

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Bruna Luiza Reigert**

**Qualidade de Vida no Teletrabalho: uma análise da perspectiva de  
trabalhadores de empresas do setor de TI**

**Porto Alegre**

**2023**

Bruna Luiza Reigert

**Qualidade de Vida no Teletrabalho: uma análise da perspectiva de  
trabalhadores de empresas do setor de TI**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Administração, da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Claudia Sirangelo  
Eccel Alvim

Porto Alegre  
2023

Bruna Luiza Reigert

**Qualidade de Vida no Teletrabalho: uma análise da perspectiva de  
trabalhadores de empresas do setor de TI**

Trabalho de Conclusão do Curso de  
Graduação em Administração, da Escola  
de Administração da Universidade Federal  
do Rio Grande do Sul, apresentado como  
requisito parcial para a obtenção do grau  
de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Claudia Sirangelo  
Eccel Alvim

Aprovado em: 03/04/2023

Banca examinadora:

Prof<sup>a</sup>. Dra. Claudia Sirangelo Eccel Alvim - UFRGS

Prof<sup>a</sup>. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer - UFRGS

Porto Alegre  
2023

## AGRADECIMENTOS

Esse é o momento de olhar pra trás e agradecer todas as pessoas que de alguma forma me fizeram chegar aqui.

Aos meus pais, Solange e Alcindo, que foram o início de tudo, meus exemplos de dedicação e persistência.

À minha irmã, que me ensinou a ser forte e foi inspiração para entrar na faculdade.

Às amigas colegas de curso, Mayara e Cristiane, que foram fundamentais nessa jornada, que nosso caminho seja de muito sucesso.

À minha amiga de infância Gabrieli, que considero pra vida.

À minha amiga irmã Nicole, que encontrei pelos caminhos da faculdade, obrigada pelas palavras de apoio, esteve sempre me ouvindo e incentivando nos momentos difíceis.

Agradeço à minha orientadora, Prof<sup>a</sup>. Dra. Claudia Eccel, por ter topado a ideia deste trabalho e pelo auxílio em todo processo.

O meu muito obrigada a todos que de alguma forma estiveram torcendo por mim!

Por fim,

Dedico essa conquista aos meus avós, Marlise e Aldino, que são minha base e foram responsáveis pela pessoa que me tornei.

“Os clientes não vêm em primeiro lugar, os funcionários vêm em primeiro lugar. Se você cuidar de seus funcionários, eles cuidarão dos seus clientes.”

(Richard Branson)

## RESUMO

O surgimento da pandemia da Covid-19 em 2020 mudou a forma como o trabalho era realizado. Muitas empresas optaram por adotar o teletrabalho como forma de proteger seus funcionários da exposição à doença e garantir a continuidade de suas atividades. Um ano depois do fim do isolamento a tendência do trabalho flexível permanece. Este estudo vem com o objetivo de entender como os trabalhadores de empresas do setor da TI experienciam a qualidade de vida no teletrabalho. Para a coleta de dados foi divulgado um questionário com pessoas de interesse ao objeto de pesquisa, a participação total contou com 100 respondentes, a partir disso foi realizado um filtro que selecionou uma amostra de um grupo de 77 pessoas. Através da análise dos dados foi possível identificar as percepções dos pesquisados sobre a influência do *home office* na qualidade de vida no trabalho, tratando dos aspectos da organização do trabalho, dos fatores e dimensões da QVT e das práticas gerenciais voltadas para o bem estar do colaborador. Os resultados revelam uma melhora na qualidade de vida dos trabalhadores que realizam suas atividades em *home office*. Quando questionados, os teletrabalhadores apontam para as vantagens deste modelo de trabalho, como a redução do deslocamento e estresse no trânsito, maior proximidade com familiares e tempo disponível para atividades de lazer. Do outro lado, indicam as práticas de gestão observadas que fortalecem o bem estar dos teletrabalhadores, como o fornecimento de estrutura adequada de trabalho e ferramentas de comunicação eficazes para diminuir a tendência ao isolamento de seus funcionários, assim como atividades de integração, tanto à distância como presencialmente, para gerar e manter relacionamentos interpessoais positivos.

**Palavras-chave:** qualidade de vida no trabalho. *home office*. setor da TI.

## ABSTRACT

The emergence of the Covid-19 pandemic in 2020 changed the way work was carried out. Many companies have chosen to adopt telecommuting as a way to protect their employees from exposure to the disease and ensure the continuity of their activities. A year after the end of isolation, the flexible work trend continues. This study aims to understand how workers from companies in the IT sector experience quality of life in telework. For data collection, a questionnaire was released with people of interest to the research object, the total participation had 100 respondents, from this a filter was carried out that selected a sample from a group of 77 people. Through data analysis, it was possible to identify the perceptions of those surveyed about the influence of the *home office* on the quality of working life, dealing with aspects of work organization, factors and dimensions of QWL and management practices aimed at the well-being of the employee . The results reveal an improvement in the quality of life of workers who perform their activities at *home office*. When questioned, teleworkers point to the advantages of this work model, such as reducing commuting and stress in traffic, greater proximity to family members and time available for leisure activities. On the other hand, they indicate the observed management practices that strengthen the well-being of teleworkers, such as providing an adequate work structure and effective communication tools to reduce the tendency for employees to become isolated, as well as integration activities, both remotely as face-to-face, to generate and maintain positive interpersonal relationships.

**Palavras-chave:** quality of working life. *home office*. IT sector.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> – Aptidões e características do perfil de um teletrabalhador	22
<b>Quadro 2</b> – Características e ações de uma cultura organizacional de teletrabalho	23



## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Perfil dos Participantes	42
<b>Tabela 2</b> – Fatores de adaptação ao home office	51
<b>Tabela 3</b> – Dimensões da qualidade de vida no trabalho	58
<b>Tabela 4</b> – Relação Fatores e Dimensões x Percepção de QVT	61

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho  
CIC – Ciências da Computação  
EUA – Estados Unidos da América  
FGV – Fundação Getúlio Vargas  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
IBRE – Instituto Brasileiro de Economia  
ONU – Organização das Nações Unidas  
OSI – Occupational Stress Indicator  
PDI – Plano de Desenvolvimento Individual  
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios  
QVT – Qualidade de Vida no Trabalho  
QWB – Quality of Well-Being  
RAD – Revista Administração em Diálogo  
rPOT – Revista Psicologia Organizações e Trabalho  
SOBRAT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades  
TI – Tecnologia da Informação  
UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>12</b>
<b>2 OBJETIVOS</b>	<b>18</b>
<b>3 JUSTIFICATIVA</b>	<b>19</b>
<b>4 REVISÃO TEÓRICA</b>	<b>20</b>
4.1 Contexto Home Office e empresas do setor da TI	20
4.2 Qualidade de Vida no Trabalho e o Teletrabalho	26
4.2.1 Fatores e dimensões da qualidade de vida no trabalho	27
4.2.2 Sentido no trabalho e sentido do trabalho	30
4.3 Atuação da Gestão de Pessoas em relação a QVT	33
<b>5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b>	<b>36</b>
5.1 Metodologia de pesquisa	36
5.2 Coleta de dados	38
5.3 Perfil dos participantes	39
5.4 Amostra	40
5.5 Análise de dados	40
<b>6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b>	<b>42</b>
<b>6.1 Perfil dos participantes</b>	<b>42</b>
<b>6.2 Dimensões da QVT percebidas no home office</b>	<b>43</b>
<b>6.2.1 Organização do trabalho no modelo home office</b>	<b>43</b>
6.2.1.1 Espaço físico e de segurança	44
6.2.1.2 Autonomia	44
6.2.1.3 Participação nos processos decisórios	45
6.2.1.4 Carga de trabalho	46
6.2.1.5 Uso e desenvolvimento das próprias competências	47
6.2.1.6 Relacionamento interpessoal com colegas e superiores	49
<b>6.3 Fatores de adaptação ao home office</b>	<b>51</b>
6.3.1 Rotina familiar	52
6.3.2 Perfil teletrabalhador	55
6.3.3 Deslocamento versus tempo livre	56
<b>6.4 Práticas gerenciais de QVT no home office</b>	<b>58</b>
<b>6.5 Percepção de QVT dos pesquisados</b>	<b>61</b>
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>65</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>68</b>
<b>APÊNDICE A - ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO</b>	<b>74</b>
<b>APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO</b>	<b>80</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho ao longo do tempo em contexto e natureza, pode ser afetado por diferentes fenômenos como globalização, transformações econômicas e tecnológicas, mudanças nos processos de gestão e demandas dos consumidores (NOON; BLYTON, 2002) e a partir da transformação dos processos e das relações produtivas (VACLAVIK;SASTRE;OLTRAMARI, 2019).

Com o advento da internet e a popularização do uso de computadores e smartphones, as novas tecnologias possibilitaram que as pessoas se comunicassem de qualquer parte do mundo. Ao mesmo tempo em que o mundo se tornou mais globalizado, o acesso às tecnologias contribuiu para o acontecimento de uma nova forma de trabalho. Haubrich e Froehlich (2020, p. 168) definem que:

O *home office* caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores.

O primeiro indício do modelo *home office* surgiu em 1857 nos Estados Unidos. Naquela época, as tarefas eram desenvolvidas com o apoio de um telégrafo, sistema utilizado para transmissão e recepção de mensagens. Nessa atividade, o operador não tinha necessidade de estar presente no local para executar as demandas (GOMES, 2020). Já no Brasil, Goulart (2009) relata que a ideia do teletrabalho foi introduzida oficialmente em 20 de agosto de 1997, no Seminário *Home Office/Telecommuting-Perspectivas de negócios e de Teletrabalho para o 3º milênio*.

No site do Tribunal Superior do Trabalho encontra-se uma página dedicada a informar o público sobre o teletrabalho, os direitos previstos em lei, dicas de saúde, tecnologia e produtividade. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o teletrabalho é exposto no artigo 6º, que foi introduzido pela lei 12.551/2011. Enquanto na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) o Capítulo II-A foi especialmente dedicado ao assunto definindo o teletrabalho como “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, 2022).

Essa tendência que crescia nos últimos anos, se mostrou ainda mais forte depois da pandemia do Covid 19, que forçou a migração de vários trabalhadores para o teletrabalho. Brynjolfsson (2020 *apud* OLIVEIRA, 2022) complementa afirmando que a pandemia transformou a forma de trabalho na sociedade. Para evitar a transmissão do vírus SARS-COV-2, as pessoas precisaram se manter em casa. Muitas organizações mudaram sua forma de trabalho, e muitas pessoas passaram a trabalhar remotamente (*home office*). Essas mudanças no trabalho geraram implicações imediatas para a economia, levando a mudanças permanentes que perduraram depois da pandemia. Segundo pesquisa realizada pela SAP Consultoria em Recursos Humanos (2020), das empresas que adotaram o teletrabalho/*home office* durante a pandemia, 72% planejam manter a prática.

No contexto do Brasil, foi criada a Medida Provisória 927/2020 que “permitiu a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho independentemente de acordos individuais ou coletivos e dispensou o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho” (BRASIL, 2022). De acordo com dados coletados pelo IBGE, publicados pelo G1 (2021), dos trabalhadores ativos no Brasil, 11% exercem suas atividades laborais de forma remota. Sendo que do total dos trabalhadores em *home office*, 4,7 milhões são da Região Sudeste, o que corresponde a quase 60%(58,2%) nesta modalidade de trabalho e 18% do Sul.

Haubrich e Froehlich (2020), trazem dados da CIO (2016), empresa que gera conteúdos para líderes de tecnologia da informação. Os dados apontam que 80% das empresas que adotaram o *home office* são do setor de serviços e da indústria de transformação. Os principais setores envolvem desde a tecnologia da informação e telecomunicações (24%) até bens de consumo (8%). Já sobre os perfis das empresas brasileiras com *home office*, uma pesquisa da Soluções em Remuneração (2018) mostrou que 99% delas são privadas e apenas 1% do setor público.

Em relação à implantação dessa modalidade de trabalho, os principais benefícios identificados são: redução do custo de manutenção prédio (57%); maior produtividade (56%); menor absenteísmo (31%); redução de espaço disponibilizado ou alugado (21%); ajudou na contratação de pessoal (3%), (SAP, 2020).

De acordo com pesquisa realizada pela SAP, em parceria com a SOBRAT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (2020), com mais de 500 empresas participantes de diferentes segmentos e regiões do país, o principal objetivo das empresas que adotam a prática de teletrabalho/*home office*

regularmente foi a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores (66%). Nessa linha, Gonçalves (2018) associa os impactos positivos da implantação do *home office* para colaboradores e organizações. Dentre esses impactos, é possível destacar a melhoria da qualidade de vida do colaborador.

O trabalho remoto, como uma forma de trabalho flexível, pode proporcionar uma melhora na qualidade de vida do colaborador. O trabalhador passa a ter mais tempo em casa, podendo administrar melhor os seus horários livres e organizar a sua vida pessoal, dedicando-se às suas tarefas pessoais, atividades familiares, de lazer e descanso no horário livre, gerando um sentimento de satisfação e realização com o trabalho (FIGUEIREDO, 2008).

Segundo colaboradores que trabalham a domicílio, entre os aspectos positivos está a redução do estresse no trânsito decorrente do deslocamento nas grandes cidades, convivência com a família, flexibilidade no horário de trabalho, maior liberdade profissional, como efeito aumentando a qualidade de vida (LUNA, 2014 *apud* GONÇALVES; ALMEIDA; MOURA, 2018). Além disso, “as pessoas que realizam *home office* normalmente conseguem dar uma atenção maior para cuidados relacionados à saúde quando estão trabalhando em casa” (GONÇALVES; ALMEIDA; MOURA, 2018, p. 92).

Em contrapartida, esta prática traz alguns desafios, pois requer disponibilidade e dedicação para tal. O que acontece é que no trabalho em domicílio, os trabalhadores podem acabar confundindo e misturando o tempo de vida pessoal com as demandas constantes do serviço, muitas vezes tendo que negligenciar a sua privacidade (MENEZ, 1999). Figueiredo (2008) contempla esta perspectiva ao colocar que para o colaborador que passa a atuar em *home office*, as exigências sobre suas qualificações aumentam, já que ele fica responsável por fazer seu marketing, organizar suas finanças, ter uma boa gestão do seu tempo e organização.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo abordado por diversos autores desde a década de 50, que analisavam o modelo pela tríade indivíduo/trabalho/organização. Segundo Oliveira *et al.* (2022) a QVT pode ser entendida como um conjunto de fatores que proporcionam satisfação e bem-estar aos trabalhadores, aumentando a sua produtividade e propiciando um diferencial para a sobrevivência das organizações. Limongi França (2012) destaca que o bem-estar nas práticas de Qualidade de Vida no Trabalho, devem levar em

consideração as dimensões biológica, psicológica, social e organizacional de cada indivíduo. Certificar o reconhecimento da integridade como pessoa, cidadão e profissional.

Walton (1973) traz em seu modelo teórico as dimensões da QVT, compreendidas em: uma compensação justa e adequada, com igualdade salarial interna e externa em conjunto com benefícios; condições de trabalho, com ambiente físico adequado e salubre; oportunidades de uso e desenvolvimento das capacidades, com autonomia e possibilidade de autocontrole, conhecimento de habilidades variadas e perspectiva do processo total; integração social, com apoio dos grupos primários, igualitarismo e ausência de preconceitos.

No total são oito dimensões, no entanto, Silva e Ferreira (2013) reduzem este número a cinco categorias que são mais frequentemente adotadas em investigações sobre o tema. Apoiando-se no trabalho das autoras citadas, optou-se por escolher estas dimensões para caracterizar a qualidade de vida e bem estar no trabalho, com a finalidade de relatar os principais pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos em sua realidade de trabalho. O conjunto dessas dimensões permite avaliar tanto as condições como as práticas organizacionais, aspectos estes relacionados à satisfação e percepção dos empregados quanto aos fatores positivos do trabalho (TOLFO;PICCININI, 2001).

Em relação aos aspectos organizacionais, Boas e Morin (2015, p.15) trazem que “o trabalho e as relações que se desenrolam no ambiente de trabalho vão determinar o estado de saúde e bem-estar psicológico ou o estado de adoecimento no trabalho”, e que em caso de sofrimento psicológico, pode chegar a burnout. O trabalhador que presencia um ambiente de trabalho saudável, com níveis de cobrança/exigência e condições ambientais adequadas, tenderá a ter uma experiência positiva nas suas atividades, “proporcionando aos trabalhadores melhorias na autoestima, no desempenho, na disposição, na descoberta de novas habilidades e competências e no relacionamento interpessoal” (OLIVEIRA *et al.*, p.5).

Nas fontes pesquisadas como Spell, Anpad, Scielo e algumas revistas científicas como a Revista Administração em Diálogo - RAD e Revista Psicologia Organizações e Trabalho - rPOT, usando-se as palavras-chave qualidade de vida no trabalho, teletrabalho/*home office* e setor da TI, no período de julho/2022 até fevereiro/2023, foram localizados 60 estudos sobre o tema qualidade de vida no

trabalho, parte maior (20) incluindo o *home office* nas pesquisas. No entanto, percebe-se poucas investigações (12) realizadas em empresas do setor da Tecnologia da Informação, maioria em contratações de funcionários em trabalho remoto.

Em estudo realizado em uma empresa da área da tecnologia da informação, Silva e Volpato (2018) objetivam analisar como as práticas de qualidade de vida no trabalho contribuem para o desempenho dos profissionais. Entrevistando os colaboradores e o gestor da empresa, estudando as duas visões sobre a QVT. Nesse sentido, tratam como a qualidade de vida no trabalho é avaliada pelos colaboradores, que se sentem motivados, quando o desempenho é estimulado e acompanhado e são aplicadas ações de melhorias e inovações, tanto gerenciais como técnicas, no ambiente de trabalho, que proporcionam condições de desenvolvimento humano na realização do trabalho (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA; 1998) tornando as funções dos colaboradores mais satisfatórias (LIMA, 2004), menos estressantes e desgastantes (VASCONCELOS, 2001).

Para o gestor da empresa em questão, o investimento mais importante dentro de uma organização são “as pessoas, nós atuamos no ramo de serviços, nossa matéria prima principal são as pessoas, então, mantendo todos motivados e felizes o rendimento é muito maior” (SILVA;VOLPATO, 2018, p. 278). Além disso, relata que com as práticas e melhorias na qualidade de vida na empresa “conquistaram vários benefícios para seus colaboradores e querem ainda mais” (SILVA;VOLPATO, 2018, p. 278).

Quando se fala em qualidade de vida no trabalho, se destaca o papel da gestão em proporcionar, dentro do ambiente de trabalho, a satisfação e motivação do colaborador ao exercer sua função. Vasconcelos (2001), preconiza a QVT como uma ferramenta gerencial efetiva e necessária, tendo em vista as rotinas diárias cada vez mais estressantes e desgastantes.

A busca da organização pelo bem estar de seus funcionários, é vista na preocupação em promover um ambiente de convivência saudável, na valorização do trabalho e no cuidado com o ambiente como um todo, seja no espaço das atividades laborais ou de tempos de lazer (SILVA, 2018). Esse processo deve ser contínuo na procura de melhorias nos mais diversos setores da empresa, sem a distinção de níveis hierárquicos (FERNANDES,1996 *apud* SILVA, 2018).



O motivo principal da escolha deste tema de pesquisa foi de vivência pessoal no trabalho, visto que área de atuação da empresa onde a pesquisadora atua é a mesma abordada no estudo, onde pôde viver no dia a dia todas as experiências que o *home office* proporciona, bem como os pontos positivos e negativos apontados no questionário pelos respondentes.

Em razão do número expressivo de empresas de TI que adotaram o *home office*, optou-se por escolher **profissionais deste setor que atuam em *home office* para compreender as suas percepções quanto à qualidade de vida neste contexto**. A área de estudo foi em todo Brasil, sem delimitar regiões, para possibilitar o contato com mais respondentes para a pesquisa.

Diante das informações e do contexto apresentado, se traz a seguinte pergunta de pesquisa:

**Como os trabalhadores de empresas do setor da TI experienciam a qualidade de vida no trabalho, atuando em *home office*?**

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo Geral:**

O objetivo geral do presente trabalho consiste em identificar as percepções de trabalhadores de empresas do setor da TI sobre características e condições do trabalho que afetam a sua qualidade de vida no *home office*.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- a. Identificar as influências do *home office* na qualidade de vida, segundo a visão de trabalhadores de empresas de TI;
- b. Descrever pela visão dos trabalhadores, os aspectos organizacionais e da organização do trabalho que influenciam a sua qualidade de vida ;
- c. Identificar por grau de importância como os diferentes fatores e dimensões influenciam na percepção dos trabalhadores sobre qualidade de vida;
- d. Caracterizar as práticas gerenciais de QVT, a partir dos relatos dos trabalhadores;

### 3 JUSTIFICATIVA

As pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho datam de algum tempo e o tema vem ganhando cada vez mais espaço entre as empresas que observam seus resultados. O trabalhador deve ser levado em consideração nas decisões e estratégias gerenciais, o humano e suas necessidades. Em contrapartida, a forma como conhecíamos o trabalho antes da Covid-19 já não é a mesma.

O *home office* surgiu como uma alternativa para que as empresas não parassem suas atividades na pandemia, a migração para este modelo foi emergencial e a adaptação gradual, com o tempo muitas empresas começaram a ver vantagens em permanecer neste modelo e o *home office* virou tendência, sendo adotado como principal forma de contratação. Cada vez mais profissionais vêm buscando se alocar em vagas de trabalho flexível. A relevância do estudo parte desse cenário que cresce na contratação em trabalho remoto, mas como citado nas pesquisas é pouco explorado.

No século XXI o modelo da gestão de recursos humanos evidencia a necessidade da valorização das pessoas para permanecer em espaços competitivos gerados pela globalização (FIUZA, 2010). Considerando o espaço que o trabalho ocupa nas vidas das pessoas, que passam maior parte do seu tempo dentro das organizações, a preocupação com os fatores que podem interferir no bem estar e na qualidade de vida dos funcionários passa a ser uma preocupação cada vez mais presente nas organizações (OLIVEIRA; LIMONGI FRANÇA, 2005).

O trabalho de pesquisa buscou compreender como a qualidade de vida no trabalho é inserida em novas formas de trabalho. Visando aprofundar o conhecimento sobre como a qualidade de vida é experienciada no modelo *home office*, a partir de um recorte de trabalhadores de empresas do setor de TI, setor que mais contrata nesta modalidade (CIO, 2016). Os resultados encontrados no estudo podem servir de insumo para outras empresas que pretendam aderir ao *home office* e guiar práticas de gestão de pessoas que visem o bem estar dos teletrabalhadores.

## 4 REVISÃO TEÓRICA

Neste tópico será apresentado o contexto de estudo, a fundamentação teórica que baseia o trabalho, assim como as discussões dos principais autores sobre o assunto. O item tem três subdivisões, começando pelo contexto *home office* e empresas do setor da TI, depois vem o tópico qualidade de vida e o teletrabalho e por fim a atuação da área de gestão de pessoas.

### 4.1 Contexto Home Office e empresas do setor da TI

Em março de 2020 a ONU caracterizou a contaminação desenfreada do Covid 19 como uma pandemia. A partir daí, foram estabelecidas medidas de saúde pública, que visavam diminuir a transmissão do vírus SARS-COV-2. Entre as principais estratégias, o distanciamento social teve destaque como uma das primeiras medidas adotadas, evitando aglomerações, como também a proibição de eventos que reunisse grande número de indivíduos (PEREIRA *et al.*, 2020).

Nesse cenário de mudanças, as empresas precisaram buscar novas alternativas, para adaptar suas políticas, seus procedimentos e suas práticas de trabalho (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020). Assim o *home office*, possibilitado pelas inovações tecnológicas ao longo dos anos, foi introduzido no cotidiano de trabalho devido a emergência de uma alternativa para o isolamento social.

Encontram-se diferentes terminologias usadas pelos autores para identificar o *home office*, também conhecido como trabalho à distância, trabalho em casa, trabalho virtual, escritório virtual, teletrabalho (BELLINI *et al.*, 2011). Neste trabalho serão apresentadas suas formas diversas, conforme termo adotado pelas pesquisas, considerando-as como diferentes denominações para um mesmo fenômeno.

De acordo com Haubrich e Froehlich (2020), a adesão das empresas a esse formato de trabalho foi de forma gradativa. Dados divulgados pelo IBGE (Ipea, 2021) mostram que no começo da pandemia, entre maio e junho de 2020, apenas 10% dos trabalhadores ativos no Brasil estavam atuando remotamente. No entanto, um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Economia (Ibre) da Fundação Getúlio Vargas (Ibre/FGV), revelou um potencial maior para a prática.

Baseado na metodologia desenvolvida nos EUA por Jonathan Dingel e Brent Neiman, o estudo do Ibre/FGV calculou que “o total de trabalhadores brasileiros

empregados em funções que poderiam ser exercidas remotamente, entre formais e informais, era de 24,2 milhões, 25,5% do total de ocupados em 2019”. Ainda segundo dados divulgados pelo IBGE (2021), por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), dos 86,7 milhões de trabalhadores ocupados no Brasil, cerca de 34,7 milhões atuam sem carteira assinada. Na realidade brasileira, esse contingente representa 40% das pessoas economicamente ativas que estão na informalidade, onde muitas atividades exercidas têm características braçais. É válido frisar a realidade destes trabalhadores, pois muitos não possuem condições de atuar em *home office*.

Os pesquisadores Barbosa Filho, Veloso e Peruchetti (2022) adaptaram o modelo dos EUA à necessidade de estrutura mínima necessária, muitas vezes ausente para os trabalhadores que atuam à domicílio no Brasil. Considerando a infraestrutura mínima de trabalho, o potencial de adoção do trabalho remoto no Brasil cai para 17,8%, bem abaixo da porcentagem observada nos países desenvolvidos, mas significativamente superior à proporção dos trabalhadores que efetivamente praticam o *home office* (FILHO *et al.*, 2021). O que significa que a possibilidade de aderir o trabalho em domicílio ainda é maior do que a praticada, levando em consideração a existência de uma estrutura adequada para a realização das atividades em casa.

O *home office* aparece como uma forma de trabalho flexível, decorrente das inovações tecnológicas que aconteceram nos últimos tempos. Causada pela globalização que mudou a dinâmica de mercado. O modo como as atividades eram desenvolvidas pelas pessoas mudou, de uma forma que passou a oferecer maior agilidade e flexibilidade a elas. Com isso, as organizações estão constantemente mudando para atender os interesses e se adaptar às novas realidades do mercado (GONÇALVES;ALMEIDA; MOURA, 2018).

A globalização chegou no Brasil na década de 90 e facilitou a expansão do capital e trabalho das empresas a diversos pontos do globo, possibilitando a formação de equipes multiculturais, compostas por integrantes atuando de vários países e fusos horários distintos. Além de formar uma geração criada dentro da cultura da tecnologia, interatividade e habituadas ao ambiente de inovações (CIFARELLI; SOUZA, 2016).

Em síntese, empresas da tecnologia estariam mais adaptadas ao mundo globalizado. Tratando-se de uma empresa do ramo tecnológico e provedora de ferramentas que possibilitam a integração entre diversos ambientes de trabalho, se constitui um contexto favorável para adotar práticas de teletrabalho (CIFARELLI; SOUZA, 2016). Ou seja, parece ocorrer um processo auto-promotor do teletrabalho em áreas ou empresas ligadas à Tecnologia da Informação e Comunicação, já que as ferramentas produzidas por essas tecnologias dispõem de instrumentos que viabilizam e estimulam as possibilidades de realização do teletrabalho (BELLINI *et al.*, 2011)

Para os autores referidos (CIFARELLI;SOUZA, 2016), o teletrabalho faz parte de uma nova cultura organizacional que amparada por ferramentas tecnológicas tem auxiliado as organizações na competitividade e na satisfação de seus clientes. A evolução das tecnologias da informação e das comunicações possibilitou melhores condições de atuação e destaque em um cenário mundial. Weiner, citado pelo trabalho, já tratava em seu livro *The Human Use of Human Being - Cibernetic and Society* sobre a possibilidade de interação entre pessoas geograficamente distantes trabalhando em conjunto.

“Os profissionais que atuam nessas áreas têm papel importantíssimo a desenvolver, principalmente quando a empresa ou o departamento é um fornecedor de sistemas de informação, ou seja, tem como produto o resultado final das atividades desempenhadas pelos trabalhadores em si” (BELLINI *et al.*, 2011, p. 1035)

Em relação ao perfil do teletrabalhador inserido no contexto organizacional de tecnologia, Bellini *et al.* (2011) vão traçar as aptidões e características pessoais que um profissional candidato a modalidade deve possuir, conforme Quadro 1:

Quadro 1 - Aptidões e características do perfil de um teletrabalhador

<b>Aptidões</b>	<b>Características</b>
Boa comunicação, podendo estabelecer trocas informacionais eficientes	Autodisciplina
Organização, com predisposição para formular ou assimilar uma metodologia de teletrabalho	Autoconfiança
Autonomia, exercendo assim ações pró-ativas na busca de alternativas	Bom senso

Eficácia para contribuir na solução de problemas	Independência
Gestão do tempo, definindo assim uma rotina de trabalho produtiva	Flexibilidade
Capaz de exercer sua função sem supervisão presencial direta	Adaptabilidade
Capaz de autoavaliação imparcial	Espontaneidade
Saber desenvolver ações em equipe	

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de Bellini *et al.* (2011, p. 1041)

É importante salientar que nem todas as características pessoais e aptidões citadas acima estarão simultaneamente presentes no perfil do teletrabalhador, sendo mais comum o desenvolvimento dos aspectos ausentes, ao decorrer da evolução nas suas atividades de teletrabalho (BELLINI *et al.*, 2011). Segundo Haubrich e Froehlich (2020, p. 171):

O home office não é uma tarefa exercida por todos os profissionais. Para isso é necessário apresentar autodisciplina, organização, decisão e gostar de estar sozinho para trabalhar (Hanashiro & Dias, 2002). Para Boonen (2003) os profissionais que trabalham em caráter home office precisam se automotivar, em razão de que estão expostos a desconcentrações decorrentes do espaço ao seu redor.

Uma organização considerada preparada para implementar e gerir o teletrabalho com êxito, orienta-se para uma cultura organizacional apoiada nas características e ações elaboradas no Quadro 2. Em muitas delas, o papel do gestor surge como elemento vital para a sua colocação em prática.

Quadro 2 - Características e ações de uma cultura organizacional de teletrabalho

<b>Ações</b>	<b>Características</b>
Incentivo ao teletrabalho espontâneo	Prestigiar os profissionais que se apresentem voluntariamente para o teletrabalho
Análise prévia do ambiente em que será desenvolvido o teletrabalho	Pesquisar as condições da residência, do telecentro ou do local no qual o profissional deverá desenvolver suas atividades
Estilo de vida do teletrabalhador	Considerar os hábitos e costumes do profissional interessado no teletrabalho
	Proporcionar treinamento aos

Capacitação do teletrabalhador	profissionais em teletrabalho, tanto de técnicas-operacionais, quanto de automotivação e autodisciplina
Promoção de atividades de confraternização	Viabilizar atividades presenciais coletivas entre os teletrabalhadores
Estímulo à criatividade, pró-ação e inovação	Visando melhorar cada vez mais as condições e os resultados colhidos
Implantação gradativa do teletrabalho	Formulação de um plano piloto, estudo e seleção da área, processos, atividades e os respectivos trabalhadores

Fonte: Elaborado pelo autor, adaptado de Bellini *et al* (2011, p. 1043)

Essas mudanças nas estruturas organizacionais visam conceber novas formas de trabalho para um melhor aproveitamento do potencial do trabalhador. Além de contribuir para um denominador comum satisfatório para ambos os lados: otimização de recursos, melhorias no ambiente de trabalho, diminuição de despesas e custos de infraestrutura, maximização de um ambiente colaborativo etc (BELLINI *et al*, 2011).

Para Trope (1999) os aspectos legais também precisam ser considerados na prática do *home office*, tais como: remuneração, mantendo a mesma para ambos os trabalhadores, remoto ou presencial; horário de trabalho, que pode ser fixo, facilitando o contato com a organização; oferta de material pelo empregador; instalações e manutenções necessárias para a realização do trabalho. Ou seja, é preciso levar toda a estrutura necessária para a execução das tarefas em casa, proporcionando a mesma qualidade de espaço e benefícios fora das dependências da empresa.

A implementação do *home office* nas organizações visa alcançar efeitos positivos para colaboradores e organizações. De acordo com Bellini *et al*. (2011), os benefícios do *home office* observados pelos colaboradores são em dois sentidos: técnico profissional e pessoal. No técnico profissional, percebe-se melhoria na produtividade, planejamento do tempo das atividades, disponibilidade para autoestudo e mais tempo para preparar relatórios e planos de ações. No pessoal, maior qualidade de vida, tempo para resolução de problemas pessoais práticos, autonomia para gerir o tempo, diminuição do estresse e gastos com deslocamentos e contato maior com familiares. Além disso, destaca-se também a possível redução



do absenteísmo como benefício econômico para as empresas. “Os funcionários que trabalham em *home office* faltam menos o serviço, usam menos licenças, dando, assim, retorno sobre salários” (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020, p. 171).

Em contrapartida existem alguns pontos do trabalho remoto, que se não observados pela gestão, podem impactar negativamente na produtividade e desempenho do funcionário. Para as autoras Haubrich e Froehlich (2020), as críticas se baseiam principalmente em relação ao aumento de horas trabalhadas, na transferência dos custos, na solidão e afastamento dos demais colegas e nas questões relacionadas à apropriação do espaço familiar pelo trabalho, na qual expectativas dos demais moradores devem ser negociadas e compartilhadas (GRZYWACZ; CARLSON, 2007). No lado do funcionário é perceptível a necessidade de um perfil disciplinado, cuidado com o horário que o profissional possa desenvolver as atividades e acesso a tecnologias de comunicação adequadas para que consigam se comunicar com os demais. Kugelmass (1996) vai trazer a comunicação como fator fundamental para evitar a sensação de perda de vínculo com os demais colegas e superiores, visto que a ausência ou dificuldade de comunicação pode gerar problemas que afetam a execução do trabalho, como desmotivação e aumentar a tendência ao isolamento. Além disso, para trabalhar em *home office* os funcionários precisam se automotivar, visto que estão expostos a desconcentrações presentes no espaço ao seu redor (BOONEN, 2003).

Alguns estudos apontam nível satisfatório no que se refere a aprovação dessa forma de trabalho. No geral, acredita-se que a prática do *home office* é uma opção boa para contornar o tempo de deslocamento, principalmente em cidades grandes, facilitando a vida do colaborador que reside longe da empresa. Nesse sentido, também permite o alcance maior de mão de obra, já que a contratação independe da localização geográfica (HAUBRICH; FROEHLICH). Em síntese, nota-se no mercado um cenário de mudanças rápidas na economia global, para acompanhar este ritmo, as empresas buscam aderir a novas formas de trabalho (BOONEN, 2003).

## 4.2 Qualidade de Vida no Trabalho e o Teletrabalho

Qualidade de vida no trabalho (QVT) vem do inglês *quality of working life*, as pesquisas com a temática iniciaram na década de 50, na Inglaterra (BATISTA *et al.*, 2021). Aqui no Brasil as principais linhas tiveram origem na Administração, para ser redescoberta pela Psicologia do Trabalho e outras áreas ligadas à saúde no trabalho (SAMPAIO, 2012). Entende-se este como um tema com várias ramificações, não havendo consenso entre os autores sobre uma única definição para tratá-lo.

Ao longo do capítulo iremos abordar pesquisas que analisam a qualidade de vida no trabalho por diferentes ângulos, como a motivação, satisfação e bem estar (SAMPAIO, 2012; OLIVEIRA *et al.*, 2022), o grau de participação nas decisões de gestão (SAMPAIO, 2012), o que dá sentido no trabalho e sentido do trabalho (BOAS; MORIN, 2015) e por fim as dimensões e indicadores da qualidade de vida e bem estar no trabalho (SILVA; FERREIRA, 2013).

No decorrer dos anos, quando se falava de qualidade nas empresas, o fator produção predominava. Atualmente, a qualidade consiste não apenas na qualidade do trabalho por si só, mas inclusive na qualidade de vida dos colaboradores (SILVA; VOLPATO; RONSANI, 2018). Para Nadler e Lawer (1983), a QVT é um meio usado pelas organizações para o alcance do alto nível de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo (OLIVEIRA *et al.*, 2022).

As organizações vêm entendendo mais a importância quanto às preocupações com a qualidade de vida dos trabalhadores, diante da necessidade de que o ambiente de trabalho seja cada vez mais agradável e sem estresse (OLIVEIRA *et al.*, 2022). Para responder a essas demandas, as organizações têm aumentado seus investimentos na melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida e bem estar de seus membros, buscando minimizar os efeitos deletérios que o contexto organizacional e do trabalho podem provocar nos indivíduos (SILVA; FERREIRA, 2013).

Segundo Silva e Ferreira (2013, p. 338) “as demandas do trabalho dizem respeito aos fenômenos do contexto laboral que exigem esforço físico ou psicológico do trabalhador e, conseqüentemente, implicam em custos fisiológicos e psicológicos”. Nesse sentido, Figueiredo (2008) traz a perspectiva do *home office* ao refletir que, quando o trabalhador passa a praticar o trabalho remoto, aumentam as exigências quanto às suas qualificações, pois o mesmo deve ter capacidade para se

organizar e ter uma boa gestão do tempo. Além disso, o aumento das horas trabalhadas, a transferência dos custos, aumento da solidão e apropriação do espaço familiar pelo trabalho, são outras questões críticas que precisam ser avaliadas no *home office* (HAUBRICH;FROEHLICH, 2020).

#### **4.2.1 Fatores e dimensões da qualidade de vida no trabalho**

De modo geral, a QVT pode ser tida como um conjunto de fatores e dimensões que proporcionam satisfação e bem estar aos trabalhadores e está diretamente ligada à produtividade e a qualidade, objetivos da organização. A prática tem como princípio propiciar uma maior humanização do trabalho, atendendo às necessidades e aspirações humanas, também busca incluir a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho (OLIVEIRA *et al.*, 2022; SAMPAIO, 2012).

O movimento humanista aspira uma concepção de organização do trabalho que considere o atendimento das necessidades humanas, e que não apenas tenha como propósito o aumento da produtividade e lucratividade. No campo da Administração, Eric Trist foi pioneiro nos estudos do conceito, que junto a pesquisadores do Instituto Tavistock, desenvolveram uma proposta de gestão e organização do trabalho inversa ao Taylorismo. Já na Psicologia (Sirgy e colaboradores, 2001) sintetizaram o modelo de QVT orientado pelas teorias de necessidades humanas, que associa a satisfação de necessidades ao comprometimento no contexto organizacional e a satisfação com a vida, no contexto individual (SAMPALIO, 2012).

As abordagens sobre a qualidade de vida no trabalho tem sido por vezes definidas sob o modo pelo qual ela é percebida pelo indivíduo e, em outras vezes, sob os aspectos que enfatizam as características do local de trabalho. No primeiro caso, a ênfase advém dos aspectos subjetivos associados aos sentimentos de satisfação com o trabalho e seu entorno, enquanto o segundo caso contempla as condições do trabalho, a tecnologia, os equipamentos e o ambiente físico (GONZÁLES; PEIRÓ; BRAVO, 1996 *apud* SILVA; FERREIRA, 2013). Para Sampaio (2012, p.123), “a satisfação com o trabalho é um indicador associado a estados internos do indivíduo e de grupos, com vistas aos elementos da organização do trabalho”. O autor traz o modelo Hackman e Oldham (1976) que explica o papel da

satisfação com o trabalho que estimula o comprometimento do indivíduo gerando um trabalho enriquecido e conseqüentemente desempenhando resultados com qualidade de vida.

Nessa discussão, Hackman e Oldham (2010) complementam dizendo que, quando os ocupantes dos cargos sentem que o trabalho é significativo, se sentem pessoalmente responsáveis pelos resultados e têm conhecimento destes, eles estariam internamente motivados para desempenhar bem suas funções. Dessler (2003) corrobora com esta perspectiva indicando o feedback como um mecanismo essencial por parte da gestão, uma vez que a avaliação de desempenho estabelece alguns padrões de comportamento e execução e sua devolutiva auxilia no crescimento e desenvolvimento profissional. Assim, pode-se dizer que a qualidade de vida no trabalho funciona como um fator motivador para os colaboradores, que aumentam seu desempenho e conseqüentemente agrega vantagem competitiva para a empresa (OLIVEIRA et al., 2022).

Para motivar as pessoas, Gil (2001) traz algumas recomendações, como “valorizar os colaboradores, reconhecer seus avanços, encorajar as suas iniciativas, oferecer incentivos, enriquecer suas funções, lhes delegarem certa autoridade, fazer avaliações, assim como promover mudanças” (SILVA; VOLPATO; RONSANI, 2018, p.260).

O último eixo da concepção humanizada da qualidade de vida no trabalho, trata a definição do bem-estar no trabalho, contextualizando o estado de saúde, que envolve não apenas o indivíduo biológico, mas também sua situação psicológica, social e espiritual (FLECK, 2000 *apud* SAMPAIO, 2012). De acordo com Orpen (1981, *apud* SAMPAIO, 2012), o bem-estar se refere a presença da capacidade da pessoa para lidar com o seu mundo e ampliá-lo, ele defende que uma vida laboral de alta qualidade é a que possibilita o crescimento psicológico e a experiência de sentimentos de bem estar.

Outra proposta igualmente relevante parte da concepção partilhada, isto é, o planejamento e replanejamento conjunto das atividades, para que os empregados possam expressar seus pontos de vista sobre os desenvolvimentos da organização. Pode-se observar melhorias na qualidade de vida no trabalho em países com organizações que praticam uma participação maior no processo decisório, Gallie (2003, *apud* SAMPAIO, 2012) cita como pontos centrais o grau de envolvimento nas

decisões, maior qualidade das tarefas (trabalho mais enriquecido e variado), oportunidade de carreira e estabilidade no emprego.

Nesse sentido, o respeito dos superiores à liberdade de expressão dos seus empregados, permitindo que os mesmos possam expressar seus pontos de vistas nas decisões sem represálias, caracteriza essa dimensão como outro fator de qualidade de vida e bem-estar no trabalho (WALTON, 1973 *apud* SILVA; FERREIRA, 2013). Segundo Warr (1987 *apud* SILVA; FERREIRA, 2013), todo e qualquer apoio dado pelos supervisores aos empregados influencia no bem-estar relacionado ao trabalho.

Silva e Ferreira (2013) trazem as dimensões do trabalho (salários e benefícios; oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências; condições físicas e de segurança no ambiente de trabalho; relacionamento e comunicação entre supervisores e empregados; relacionamento interpessoal com colegas de trabalho) que podem influenciar os indicadores (comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho e afetos positivos dirigidos ao trabalho) da qualidade de vida e bem estar no trabalho. Onde as dimensões são vistas no contexto laboral e os termos indicadores dizem respeito às atitudes, sentimentos e afetos relacionados às condições laborais.

O estado de bem estar se manifesta por sentidos cognitivos e afetivos. Nas palavras de Warr (1987, *apud* SILVA; FERREIRA, 2013), os aspectos cognitivos tem relação com a satisfação no trabalho em geral, desde com os colegas de trabalho até os supervisores e pagamento, enquanto os aspectos afetivos tratam das respostas emocionais dirigidas ao contexto de trabalho, que podem trazer sentimentos de ansiedade, entusiasmo, depressão, conforto e outros.

Sampaio (2012) traz para o debate a perspectiva de Richard Walton sobre as características de uma vida de qualidade no trabalho. Para o autor uma remuneração adequada, condições de saúde e segurança, o uso e desenvolvimento das capacidades, crescimento e segurança no emprego, interações sociais nas relações de trabalho, o respeito aos direitos do trabalho, equilíbrio entre o trabalho e espaço familiar e a importância da organização e profissão na sociedade, são aspectos importantes em um emprego com qualidade de vida.

Em análise feita no ano de 2013, Silva e Ferreira demonstram como as dimensões do trabalho afetam os indicadores da qualidade de vida e bem estar do profissional. As oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências

foi preditor positivo e significativo nos três indicadores. Uma maior autonomia na tomada de decisões, facilita o uso das próprias competências e criatividade do indivíduo que agrega um maior comprometimento afetivo com a organização, aumenta a sua satisfação com o trabalho e os afetos positivos relacionados a ele.

Os efeitos da segunda dimensão falam sobre o relacionamento e comunicação entre supervisores e empregados, que mostrou impactar na satisfação no trabalho e nos afetos positivos direcionados a ele. Nesse sentido, Walton (1973, *apud* SILVA; FERREIRA, 2013) cita o respeito dos superiores à liberdade dos empregados para exporem seus pontos de vista, sem temer represálias. Em seguida, a dimensão salário aparece como preditor positivo do comprometimento com a organização e afetos positivos com o trabalho. Um salário adequado indica uma compensação justa do trabalho realizado, além de disponibilizar condições financeiras que possibilitem um padrão de vida adequado. Por fim, as características do ambiente de trabalho podem induzir a reações afetivas, pois quando vivenciadas com frequência podem influenciar as atitudes e sentimentos sobre o trabalho e organização.

#### **4.2.2 Sentido no trabalho e sentido do trabalho**

O trabalho por si só não sofre mudanças apenas por fatores ambientais, mas também pelo valor que ele agrega às pessoas, que constroem sua identidade e os apresentam para a sociedade. Não é de hoje que muitos procuram sentido naquilo fazem, qual o seu diferencial, o que cria sua identidade perante os demais.

O sentido de trabalho está relacionado com as experiências vivenciadas nas organizações, ou seja, quando o empregado compreende aquilo que ele faz no trabalho e a real importância do que faz. Uma vez que, o significado que o trabalho tem para cada pessoa, difere com a sua percepção individual (BOAS; MORIN, 2015).

Por outro lado, Boas e Morin (2015) frisam que os impactos da organização do trabalho na saúde e no desempenho do trabalhador são determinados de acordo com o significado que as pessoas atribuem ao mesmo. Nesse sentido, as autoras apresentam um modelo de QVT que considera as características do trabalho e inclui os relacionamentos positivos em termos de organização do trabalho. Segundo o modelo, o estado de saúde ou de doença pode estar relacionado ou ser desencadeado por problemas na organização do trabalho, do trabalho em si ou nas

suas relações, e diminuir os níveis de sentido do trabalho e/ou sentido do trabalho.

No modelo de 2008, Morin propõe que se considere o sentido do trabalho, sentido no trabalho, bem-estar psicológico, sofrimento psicológico, estresse relacionado ao trabalho, presenteísmo, comprometimento organizacional, comprometimento com o trabalho e equilíbrio vida-trabalho como indicadores de qualidade de vida no trabalho.

Em outras palavras, quando o indivíduo percebe seu trabalho como positivo (atividades diárias e concretas), as condições em que o executa (de saúde e segurança, ambiente físico, as relações de trabalho, etc.) e as relações pessoais vivenciadas em seu trabalho (com seus superiores, colegas, clientes, etc.) são adequadas, ele tenderá a ver o sentido do trabalho e sentido no trabalho, assim fazendo sentir-se bem fisicamente e mentalmente. Da mesma forma, se o indivíduo percebe seu trabalho de forma negativa, ele vai tender a achar que seu trabalho não tem nenhum significado, nem mesmo o ambiente em que trabalha, o que pode acarretar a episódios de estresse ou sofrimento psicológico (BOAS;MORIN, 2015).

Na primeira hipótese, quando o trabalho é percebido positivamente, o empregado ficará inclinado a chegar no horário de trabalho, se envolver em negócios, estar vigilante ao exercer suas funções, cooperar com a equipe para atingir os objetivos e alcançar o desempenho esperado. Porém, se o trabalho for percebido de forma negativa, os resultados vão se degradando, aumentam o absenteísmo, descontentamento, desatenção, conflitos e ações minimalistas.

Boas e Morin (2015) elucidam alguns conceitos associados à qualidade de vida no trabalho:

Sentido do trabalho e sentido no trabalho: o primeiro está associado com as características do trabalho e o segundo com as relações de trabalho.

Comprometimento organizacional e comprometimento com o trabalho: o comprometimento, como estado psicológico, pode ser entendido por três componentes: um desejo (comprometimento afetivo), uma necessidade (comprometimento de continuidade) e uma obrigação (comprometimento normativo), ambos refletem na manutenção do emprego em uma organização (MEYER;ALLEN, 1991).

Estresse relacionado ao trabalho: modelo simplificado traz três tipos de fontes potenciais causadoras de estresse no trabalho, são elas: fatores intrínsecos ao trabalho, fatores psicossociais (inserindo o papel do indivíduo na organização), e os

fatores organizacionais (desenvolvimento de carreira, estruturas e clima organizacional) (COOPER, 1985).

Presenteísmo: ocorre quando a pessoa comparece ao trabalho, mesmo estando doente, o que pode afetar diretamente a QVT. O *status* de emprego é um dos exemplos que direcionam o empregado ao presenteísmo.

Absenteísmo: ausência no trabalho por diferentes motivos (Paula *et al.*, 2014).

Equilíbrio trabalho-vida privada: outro indicador importante para medir a QVT, diz respeito ao equilíbrio do tempo e as atividades de responsabilidade do indivíduo, seu trabalho e sua família.

Características do trabalho: relacionado com o sentido do trabalho, representa a busca por um trabalho que faça as pessoas sentirem-se necessárias, se realizarem como seres humanos e que façam se sentir como parte de um trabalho em comum.

Características das relações de trabalho: para um trabalho com significado, alguns aspectos devem estar presentes nas atividades rotineiras, como um ambiente que possibilite o desenvolvimento de relações profissionais positivas, tanto com colegas e superiores e ações de reconhecimento e valorização, para incentivar um comportamento produtivo e elevar a autoestima.

Segurança no trabalho: a segurança no trabalho passa um sentimento de estabilidade no emprego e interfere na capacidade de cumprir os compromissos estabelecidos. Diminui a preocupação com a permanência na organização, ajudando a evitar o estresse relacionado às expectativas futuras.

Carga de trabalho: cargas de trabalho que excedem a capacidade do indivíduo para atender as demandas, prejudicam o estado de qualidade de vida no trabalho.

Horas trabalhadas: estudos mostram que ultrapassar o limite de horas semanais estabelecido, pode levar a problemas físicos e psicológicos, confundindo o tempo que é usado para a vida profissional e a vida pessoal. Estresse causado por longas horas de trabalho e cobranças constantes de produtividade.

Segundo Morin (2008), para avaliar a qualidade de vida no trabalho é preciso considerar a importância deste (utilidade) para o indivíduo, o grau de autonomia nas atividades, como ocorre o desenvolvimento profissional, questões morais, relacionamento com colegas, superiores e clientes, se existe reconhecimento, carga



de trabalho adequada, horários e segurança no trabalho, fatores tratados acima que fazem parte da organização do trabalho.

Tal achado reforça que o impacto da organização do trabalho na saúde e no desempenho profissional pode variar de acordo com o significado do trabalho. Já que o sentido que o indivíduo dá ao seu trabalho e ambiente de trabalho está relacionado com a sua própria identidade (BOAS;MORIM, 2015).

### **4.3 Atuação da Gestão de Pessoas em relação a QVT**

É perceptível o avanço tecnológico nos últimos tempos, novas formas de trabalho e interação social vem colaborando com um novo conceito de trabalho e suas relações, fatores estes que refletem no clima organizacional das empresas (MAXIMIANO, 2007), aumentando a necessidade de repensar os modelos mentais de produtividade, gestão e motivação. No entanto, alguns gestores indicam um despreparo dos colaboradores para atuarem à distância sem supervisão, embora seja igualmente o despreparo da gestão para supervisionar as atividades dos colaboradores, longe do seu alcance (CIFARELLI, 2016).

No contexto atual, alguns estudiosos do trabalho vem se orientando para as mudanças do seu ambiente e sua organização. Para Menez (1999, *apud* OLIVEIRA *et al.*, 2022), estar disponível e poder se dedicar ao ofício (seja no âmbito formal ou informal), exige disponibilidade de tempo para tal. Porém o que costuma acontecer no regime remoto, é que os trabalhadores acabam confundindo e misturando o tempo da vida pessoal com os deveres de um trabalho constante, pois podem precisar abrir mão da sua privacidade, dispendo-se a tarefas intensificadas, precarizando o seu rendimento e afetando a saúde e bem estar.

Segundo Medeiros (2002 *apud* OLIVEIRA *et al.*, 2022), não se tem como separar a realidade pessoal da vida profissional, pois o indivíduo pensa como um todo, convivendo razão e emoção, vida pessoal e profissional. Desse modo, a atuação da gestão junto ao fator humano das organizações é essencial e um diferencial para atingir o desempenho organizacional almejado (OLIVEIRA *et al.*, 2022).

O lapso temporal das atividades previstas e o respeito pelos horários de trabalho no *home office* são fatores de atenção na busca de bons resultados,

segundo Mazzola e Honório (2012, *apud* OLIVEIRA *et al.*, 2022), a gestão deve agir de forma processual e conforme a disponibilidade dos sujeitos envolvidos.

Figueiredo (2008) referenciado por Oliveira *et al.* (2022), relata a contribuição do trabalho remoto para o aumento da qualidade de vida do colaborador, pois permite ao mesmo administrar melhor o seu tempo e possibilita organizar sua vida pessoal, dedicando mais tempo às atividades pessoais, familiares, aumentando seu senso de satisfação e realização com o trabalho.

A promoção de programas de QVT funciona como um incentivo de bons hábitos entre os funcionários, ao mesmo tempo que fortalece e facilita uma importante gestão de recursos humanos, com sensibilidade para perceber quais as condições favoráveis e motivadoras para seus colaboradores, com cooperação, confiança e regras comum em todo quadro, se dedicando ao reconhecimento de cada um pela sua contribuição ao trabalho executado (OLIVEIRA *et al.*, 2022). Silva, Volpato e Ronsani (2018, p. 262) acrescentam:

Programas de qualidade de vida e a promoção da saúde geram ao ser humano uma maior resistência ao estresse, novamente resultando em uma maior eficiência no trabalho. Já para as empresas, ao adquirirem práticas de qualidade de vida no trabalho, as mesmas são beneficiadas com um trabalho mais saudável e forte, com um índice menor de absenteísmo e rotatividade, um menor custo de saúde assistencial, melhor imagem da empresa e novamente uma maior produtividade (SILVA; DE MARCHI; 1997).

Na sequência serão ilustrados alguns instrumentos frequentemente usados para avaliar a QVT, adaptado do trabalho de Gonçalves, Almeida e Moura (2018):

*Medical Outcomes Study Short-Form Health Survey* (SF-36): escala genérica/multidimensional. Facilidade para aplicar em vários tipos de doenças, pois é composta por 8 dimensões que incluem: funcionamento físico, as limitações causadas por problemas de saúde física e emocional, o funcionamento social, a saúde mental, a dor, a vitalidade (energia/fadiga) e as percepções da saúde geral, ou seja, avalia a qualidade de vida relacionada à saúde (ALVES, 2010);

*Occupational Stress Indicator* (OSI): criado por Cooper, Sloan e Williams (1988), diz respeito aos inúmeros construtos presentes no complexo processo do estresse ocupacional. A medida é feita pelas variáveis que podem gerar stress e consequências físicas e psicológicas. No total, são 167 itens agrupados em 25 fatores. A soma dessas medidas verifica o indicador de satisfação no trabalho em geral (MARTINEZ; LATORRE, 2006);

Questionário de Satisfação no Trabalho S20/23: trata-se de instrumento de uso exclusivo de psicólogos, com propriedades psicométricas, dentro de cinco domínios ou dimensões: satisfação com a supervisão, satisfação com o ambiente físico de trabalho; satisfação com benefícios e políticas da organização; satisfação intrínseca do trabalho e satisfação com a participação (ALVES, 2010);

EUROQOL (EQ-5D): instrumento que avalia o estado de saúde. Nomeado também como EQ-5D, se baseia em cinco domínios de avaliação: mobilidade, cuidados próprios, atividade habitual, dor/desconforto e ansiedade e depressão. Cada item tem gradação 1, 2, 3 (sem problemas, algum problema e problema grave). Ele também inclui Escala Analógico Visual (EAV) na qual avalia o estado geral de saúde do trabalhador que gradua entre 0 (pior imaginável) a 100 (melhor imaginável) ) (AGUIAR *et al.*, 2008; FERREIRA, 2000);

*Quality of Well-Being Scale Self-Administered* (QWB): instrumento genérico que propõem avaliar o bem estar dos trabalhadores com base em três pontos: mobilidade, atividade física e atividade social. Também inclui uma lista de sintomas e problemas que podem interferir na QVT. A pontuação varia de 0 a 1. É uma entrevista longa e complexa e requer um aplicador treinado (AGUIAR *et al.*, 2008; FERREIRA, 2000);

Devido ao grande número de instrumentos disponíveis, optar por qual deles usar pode ser uma tarefa longa e difícil, já que os resultados do estudo podem ser influenciados por essa escolha. Portanto, a decisão de qual instrumento de medida usar depende do propósito do estudo. Analisar os indicadores e dimensões a serem medidos, pode facilitar a escolha da escala adequada (ALVES, 2010).

## 5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este item descreve os procedimentos metodológicos que foram utilizados para a realização da pesquisa, assim como o processo adotado para a análise das informações obtidas. A divisão da sessão se dará da seguinte forma, com a apresentação da metodologia de pesquisa escolhida para estudo do fenômeno, o perfil dos participantes, o instrumento usado para a coleta de dados e organização das informações, para então trazer a análise dos dados obtidos.

### 5.1 Metodologia de pesquisa

A metodologia de pesquisa dita o caminho que o trabalho irá seguir, sendo ideal para definir quais serão os processos para a coleta e a análise de dados. Ao mesmo tempo que o procedimento de pesquisa precisa atender aos objetivos do trabalho. Tendo em mente que o objetivo do trabalho é identificar as percepções de trabalhadores de empresas do setor da TI sobre qualidade de vida no *home office*, optou-se pela abordagem mista e exploratória. Mista (SANTOS *et al.*, 2017), por combinar as abordagens qualitativa e quantitativa em uma mesma pesquisa, e oferecer uma alternativa para a investigação de fenômenos complexos. Exploratória, para compreender um fenômeno que é pouco estudado (GIL, 2017).

A escolha da abordagem mista se justifica pela profundidade que os dados qualitativos trazem, contribuindo em paralelo para a compreensão dos resultados quantitativos. Os dados qualitativos e quantitativos foram coletados concomitantemente, em uma única pesquisa, visando combinar as informações obtidas nos dois métodos para complementarem-se entre si.

O método quantitativo (MICHEL, 2005), usa a quantificação na coleta de informações e no tratamento, trazendo resultados exatos por meio de técnicas matemáticas. Já a análise qualitativa (NEVES, 1996), permite a interpretação das descrições dos pesquisados e considera fenômenos presenciados no dia a dia, que por sua vez têm a natureza dos dados que o pesquisador qualitativo busca em sua pesquisa. A combinação destes dois métodos produz dados complementares para uma interpretação mais completa e abrangente sobre o fenômeno estudado. (SANTOS *et al.*, 2017).

Já de acordo com Gil (2017), a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, visando torná-lo mais explícito ou ainda para formular hipóteses. Seu planejamento tende a ser mais flexível, visto que procura observar e compreender os mais variados aspectos do fenômeno estudado.

Devido a existência de diferentes definições para tratar da qualidade de vida no trabalho, optou-se por usar como base as dimensões mais frequentemente utilizadas para este fim (SILVA; FERREIRA, 2013), que são: salários e benefícios, oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências, condições físicas e de segurança no ambiente de trabalho, relacionamento e comunicação entre supervisores e empregados e por último relacionamento interpessoal com colegas de trabalho. Segundo as autoras, a análise das dimensões representa as percepções dos indivíduos sobre as condições do contexto laboral e refletem nas suas atitudes, sentimentos e afetos para com o seu trabalho. O sentimento de bem estar então surge como uma consequência subjetiva de qualidade de vida no trabalho.

Para a análise das dimensões da qualidade de vida no trabalho foi elaborado um questionário, composto por perguntas abertas e fechadas, usando a escala de Likert como medida para algumas questões fechadas referente à satisfação e avaliação de qualidade (excelente, bom, ruim, péssimo). A escolha pela maioria de perguntas fechadas foi considerada devido a extensão do questionário que teve o objetivo de abordar o máximo de elementos trabalhados na revisão teórica. Essa técnica é muito utilizada em pesquisas com respostas pontuais e objetivas, de fácil preenchimento e rápida conclusão, o que faz aumentar a adesão do público alvo. Os instrumentos específicos de mensuração de qualidade de vida mencionados anteriormente (na seção 4.3) não foram aplicados devido sua característica de necessidade de contato presencial com os respondentes e de sua complexidade.

Embora a escala Likert não seja um instrumento com finalidade específica de avaliar a qualidade de vida no trabalho, a mesma permite que seja utilizada para este fim. Trata-se de uma escala, desenvolvida por Likert, a qual frequentemente é utilizada em pesquisas acadêmicas no geral, devido a possibilidade de ser aplicada em qualquer tema de estudo. A escala se divide em seis ou sete pontos, onde a extensão de resposta varia de nenhuma ou mínima importância até total ou máxima importância ou discordo totalmente e concordo totalmente. Pode ser estruturada com vários enunciados sobre um determinado ponto de vista sobre um tópico a ser

estudado e permite que o entrevistado elenque o grau de importância para cada item (SCHMIDT; DANTAS; MARZIALE, 2008);

Quanto às questões abertas, para a sua formulação foi consultado o referencial teórico, utilizado como base para criar um roteiro que atendesse os elementos trabalhados. Nestas perguntas foi permitida abertura para que os respondentes descrevessem livremente sobre suas experiências, as quais dizem respeito a alguns aspectos considerados de maior relevância para a análise da qualidade de vida no teletrabalho, como a influência da realização do trabalho em domicílio sobre a rotina familiar da casa e também a eficácia dos métodos de comunicação usados com colegas e superiores, para evitar a tendência ao isolamento. Além disso, outras questões também permitiram preenchimento livre, mas com o objetivo de coletar informações estatísticas mais exatas como idade, curso, tempo de atuação em *home office* e afins.

A coleta de dados se deu por meio da aplicação do questionário com os participantes relevantes ao objeto de pesquisa, a partir da seleção de um grupo com características comuns. As respostas das questões abertas, mais elaboradas, visaram proporcionar os dados necessários para analisar as percepções da amostra pesquisada (GIL, 2008). O questionário foi desenvolvido com base no referencial teórico do estudo e dividido em quatro partes. A primeira parte com o objetivo de traçar o perfil do respondente. A segunda parte buscou caracterizar o ambiente de trabalho em domicílio, tanto estrutura física quanto relações familiares. A terceira parte objetivou conhecer as percepções dos trabalhadores sobre a importância das principais iniciativas referente à QVT e evidenciar as práticas gerenciais que promovem um ambiente de saúde e bem estar na visão dos colaboradores.

## **5.2 Coleta de dados**

O processo da coleta de dados se deu início com a aplicação de um questionário (Apêndice A) composto por perguntas abertas e fechadas, que buscou entender o perfil dos respondentes, características, hábitos, opiniões e a organização que atuam. Usando a abordagem quantitativa nas perguntas fechadas para quantificar os dados, a partir de uma amostra que permite generalizar os resultados para representar o público-alvo em geral, em conjunto com a abordagem

qualitativa nas perguntas abertas, que são mais abrangentes e podem fornecer opiniões que complementam perguntas anteriores.

Segundo Chaer, Diniz e Ribeiro (2011), o questionário é uma técnica bastante viável quando o estudo aborda problemas dos quais o objeto de pesquisa visa questões de cunho empírico, envolvendo opinião, percepção, posicionamento e preferências dos entrevistados. Assim, se tratando de estudo empírico, essa técnica fornece informações sobre as realidades vivenciadas. As questões abertas qualitativas colaboraram nesse sentido, pois os respondentes podem elaborar suas próprias respostas, permitindo ampla liberdade ao respondente para expressar seu ponto de vista, descrever perspectivas pessoais e agregar atributos que considera relevantes em relação à questão (GIL, 2008).

Dentre as vantagens do uso da técnica do questionário, Gil (2008) frisa a possibilidade de atingir um maior número de pessoas, independente da área geográfica, já que permite o envio virtual, garante o anonimato dos participantes, permite que as pessoas escolham o melhor horário para responder as questões e não deixa influenciar o entrevistador pelas opiniões e aspecto pessoal do entrevistado.

### **5.3 Perfil dos participantes**

Os participantes da pesquisa são profissionais contratados em empresas do setor da TI, selecionados independentemente do cargo ou nível que ocupam na organização, abrangendo as funções de estagiários e efetivos (líderes e gerentes), com contratação por CLT. Optou-se por restringir os contratos de CLT, pois se entende que estes casos trazem obrigações trabalhistas e benefícios que serão abordados no estudo. Estes trabalhadores estavam exercendo suas funções em *home office*, seja no regime híbrido ou integral, com perspectiva de se manter no teletrabalho.

O contato ocorreu por meio de disparo de e-mail, solicitando a COMGRAD dos cursos de Administração e Ciências da Computação para direcionar aos alunos que estiveram ou atuam em empresas do setor da TI, em regime *home office*. O link de acesso às perguntas foi disponibilizado no e-mail em questão. A pesquisadora também fez uso das redes sociais como meio de prospectar maior número de participantes, compartilhando com seus seguidores o link para o questionário.

## 5.4 Amostra

Optou-se por limitar a amostragem a trabalhadores que já atuaram em *home office* e que permaneceram nesta modalidade, sendo a participação direcionada especialmente para contratados em empresas do setor da TI.

A amostragem foi não probabilística e por acessibilidade, ou seja, os indivíduos foram selecionados por disponibilidade e facilidade de acesso, assumindo que os mesmos pudessem representar a população-alvo.

Após o fechamento do questionário, foram coletadas 100 respostas, durante o período maior de um mês, entre o dia 12/12/2021 até 20/01/2023. Os 100 participantes responderam todas as questões e concluíram a pesquisa. Das 100 respostas coletadas, 23 delas não foram consideradas, pois atualmente os participantes não atuam mais em *home office*.

## 5.5 Análise de dados

Após o levantamento das informações de um grupo de 100 pessoas, com interrogação indireta para conhecer seu comportamento, procedeu-se à análise das respostas por meio da tabulação e interpretação, para obter conclusões correspondentes aos dados coletados (GIL, 2008). A análise dos dados foi mista, por meio de um questionário que coletou dados quantitativos e qualitativos, para identificar a percepção dos profissionais quanto à qualidade de vida no *home office*. Para o tratamento das respostas objetivas foi utilizada técnica de estatística e a interpretação para as respostas abertas, por meio da técnica de categorização.

Na fase inicial de preparação dos dados qualitativos, foi realizada uma revisão das respostas abertas, verificando se as mesmas estavam completas e coerentes com as perguntas, visto que pode ocorrer de os participantes não terem compreendido corretamente as questões.

Para a análise quantitativa os dados precisam ser apresentados no formato de número (GIL, 2008), devido a isso, alguns dados de respostas abertas, como tempo de atuação em *home office*, foram codificados e as respostas transformadas em apenas número para possibilitar o seu processamento. Além disso, outra técnica estatística foi utilizada para as questões fechadas com as alternativas “sim” e “não”, considerando os dois extremos como opinião favorável ou contrária em relação à



pergunta. Dessa forma, as respostas marcadas com opção sim foram consideradas como opinião favorável naquele contexto, como por exemplo uma pergunta do tipo “A empresa dá autonomia para você tomar decisões que podem impactar no seu trabalho?”, as respostas afirmativas também serviram para observar atitudes favoráveis ou contrárias acerca de algumas situações, como no enunciado “Você costuma participar de atividades de confraternização à distância, estimuladas pela empresa?” e evidenciaram comportamentos dos pesquisados.

Definido o público-alvo de estudo e estabelecida a amostra que será usada para cálculo probabilístico, o primeiro passo é levantar a caracterização da amostra e avaliar o seu comportamento quanto às questões levantadas, por meio dos dados qualitativos. Os dados iniciais do questionário representam o perfil dos respondentes, suas características pessoais e profissionais, já o comportamento pôde ser avaliado nas questões de cunho favorável e contrário, citadas anteriormente. Procede-se então, ao processo de agrupamento dos atributos que parecem pertencer ao mesmo fenômeno, como por exemplo idade, sexo, escolaridade, faculdade e afins, processo conhecido como categorização. As categorias podem agrupar elementos como eventos, atores, situações, processos e cenários. Essas categorias expressam padrões que emergem dos dados coletados e são utilizadas com o propósito de agrupá-los de acordo com a similaridade que apresentam (GIL, 2008).

Cada modalidade consistiu em um processo de análise diferente, enquanto a abordagem quantitativa é objetiva e assume a existência de uma única realidade, a pesquisa qualitativa pressupõe que a realidade pode ser vista de diversas perspectivas (GIL, 2008). A análise quantitativa representa os padrões observados e os dados são agrupados por similaridade e tabelados, já a análise qualitativa antecede de uma preparação, para revisar os dados e transformá-los em algo relevante para o objetivo da pesquisa, o processo da categorização ajuda a qualificar os dados e dar um sentido mais amplo aos resultados, por meio da ligação com os conhecimentos consultados nas teorias (GIL, 2008).

## 6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A partir dos dados coletados na pesquisa, foi possível analisar e filtrar as respostas para o foco principal do estudo, trabalhadores que atuaram e permaneceram em *home office*. Em seguida é apresentado o perfil dos participantes e os resultados encontrados sobre suas experiências no *home office* e percepção sobre a sua influência na qualidade de vida.

### 6.1 Perfil dos participantes

O questionário contou com a participação de 100 respondentes, que concluíram as perguntas até o final. Deste grupo, 23 respostas foram descartadas, pois os profissionais não estavam atuando mais em *home office*. As idades que tiveram maior porcentagem foram de 23 e 30 anos, representando 10,40% e 7,80% respectivamente do total. Essa questão permitiu o preenchimento livre e contou com respondentes de até 53 anos. A faixa etária predominante foi de 20 a 24 anos, com 32%. Quanto ao gênero, 59% dos participantes são homens, 40% mulheres e 1% preferiu não se identificar.

Outra questão aberta permitiu identificar os diferentes cursos dos profissionais, participaram estudantes de Administração, Ciências da Computação, Gestão Comercial, Jornalismo, Letras, Marketing e afins. Com 42% do total, prevaleceu o curso de CIC e Administração (28%) em seguida. Entre os participantes, a maioria possui superior incompleto (58%), concluíram o superior (23%) ou estão na pós-graduação (19%). Sobre o meio de contratação, 86% possui carteira assinada e os outros 14% fazem estágio.

**Tabela 1** – Perfil dos participantes

PERFIL PARTICIPANTES		
Gênero	Quantidade	Porcentagem
Masculino	45	59%
Feminino	31	40%
Faixa etária	Quantidade	Porcentagem
20 a 24	25	32%
25 a 28	21	27%

Curso	Quantidade	Porcentagem
CIC	42	42%
Administração	28	28%
Grau escolaridade	Quantidade	Porcentagem
Superior incompleto	45	58%
Superior completo	18	23%
Pós-graduação	14	19%
Cargo	Quantidade	Porcentagem
Efetivo	66	86%
Estágio	11	14%

Fonte: Dados da pesquisa.

## 6.2 Dimensões da QVT percebidas no *home office*

A promoção da qualidade de vida no trabalho, por meio de um conjunto de atividades, visa manter um ambiente de trabalho saudável e que faça sentido ao indivíduo (BOAS;MORIN, 2015). Sendo assim, implica na criação, manutenção e melhoria das condições de trabalho, seja em suas condições físicas (higiene e segurança), como também nas dimensões subjetivas. A implementação destas iniciativas tem em vista preservar a força de trabalho dos efeitos deletérios do trabalho.

Abaixo são apresentados os resultados achados com relação às condições do trabalho no *home office* pela perspectiva dos pesquisados, assim como as dimensões de autonomia para tomada de decisões, participação nos processos decisórios, nível de carga de trabalho, oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências e relacionamento interpessoal com colegas e superiores.

### 6.2.1 Organização do trabalho no modelo *home office*

Nesta seção é feita uma análise sobre as características e particularidades apontadas pelos respondentes acerca da organização do trabalho na modalidade *home office*. Na sequência, a partir dos resultados apurados, são discutidas as percepções dos trabalhadores a respeito do ambiente de trabalho em domicílio e sua influência na qualidade de vida no trabalho.

Em relação ao tempo de experiência, 58% respondeu que atua em *home office* há mais de um ano ou até 2 anos. Outros 38% já estão na modalidade de 3 a

4 anos. O restante (8%) ingressou recentemente no teletrabalho. É perceptível uma porcentagem maior com até 2 anos de atuação, pode-se presumir que estas pessoas iniciaram as atividades entre os anos 2020 ou 2021, época em que a pandemia do Covid-19 surgiu. Também é possível reparar que uma porcentagem significativa já trabalhava em *home office* antes disso, ou seja, a prática já era conhecida, porém implementada apenas por algumas empresas.

#### **6.2.1.1 Espaço físico e de segurança**

Para a adoção do *home office* é necessário que a empresa forneça estrutura que possibilite ao funcionário executar as suas tarefas em casa, com ferramentas que facilitem o funcionamento da rede pela internet, para que os trabalhadores possam executar as suas atividades sem restrição de acesso aos servidores (HAUBRICH;FROEHLICH, 2020). Além de garantir uma estrutura tecnológica eficaz, a organização fica responsável por aplicar a ergonomia no ambiente de teletrabalho, é recomendável que a cadeira seja ajustável, a mesa de trabalho tenha altura adequada, adaptar o notebook no nível dos olhos e afins, visando o exercício do trabalho confortável, produtivo e seguro (BRASIL, 2019). Para essa questão, a maioria dos participantes da pesquisa considera que possui uma estrutura excelente (51%) ou boa (41%) com os recursos citados para o exercício do teletrabalho. Da mesma forma, o ambiente deve ser propício para se trabalhar em casa, com ventilação e boa iluminação, como afirma Boonen (2003), também é fundamental delimitar o espaço de trabalho, para evitar interferências de ruídos de TV ou interrupções dos demais moradores.

#### **6.2.1.2 Autonomia**

A respeito do grau de autonomia na tomada de decisões, 92% dos pesquisados julgam que têm liberdade para decidir sobre questões que podem impactar no seu trabalho em domicílio. Esse fator é complementado por outras características pessoais que devem existir no profissional teletrabalhador, como flexibilidade, autoconfiança, independência e espontaneidade. Reforçando outra aptidão citada por Bellini *et al.* (2011) de um perfil proativo na busca de soluções.

Sobre essa questão, foram analisados dois perfis que manifestaram opinião em perguntas abertas. Ambos indicaram que possuem autonomia sobre seu trabalho e destacaram esse fator como muito importante para a adaptação ao *home office* (Tabela 2, seção 6.3). Estes participantes complementaram suas respostas trazendo a autonomia como um elemento positivo da rotina do teletrabalho:

PARTICIPANTE 76: Alguns aspectos positivos como maior liberdade para criar a sua rotina de trabalho.

PARTICIPANTE 48: Sempre positivo,mas acredito que varia de empresa para empresa. A minha atual é bem flexível, temos horário, mas intercalados com rotinas domésticas leves e o trabalho da empresa em si. A rotina em geral ficou bem mais dinâmica e menos estressante

Nota-se pelos trechos acima que a autonomia é atribuída como uma característica do modelo *home office*. O que pode ser complementado por Figueiredo (2008) que defende que a flexibilidade do trabalho remoto permite ao trabalhador uma melhor administração e gestão do seu tempo, podendo decidir como usufruir dos seus horários livres.

Ainda de acordo com Walton (1973), ao conceder maior grau de autonomia, isto é, o controle sobre o próprio trabalho, abre-se possibilidade para que profissional faça uso de suas habilidades ao desempenhar suas tarefas, buscando metas que lhe instigam e desafiam, tornando o trabalho significativo e prazeroso (BOAS;MORIN, 2015), o que afeta positivamente a qualidade de vida e bem estar no trabalho. O trabalhador passa a se sentir pessoalmente responsável pelas consequências e resultados das atividades que executa, dando maior sentido ao trabalho que realiza (HACKMAN;OLDHAM, 1975).

Na análise dos dados coletados, esta variável foi trazida pela maioria (96 %) dos pesquisados que indicaram melhora na qualidade de vida no teletrabalho, sendo quase um fator decisivo, pois não esteve presente para apenas 4% dos demais respondentes.

### **6.2.1.3 Participação nos processos decisórios**

Acerca desta questão, a maioria (87%) dos trabalhadores em *home office* indicou que existe abertura para opiniões e sugestões de mudanças na empresa que estão empregados, um número similar (88%) ainda afirma que as sugestões dos

funcionários são valorizadas por seus superiores, que intermediam bem as opiniões entre colaborador e empresa (86%). No que se refere à percepção de abertura para sugestões e participação na tomada de decisões, os seguintes participantes relataram:

PARTICIPANTE 78: Tenho liberdade e espaço para conversar diretamente e a todo momento com colegas e supervisores e isso mostra um ambiente ótimo de comunicação

PARTICIPANTE 32: Onde parte do time trabalha em modo híbrido ou presencial com outra parte trabalhando exclusivamente em *home office*, ocorrem conversas e tomadas de decisão nos corredores, copa etc. que acabam excluindo a participação dos colegas em *home office*

Apesar das ressalvas citadas pelo participante 32, o mesmo apontou que na sua organização existe abertura para decisões participativas. Considerando que um dos eixos principais da QVT consiste em transformar as funções dos colaboradores mais satisfatórias (LIMA, 2004), a participação nas decisões é essencial para garantir que as decisões tomadas reflitam as necessidades, opiniões e interesse dos colaboradores.

Em seu estudo de QVT, Gallie (2003) destaca como variável positiva o grau de envolvimento efetivo no processo decisório, a abertura no processo decisório gera um senso de pertencimento ao indivíduo, que passa a se sentir reconhecido e responsável pelos seus resultados. Os dois perfis sinalizaram que sua qualidade de vida melhorou no teletrabalho, contudo em graus diferentes, sendo mais satisfatório no caso do participante 78.

Dessa maneira é possível deduzir que esta dimensão também se mostrou relevante, pois foi indicada abertura para sugestões e opiniões na maioria (92%) dos resultados onde houve percepção de melhoria na qualidade de vida no teletrabalho.

#### **6.2.1.4 Carga de trabalho**

Ao serem abordados em relação a carga de trabalho, 74% dos participantes declarou que a carga de trabalho permaneceu a mesma no modelo *home office*. Sobre os horários de expediente, 84% disse que não tiveram alterações. Ainda, a maioria dos trabalhadores (77%) alegaram que têm flexibilidade para acordos com seus chefes quanto aos horários.

Houve algumas manifestações em perguntas com resposta aberta sobre a questão. Um estudante (participante 77) destacou a flexibilidade de horário maior como um aspecto positivo de trabalhar em casa, pois permitiu conciliar a carga horária do trabalho com a universidade. Em contrapartida, outras situações negativas foram comentadas, como cobranças fora do horário e maior carga de trabalho, conforme trazem:

PARTICIPANTE 5: O trabalho remoto em si só é mais cômodo, mas a carga de trabalho parece ser ainda maior. Não consigo cumprir a hora de almoço redonda, por exemplo, sempre volto muito antes.

PARTICIPANTE 11: Negativo em questão do horário de trabalho não ser "levado tão a sério"

O nível elevado de carga de trabalho percebida acontece quando as demandas de tarefas excedem a capacidade do indivíduo para atender essas demandas (BOAS;MORIN, 2015). Como comentado pelo participante 5, quando estas demandas ultrapassam o tempo que o trabalhador tem disponível, o mesmo acaba abrindo mão de momentos de descanso para dar conta das suas entregas. A gestão deve estar atenta ao lapso temporal das atividades programadas e buscar respeitar os horários de serviço, para manter os bons resultados. Conforme atenta Oliveira *et al.* (2022), o ideal é que os superiores diretos procurem agir conforme a disponibilidade dos sujeitos envolvidos.

Contudo, mesmo os participantes que tiveram aumento da carga de trabalho (13%) no *home office*, ainda consideram que obtiveram melhora na qualidade de vida neste modelo de trabalho. Em outras palavras, o fator também não foi decisivo nesta questão, no entanto podem haver outras variáveis que influenciaram esta opinião (Tabela 4, seção 6.5).

#### **6.2.1.5 Uso e desenvolvimento das próprias competências**

Ao serem abordados se existem oportunidades adequadas de carreira oferecidas pela empresa, 74% dos respondentes concordaram com esta afirmação. Embora o nível de necessidade de crescimento seja diferente para cada pessoa, estudos mostram que o indivíduo valoriza as oportunidades de crescimento, onde possa obter conhecimento e habilidades relevantes para o cargo (HACKMAN;OLDHAM, 1975). Uma porcentagem similar (73%) relatou que os PDIs -

Plano de Desenvolvimento Individual realizados pela organização são alinhados conforme suas necessidades, neste quesito, a ação pode contribuir para a maior qualidade de vida, já que a mesma está diretamente ligada com o atendimento das necessidades e aspirações humanas, equilibrando bem estar e a saúde do trabalhador (OLIVEIRA *et al.*, 2022).

A maioria dos respondentes (83%) complementa que são realizados feedbacks sobre seus resultados e desempenho, com relação à satisfação com os mecanismos usados nesse processo, 45% estão satisfeitos, 24% muito satisfeitos e uma minoridade insatisfeitos (18%) ou muito insatisfeitos (6%). Esse resultado é coerente com o que Dessler (2003) indica, a avaliação de desempenho estabelece alguns padrões de comportamento e execução, de forma que o gestor necessita dar um feedback ao colaborador, para auxiliá-lo a crescer e desenvolver conforme as expectativas da organização, assim eliminando falhas e mantendo um bom nível de progresso. Quando perguntados quanto o feedback é importante para desenvolver seu trabalho, a maioria declarou ser muito relevante (52%) ou pelo menos relevante (36%). A satisfação com o trabalho executado funciona como um preditor positivo, que indica a busca do indivíduo por um trabalho enriquecido, consequentemente trazendo resultados com qualidade de vida (HACKMAN;OLDHAM, 2010).

Segundo modelo de Hackman e Oldham (2010) quando os três fatores acima estiverem presentes, isto é, quando o indivíduo considera seu trabalho como significativo, sente-se responsável pelos resultados e tem conhecimento dos mesmos, ele estaria atingindo experiências no trabalho com maior qualidade de vida. Gil (2001) frisa a importância das ações que valorizam os colaboradores, que reconhecem os seus avanços e encorajam iniciativas, para promover um trabalho que motiva o colaborador.

A partir dos dados comentados, pode-se confirmar por fim que a dimensão uso e desenvolvimento das próprias competências continua presente no modelo *home office*, conforme apontado pela maioria dos respondentes as organizações mantêm práticas para acompanhar o progresso do profissional, oferecendo oportunidades adequadas de carreira, realizando PDIs alinhados com as necessidades individuais e trazendo feedbacks construtivos. Ações que buscam promover maiores condições de desenvolvimento humano na realização do trabalho (LIMONGI FRANÇA, 2012).



### 6.2.1.6 Relacionamento interpessoal com colegas e superiores

Outro aspecto interessante que foi trazido pelos participantes foi a construção das relações de trabalho dentro do contexto do *home office*. Conforme Maximiano (2007) a forma como os colaboradores se sentem em relação à empresa e seus gestores, dita o clima organizacional, conseqüentemente melhorando a qualidade de vida no trabalho.

Algumas pesquisas indicam que funcionários que trabalham em *home office* possuem tendência à individualização do trabalho, podendo trazer conseqüências como isolamento social, profissional e político (HAUBRICH;FROEHLICH, 2020). Percebe-se uma certa individualização das tarefas nessa forma de trabalho. Foram identificadas determinadas falas de participantes que corroboram para essa alegação, como no caso dos participantes:

PARTICIPANTE 16: O modelo full remoto traz algumas dificuldades para a mim, em especial a dificuldade em se aproximar dos meus colegas de trabalho, já que com o trabalho presencial/hibrido você consegue se conectar mais com as pessoas que estão no mesmo ambiente que você, isso pode ser ruim pra algumas pessoas, não pra mim

PARTICIPANTE 55: Apesar de tudo isso, para que laços sejam criados, a empresa em questão, deve trabalhar de alguma maneira, para que não seja um trabalho de "cada um faz o seu" e no final do dia acabe, caso contrário, se torna uma empresa sem laços internos, com poucas amizades sendo criadas

Os trechos acima ilustram que a distância dos colegas de trabalho pode gerar uma dificuldade de proximidade para criar laços de colaboração. Para Boonen (2003) isso se deve ao fato de que as atividades que antes eram exercidas em equipe e as rotinas que acontecem nas relações em grupo, acabam sendo transportadas para um ambiente de comunicação eletrônica, ocorrendo menor relação interpessoal, formal e informal, causando isolamento.

A dimensão relacionamento e comunicação entre supervisores e empregados impacta na percepção da qualidade de vida e bem estar no trabalho e contribui positivamente para a explicação da satisfação no trabalho (SILVA;FERREIRA, 2013). Sendo assim é um ponto de atenção importante para as organizações que buscam promover a QVT entre seus funcionários.

A ausência ou dificuldade de comunicação pode gerar um sentimento de perda de vínculo com os colegas e superiores, levando a problemas que afetam a

execução do trabalho, como desmotivação e sensação de solidão (KUGELMASS, 1996). Quando perguntados sobre como é a comunicação com colegas e superiores no dia a dia, de forma geral 55% acreditam ser boa, 40% excelente, 4% ruim e somente 1% péssima. Sobre a forma como se dá essa comunicação, 67% ocorre por contato síncrono e 33% assíncrono.

As ferramentas mais utilizadas para troca de mensagens são os aplicativos de chats (Slack, Teams) e videochamadas (Google Meet, Zoom). Também foi comentado sobre a disponibilidade de troca de áudios nestas ferramentas, que facilitam a resolução de dúvidas e melhoram o entendimento do que a equipe precisa no momento. De forma geral, a proporção do grau de satisfação com a qualidade de comunicação foi maior, 58% estão satisfeitos ou 33% muito satisfeitos.

Ainda em relação a comunicação, alguns respondentes trouxeram que suas empresas praticam reuniões diárias (dailys) para facilitar a integração e troca entre as equipes. Tal achado é reforçado por Boonen (2003) que vai trazer que o incentivo à convivência com colegas e troca de informações, sejam formais ou informais, pode formar processos que venham a motivar o trabalhador a desempenhar suas tarefas.

De acordo com Morin (2008), um trabalho considerado significativo é promovido em um ambiente que desenvolve relacionamentos profissionais positivos. Nesse sentido, ao serem abordados sobre atividades de integração estimuladas pela empresa, 73% dos participantes disseram existir momentos de confraternização à distância na empresa em que trabalham, entre eles, 64% participam destes encontros.

Outro ponto observado nas respostas, foi a questão da carga horária presencial. Os dados mostram que a maioria das empresas (73%) com esse formato de trabalho não exigem a presença dos funcionários no escritório, porém algumas disponibilizam o espaço e recomendam alguns dias presenciais por semana. Alguns participantes mostraram preferência pelas trocas no presencial, pois tem maior facilidade de se conectar com os colegas, também identificou-se uma mobilização por parte dos colaboradores para combinarem os dias presenciais e trabalharem juntos.

### 6.3 Fatores de adaptação ao *home office*

Baseando-se nas assertivas do tópico anterior, pode-se considerar que os profissionais conseguiram se adaptar ao *home office*. Entre os fatores que consideram importantes para facilitar esse processo estão: a gestão do tempo, autodisciplina, flexibilidade, organização, estrutura física, autonomia, comunicação e por último supervisão direta, conforme exposto na Tabela 2. Vale salientar também a importância da organização do trabalho, que diz respeito à estruturação das atividades e das condições para que o trabalho seja realizado de forma adequada e confortável.

A tabela abaixo apresenta os fatores de adaptação ao *home office* em ordem de relevância, segundo a percepção dos pesquisados. Observando a tabela abaixo pode-se perceber que acima os respondentes destacaram as características do perfil do teletrabalhador (gestão do tempo, autodisciplina e organização) tendo as maiores porcentagens de muita importância, esse resultado vai ao encontro da teoria dos autores Bellini *et al.* (2011), que afirmam existir um perfil profissional com determinadas aptidões e características que têm maior facilidade para se adaptar a rotina do trabalho em domicílio.

Seguindo a ordem da tabela, o fator flexibilidade também teve destaque de importância para os trabalhadores se ajustarem ao *home office*, logo após vem o fator estrutura física, comunicação e por último a supervisão direta. Características estas atribuídas à organização do trabalho, o que pode explicar suas posições na tabela, visto que são fatores desenvolvidos pela gestão e não dependem dos funcionários.

**Tabela 2 – Fatores de adaptação ao *home office***

FATORES DE ADAPTAÇÃO AO HOME OFFICE					
Fator	Muita importância	Importante	Pouca importância	Nenhuma importância	Característica
Gestão do tempo	68%	27%	5%	0%	Perfil teletrabalhador
Autodisciplina	62%	26%	11%	1%	Perfil teletrabalhador
Flexibilidade	61%	32%	5%	2%	Organização do trabalho
Organização	54%	40%	6%	0%	Perfil

					teletrabalhador
Estrutura Física	53%	34%	10%	3%	Organização do trabalho
Autonomia	50%	44%	5%	1%	Organização do trabalho
Comunicação	47%	48%	4%	1%	Organização do trabalho
Supervisão direta	13%	30%	40%	17%	Organização do trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

Em resumo, o *home office* precisa ser uma atividade estruturada, que para além das questões ergonômicas e recursos materiais, exige do teletrabalhador planejamento e capacitação sobre como administrar seu tempo, autogerenciar tarefas e conciliar trabalho com vida privada (MARTINS, 2020).

### 6.3.1 Rotina familiar

No que se refere ao ambiente onde os teletrabalhadores executam suas funções, a maioria apontou trabalhar em casa. Nesse sentido, as relações que se desenvolvem nesse contexto são muito importantes, já que na maioria das vezes o local é compartilhado, também em horário de expediente. Com relação a quantidade de moradores, 55% dos pesquisados disseram residir com pelo menos mais uma pessoa ou até duas. Outros 28% declararam residir com mais 3 ou 4 pessoas. Quatro respondentes têm de 5 a 6 outros residentes em sua casa. Por fim, 13% mora sozinho.

Dentre as perguntas abertas, quando questionados sobre a influência da rotina familiar (cuidado com outras pessoas, rotina dos familiares, visitas, atividades domésticas) sobre a condução das responsabilidades do trabalho, 52% dos respondentes apontaram algumas dificuldades para conciliar as demandas da casa e dos familiares enquanto estavam executando suas tarefas. Trouxeram pontos como:

PARTICIPANTE 77: É um pouco difícil conciliar a rotina, principalmente quando se mora com mais gente. Eu estava morando com a minha mãe, irmãs e namorada durante a pandemia quando comecei o *home office* e é muito difícil atender a demanda, principalmente emocional de todo mundo. Hoje em dia é um pouco mais ameno pois me mudei pós-pandemia e moro com a minha namorada. [...] A questão do horário de almoço quando estava

mais tempo em casa também era um outro problema pois o intervalo que seria apenas para comer e descanso acaba servindo pra fazer comida, arrumar a casa, lavar louça etc.

Essa perspectiva trazida pela participante, reforça a máxima de Boas e Morin (2017) sobre a necessidade de exercitar um equilíbrio entre trabalho e vida privada. Essa dificuldade pode estar relacionada com associar o tempo entre as atividades de responsabilidade do indivíduo, seu trabalho e sua família. Ainda sobre a questão, Grzywacz e Carlson (2007) complementam dizendo que existem expectativas que devem ser negociadas e compartilhadas entre os parceiros no domínio do trabalho e da família. Conforme é abordado por outros participantes da pesquisa:

PARTICIPANTE 53: Moro com meus pais numa casa e minha vó noutra casa no mesmo pátio. Por vezes, cerca de 4 por dia, ela vem até minha casa para falar algo, o que acaba atrapalhando meu fluxo de trabalho. Meus pais trabalham fora pela maior parte do dia, de modo que fico sozinho em casa. Isso me ajuda a me concentrar.

Alguns participantes demonstraram maior facilidade para trabalhar em casa, porém destacaram que pode ser devido ao fato de estarem morando sozinho (13%) e associaram essa possibilidade a uma maior concentração e produtividade:

PARTICIPANTE 95: Moro sozinha, então é muito tranquilo focar nas tarefas do trabalho. Neste período de festas quando trabalhei na casa dos meus pais, o movimento de pessoas dentro de casa, as conversas, passos no corredor, crianças circulando, muitos foram os fatores que levaram a diminuição da produtividade em função da dificuldade de concentração.

PARTICIPANTE 27: Como moro sozinha acabo tendo pouca influência de outras pessoas em casa. Mas isso impacta principalmente para reuniões e concentração.

Grande parte (68%) dos pesquisados pontuou sobre a necessidade de um espaço próprio reservado para desempenhar bem o trabalho, como um escritório. Segundo Boonen (2003) muitos não dispõem de um espaço físico propício para o *home office*, acabam ficando expostos a distrações como ruídos (TV, música alta). Ainda para Nilles (1997) para evitar distrações dos demais moradores, é preciso conversar com os familiares para delimitar o espaço de trabalho. Conforme os participantes relatam:

(PARTICIPANTE 6: É necessário um espaço físico silencioso e definição de horários para desempenhar bem o trabalho)

(PARTICIPANTE 18: Em alguns momentos os familiares não percebem que o trabalho de forma remota exige concentração e acabam demandando tempo. Essas intervenções atrapalham um pouco o andamento das atividades)

(PARTICIPANTE 93: Eu precisei alinhar algumas regras com os meus pais, que moram comigo, pra que tudo funcionasse. Eles respeitam bastante quando estou trabalhando, evitam barulhos e interrupções)

(PARTICIPANTE 73: Tenho um filho pequeno, 6 anos, e ele super entende quando estou trabalhando, principalmente em reuniões que ele sabe que não pode interromper.)

(PARTICIPANTE 67: Leva um tempo até que haja pleno entendimento dos demais coabitantes de que a casa passou a ser também um local de trabalho)

A estrutura familiar é afetada pela introdução do teletrabalho. Não só o ambiente físico é alterado, com o uso do espaço doméstico para fins profissionais, como também ocorre a apropriação do mesmo para objetivos diferentes, trabalho e descanso (BOONEN, 2003). Quando tais aspectos são bem definidos, espaço próprio de trabalho e convivência com familiares (regras), os resultados podem ser positivos para o teletrabalhador (BOONEN, 2003). É percebido, pelos relatos dos pesquisados, motivos variados para o aumento da qualidade de vida no modelo *home office*. Dentre eles, menos tempo gasto com deslocamento até o escritório da empresa, poder estar com a família nos horários livres ou simplesmente poder estar mais à vontade em casa.

Esse resultado é coerente com o que diz Figueiredo (2008), para ele o teletrabalho contribui para o aumento da qualidade de vida do colaborador, pois o mesmo permite uma melhor administração do tempo e possibilita organizar a vida pessoal, dedicando mais tempo às atividades sociais, pessoais, familiares, esportivas e culturais. Nesse quesito, foram compartilhadas algumas situações específicas que alguns participantes vivenciaram no modelo *home office*. Para eles, o fato de poder trabalhar em casa proporcionou maior proximidade com seus familiares e permitiu usufruir do tempo disponível para cuidados necessários que em outro contexto não existiria. Os participantes mencionaram:

(PARTICIPANTE 21: Do lado positivo é bom [...] poder passar o tempo junto no intervalo)

(PARTICIPANTE 35: Sim, como os dois trabalham de casa, conseguimos fazer mais atividades domésticas com o tempo do deslocamento que sobra e cuidar melhor dos nossos animais.)

(PARTICIPANTE 25: Há momentos que eu não tenho o que fazer e não ser esperar um processo, então aproveito para adiantar algo da casa. Ou até ter mais tempo de convívio com minha esposa e gata de estimação)

Uma explicação possível para os relatos descritos é o fator da presença em casa, pois para os trabalhadores que estão no mesmo local que seus familiares permite uma proximidade maior em questão de cuidados, tempo de qualidade, apoio e ajuda dos demais moradores. Uma participante mencionou que esse fator impactou positivamente no seu trabalho e resultados. Também foi pontuado pelos participantes 58 e 7 que essa questão facilitou nas responsabilidades quanto pais e filhos:

(PARTICIPANTE 58: Sim, tenho uma bebê e tento conciliar as duas funções sem atrapalhar nenhuma, alguns dias ajuda muito trabalhar em casa, porque da sala de casa consigo trabalhar e cuidar ao mesmo tempo)

(PARTICIPANTE 7: Um período tive que cuidar da minha mãe doente, e estar em home office facilitou muito para que eu pudesse ficar com ela. Se estivesse no escritório não teria como)

(PARTICIPANTE 59: Consigo tempo de qualidade com meus familiares e vejo que isso impacta positivamente meu trabalho e meus resultados)

Como afirma Boonen (2003, p. 125) “a presença do teletrabalhador no lar pode ser uma vantagem para este tipo de trabalhador, já que o aproxima de sua família, facilitando o acompanhamento da educação dos filhos ou assistência dos familiares”.

### **6.3.2 Perfil teletrabalhador**

Figueiredo (2008) constata que as qualificações exigidas para que um colaborador possa realizar o trabalho remoto são maiores, pois o mesmo deve ter capacidade de fazer o próprio marketing, organizar sua contabilidade, ter uma boa gestão do tempo entre outras. Segundo Hanashiro e Dias (2002), o profissional deve ter um perfil de autodisciplina, organização e gostar de trabalhar sozinho. Em razão de não ter controle sobre as dinâmicas do ambiente, o teletrabalhador precisa se automotivar, visto que está exposto às descontrações ao seu redor (BOONEN, 2003). Além disso, pessoas motivadas são estimuladas a agirem, colaboradores que se sentem motivados tendem a oferecer melhores resultados às empresas (GIL, 2001).

Quando questionados sobre as características do ambiente *home office*, 92% dos pesquisados responderam que o mesmo contribui de alguma forma para a organização do trabalho. Essa questão considerou aspectos como espaço físico, flexibilidade de horários e afins. Sobre o planejamento das atividades que precisam ser entregues, como organização de horários e tempo de execução, a porcentagem foi menor, apenas 63% dos pesquisados disseram planejar as demandas do dia. Porém, 72% dos pesquisados pontuaram que costumam organizar as suas tarefas em alguma ferramenta de trabalho, usam bloco de notas, agenda e post it para anotações. Nesse sentido, Bellini *et al.* (2011) afirmam que o senso de organização e gestão do tempo auxilia na formulação de uma metodologia de teletrabalho. O trabalhador que possui essas aptidões tem mais facilidade de incorporar o teletrabalho em suas rotinas profissionais.

### **6.3.3 Deslocamento *versus* tempo livre**

Outro fator positivo trazido pelos respondentes em questão aberta, foi a redução do deslocamento até a empresa, em benefício de um tempo maior disponível para exercitar outras atividades. Tendo em vista que o questionário não possuía uma questão direta sobre deslocamento, entende-se a importância de retratar esse fator pela fala espontânea dos participantes sobre o tema. Conforme relataram os respondentes:

PARTICIPANTE 86: O que melhorou muito foi não perder tempo no trânsito. Isso diminuiu bastante meu stress.

PARTICIPANTE 15: A rotina melhorou porque removendo o deslocamento sobrou muito mais tempo para resolver outros assuntos.

Essa percepção de melhora na qualidade de vida, relacionada com a redução do deslocamento, é reforçada pelo autor Kugelmass (1996), que diz que a economia de tempo reduz o desgaste físico e psicológico, decorrentes da exposição ao trânsito urbano, vale ressaltar aqui o termo “stress” usado na primeira fala. Além disso, o tempo disponível possibilita a dedicação a outros papéis importantes da vida pessoal, como o de pais e também proporciona mais tempo para lazer, esporte e cuidados pessoais (KUGELMASS, 1996), como relatado pelo participante 15.



Entre os demais relatos, alguns participantes declararam despende muito tempo para estar presente na empresa, devido a localização do escritório, além de precisar incluir idas à universidade na dinâmica do trajeto. Com o exercício do *home office*, o tempo que seria gasto com deslocamento pode ser aproveitado para atividades de lazer e cuidados com a saúde, como citam os pesquisados:

(PARTICIPANTE 1: O maior aspecto positivo é o não deslocamento, pois minha empresa fica em outro município e o tempo gasto seria em média 1 hora para ir e 1 hora para voltar.)

(PARTICIPANTE 93: Tive uma economia de 2h por dia que ficava no trânsito, pude voltar a fazer academia e almoçar com minha família.)

Segundo Cifarelli e Souza (2016) a redução desses deslocamentos influencia no aumento da satisfação do colaborador e pode refletir na melhora dos resultados individuais, bem como na qualidade de vida com a redução do estresse e a possibilidade de um maior cuidado com o bem estar. Entre os respondentes (8) que citaram a redução do deslocamento, a percepção de melhora na qualidade de vida no teletrabalho foi unânime.

#### 6.4 Práticas gerenciais de QVT no *home office*

Quando questionados se a organização em que atuam possui programas de QVT, mais da metade (69%) dos participantes indicaram que sim. Segundo Boas e Morin (2015) a promoção da QVT consiste em um conjunto de atividades que visam proporcionar um ambiente de trabalho saudável. As ações são baseadas em um diagnóstico e implementação de melhorias e inovações, tanto gerenciais quanto técnicas, ações que viabilizem maiores condições de desenvolvimento humano e realização no trabalho (LIMONGI FRANÇA, 2012).

Nessa conjuntura, algumas variáveis como remuneração, estrutura física, relações interpessoais e valorização do trabalho, quando ligadas a aspectos da vida social, influenciam na qualidade de vida no trabalho. A tabela abaixo apresenta em ordem decrescente a percepção dos pesquisados sobre estas dimensões em ordem de importância:

**Tabela 3** – Dimensões da qualidade de vida no trabalho

DIMENSÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO				
Dimensão	Muita importância	Importante	Pouca importância	Nenhuma importância
Salário e benefícios	83%	16%	1%	0%
Uso e desenvolvimento de competências	54%	41%	3%	2%
Relacionamento interpessoal com colegas	52%	43%	4%	1%
Relacionamento com supervisores	47%	47%	4%	2%
Ambiente físico e de segurança	37%	45%	16%	2%

Fonte: Dados da pesquisa.

Relativamente às práticas gerenciais de QVT, além de fornecer equipamentos adequados (92% possuem estrutura eficiente, dados da seção 6.2.1.1) para que o colaborador execute as suas tarefas em um ambiente confortável e seguro, o uso de ferramentas que mantenham a comunicação com os colegas de trabalho e supervisores (95% classificam a comunicação boa/excelente, dados da seção 6.2.1.6), evitam a tendência da distância e falta de conversas isolar cada funcionário em sua casa. Nesse sentido, eventos que reúnem os funcionários têm sido uma

opção utilizada pelos gestores para gerar bons relacionamentos entre as equipes. Segundo os teletrabalhadores, as empresas praticam atividades de descontração à distância (63%), como “a hora do café”, *happy hour* e confraternizações presenciais:

(PARTICIPANTE 93: Nos comunicamos por email, por reuniões com câmera aberta e por teams. Costumamos também nos ver presencialmente em happy hours e fazer atividades de descontração online. Além disso, nos ligamos pra desabafar, fazer aquele papo que tinha antigamente entre reuniões, tomando café.)

(PARTICIPANTE 18: Temos canais de comunicação interna que facilita essa proximidade, além do próprio incentivo da empresa com a hora do café)

(PARTICIPANTE 59: Acredito que a comunicação esteja bem. Usamos muitas ferramentas para interagir de forma remota, mas eventualmente há interação presencial.)

No âmbito da valorização profissional, a remuneração é percebida como a dimensão de QVT mais importante entre os pesquisados (83%), onde a principal prática da gestão indicada foi a oferta de salários de acordo com o mercado (62%). Em seguida está o uso e desenvolvimento das próprias competências (54%), o que pôde ser observado em questões como autonomia (92%, seção 6.2.1.2) na condução do próprio trabalho, acompanhando o desempenho profissional por meio do Plano de Desenvolvimento Individual (73%, seção 6.2.1.5) com objetivos e metas alinhados com as necessidades e expectativas de carreira, além de feedbacks sobre os resultados alcançados e pontos a serem melhorados, auxiliando no crescimento e desenvolvimento de habilidades.

Conforme indicado pelos pesquisados, os principais benefícios e atividades oferecidas pelas empresas são, em ordem decrescente: vale alimentação e refeição (78%), eventos de confraternização (63%), salários de acordo com o mercado (62%), atividades físicas (49%), apoio profissional de psicólogos (30%), também foram comentadas outras iniciativas (9%) como realização de palestras sobre o tema, auxílio educação, planos para incentivar atividades físicas (Gympass) e folga no dia do aniversário.

Destaca-se que a promoção da QVT busca viabilizar bons hábitos, que favorecem e facilitam, como fatores organizacionais, uma boa gestão de recursos humanos, com sensibilidade para implementar condições favoráveis e motivadoras para seus colaboradores, gerando cooperação, sem esquecer do reconhecimento individual de cada trabalho executado (OLIVEIRA *et al.*, 2022). Neste quesito, os

pesquisados se mostraram satisfeitos (55%) ou muito satisfeitos (22%) em relação às iniciativas de QVT realizadas pelas organizações que aderiram o *home office*.

No que se refere à percepção da contribuição das práticas gerenciais, 75% dos pesquisados acreditam que as mesmas oferecem melhorias na qualidade de vida no trabalho. Como pode ser visto, a implementação de programas de QVT e a promoção da saúde desenvolvem no ser humano uma maior resistência ao estresse, resultando na melhoria e eficiência do profissional. Da mesma forma, as empresas que adquirem práticas de bem estar no trabalho também se beneficiam, com um trabalho mais saudável, satisfatório e conseqüentemente mais produtivo (SILVA;VOLPATO;RONSANI, 2018).

## 6.5 Percepção de QVT dos pesquisados

Na discussão desse tema, verificou-se que as vantagens da adoção do *home office* baseiam-se principalmente na melhoria da qualidade de vida do trabalhador (CIFARELLI;SOUZA, 2016). Nesse sentido, certas características do ambiente do trabalho, se vivenciadas com recorrência por um longo tempo, podem influenciar as atitudes e percepções sobre o trabalho (SILVA;FERREIRA, 2013). A tabela abaixo ilustra a relação dos fatores e dimensões identificados no modelo *home office* entre os respondentes que tiveram percepção positiva de QVT:

**Tabela 4** – Relação Fatores e Dimensões x Percepção de QVT

PERCEPÇÃO POSITIVA QVT		
Fatores e Dimensões	Satisfatório	Insatisfatório
Comunicação	100%	0%
Estrutura física e de segurança	99%	1%
Autonomia	96%	4%
Participação nos processos decisórios	92%	8%
PDI e Feedback	87%	3%
Rotina familiar	85%	15%
Eventos de confraternização	70%	30%

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando os dados acima, fica perceptível a indicação dos aspectos avaliados pelos respondentes e relacionados com a melhora da qualidade de vida no teletrabalho. Nota-se o elevado percentual de satisfação nestes casos. Estes resultados podem ser apoiados pelos argumentos de Boonen (2003) que diz que o profissional que realiza as suas atividades em casa pode tornar seu trabalho mais produtivo e eficiente, desde que tenha estrutura física (99%) adequada. Nesse contexto, a QVT está ligada ao contentamento com relação ao espaço de trabalho:

(PARTICIPANTE 19: No meu meio não há influência (rotina familiar). Consigo isolar-me em um "escritório" durante meu período de trabalho.)

(PARTICIPANTE 1: É necessário um espaço físico silencioso e definição de horários para desempenhar bem o trabalho)

(PARTICIPANTE 18: Em alguns momentos os familiares não percebem que o trabalho de forma remota exige concentração e acabam demandando tempo. Essas intervenções atrapalham um pouco o andamento das

atividades. Para evitar esse fato, acabei deslocando o trabalho para horários em que as demais pessoas não estavam presentes.)

Esta forma de trabalho também mostrou possibilitar maior autonomia (92%) e flexibilidade de horários, além de manter a participação nos processos decisórios (92%) gerando um senso de pertencimento de um trabalho em comum, ações que podem proporcionar aos trabalhadores melhorias na autoestima, no desempenho e na disposição (BOAS;MORIN, 2015). Já a realização de PDIs e Feedbacks apoia o colaborador no aperfeiçoamento das atividades, na descoberta de novas habilidades e competências, tornando também o ambiente de trabalho com qualidade, mais produtivo e satisfatório (BOAS;MORIN, 2015).

A redução do deslocamento até a empresa (seção 6.3.3), possibilitada pelo trabalho remoto, diminui o estresse das idas e vindas diárias ao escritório, conseqüentemente refletindo em um aumento da satisfação do trabalhador e na melhora da sua qualidade de vida no trabalho (BOONEN,2003;CIFARLLI;SOUZA, 2016). Proporcionando ao teletrabalhador maior tempo livre para destinar a outros papéis relacionados a lazer e ter uma maior interação com a família (BOONEN, 2003), P1 e P59 relatam essa perspectiva:

(PARTICIPANTE 1: O maior aspecto positivo é o não deslocamento, pois minha empresa fica em outro município e o tempo gasto seria em média 1 hora para ir e 1 hora para voltar.)

(PARTICIPANTE 59: Consigo tempo de qualidade com meus familiares e vejo que isso impacta positivamente meu trabalho e meus resultados.)

Além disso, é perceptível uma preocupação com a comunicação efetiva (100%) à longa distância e com as relações desenvolvidas no teletrabalho, cuidados que evitam que os profissionais se isolem dos demais:

(PARTICIPANTE 23: O modelo full remoto traz algumas dificuldades para mim, em especial a dificuldade em se aproximar dos meus colegas de trabalho, já que com o trabalho presencial/híbrido você consegue se conectar mais com as pessoas que estão no mesmo ambiente que você.)

(PARTICIPANTE 21: Apesar de me sentir mais distante principalmente dos meus superiores, não sinto falta de me comunicar pessoalmente. Qualquer conversa que não possa ser resolvida de forma simples, de forma assíncrona, é resolvida em um chat de voz.)

(PARTICIPANTE 55: Nós como um time se reunimos todos os dias e também temos um grupo para descontrair caso necessário, além de saídas presenciais que fortalecem os laços afetivos.)

A individualização das tarefas é uma característica percebida em alguns relatos, como comentado pelo P23. Nem todas as pessoas que realizam o trabalho nesse formato à distância conseguem se conectar com seus colegas e superiores, já que as rotinas onde habitualmente acontecem as relações de grupo, são transferidas para um ambiente de comunicação eletrônica (BOONEN, 2003):

(PARTICIPANTE 35: Estamos sempre em contato tirando dúvidas pelo Whatsapp, mas reuniões de ajustes fazemos presencialmente.)

(PARTICIPANTE 18: Acredito que a comunicação esteja bem. Usamos muitas ferramentas para interagir de forma remota, mas eventualmente há interação presencial.)

(PARTICIPANTE 93: Costumamos também nos ver presencialmente em happy hours e fazer atividades de descontração online.)

(PARTICIPANTE 44: No formato presencial acredito que facilite o contato com nossos chefes possibilitando um contato mais pessoal, falando sobre assuntos gerais da vida já conectando chefe e funcionário.)

Os trechos acima evidenciam que as atividades de interação geram momentos de troca entre os funcionários e preenche a lacuna tanto para aqueles que têm preferência pelas conversas “cara a cara” quanto os que se sentem bem em se comunicar à distância. Diante disso, se comprova a teoria de que as relações estabelecidas no ambiente de trabalho também podem determinar o estado de bem estar ou de descontentamento (BOAS;MORIN, 2015), posto que atividades de confraternização foram citadas em 70% dos participantes que indicaram melhora na qualidade de vida no teletrabalho.

No decorrer do desenvolvimento do trabalho são identificadas opiniões diferentes sobre um mesmo fator, esse fenômeno retrata a teoria de que não existe uma definição universal sobre o que é QVT (SAMPAIO, 2012), pois o entendimento deste conceito é resultado da percepção individual e subjetiva de cada pessoa. Em suma, a maioria dos pesquisados demonstrou preferência por este modelo de trabalho, sendo 47% pelo formato *full home office* e 45% pela forma híbrida. As falas dos seguintes respondentes ilustra as diferentes percepções com relação ao *home office*:

(PARTICIPANTE 14: Satisfeito no *home office*, mas presencialmente a comunicação e troca de ideias é muito mais dinâmica. No *home office*, é praticamente impossível estabelecer conexões com as pessoas, é muito

difícil construir a cultura de uma empresa, coisas que apenas presencialmente são feitas.)

(PARTICIPANTE 55: Com certeza, é complicado estar 100% focado no trabalho (*home office*), porém apesar disso parecer um ponto negativo, isso traz mais equilíbrio dentro do ambiente de trabalho, pois ficamos mais relaxados e acaba se tornando melhor trabalhar, visando o estresse que pode ser gerado em um ambiente presencial.)

(PARTICIPANTE 95: Quinzenalmente também vamos ao escritório fazer um dia em equipe, e são muito pouco produtivos em função da circulação de pessoas. Sinto falta de privacidade para sentar como eu gostaria, as roupas mais sociais atrapalham, a iluminação diferente da de casa incomoda também. Além do deslocamento que cansa, almoçar fora cansa. Eu acho péssimo o trabalho presencial.)

(PARTICIPANTE 82: O teletrabalho me trouxe uma melhor qualidade de vida, onde tenho mais tempo livre por não ter que me deslocar até o trabalho. Além disso, tenho passado mais tempo com a minha família, o que me traz uma melhor "saúde mental". Sobre o trabalho em si, consigo me concentrar melhor trabalhando de casa, onde posso ficar focado em meus afazeres, sem distrações que às vezes o presencial traz.)

De maneira geral, os resultados evidenciam que a qualidade de vida melhorou no teletrabalho, a percepção geral dos pesquisados é de que a QVT melhorou (40%) ou melhorou muito (45%) no *home office*. Uma explicação possível para estes dados pode ser notado nos relatos acima, onde os aspectos positivos citados se referem a oportunidade de estarem mais presentes na rotina familiar e próximos de seus familiares, a redução do deslocamento e conseqüentemente estresse e ruídos do trânsito, aumento do tempo disponível para cuidar do bem estar e saúde (academia, consultas, alimentação), questões que refletem no bem estar e contribuem para uma maior qualidade de vida.

Vale reforçar os pontos negativos também trazidos pelos participantes da pesquisa, como a necessidade de um espaço próprio para executar o trabalho em casa, sem alterações na carga de trabalho, visto que os meios eletrônicos possibilitam o acesso ao trabalhador fora de expediente, ferramentas de comunicação adequada para manter o vínculo entre equipes, assim como encontros de confraternização, presencial ou à distância.



## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu identificar as percepções de trabalhadores de empresas do setor de TI sobre a qualidade de vida no *home office*. Nesta seção serão apresentadas as considerações finais, mediante objetivos propostos ao início desta pesquisa. É possível dizer que o objetivo geral foi atingido, assim como os objetivos específicos, uma vez que os dados coletados forneceram informações condizentes sobre o objeto de estudo.

Em relação à percepção dos trabalhadores sobre o ambiente de trabalho em domicílio, investigou-se aspectos organizacionais e da organização do trabalho que influenciam na qualidade de vida. Pode-se observar que para que o teletrabalho seja executado de forma satisfatória, é essencial uma estrutura mínima que garanta um ambiente de trabalho confortável e adequado, com as mesmas condições físicas e de segurança do modelo presencial, garantindo os recursos e estrutura tecnológica necessárias para que os colaboradores possam se conectar e executar suas tarefas em domicílio (BOONEN, 2003). Da parte do colaborador foi identificado um perfil (BELLINI *et al.*, 2011) que apresentou maior facilidade para se adequar às rotinas do teletrabalho, com aptidões individuais como capacidade para fazer a gestão do seu próprio tempo, autodisciplina, organização, autonomia e boa comunicação. Importante salientar que estes aspectos não foram citados por todos os profissionais e podem ser desenvolvidos durante o processo.

No que diz respeito à estruturação das atividades, foi possível verificar que os horários de expediente não tiveram alteração no formato *home office*, neste ponto alguns participantes trouxeram relatos de maior flexibilidade para acordos com seus superiores e ressaltam sua satisfação com a prática que possibilitou conciliar outras demandas da vida pessoal (família, faculdade e afins). As críticas trazidas sobre essa perspectiva estão baseadas em alguns casos onde os respondentes relataram um aumento da carga de trabalho (BOAS;MORIN, 2015), com cobranças fora do horário. Apesar de a maioria dos pesquisados declarar que sua carga de trabalho não teve mudanças, a gestão deve estar atenta para a sobrecarga de atividades que vão além da capacidade do trabalhador lidar com estas demandas (BOAS;MORIN, 2015).

A prática do *home office* pode resultar em algumas implicações na qualidade de vida do trabalhador. Uma das dificuldades encontradas pelos pesquisados está

relacionada com o ambiente onde o trabalho é realizado, uma vez que o espaço é compartilhado na maioria das vezes. Neste contexto, surgem novas demandas que incluem os familiares (BOAS;MORIN, 2015), o que pode interferir na execução do trabalho. Os respondentes salientaram que um espaço próprio reservado ou a combinação de algumas regras, ajuda a diminuir interferências dos demais moradores e facilita a concentração nas atividades e produtividade.

Ademais, a partir dos relatos, foram identificados motivos variados para o aumento da qualidade de vida e bem estar dos trabalhadores que executam suas tarefas em domicílio, dentre eles a diminuição do tempo de deslocamento, reduzindo o desgaste físico e psicológico, decorrentes da exposição ao estresse do trânsito, e conseqüentemente o aumento do tempo livre, que pode ser aproveitado para outras atividades da vida pessoal, como momentos de lazer, esporte e cuidados com a saúde. Além disso, foi apontado que a presença no lar permite maior proximidade e tempo de qualidade com a família e facilita no cumprimento das responsabilidades familiares.

Adentrando no estudo da QVT por meio da análise de suas dimensões (SILVA;FERREIRA, 2013), a remuneração se mostrou como prioridade em uma ordem de importância, o que se justifica por ser a base que sustenta a troca nas relações de trabalho, visto que é o principal motivo pelo qual as pessoas buscam emprego. Além disso, a mesma é considerada como uma das principais formas de compensação pelo trabalho desempenhado (WALTON,1973). No entanto, as investigações mostram que esse fator não garante por si só a plena satisfação com o trabalho.

O exame dos dados revelou outra questão importante que pode interferir no bem estar no trabalho. A dificuldade na comunicação (HAUBRICH;FROEHLICH, 2020), pela distância entre colegas e com superiores, pode gerar um sentimento de perda de vínculo, levando a problemas que afetam a execução do trabalho, como desmotivação e sensação de solidão. Nesse sentido, o fornecimento de meios de comunicação adequados diminui a tendência ao isolamento e individualização do trabalho. Para fortalecer a dimensão dos relacionamentos interpessoais (SILVA;FERREIRA, 2013) entre colegas e com superiores, foram relatadas algumas práticas gerenciais, como o incentivo à convivência com colegas em reuniões diárias e ferramentas equipadas para trocas de informações, assim como eventos de confraternização à distância, gerando maior integração e relacionamentos

profissionais positivos. Identificou-se em uma parcela de falas a preferência pelas trocas no presencial, onde nas empresas que disponibilizam espaço para os encontros, percebeu-se uma mobilização entre os funcionários para combinarem os horários e trabalharem presencialmente juntos.

Em conjunto, foi possível constatar que a dimensão orientada para as oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências (SILVA; FERREIRA, 2013), continua presente no *home office*. Dentre as iniciativas, são realizados PDI's periódicos com o intuito de auxiliar no desenvolvimento de habilidades e conhecimentos para o crescimento profissional, acompanhado de um feedback, dando retorno sobre os resultados alcançados. A permanência desses fatores contribui para o atendimento das necessidades e aspirações humanas, colaborando positivamente na realização pessoal e satisfação no trabalho.

Concluindo, na análise das práticas gerenciais foi constatado que, apesar da mudança no contexto do ambiente de trabalho, a gestão busca realizar atividades que objetivam promover um ambiente de trabalho saudável (BOAS; MORIN, 2015). Entre os benefícios e atividades presentes nas organizações que os pesquisados atuam, estão: oferta de salários de acordo com o mercado, eventos de confraternização, estímulo a atividades físicas, disponibilização de apoio de profissionais da psicologia e palestras sobre qualidade de vida no trabalho. Estas iniciativas visam gerar condições favoráveis e motivadoras para os trabalhadores (OLIVEIRA et al., 2022), beneficiando também as empresas, com um trabalho mais saudável e conseqüentemente produtivo.

O foco do estudo em empresas do setor da TI aponta para uma limitação deste trabalho. Percebe-se uma iniciativa deste setor para adotar estratégias inovadoras, bem como foi verificado que estas empresas parecem ter maior facilidade para se adaptar ao contexto do teletrabalho, pois sendo provedoras de ferramentas tecnológicas, produzem meios de manter a conexão mesmo à distância (CIFARELLI; SOUZA, 2016). Para estudos futuros, recomenda-se um olhar para outras direções, de empresas que observando os resultados alcançados podem decidir adotar o *home office* como prática, e assim realizar investigações que considerem como os outros setores estão se preparando para manter a qualidade de vida no teletrabalho.

## REFERÊNCIAS

11% dos trabalhadores estiveram em trabalho remoto em 2020 no Brasil. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)**, 2021. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/1958-11-dos-trabalhadores-estiveram-em-trabalho-remoto-em-2020-no-brasil?highlight=WyJob21IiwiaG9tZSdzliwib2ZmaWNliiwiaG9tZSBvZmZpY2UiXQ==>>. Acesso em: 07 de ago. de 2022.

ALVES, E. F. Qualidade de vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. **Diálogos & Saberes**, Mandaguari, v. 6, n. 1, 77-87, 2010. Disponível em: <<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/34825>>. Acesso em: 06 de set. de 2022.

AUGUSTO, Cleiciele Albuquerque *et al.* Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **Revista de Economia e Sociologia Rural**. 2013, v. 51, n. 4. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/resr/a/zYRKvNGKXjbDHtWhqjxMyZQ/?lang=pt>>. Acesso em: 14 set. 2022.

Bardin, L.(2011). **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70.

BATISTA, M. H.; REIS NETO, M. T.; PARDINI, D. J.; GOULART, ?. B. A produção científica sobre qualidade de vida no trabalho no período de 1995 a 2020 nas bases: Capes, Ebsco Host e Spell . **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 12, n. 1, p. 3382-3411, 2021. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/65119/a-producao-cientifica-sobre-qualidad-e-de-vida-no-trabalho-no-periodo-de-1995-a-2020-nas-bases--capes--ebsco-host-e-spell->>. Acesso em: 07 de dez. de 2022.

BELLINI, C. G. P.; DONAIRE, D.; SANTOS, S. A. D.; MELLO, ?. A. A.; GASPAR, M. A. Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, 2011. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/38467/teletrabalho-no-desenvolvimento-de-sistemas--um-estudo-sobre-o-perfil-dos-teletrabalhadores-do-conhecimento>>. Acesso em: 13 de ago. de 2022.

BOONEN, E. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, 2-3(4-5), 106-127, 2003. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104/97>>. Acesso em: 08 de dez. de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Regional, 7ª. Região). **Manual de orientações para o Teletrabalho**. Fortaleza: TRT 7ª. Região, agosto, 2019. Disponível em: <[https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/cursos\\_material/Materia\\_Sade\\_m\\_anual\\_teletrabalho\\_agosto\\_2019.pdf](https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/cursos_material/Materia_Sade_m_anual_teletrabalho_agosto_2019.pdf)>. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. **Tribunal Superior do Trabalho (TST)**, 2022. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=A%20previs%C3%A3o%20legal%20para%20o,os%20pressupostos%20da%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de>>. Acesso em: 16 jul. 2022.

CHAER, G; DINIZ, R;RIBEIRO, E. A. A técnica do questionário na pesquisa educacional. **Revista Evidência**, Araxá, v. 7, n. 7, p. 251-266, 2011. Disponível em: <<http://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/evidencia/article/view/201/187>>. Acesso em: 18 set. 2022.

CIFARELLI, R. A.; SOUZA, M. A. T. A implantação do teletrabalho apoiado na responsabilidade social corporativa: um estudo de caso em empresa de tecnologia. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, v. 1, n. 2, p. 69-83, 2016. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/57023/a-implantacao-do-teletrabalho-apoiado-na-responsabilidade-social-corporativa--um-estudo-de-caso-em-empresa-de-tecnologia>>. Acesso em: 08 de ago. de 2022.

CIO (2016). *Home office e teletrabalho são cada vez mais comuns no Brasil*. Recuperado de <http://cio.com.br/gestao/2016/05/17/home-office-e-teletrabalhosao-cada-vez-mais-comuns-no-brasil/>

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**; tradução Magda Lopes. – 3 ed. – PORTO ALEGRE: ARTMED, 296 p, 2010.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2.ed São Paulo: Prentice Hall, 2003. 331 p.

FIGUEIREDO, S. P. E. **A importância do teletrabalho nas organizações**. 2008.Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas) — Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/131691>>. Acesso em: 3 jul. 2022.

FILHO, Fernando de Holanda Barbosa; VELOSO, Fernando; FEIJÓ, Janaína; TOBLER, Rodolpho; BITTENCOURT, Viviane Seda. Percepção das empresas sobre o home office no período da pandemia. **IBRE/FGV**, 2021. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/percepcao-das-empresas-sobre-o-home-office-no-periodo-da-pandemia>>. Acesso em: 07 de ago. de 2022.

FIUZA, G. D.Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 5, art. 187, p. 55-81, 2010. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/4231/politicas-de-gestao-de-pessoas--valores-pessoais-e-justica-organizacional>>. Acesso em: 21 de nov. de 2022.

GIL, Carlos, A. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª edição. São Paulo, Atlas, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2008.

GOMES, Fábio. História do Home-office e Teletrabalho. **Blog da Digitow**, 2020. Disponível em: <<https://www.digitow.com.br/blog/home-office/>>. Acesso em: 13 jul. 2022.

GONÇALVES, M. C. B.; ALMEIDA, T. C.; MOURA, V. F. Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do home office na qualidade de vida no trabalho do colaborador. **Revista Linceu On-line**, v. 8, n. 2, p. 74-94, 2018. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/61195/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-metodos-flexiveis-de-trabalho-uma-analise-multimetodo-sobre-o-impacto-do-home-office-na-qualidade-de-vida-no-trabalho-do-colaborador>>. Acesso em: 17 ago. 2022.

GOULART J. O. **Alternativa de trabalho flexível**. 1a ed. Brasília: Senac; 2009, 229p.

GRZYWACZ, J. G., & CARLSON, D. S. (2007, November). Conceptualizing Work-Family Balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1523422307305487>>. Acesso em: 04 fev. 2023.

HACKMAN, R. J., & OLDFHAM R. G. (1975). *Development of job diagnostic survey*. *Journal of Applied Psychology*, 60,159-170.

HACKMAN, R. J., & OLDFHAM R. G. (2010) Future of job redesign research. *Journal of organizational behavior*, 31, 463-479. DOI: 10.1002/job.

HANASHIRO, D. M. M., & Dias, W. F. (2002). O sistema de teletrabalho: Algumas implicações de um ambiente virtual. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Salvador, BA, Brasil, 26.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do 'Home Office' em Empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/56266/beneficios-e-desafios-do-home-office-em-empresas-de-tecnologia-da-informacao>>. Acesso em: 07 de jul. de 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2021**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2021\\_3tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2021_3tri.pdf)>. Acesso em: 29 de nov. de 2022.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível**. São Paulo: Atlas, 1996.

LIMA, Fabiana Batistucci de. *Stress, Qualidade de Vida, Prazer e Sofrimento no Trabalho de Call Center*. 2004. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Puc, Campinas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MICHEL, M. H. **Metodologia e Pesquisa Científica: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. São Paulo: Atlas, 2005.

MENEZ, A. A. A. **Atuação do atendimento no Brasil**. Brasil: Qualitymark, 1999.

Morin, E. M. (2008). **The meaning of work, mental health and organizational commitment**. Studies and Research Projects, Report R-585, HEC - CA (avec collaboration of Francisco Aranha, FGV-EAESP), 65 p. Disponível em: <<https://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-585.pdf>>. Acesso em: 04 de jan. de 2023.

NEVES, José Luis. *Pesquisa qualitativa, características, usos e possibilidades*. **Caderno de Pesquisas em Administração**. 1996, v.1, n. 3, 2º sem. Disponível em: <[https://www.hugoribeiro.com.br/biblioteca-digital/NEVES-Pesquisa\\_Qualitativa.pdf](https://www.hugoribeiro.com.br/biblioteca-digital/NEVES-Pesquisa_Qualitativa.pdf)>. Acesso em: 12 set. 2022.

NOON, M.; BLYTON, P. **The Realities of Work**. 2. ed. New York: Palgrave, 2002.

OLIVEIRA, A. A. R.; LUCENA, N. N. N.; DAMASCENA, L. C. L.; ALBUQUERQUE, R. L.; SILVA, L. B. G. *Impactos da pandemia da covid-19 na qualidade de vida no trabalho dos gestores do IFPB, campus João Pessoa, em atividades home office*. **Revista Ciências Administrativas**, v. 28, n. Covid 19, p. 1-14, 2022. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/66684/impactos-da-pandemia-da-covid-19-na-a-qualidade-de-vida-no-trabalho-dos-gestores-do-ifpb--campus-joao-pessoa--em-atividades-home-office->>. Acesso em: 3 jul. 2022.

Oliveira, P.M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho*. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, art. 5, p. 1-21, 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/raeel/a/J6DM5tV4fJ9fvTD8zbs86JF/abstract/?lang=pt#>>. Acesso em: 26 jul. 2022.

PEREIRA, M. D. *et al.* The COVID-19 pandemic, social isolation, consequences on mental health and coping strategies: an integrative review. **Research, Society and Development**, [S.l.], v. 9, p. 1-31, 2020. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/4548>>. Acesso em: 25 de nov. de 2022.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 121-136, abr. 2012. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572012000100011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100011)>. Acesso em: 29 de ago. de 2022.

SAP (2020). Pesquisa Home Office Brasil 2020. Recuperado de <https://sapconsultoria.com.br/pesquisa-home-office-brasil-2020/>

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P. Qualidade de vida no trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 330-337, 2008. Disponível em: <[https://acta-ape.org/wp-content/uploads/articles\\_xml/1982-0194-ape-S0103-21002008000200016/1982-0194-ape-S0103-21002008000200016-pt.x42714.pdf](https://acta-ape.org/wp-content/uploads/articles_xml/1982-0194-ape-S0103-21002008000200016/1982-0194-ape-S0103-21002008000200016-pt.x42714.pdf)>. Acesso em: 07 de dez. de 2022.

SILVA, Cleide Aparecida da; FERREIRA, Maria Cristina. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 29, n. 3, p. 331-339, set. 2013. Disponível em: <[https://old.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0102-37722013000300011&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](https://old.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0102-37722013000300011&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em: 24 de ago. de 2022.

SILVA, T. K.; VOLPATO, D.; RONSANI, C. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho em uma Empresa do Setor de Tecnologia da Informação Localizada na Cidade de Criciúma-SC. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 8, n. 2, p. 258-281, 2018. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/49550/analise-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-em-uma-empresa-do-setor-de-tecnologia-da-informacao-localizada-na-cidade-de-criciuma-sc>>. Acesso em: 23 jul. 2022.

SILVEIRA, Daniel. Home office atinge 11% dos trabalhadores no Brasil diante da pandemia em 2020, aponta Ipea. **G1**, Rio de Janeiro, 15 de jul. de 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/15/home-office-atinge-11percent-dos-trabalhadores-no-brasil-diante-da-pandemia-aponta-ipea.ghtml>>. Acesso em: 16 de jul. de 2022.

TOLFO, S. DA R.; PICCININI, V. C.. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. Rev. adm. contemp., 2001 5(1), jan. 2001. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rac/a/Zgsd6tJJ8TFNSwHjhjCtPjr/?lang=pt#>>. Acesso em: 19 jan. 2023.



Trope, A. **Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações**, 1ª edição. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1999.

VACLAVIK, M.; SASTRE, C.; OLTRAMARI, A. Trabalho e Emprego: tensionando conceitos. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 16., 2018, Salvador. **Anais... ABET**, Salvador, 2019. Disponível em: <[https://www.abet2019.sinteseeventos.com.br/simposio/view?ID\\_SIMPOSIO=11](https://www.abet2019.sinteseeventos.com.br/simposio/view?ID_SIMPOSIO=11)>. Acesso em: 16 jul. 2022.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Revolução e Perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p.23-34, mar. 2001. Disponível em: <[https://www.academia.edu/26283366/Qualidade\\_de\\_vida\\_no\\_trabalho\\_origem\\_evolucao\\_e\\_perspectivas](https://www.academia.edu/26283366/Qualidade_de_vida_no_trabalho_origem_evolucao_e_perspectivas)>. Acesso em: 07 out. 2022.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Modelo Sistêmico de Análise. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 62–90, 2017. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod\\_evento=16&cod\\_edicao\\_subsecao=1209&cod\\_evento\\_edicao=80&cod\\_edicao\\_trabalho=20556](http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=16&cod_edicao_subsecao=1209&cod_evento_edicao=80&cod_edicao_trabalho=20556)>. Acesso em: 2 jul. 2022.

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

## APÊNDICE A - ROTEIRO DO QUESTIONÁRIO

### PERFIL RESPONDENTE

1. Você já atuou ou está atuando em home office?  
 Atuei, mas hoje trabalho presencial  
 Atuei e sigo em home office
  
2. Qual a sua idade?
  
3. Com qual gênero se identifica?  
 Feminino  
 Masculino  
 Prefiro não responder
  
4. Qual seu estado civil?  
 Solteiro  
 Casado  
 Divorciado  
 Viúvo  
 Outro
  
5. Qual o seu grau de escolaridade?  
 Fundamental incompleto  
 Fundamental completo  
 Médio incompleto  
 Médio completo  
 Superior incompleto  
 Superior completo  
 Pós-graduado
  
6. O que você cursa (ADM, Ciências da Computação e afins)?
  
7. Qual a sua renda?  
 Até R\$1.212,00  
 Entre R\$1.212,00 e R\$2.424,00

- Entre R\$2.424,00 a R\$3.636,00
- Entre R\$3.636,00 a R\$4.848,00
- Acima de R\$4.848,00

8. Qual cargo você ocupa?

- Estágio
- Efetivo

9. Há quanto tempo atua em home office?

10. Tem preferência por alguma das modalidades de trabalho?

- Presencial
- Teletrabalho
- Híbrido

### **AMBIENTE HOME OFFICE**

11. Quantas pessoas residem com você?

12. Como você percebe a influência da rotina familiar (cuidados com outras pessoas, rotina dos familiares, visitas, atividades domésticas) sobre a condução das responsabilidades do seu trabalho? Vivenciou algum aspecto positivo ou negativo?

13. Como você considera a estrutura que dispõe em casa (internet, computador, mesa, cadeira, espaço físico) para o exercício do seu trabalho?

- excelente  bom  ruim  péssimo

14. Para você, o ambiente *home office* contribui para a organização das suas tarefas (flexibilidade de horários, espaço físico de trabalho e etc)?

- sim  não

15. Você costuma organizar suas atividades diárias em alguma ferramenta de trabalho (bloco de notas, agenda, post it)?

- sim  não

16. Você costuma fazer um planejamento para as atividades que precisam ser executadas no dia (horários, tempo de entrega)?  
( ) sim ( ) não
17. A empresa dá autonomia para você tomar decisões que podem impactar no seu trabalho?  
( ) sim ( ) não
18. Os horários de expediente tiveram alterações (em relação ao presencial)?  
( ) diminuíram ( ) não teve alterações ( ) aumentaram
19. Existe flexibilização para acordos nesse quesito, como são seus horários em *home office*?  
( ) fixos ( ) flexíveis
20. A sua carga de trabalho permaneceu a mesma no regime *home office*?  
( ) diminuiu ( ) permaneceu a mesma ( ) aumentou
21. Sua empresa exige alguma carga horária presencial? Se sim, qual a carga horária?
22. Fora do seu trabalho, você considera que tem tempo disponível para lazer e atividades sociais?  
( ) sim ( ) não
23. Existem atividades de confraternização à distância, estimuladas pela empresa?  
( ) sim ( ) não
24. Você costuma participar?  
( ) sim ( ) não
25. Como é a comunicação com seus colegas no dia a dia?  
( ) excelente ( ) bom ( ) ruim ( ) péssimo
26. E com seus superiores?  
( ) excelente ( ) bom ( ) ruim ( ) péssimo

27. Como se dá essa comunicação, primordialmente síncrona, assíncrona (com colegas e superiores)?

( ) síncrona ( ) assíncrona

28. Qual o seu grau de satisfação com a qualidade de comunicação com seus colegas e superiores?

( ) muito satisfeito ( ) satisfeito ( ) insatisfeito ( ) muito insatisfeito

29. Por quê? Poderia falar mais sobre a resposta anterior?

30. Em relação a sua adaptação ao home office, elenque o quão importante foram os fatores abaixo, sendo 1 pouco ou nenhuma importância e 4 total ou máxima importância:

	1	2	3	4
Estrutura física	( )	( )	( )	( )
Comunicação	( )	( )	( )	( )
Organização	( )	( )	( )	( )
Autonomia	( )	( )	( )	( )
Gestão do tempo	( )	( )	( )	( )
Supervisão direta	( )	( )	( )	( )
Autodisciplina	( )	( )	( )	( )
Flexibilidade	( )	( )	( )	( )

### **EMPRESA E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

31. A organização é aberta para mudanças (opiniões, sugestões)?

( ) sim ( ) não

32. Seus superiores são bons intermediadores entre você e a empresa?

( ) sim ( ) não

33. Seus superiores consideram e valorizam suas sugestões?

( ) sim ( ) não

34. A empresa oferece oportunidades adequadas para promoção de carreira?

( ) sim ( ) não

35. Na empresa em que você atua existe um PDI alinhado com as suas necessidades?  
( ) sim ( ) não
36. Em relação à pergunta anterior, quão satisfeito você está?  
( ) muito satisfeito ( ) satisfeito ( ) insatisfeito ( ) muito insatisfeito
37. Na empresa em que você atua, existe algum mecanismo de feedback sobre seus resultados e desempenho?  
( ) sim ( ) não
38. Se sim, quão satisfeito você está em relação ao mecanismo usado?  
( ) muito satisfeito ( ) satisfeito ( ) insatisfeito ( ) muito insatisfeito
39. Para você, quanto esse feedback influencia e é importante para desenvolver seu trabalho?  
( ) muito relevante ( ) relevante ( ) irrelevante ( ) pouco relevante
40. A organização que você atua possui programas de qualidade de vida no trabalho?  
( ) sim ( ) não
41. Que benefícios estão inclusos nos programas de QVT?  
( ) atividades físicas  
( ) eventos de confraternização  
( ) apoio de profissionais da psicologia  
( ) salários de acordo com o mercado  
( ) benefício alimentação e refeição  
( ) outros
42. O quão satisfeito você está com as iniciativas de QVT da sua empresa?  
( ) muito satisfeito ( ) satisfeito ( ) insatisfeito ( ) muito insatisfeito
43. Na sua opinião, o quanto você acha que essas ações contribuem de fato para a sua qualidade de vida no trabalho?

( ) muito ( ) pouco

44. Que importância você atribui aos fatores abaixo para desenvolver seu trabalho, sendo 1 pouco ou nenhuma importância e 4 total ou máxima importância:

	1	2	3	4
Benefícios e salário	( )	( )	( )	( )
Uso e desenvolvimento de competências	( )	( )	( )	( )
Ambiente físico e de segurança	( )	( )	( )	( )
Relacionamento com supervisores	( )	( )	( )	( )
Relacionamento interpessoal com colegas	( )	( )	( )	( )

45. De maneira geral você considera que no *home office* a sua qualidade de vida no trabalho:

( ) melhorou muito ( ) melhorou ( ) piorou ( ) piorou muito

## APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO

Olá, me chamo Bruna Reigert, sou estudante do curso de Administração de Empresas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Este questionário faz parte de uma pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), o objetivo é estudar **a perspectiva de trabalhadores em empresas do setor da TI sobre a qualidade de vida no modelo *home office***.

Não se preocupe, as respostas serão coletadas de forma anônima e utilizadas apenas para fins acadêmicos.

O questionário leva em torno de **8 minutos** para responder. Peço sua ajuda para concluir as informações até o final.

Caso seja do seu interesse conhecer os resultados desta pesquisa, favor entrar em contato pelo Instagram @brunareigert.

Se estiver de acordo com as informações acima, basta sinalizar na opção SIM.

Obrigada por me ajudar a concluir esta etapa importante da minha caminhada :)