anos
- Entre 21 a 30 anos
- Entre 31 a 40 anos
- Entre 41 a 50 anos
- Acima de 51 anos

##### **3. Estado civil**

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- Divorciado(a)
- Viúvo(a)

##### **4. Escolaridade**

- Nível médio completo
- Nível superior incompleto
- Nível superior completo
- Pós graduação

##### **5. Renda familiar**

- Inferior a 2 salários mínimos
- Entre 2 e 4 salários mínimos
- Entre 4 e 10 salários mínimos
- Entre 10 e 20 salários mínimos
- Superior a 20 salários mínimos

##### **6. Quantas pessoas moram na casa**

- Moro sozinho
- 2
- 3
- 4
- 5 ou mais

**7. Possui filhos(as) que residam no mesmo local de trabalho**

- Sim  
 Não

**8. Outras pessoas, mesmo que ocasionalmente, se encontram em casa no meu horário de trabalho**

- Sim  
 Não

**9. Tempo de empresa**

- Inferior a 1 ano  
 1 a 2 anos  
 3 a 4 anos  
 5 anos ou mais

**10. Cargo que ocupa****Etapa 2: Em relação a qualidade de vida no trabalho****11. Para a realização do meu trabalho utilizo**

- Notebook  
 Desktop  
 Celular

**12. Consigo trabalhar em locais distintos (levar o equipamento e desempenhar as funções em outro lugar)**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**13. Costumo acompanhar o celular fora do horário de expediente**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**14. Posso um cômodo separado para desempenhar minhas funções (escritório em casa)**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**15. Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**16. Consigo manter concentração na realização do teletrabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**17. Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no teletrabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**18. Realizo minhas atividades em um horário determinado (registro de ponto)**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**19. Estou satisfeito(a) com a minha remuneração em função das horas trabalhadas**

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**20. Estou satisfeito(a) em relação aos benefícios extras (alimentação, refeição, transporte, auxílios em geral) que a empresa oferece**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**21. Estou satisfeito(a) com a minha quantidade de horas trabalhadas**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**22. Estou satisfeito(a) quanto às tecnologias e equipamentos que a empresa oferece (computadores, acessórios, materiais ergonômicos, internet, softwares)**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**23. Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**24. Recebo feedback sobre as atividades desempenhadas em teletrabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**25. Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**26. As orientações que recebo são suficientes e claras para a realização das atividades**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**27. Meu ambiente de teletrabalho é saudável e confortável**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**28. Possuo autonomia (oportunidade de tomar decisão, organização das tarefas, horários) em meu espaço de trabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**29. Minhas metas de trabalho estão adequadas para a execução do teletrabalho**

1 2 3 4 5



Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**30. As demandas do trabalho são estáveis**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**31. Estou satisfeito quanto às oportunidades de crescimento profissional**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**32. A empresa oferece suporte para as minhas atividades de teletrabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**33. Percebo comprometimento da minha equipe e colegas de trabalho (sentimento de coletividade, ajuda mútua para atingir os objetivos)**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**34. Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**35. Sinto-me satisfeito(a) ao realizar as minhas atividades em teletrabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**36. Percebo a valorização do resultado do meu trabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**37. Sinto que trabalho mais horas por dia no modelo de teletrabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**Etapa 3: Em relação às vantagens e desvantagens do teletrabalho**

**38. Sinto que o teletrabalho proporciona, mesmo eventualmente, sensação de isolamento**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**39. Me sinto mais produtivo(a) no modelo de teletrabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**40. O teletrabalho me proporciona mais tempo com família/amigos e com atividades de lazer**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**41. Interrompo minhas atividades de trabalho para realizar tarefas domésticas**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**42. A empresa me proporciona ajuda de custo (gastos com energia elétrica, internet, telefone, outros)**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**43. O compartilhamento do ambiente doméstico com as minhas atividades me prejudica no trabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**44. Sinto que tenho mais qualidade de vida no teletrabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**45. Tenho momentos de ansiedade ou depressão associados ao teletrabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**46. Relaciono o teletrabalho com um maior nível de sedentarismo**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**47. Sinto falta de me relacionar pessoalmente com meus colegas de trabalho**

1 2 3 4 5

Discordo totalmente ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) Concordo totalmente

**48. Se puder escolher, qual modelo de trabalho você prefere?** Presencial Híbrido Teletrabalho**49. Quando penso em teletrabalho na minha empresa, o que me causa mal-estar é**

---

---

**50. Quando penso em teletrabalho na minha empresa, o que me causa bem-estar é**

---

---

## 9.2. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está convidado a participar da pesquisa “Qualidade de vida no teletrabalho: os impactos do home office e as percepções dos(as) trabalhadores(as)”, coordenada pelo/a professor/a Dra<sup>a</sup> Andrea Poletto Oltramari (andrea.oltramari@ufrgs.br), com a participação de Luca Bevilacqua Chaim, (lucabevilacquachaim@gmail.com, (51) 993440745 da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. O objetivo principal do projeto de pesquisa é analisar os efeitos do teletrabalho na qualidade de vida no trabalho sob a ótica dos(as) trabalhadores(as).

A participação consiste em responder um questionário online com aproximadamente 12 minutos de duração, na qual serão coletadas informações a respeito da sua percepção a respeito dos efeitos do teletrabalho na qualidade de vida no trabalho. Os riscos de participação na pesquisa são cansaço ou desconforto ao responder às perguntas. Você poderá parar a entrevista a qualquer momento, bem como não responder a qualquer uma das perguntas. Você também poderá retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo algum. O benefício de participação na pesquisa será a contribuição com o estudo na área. Se autorizado por você, a entrevista será gravada digitalmente e depois transcrita. A gravação e a transcrição ficarão armazenadas em um notebook pessoal, com acesso exclusivo à equipe de pesquisa, mediante login com senha, por cinco anos. Após esse período os dados serão apagados. Seu nome não constará em nenhum arquivo, visando a garantia de manutenção de seu sigilo e privacidade, exceto quando houver sua manifestação explícita em sentido contrário, mesmo após o término da pesquisa. Ainda que essas precauções sejam tomadas, alertamos para o risco de eventual vazamento de dados ou corrompimento dos arquivos.

Não haverá qualquer pagamento por sua participação na pesquisa e tampouco estão previstas despesas para a sua participação, que acontecerá em seu local de trabalho em momento de sua escolha a ser combinado com os pesquisadores. Ainda, você terá direito a indenização por eventual dano causado por sua participação.

Ao assinar esse Termo, você está ciente do acima exposto e concorda com a sua participação na pesquisa. Uma via deste Termo assinado por si e pelo pesquisador lhe será entregue antes da participação na pesquisa.

Porto Alegre, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

\_\_\_\_\_  
Pesquisador responsável

\_\_\_\_\_  
Participante



### 9.3.2. ERROR MATRIX

Consigno trabalhar em locais distintos (levar o equipamento e o desempenho ar as	Costumo acompanhar para tarefas profissionais fora do expediente	Possuo um cômoo separado para desempenh ar minhas funções (escritório em casa)	Consigno manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer	Consigno manter concentraçã o na realizaçã o do teletrabalho	Consigno conciliar minha vida pessoal com a realizaçã o no teletrabalho	Realizo minhas atividades em um horário determinado (registro de ponto)	Estou satisfeito(a) com a minha remuneraçã o em horas das horas trabalhadas	Estou satisfeito(a) em relaçaõ es extras (alimentaçã o, refeiçã o, transporte,	Estou satisfeito(a) com a minha quantidade de horas trabalhadas	Estou satisfeito(a) quanto às tecnologias e equipamentos os que a empresa oferece	Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado	Recebo feedback sobre as atividades desempenh adas em teletrabalho	Há qualidade na comunicaçã o entre os membros da equipe	As orientaçõ es que recebo são suficientes e claras para a realizaçã o das atividades	Meu ambiente de trabalho é saudável e confortável	
Consigno tral	171,485	-17,681	18,536	40,803	3,932	32,558	7,065	0,294	4,853	-0,102	14,741	16,957	-4,502	-3,151	1,493	5,145
Costumo ac	-17,681	283,304	-14,432	14,253	-0,284	22,368	70,488	-22,293	-20,783	35,417	-34,124	-9,916	0,102	4,051	31,967	-2,273
Possuo um	18,536	-14,432	442,735	114,113	56,983	77,000	11,301	87,586	94,328	62,596	79,284	148,716	34,642	26,121	-2,795	90,436
Consigno ma	40,803	14,253	114,113	191,122	74,443	98,236	47,413	68,486	77,542	77,336	72,262	95,846	27,428	24,964	18,618	70,182
Consigno ma	3,932	-0,284	56,983	74,443	128,559	69,950	15,600	29,407	19,486	14,702	37,708	56,542	7,579	18,440	19,797	51,582
Consigno cor	32,558	22,368	77,000	98,236	69,950	141,601	55,510	53,727	57,195	54,910	37,046	57,518	24,230	24,965	19,547	56,145
Realizo min	7,065	70,488	11,301	47,413	15,600	55,510	350,035	12,413	69,415	63,622	14,549	15,276	50,317	31,909	4,132	10,000
Estou satisfi	0,294	-22,293	87,586	68,486	29,407	53,727	12,413	211,886	132,251	73,427	84,371	66,101	35,410	35,055	30,054	62,600
Estou satisfi	4,853	-20,783	94,328	77,542	19,486	57,195	69,415	132,251	300,803	89,736	147,213	96,281	76,950	86,675	46,594	51,655
Estou satisfi	-0,102	35,417	62,596	77,336	14,702	54,910	63,622	73,427	89,736	187,922	54,151	45,612	52,162	19,081	29,469	37,545
Estou satisfi	14,741	-34,124	79,284	72,262	37,708	37,046	14,549	84,371	147,213	54,151	256,778	88,154	66,628	94,614	71,260	71,255
Realizo min	16,957	-9,916	146,716	95,846	56,542	57,518	15,276	66,101	96,281	45,612	88,154	171,993	49,409	36,905	29,111	91,927
Recebo feec	-4,502	0,102	34,642	27,428	7,579	24,230	50,317	35,410	76,950	52,162	66,628	49,409	260,348	103,674	87,465	46,291
Há qualidad	-3,151	4,051	26,121	24,964	18,440	24,964	24,964	31,909	35,055	36,905	36,905	109,674	162,587	94,182	51,545	148,018
As orientaçõ	1,493	31,967	-2,795	18,618	19,797	19,547	4,132	30,054	46,594	29,469	71,260	29,111	87,465	94,182	146,771	48,018
Meu ambier	5,145	-2,273	90,436	70,182	51,582	56,145	10,000	62,600	51,655	37,545	71,255	91,927	46,291	51,545	48,018	127,309
Possuo autô	-0,744	-36,900	57,518	38,730	39,625	18,841	-41,813	56,821	51,517	12,093	86,419	69,132	36,406	61,703	50,571	65,545
Minhas met	3,932	0,565	12,744	27,166	19,478	20,661	27,921	43,548	48,994	43,028	53,475	48,039	60,699	60,900	67,161	47,891
As demand	9,697	36,818	1,258	30,788	-0,379	11,197	54,833	-0,667	31,136	52,364	38,136	14,485	50,727	41,364	45,879	38,273
Estou satisfi	11,150	-47,508	89,382	69,808	29,409	37,388	-6,205	124,190	144,982	59,759	133,267	67,030	44,602	68,851	47,120	50,891
A empresa i	40,885	-19,452	71,985	64,917	17,608	44,781	27,713	75,572	145,825	40,478	122,500	82,289	57,161	67,130	47,141	46,527
Percebo cor	-2,594	-17,093	3,388	24,946	17,556	21,509	25,287	30,128	63,984	22,613	65,509	21,565	63,421	85,461	63,995	41,091
Faço o meu	21,628	-4,608	9,998	52,661	57,801	64,031	15,191	8,352	43,765	3,166	30,048	40,365	28,996	46,398	39,433	32,945
Percebo a v	-7,260	-11,951	44,797	32,600	25,852	40,209	-17,388	62,600	71,341	33,012	67,305	45,894	85,732	78,616	80,222	37,000
Sinto que tr	3,792	79,124	17,483	56,822	19,009	33,737	82,535	4,913	-9,313	62,349	8,822	14,913	5,772	1,136	8,723	24,545
Sinto que o	20,032	9,787	12,654	72,853	57,023	48,983	4,846	14,326	-0,135	24,401	22,406	44,073	8,934	34,267	1,994	19,436
Me sinto m	19,145	2,814	10,943	40,976	44,029	39,602	4,657	-3,661	45,469	-12,274	34,018	33,797	25,843	38,671	28,374	26,182
O teletrabal	16,587	24,902	-1,560	71,217	7,480	46,898	52,193	16,617	48,617	46,476	48,590	40,345	34,337	29,518	36,274	31,600
Interrompo r	0,904	0,780	45,781	49,510	54,309	18,166	16,705	19,910	62,763	1,695	60,078	49,442	12,507	39,104	17,761	35,600
Tenho mome	18,821	21,115	44,420	100,281	72,940	70,931	1,264	20,808	2,453	48,574	28,984	62,805	15,602	22,501	31,896	59,564
Relaciono o	37,609	12,388	18,950	71,432	9,925	37,219	7,098	11,141	-18,502	20,029	-6,970	20,744	-19,489	16,956	-5,588	-0,345
Sinto falta d	-4,817	34,193	-9,470	37,367	27,485	25,415	10,484	7,276	-6,968	11,980	20,234	-7,016	11,492	13,259	-3,545	
Possuo autonomia (oportunidade e de tomar decisão, organização das tarefas, horários) em meu espaço	-0,744	3,094	9,697	11,150	40,885	-2,594	21,628	-7,260	3,792	20,032	19,145	16,587	0,904	18,821	37,609	-4,817
Minhas metas de trabalho estão adequadas para a execução das tarefas em teletrabalho	0,565	36,818	-47,508	-19,452	-17,093	-4,608	-11,951	79,124	9,787	2,814	24,902	0,780	21,115	12,388	34,193	
As demandas do trabalho são estáveis	1,258	89,382	71,985	3,388	9,998	44,797	17,483	12,654	10,943	-1,560	45,781	44,420	18,950	-9,470		
Estou satisfeito(a) quanto às oportunidades de crescimento profissional	24,946	17,556	21,509	25,287	30,128	63,984	22,613	3,166	33,012	62,349	24,401	-12,274	46,476	1,695	48,574	20,029
A empresa oferece suporte para as minhas atividades de teletrabalho	44,781	21,509	64,031	15,191	8,352	43,765	71,341	33,012	67,305	45,894	85,732	78,616	80,222	37,000		
Percebo comprometimento da minha equipe e colegas de trabalho (sentimento de	15,191	8,352	43,765	71,341	33,012	67,305	45,894	14,913	44,073	33,797	40,345	49,442	62,805	20,744	20,234	
Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho	48,994	43,028	53,475	48,039	60,699	60,900	67,161	47,891	38,273	45,879	38,273	45,879	38,273	45,879	38,273	
Percebo a valorização do resultado do meu trabalho	31,136	52,364	38,136	14,485	50,727	41,364	45,879	38,273	45,879	38,273	45,879	38,273	45,879	38,273	45,879	
Sinto que trabalho mais horas por dia no modelo de teletrabalho	46,476	48,590	40,345	34,337	29,518	36,274	31,600	35,600	59,564	-0,345	-3,545	9,891	-2,564	-2,564		
Sinto que o teletrabalho proporciona, mesmo eventualmente, sensação de isolamento	46,476	48,590	40,345	34,337	29,518	36,274	31,600	35,600	59,564	-0,345	-3,545	9,891	-2,564	-2,564		
Me sinto mais produtivo no modelo de teletrabalho	46,476	48,590	40,345	34,337	29,518	36,274	31,600	35,600	59,564	-0,345	-3,545	9,891	-2,564	-2,564		
O teletrabalho me proporciona mais tempo com família/amigos e com atividades	46,476	48,590	40,345	34,337	29,518	36,274	31,600	35,600	59,564	-0,345	-3,545	9,891	-2,564	-2,564		
Interrompo minhas atividades de trabalho para realizar tarefas domésticas	46,476	48,590	40,345	34,337	29,518	36,274	31,600	35,600	59,564	-0,345	-3,545	9,891	-2,564	-2,564		
Tenho momentos de ansiedade ou depressão associados ao teletrabalho	46,476	48,590	40,345	34,337	29,518	36,274	31,600	35,600	59,564	-0,345	-3,545	9,891	-2,564	-2,564		
Relaciono o teletrabalho com um maior nível de sedentarismo	46,476	48,590	40,345	34,337	29,518	36,274	31,600	35,600	59,564	-0,345	-3,545	9,891	-2,564	-2,564		
Sinto falta de me relacionar pessoalmente com meus colegas de trabalho	46,476	48,590	40,345	34,337	29,518	36,274	31,600	35,600	59,564	-0,345	-3,545	9,891	-2,564	-2,564		
Consigno trab	-0,744	3,094	9,697	11,150	40,885	-2,594	21,628	-7,260	3,792	20,032	19,145	16,587	0,904	18,821	37,609	-4,817
Costumo acc	-36,900	0,565	36,818	-47,508	-19,452	-17,093	-4,608	-11,951	79,124	9,787	2,814	24,902	0,780	21,115	12,388	34,193
Possuo um c	57,751	12,744	1,258	89,382	71,985	3,388	9,998	44,797	17,483	12,654	10,943	-1,560	45,781	44,420	18,950	-9,470
Consigno man	38,730	27,166	30,788	69,808	64,917	24,946	52,661	32,600	56,822	72,853	40,976	71,217	49,510	100,281	71,432	37,367
Consigno man	39,625	19,478	-0,379	29,409	17,608	17,556	57,801	25,852	19,009	57,023	44,029	7,480	54,309	72,940	9,825	27,485
Consigno conc	18,841	20,661	11,197	37,388	44,781	21,509	64,031	40,209	33,737	48,983	39,602	46,898	18,166	70,931	37,219	25,415
Realizo minh	-41,813	27,921	54,833	-6,205	27,713	25,287	15,191	-17,388	82,535	4,846	4,657	52,193	16,705	1,264	7,098	10,484
Estou satisfi	56,821	43,548	-0,667	124,190	75,572	30,128	8,352	62,600	4,913	14,326	-3,661	16,617	19,910	20,808	11,141	7,276
Estou satisfi	51,517	48,994	31,136	144,982	145,825	63,984	43,765	71,341	-9,313	-0,135	45,469	48,617	62,763	2,453	-18,502	-6,968
Estou satisfi	12,093	43,028	52,364	59,759	40,478	22,613	3,166	33,012	62,349	24,401	-12,274	46,476	1,695	48,574	20,029	11,980
Estou satisfi	86,419	53,475	38,136	133,267	122,500	65,509	30,048	87,305	8,822	22,406	34,018	48,590	60,078	28,984	-6,970	8,910
Realizo minh	69,132	48,039	14,485	67,030	82,289	21,565	40,365	45,894	14,913	44,073	33,797	40,345	49,442	62,805	20,744	20,234
Recebo feec	36,406	60,699	50,727	44,602	57,161	63,421	28,996	85,732	5,772	8,934	25,843	34,337	12,507	15,602	-19,489	-7,016
Há qualidad	61,703	60,900	41,364	66,851	67,130	85,461	46,398	78,616	1,136	34,267	38,671	29,518	39,104	22,501	16,956	11,492
As orientaçõ	50,571	67,161	45,879	47,120	47,141	63,995	39,433	80,222	8,723	1,994	28,374	36,274	17,761	31,896	-5,588	13,259
Meu ambier	65,545	47,891	38,273	50,891												

