



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

**DIEGO JOSÉ GOMES DE OLIVEIRA**

**IMPLICAÇÕES DO HOME OFFICE NA QUALIDADE DE VIDA: uma  
pesquisa com estudantes/trabalhadores durante a pandemia da  
Covid-19**

**João Pessoa  
2021**

**DIEGO JOSÉ GOMES DE OLIVEIRA**

**IMPLICAÇÕES DO HOME OFFICE NA QUALIDADE DE VIDA: uma pesquisa  
com estudantes/trabalhadores durante a pandemia da  
Covid-19**



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

**Orientador(a):** Lidianny Braga de Souza (Dra.)

**JOÃO PESSOA  
2021**

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

O48i Oliveira, Diego José Gomes de.

Implicações do *home office* na qualidade de vida : uma pesquisa com estudantes / trabalhadores durante a pandemia da covid-19 / Diego José Gomes de Oliveira. – 2021.

71 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2021.

Orientação : Prof<sup>a</sup> D.ra Lidianny Braga de Souza.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. *Home office* – pandemia. 3. Covid-19. 4. Estudantes e trabalhadores. 5. Saúde do trabalhador.  
I. Título.

CDU 331.101.1(043)

Lucrecia Camilo de Lima  
Bibliotecária – CRB 15/132



**INSTITUTO FEDERAL**  
Paraíba

CAMPUS JOÃO PESSOA  
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS

PARECER 21/2021 - UA5/UA/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 28 de maio de 2021.

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**DISCENTE**

**Diego José Gomes de Oliveira**

MATRÍCULA: 20171460053

**TÍTULO**

**IMPLICAÇÕES DO HOME OFFICE NA QUALIDADE DE VIDA: uma pesquisa com estudantes durante a  
pandemia da Covid-19**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em 27/05/2021 ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em ADMINISTRAÇÃO.

**Resultado: APROVADO**

João Pessoa, 27/05/2021.

**BANCA EXAMINADORA:**

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Lidianny Braga de Souza

Orientador(a)

Maria Luiza da Costa Santos

Examinador(a) interno(a)

Iria Raquel Borges Wiese

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Maria Luiza da Costa Santos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 30/05/2021 10:15:30.
- Lidianny Braga de Souza, PROF ENS BAS TECNOLOGICO-SUBSTITUTO, em 29/05/2021 08:10:51.
- Iria Raquel Borges Wiese, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 28/05/2021 18:53:18.
- Amanna Ferreira Peixoto, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 28/05/2021 18:27:07.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 28/05/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesso <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 191317

Código de Autenticação: cce3b3718b



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

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

**A Deus e a minha família.**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por tudo em todos os momentos. Agradeço a minha mãe, minha irmã e meu irmão pelo suporte e por todo apoio. Agradeço também a minha namorada/noiva/esposa, Juliana.

Também agradeço à professora Dra. Lidianny pelo apoio e dicas essenciais para o desenvolvimento desta pesquisa.

Porque, aquele que pede, recebe; e, o que  
busca, encontra; e, ao que bate,  
abrir-se-lhe-á.  
(Mateus 7:8)

## RESUMO

O insuficiente conhecimento científico relacionado a Covid-19 levou a divergências entre políticos, empresários, mídia, autoridades sanitárias, cientistas, etc., sobre quais seriam as melhores maneiras para tentar barrar a disseminação do vírus. Mesmo sem ter uma resposta unânime, os diversos setores da sociedade precisavam seguir e se reinventar, e isso foi justamente o que ocorreu. Diante das incertezas atuais, o *Home Office* tornou-se uma alternativa comum, e a sua adoção, quase uma regra. A presente pesquisa tem como objetivo entender as implicações do *Home Office* na Qualidade de Vida dos estudantes/trabalhadores do curso de bacharelado em Administração do Instituto Federal da Paraíba, durante a pandemia da Covid-19. Para alcançar o objetivo proposto, a metodologia aplicada consiste no levantamento bibliográfico de autores que discutiram a Qualidade de Vida, a Qualidade de Vida no Trabalho e o *Home Office*, além do levantamento das vantagens e desvantagens desse modelo de trabalho. Quanto aos procedimentos adotados para a condução do estudo e obtenção dos dados, utilizou-se a pesquisa básica, exploratória e descritiva. Para a análise dos dados, adotou-se a abordagem quali-quantitativa, mediante a aplicação de um questionário, através do *Google Forms* e baseado nos domínios do WHOQOL-Bref, instrumento que se propõe avaliar a Qualidade de Vida. A amostragem do estudo foi por conveniência, totalizando 46 estudantes. Foi aplicada a Técnica de Associação Livre de Palavras (TALP) e realizada uma categorização temática, gerando nuvens de palavras que facilitaram a interpretação dos resultados. Dentro dos dados obtidos, a maioria dos respondentes foi de mulheres solteiras, sem filhos e estudantes do 8º período do curso de Administração. A maior parte não teve mudança de renda e trabalhou em *Home Office* no período de 4 a 7 meses. Os resultados da pesquisa apontaram que o *Home Office* trouxe em geral a melhoria na Qualidade de Vida dos estudantes. Através dos domínios físicos, psicológicos, relações sociais e meio ambiente, foi possível perceber diversos fatores positivos nesse modelo de trabalho, como a proximidade com a família, aumento da produtividade, da segurança, além da melhoria do sono e da alimentação, sendo a sobrecarga o principal descontentamento dos estudantes.

**Palavras-chave:** Covid-19. *Home Office*. Pandemia. Qualidade de Vida.

## ABSTRACT

Insufficient scientific knowledge related to Covid-19 has led to disagreements between politicians, businessmen, the media, health authorities, scientists, etc., about what would be the best ways to try to stop the spread of the virus. Even without having a unanimous response, the different sectors of society needed to follow and reinvent themselves, and that is exactly what happened. In the face of current uncertainties, the Home Office has become a common alternative, and its adoption, almost a rule. This research aims to understand the implications of the Home Office on the Quality of Life of students/workers in the Bachelor of Business Administration course at the Federal Institute of Paraíba, during the Covid-19 pandemic. To achieve the proposed objective, the methodology applied consists of a bibliographic survey of authors who discussed Quality of Life, Quality of Life at Work and the Home Office, in addition to a survey of the advantages and disadvantages of this work model. As for the procedures adopted for conducting the study and obtaining the data, basic, exploratory and descriptive research was used. For the analysis of the data, the qualitative and quantitative approach was adopted, through the application of a questionnaire, through Google Forms and based on the Domains of Whoqol-Bref, an instrument that proposes to evaluate the Quality of Life. The study sample was for convenience, totaling 46 students. The Free Word Association Technique (FWAT) was applied and a thematic categorization was performed, generating word clouds that facilitated the interpretation of the results. Within the data obtained, the majority of respondents were single women, without children and students in the 8th period of the Administration course. Most of them had no change in income and worked in the Home Office in the period of 4 to 7 months. The results of the survey showed that the Home Office has generally improved students' quality of life. Through the physical, psychological, social relations and environment domains, it was possible to perceive several positive factors in this work model, such as proximity to the family, increased productivity, safety, in addition to improved sleep and food, being overload the main discontent of the students.

**Keywords:** Covid-19. Home Office. Pandemic. Quality of life.

## LISTA DE FIGURAS

<b>FIGURA 1:</b> Modelo Hackman e Oldham (1975).....	26
<b>FIGURA 2:</b> Nuvem de palavras do estímulo indutor “ <i>Home Office</i> ”.....	48
<b>FIGURA 3:</b> Nuvem de palavras do estímulo indutor “Qualidade de Vida”. ....	50
<b>FIGURA 4:</b> Nuvem de palavras do estímulo indutor “Qualidade de Vida na Pandemia”.....	52

## LISTA DE QUADROS

<b>QUADRO 1:</b> Dimensões e características do modelo Walton (1973). ....	24
<b>QUADRO 2:</b> Dimensões e características do trabalho. ....	25
<b>QUADRO 3:</b> Evolução do conceito da qualidade de vida no trabalho. ....	27
<b>QUADRO 4:</b> Vantagens e desvantagens do modelo <i>Home Office</i> para os trabalhadores. ....	30
<b>QUADRO 5:</b> Vantagens e desvantagens do modelo <i>Home Office</i> para as organizações.....	31

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 1:</b> Setor de atuação. ....	39
<b>GRÁFICO 2:</b> Quanto tempo você (está trabalhando/trabalhou) em <i>Home Office</i> ? ...	40
<b>GRÁFICO 3:</b> Sobre o trabalho <i>Home Office</i> . ....	40
<b>GRÁFICO 4:</b> Estar em <i>Home Office</i> atrapalhou os seus estudos? .....	41

## LISTA DE TABELAS

<b>TABELA 1:</b> Perfil socioeconômico dos respondentes. ....	37
<b>TABELA 2:</b> Mudança de renda durante <i>Home Office</i> .....	41
<b>TABELA 3:</b> Afirmações sobre o domínio físico.....	42
<b>TABELA 4:</b> Afirmações sobre o domínio psicológico. ....	43
<b>TABELA 5:</b> Afirmações sobre o domínio das relações sociais.....	44
<b>TABELA 6:</b> Afirmações sobre o domínio do meio ambiente.....	44
<b>TABELA 7:</b> Afirmações sobre a carga de trabalho.....	45
<b>TABELA 8:</b> Estímulo indutor " <i>Home Office</i> ".....	48
<b>TABELA 9:</b> Estímulo indutor "Qualidade de Vida".....	51
<b>TABELA 10:</b> Estímulo indutor "Qualidade de Vida na Pandemia".....	53

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CETEL:	Centro de Estudos e Pesquisas de Teletrabalho e de Alternativas de Trabalho Flexível
CTMC:	Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa
FLAT:	Fórum Latino-americano de Teletrabalho
IFPB:	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
OMS:	Organização Mundial da Saúde
QV:	Qualidade de Vida
QVT:	Qualidade de Vida no Trabalho
SERPRO:	Serviço Federal de Processamento de Dados
SOBRATT:	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
TALP:	Técnica de Associação Livre de Palavras
UERJ:	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
WHOQOL:	<i>World Health Organization Quality of Life</i>

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>15</b>
1.1	OBJETIVOS .....	16
1.1.1	<b>Objetivo Geral</b> .....	<b>16</b>
1.1.2	<b>Objetivos Específicos</b> .....	<b>16</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>17</b>
2.1	QUALIDADE DE VIDA E SUAS MÚLTIPLAS ABORDAGENS .....	17
2.1.1	<b>Qualidade de vida no trabalho: bem estar e saúde do trabalhador</b> .....	<b>21</b>
2.1.1.1	Modelo Walton (1973) .....	24
2.1.1.2	Modelo de Hackman e Oldham (1975) .....	25
2.1.1.3	Modelo Nadler e Lawler (1983) .....	26
2.2	CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DO <i>HOME OFFICE</i> .....	27
2.2.1	<b>As (des) vantagens do <i>Home Office</i></b> .....	<b>29</b>
2.3	QUALIDADE DE VIDA E <i>HOME OFFICE</i> NO CONTEXTO DA PANDEMIA	31
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	<b>34</b>
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	34
3.2	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA .....	34
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....	35
3.4	PROCEDIMENTOS .....	36
3.5	ANÁLISE DE DADOS .....	36
<b>4</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	<b>37</b>
4.1	ANÁLISE QUANTITATIVA .....	37
4.1.1	<b>Perfil socioeconômico dos respondentes da amostra</b> .....	<b>37</b>
4.1.2	<b>Análise das questões sobre “<i>Home Office</i>”</b> .....	<b>39</b>
4.1.3	<b>Análise das questões do tipo <i>Likert</i></b> .....	<b>42</b>
4.2	ANÁLISE QUALITATIVA .....	47
4.2.1	<b>Estímulo indutor “<i>Home Office</i>”</b> .....	<b>47</b>
4.2.2	<b>Estímulo indutor “Qualidade de Vida”</b> .....	<b>50</b>
4.2.3	<b>Estímulo indutor “Qualidade de Vida na Pandemia”</b> .....	<b>52</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>55</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>57</b>
	<b>APÊNDICE A Questionário</b> .....	<b>65</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As medidas adotadas com a intenção de frear a disseminação da Covid-19 impuseram desafios até então nunca vistos, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. De repente tudo havia mudado e o isolamento social se tornou um dos poucos mecanismos disponíveis para evitar a contaminação por uma doença desconhecida e sem um tratamento comprovadamente eficaz. Apesar de ter gerado muitas polêmicas no país, a maior parte dos tomadores de decisão adotaram estratégias específicas para reduzir a mobilidade da população, entre elas o fechamento de escolas, universidades, comércio, etc., permitindo a atuação apenas de setores considerados essenciais.

Nessa situação, pequenas, médias e grandes empresas passaram a buscar formas de seguir desempenhando as suas atividades e reduzindo os prejuízos trazidos pela pandemia. A partir daí um termo pouco usado ficou em evidência, o *Home Office*.

Apesar de abrupta, a mudança para o modelo de trabalho *Home Office* está longe de ser rejeitada. De acordo com uma pesquisa feita pela *Softwares Salesforce*, segundo Sena (2020), 57% dos entrevistados no Brasil gostariam de seguir desempenhando suas funções de trabalho em casa, mesmo após o fim da pandemia. Com isso, o *Home Office* deixou de ser uma tendência que prometia trazer grandes mudanças no mercado de trabalho no futuro, para ser uma preferência de alguns profissionais.

Diante desse “novo” modelo de trabalho, outras questões vieram à tona. A intensa incerteza, insegurança e medo inerentes à situação de pandemia gerou impactos ainda pouco estudados na população. Nesse sentido, e hoje mais do que nunca, a Qualidade de Vida (QV) possui um papel essencial na vida do ser humano. É em busca dela que diversas pessoas mudam de emprego, de relacionamento, de cidade, de estado ou até de país.

Na busca por um melhor entendimento das questões que permeiam o cenário atual, o surgimento desta pesquisa parte dos constantes relatos dos benefícios e malefícios que desempenhar as atividades laborais em *Home Office* durante a pandemia causou na QV de diversos profissionais. Dessa forma, justifica-se a relevância de investigar essa relação, já que o trabalho faz parte dos elementos fundamentais que constroem a percepção da QV. Analisar as especificidades do

momento atual de *Home Office* pode gerar, para as empresas e para os profissionais, novas visões e perspectivas impulsionadas por uma dinâmica até então inédita.

A partir destas questões, do atual cenário que o Brasil e o mundo estão enfrentando, como estudante e profissional da área da administração, o presente estudo procurou responder a seguinte questão: Quais os impactos do *Home Office* na Qualidade de Vida dos estudantes/trabalhadores do curso de bacharelado em Administração do Instituto Federal da Paraíba (IFPB) durante a pandemia da Covid-19?

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

Este trabalho tem como objetivo geral avaliar as implicações do *Home Office* na qualidade de vida dos estudantes/trabalhadores do curso de bacharelado em Administração do IFPB durante a pandemia da Covid-19.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

Para conseguir atingir o objetivo geral, o presente estudo tem os seguintes objetivos específicos:

- Identificar as mudanças geradas pela adoção do *Home Office* na vida dos estudantes.
- Verificar se houve aumento da carga de trabalho no modelo *Home Office*.
- Avaliar qual a visão dos estudantes sobre a qualidade de vida antes e durante a pandemia.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O objetivo deste capítulo é possibilitar a base teórica necessária para que o estudo possa ser desenvolvido. Nele serão tratadas teorias relativas à Qualidade de Vida (QV), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), *Home Office* e uma breve descrição da atual situação pandêmica e seus impactos.

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA E SUAS MÚLTIPLAS ABORDAGENS

A falta de consenso sobre o que vem a ser QV leva a discussões que perduram desde a Antiguidade. No século IV a.C, diversos filósofos buscaram definir o que é vida com qualidade, e nesse sentido, Aristóteles, propôs ideias que levariam as pessoas ao caminho para a “boa vida”, que seria um misto de prazer e bem estar, referindo-se, principalmente, a sentimentos relacionados à realização, plenitude e felicidade (ALBUQUERQUE, 2003).

A ideia de um modelo de vida que deveria ser aspirado por todos os homens livres foi desenvolvida e nomeada por Aristóteles de “eudaimonia”. Ele refere-se ao bem viver e a soma de diversas condições, que juntas, e de forma equilibrada, possibilitam uma existência completa do ser humano (CENCI, 2012).

Alguns autores se aproximam das ideias de Aristóteles dizendo que “[...] uma boa vida não é determinada por alguma vontade transcendente e muito menos pelos desejos, preferências ou gostos pessoais dos agentes [...]” (BLANCO, 2010, p. 69) porém outros vão ao encontro das suas ideias, tratando que toda a avaliação da QV depende de quem faz a avaliação e não necessariamente pela observância de uma hierarquia de valores comum a todos (ALBUQUERQUE, 2003).

A exemplo do seu conceito, o uso do termo QV também não segue uma unanimidade, apesar de ser amplamente empregado. De acordo com Almeida et al. (2012) o senso comum usa o termo para resumir melhorias ou um alto padrão de bem-estar na vida dos indivíduos, passando por questões de saúde, moradia, lazer e alimentação, sendo no âmbito econômico, social ou emocional.

Em 1920, Arthur Cecil Pigou usou o termo QV associando-o à economia, no seu livro *The Economics of Welfare*, tratando sobre o suporte governamental para as classes menos favorecidas. Logo após, nas décadas de 1930 e 1940, a mudança dos métodos de controle de qualidade nos processos industriais passou a identificar, de

maneira estatística, os efeitos que a aquisição de bens materiais como casas, carros, salários e etc., tinham na vida das pessoas. Porém essa ideia foi sendo questionada na década de 1960 quando a adoção de fatores subjetivos começou a dar novos contornos ao tema e influenciou sociólogos e economistas a estudar e desenvolver índices que avaliassem a QV. Essa nova postura acabou levando a indicadores subjetivos focados na satisfação, bem estar e felicidade das pessoas (ASSUMPÇÃO; KUCZYNSKI, 2010; TONON, 2006).

Apesar de ter sido usada pela primeira vez em 1920, o termo QV só recebeu o devido destaque em 1964, quando Lyndon Johnson, em seu discurso de posse da presidência dos Estados Unidos, disse que “[...] os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas” (KLUTHCOVSKY; TAKAYANAGUI, 2007, p. 14). A partir daí alastrou-se nos Estados Unidos, e depois nos outros países, a concepção de que ser economicamente estável não é, necessariamente, o ponto central para se viver bem (HAUSER, 2012).

Seguindo a mesma linha, Salaz e Garzón (2013, p. 37-38) destacam:

O desenvolvimento e a melhoria dos indicadores sociais, em meados da década de 70 e início da década de 80, provocou o processo de diferenciação entre estes e a qualidade de vida. A expressão passa a ser definida como um conceito integrador que inclui todas as áreas da vida (caráter multidimensional) e se refere tanto a condições objetivas quanto a componentes subjetivos. A década de 80 é a da decolagem definitiva da investigação em torno do termo.

Com as evidentes mudanças ocorrendo, Scattolin (2006) afirma que o termo QV passou a ser usado dentro das pesquisas sociais relacionadas à Psicologia, Antropologia, Política, Sociologia, Economia e Medicina, aumentando ainda mais a sua abrangência. Esse ponto assemelha-se ao caráter abstrato do conceito que é sintetizado por Augus Campbell (1976 apud Seidl; Zannon, 2004, p. 581) ao dizer “[...] qualidade de vida é uma vaga e etérea entidade, algo sobre a qual muita gente fala, mas que ninguém sabe claramente o que é”.

Day e Jankey (1996 apud Pereira et al., 2012) conceituam a QV através de quatro abordagens: econômica, baseada nos indicadores sociais; psicológica, que trata apenas das reações subjetivas dos indivíduos às próprias vivências; biomédica que trata necessariamente da melhoria de condições de vida dos enfermos; e geral ou holística que baseiam-se na ideia de que a QV é multidimensional, sempre

encontrando o dinamismo dos seus componentes, seja em relação às pessoas ou ao ambiente que ela está inserida.

Segundo Kluthcovsky e Takayanagui (2009) a QV, com o passar do tempo, deixou de ser vista apenas como a diminuição da mortalidade ou aumento da expectativa de vida, ela passou a fornecer outras informações sobre aspectos pessoais, sociais e bem-estar psicológico. Minayo et al. (2000) corroboram que caracterizar a QV apenas como a ausência de doença não é mais suficiente, ela é na verdade uma construção social baseada na síntese cultural determinada pelo padrão de conforto e bem-estar da sociedade.

A relatividade do conceito sobre QV se aproxima ao grau de satisfação encontrado em camadas da vida familiar, amorosa, social, ambiental e a própria estética existencial. Em relação ao plano individual, três pontos servem como base: histórico, cultural e estratificações ou classes sociais. O histórico tem relação às mudanças de parâmetros que a percepção da QV sofre com o passar do tempo, no âmbito econômico, social e tecnológico. O cultural revela as diferentes influências que as tradições de cada povo têm na construção de valores e necessidades. Já as estratificações ou classes sociais evidenciam que em sociedades onde as desigualdades sociais são muito evidentes, as visões sobre a QV e bem estar são mais heterogêneas, sendo diretamente relacionadas a um determinado nível social ou a transição para uma camada mais alta (MINAYO et al., 2000).

O Grupo de QV da Divisão de Saúde Mental da OMS conceitua a QV como “[...] a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (*THE WHOQOL GROUP*, 1995 apud AMADEU; JUSTI, 2017, p. 541). Em relação a esse conceito Fleck (2000, p. 34) afirma:

A definição do Grupo WHOQOL reflete a natureza subjetiva da avaliação que está imersa no contexto cultural, social e de meio ambiente. O que está em questão não é a natureza objetiva do meio ambiente, do estado funcional ou do estado psicológico, ou ainda como o profissional de saúde ou um familiar avalia essas dimensões: é a percepção do respondente/paciente que está sendo avaliada.

A conceituação do Grupo *World Health Organization Quality of Life* (WHOQOL) é uma das mais frequentemente utilizadas no mundo, pois reflete aspectos fundamentais: a subjetividade, a multidimensionalidade e a bipolaridade. A subjetividade diz respeito às questões físicas, psicológicas e sociais, considerando

seu impacto no contexto da vida e como o indivíduo avalia a sua situação pessoal em cada uma das dimensões; a multidimensionalidade está ligada ao reconhecimento de que a construção do conceito continua em constante mudança e com diferentes enfoques; e por último a bipolaridade demonstra que as dimensões podem ter pontos positivos e negativos, além de poderem ser aplicadas a condições diferentes, como dor, fadiga e dependência (FLECK et al., 1999; HAUSER, 2012; MACIEL, 2006; MARTINS et al., 1996; PEREIRA et al., 2012).

Assim como as múltiplas abordagens conceituais, há uma diversidade de instrumentos para avaliação da QV. Pensando nisso, Herculano (2000) propõe dois meios para tal. O primeiro é identificar os recursos disponíveis e verificar se eles atendem às expectativas de um determinado grupo social e o segundo é avaliar as necessidades das pessoas baseadas nos desejos e satisfação delas diante da sociedade. Já Fleck et al. (1999, p. 20) afirmam que com o tempo houve um aumento “[...] de instrumentos de avaliação de qualidade de vida e afins, a maioria desenvolvidos nos Estados Unidos, com um crescente interesse em traduzi-los para aplicação em outras culturas”.

Verificando a procura por um instrumento de avaliação internacionalmente reconhecido, a OMS, no ano de 1995, desenvolveu um projeto colaborativo multicêntrico chamado WHOQOL-100 e depois a sua versão mais curta, WHOQOL-Bref. Nas palavras de Santos (2015, p. 29):

[...] o WHOQOL-BREF avalia os seguintes domínios da QV: 1. Domínio físico (dor e desconforto; energia e fadiga; sono e repouso; mobilidade; atividades da vida cotidiana; dependência de medicação ou de tratamentos; capacidade de trabalho); 2. Domínio psicológico (sentimentos positivos; pensar, aprender, memória e concentração; autoestima; imagem corporal e aparência; sentimentos negativos; espiritualidade/religião/crenças pessoais); 3. Domínio relações sociais: relações pessoais; suporte/apoio social; atividade sexual); 4. Domínio meio ambiente: segurança física e proteção; ambiente no lar; recursos financeiros; cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade; oportunidades de adquirir novas informações e habilidades; participação em, e oportunidades de recreação/lazer; ambiente físico: poluição, ruído, trânsito, clima; transporte). Além destes quatro domínios, as duas primeiras questões do WHOQOL-BREF avaliam a QV global e percepção geral de saúde.

Apesar do desenvolvimento desses dois instrumentos, a aplicação transcultural é um tema controverso. Existem autores que levantam dúvidas sobre a relação entre QV e cultura, já outros que, de forma abstrata, consideram que existe uma cultura

universal de QV, implicando que independente da nação, cultura ou época, características específicas são compartilhadas (FLECK et al., 1999).

Mesmo com o destaque dessas visões e instrumentos, Pereira et al. (2012, p. 241) afirmam que “A forma como é abordada e os indicadores adotados estão diretamente ligados aos interesses científicos e políticos de cada estudo e área de investigação, bem como das possibilidades de operacionalização e avaliação”. Em termos práticos, os autores afirmam que o enfoque dado para o tema depende de que área ele está sendo estudado.

### **2.1.1 Qualidade de vida no trabalho: bem estar e saúde do trabalhador**

O trabalho ocupa grande espaço na vida das pessoas. No ano de 2019, a média de horas trabalhadas por semana chegou a 39,5, o que deu ao Brasil o 10<sup>a</sup> lugar na lista dos países com as semanas de trabalho mais longas (GRANATO, 2019). O nível de satisfação ou a falta desta no ambiente de trabalho pode trazer consequências danosas para a vida dos trabalhadores, influenciando diretamente a sua vida pessoal.

Diferentemente do que alguns acreditam, a satisfação de um profissional no trabalho não é algo que depende apenas dele, e a busca dessa satisfação também não traz benefícios apenas para ele, já que “[...] a empresa que investe na qualidade de vida de seus colaboradores está indiretamente investindo nos seus clientes” (KLUG, 2016, p. 55). O referencial mais remoto sobre o bem estar do trabalhador vem das décadas de 1920 e 1930 na Escola de Relações Humanas que buscava maior bem-estar e adaptação por parte do trabalhador nas tarefas executadas (BÚRIGO, 1997). O crescimento desse movimento foi impulsionado pela necessidade de corrigir a desumanização do trabalho visto na Teoria Clássica da Administração (CHIAVENATO, 2014).

Nesse contexto, Rodrigues (1994) destacou nos seus estudos que havia, na primeira metade do século XX, uma distância entre a produtividade e a satisfação no trabalho, o que colocava esses dois pontos em lugares opostos. Sobre isso ele complementou:

A partir dos anos 50 é que surgem as primeiras teorias que associavam esses dois elementos. Basicamente, pensava-se que não só era possível unir a produtividade à satisfação, como o bom desempenho do trabalhador lhe proporcionava satisfação e realização (RODRIGUES, 1994, p. 19-20).

É a partir daí que, através das pesquisas de Eric Trist, na Inglaterra, surge um modelo macro capaz de agrupar o trinômio pessoa/trabalho/organização. Juntamente com os seus colaboradores, o cientista foi capaz de desenvolver uma abordagem para compreender a organização do trabalho com base na análise e reestruturação da tarefa, denominada abordagem sócio-técnica (BÚRIGO, 1997; GARCIA, 2012).

Apesar do contexto apresentado, a relevância do termo QVT só foi vista 20 anos depois, quando ele foi inserido no contexto organizacional. Antes disso, na década de 1960 “[...] os trabalhadores estavam mais interessados no seu próprio bem estar e as empresas buscavam formas de diminuir os efeitos negativos quanto à saúde física e mental de seus funcionários” (RIBEIRO; SANTANA, 2015, p. 80), porém, mesmo com a mudança de pensamento por parte das duas partes, só no início da década de 1970 o tema QVT tornou-se discussão nos centros de estudos dos Estados Unidos. Louis Davis da Universidade da Califórnia em Los Angeles, juntamente com os seus colaboradores, pesquisou formas para transformar a linha de montagem e tornar a vida dos trabalhadores mais agradável e satisfatória (GARCIA, 2012).

O cenário favorável para o crescimento do tema visto anteriormente estagnou no ano de 1974, a partir da alta inflação, crise no petróleo e da acirrada competição internacional que atingiram os países do ocidente, principalmente os Estados Unidos (BÚRIGO, 1997). Porém, no ano de 1979:

[...] os estudos e pesquisas sobre QVT ressurgiram com grande perspectiva de desenvolvimento, agora em um contexto no qual o mercado internacional se tornava cada vez mais forte, notadamente no Japão. As organizações do Ocidente começaram a se preocupar com a ameaça de uma grande concorrência e, logo, a se interessar pelo estilo gerencial japonês, onde surgiram novas técnicas de administração como, por exemplo, os Círculos de Controle da Qualidade (CCQ) (KUROGI, 2008, p. 54).

A década de 1980 foi marcada pela mudança de conduta das organizações, que começaram a buscar soluções distintas para a resolução de problemas, como a participação dos trabalhadores nas decisões da empresa. Já em 1990, houve aumento da competitividade devido à era da informação (RIBEIRO; SANTANA, 2015) mostrando que as empresas que buscam sobreviver no mercado precisam se preocupar com seus funcionários e com o ambiente de trabalho. Esse novo cenário organizacional impulsionou estudos, práticas e esforços gerenciais voltados para a promoção do bem-estar e da QVT (LIMONGI-FRANÇA, 2012).

A partir da revisão da literatura, nota-se que o termo QVT não tem uma definição conceitual. Para França (2014), o termo, além de significar a percepção de

bem-estar de acordo com as necessidades dos indivíduos, representa a valorização no cargo ocupado. Já Halckman e Oldham (1970 apud Sauer e Rodriguez, 2014, p. 100) conceituam a QVT como “[...] o grau de bem-estar do indivíduo em relação aos diferentes aspectos do trabalho”. Ideia compartilhada por Alencar (1996) que relaciona o termo com a satisfação dos trabalhadores com as tarefas realizadas e a saúde mental.

Autores como Garcia (2012), Kaplan e Norton (1997), Klug (2016) e Sauer e Rodriguez (2014) discutem as várias definições do termo QVT. Em um momento da história ele foi definido como um conjunto de técnicas específicas usadas para remodelar o trabalho. Com a evolução do conceito, o termo passou a ser visto como uma ideologia de promoção de valores sociais positivos, tendo como ponto central temas como administração participativa e democracia industrial. Logo após, tornou-se um conceito global, que abrange aspectos e necessidades pessoais dos trabalhadores e um conjunto de ações das empresas, como a implantação de inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho.

Dessa forma, Chiavenato (2014) enfatiza que a QVT relaciona a satisfação dos trabalhadores no exercício das suas funções e o interesse das organizações quanto aos impactos positivos que bons funcionários podem causar na produtividade e qualidade de trabalho.

Já Laszlo (1987 apud França, 2004, p. 46) conceitua a QVT como “[...] um estado da mente, um estado de consciência influenciado por um conjunto de fatores referentes ao trabalho, ao ambiente de trabalho e à “personalidade” do empregado”. Esses fatores sociopsicológicos são somados a fatores físicos e tecnológicos na concepção de Fernandes (1996) sobre o termo, ao dizer que todos eles influenciam a cultura e o clima organizacional, referindo-se ao bem-estar do trabalhador e produtividade da empresa.

Evidencia-se que, a partir de um resgate bibliográfico, diversos autores se empenharam para conceituar a QVT e que houve “[...] uma evolução gradativa do constructo, acompanhando o cenário sócio-político e econômico no qual as organizações se inserem” (SAUER; RODRIGUEZ, 2014, p. 102). Com isso, é relevante entender que foram desenvolvidos vários modelos de avaliação da QVT, e nesse estudo serão trabalhados os três modelos mais importantes de acordo com Chiavenato (1999) que são: Walton (1973), Hackman e Oldham (1975) e Nadler & Lawler (1983).

### 2.1.1.1 Modelo Walton (1973)

Richard Walton foi o primeiro autor norte-americano a criar um modelo de avaliação da QVT. Ele afirmou que ela só é alcançada com a humanização do trabalho que está ligada com a responsabilidade social da organização (WALTON, 1973 apud FERREIRA; MENDONÇA, 2012) e que, além disso, ela envolve o atendimento das necessidades e aspirações do indivíduo em relação a novas formas de organização do trabalho, reestruturando o desenho de cargos, autonomia e melhoria do ambiente organizacional (SANTOS, 2012).

Esse modelo deu um destaque a QVT que até então não era percebida. Sauer e Rodrigues (2014, p. 100) relatam que o desenvolvimento do modelo foi visto “[...] como uma forma de resgatar valores humanos, negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. A abordagem envolve aspectos internos e fatores externos ligados à organização, condições físicas e financeiras, porém também trata dos desejos, anseios e expectativas do funcionário, em relação ao seu trabalho e o seu relacionamento interpessoal.

Em busca da abrangência necessária para conseguir abarcar todas essas características, Walton desenvolveu um modelo conceitual baseado em oito dimensões. O Quadro 1 sintetiza o modelo:

**Quadro 1:** Dimensões e características do modelo Walton (1973).

<b>Dimensões</b>	<b>Características</b>
<b>Compensação justa e adequada</b>	Equidade Interna e Externa; Proporcionalidade entre salários; Remuneração adequada; Partilha dos ganhos de produtividade.
<b>Condições de trabalho</b>	Jornada de trabalho razoável; Ambiente físico seguro e saudável; Ausência de insalubridade; Carga de trabalho adequada.
<b>Uso e desenvolvimento da capacidade humana</b>	Autonomia; Qualidades múltiplas; Conhecimento sobre o total processo do trabalho; Autocontrole relativo; Significado da tarefa; Identidade da tarefa; Retroinformação.
<b>Oportunidade de crescimento</b>	Possibilidade de Carreira; Crescimento pessoal; Perspectivas de avanço salarial; Segurança de emprego.
<b>Integração social</b>	Ausência de preconceitos; Igualdade de oportunidades; Relacionamento interpessoal; Senso comunitário.
<b>Constitucionalismo</b>	Direitos de proteção do trabalhador; Liberdade de expressão; Direitos Trabalhistas; Tratamento igualitário; Privacidade Pessoal.
<b>Trabalho e espaço total de vida</b>	Papel balanceado no trabalho; Poucas mudanças geográficas; Tempo para lazer da família; Equilíbrio de horários.
<b>Relevância social do trabalho</b>	Imagem da empresa; Responsabilidade social da empresa; Responsabilidade pelos produtos e serviços; Práticas de emprego; Administração eficiente; Valorização do trabalho e da profissão.

**Fonte:** Elaboração própria com base nos estudos de Búrigo (1997), Garcia (2012), Kurogi (2008) e Ribeiro e Santana (2015).

Ribeiro e Santana (2015) destacam que o modelo de Walton é frequentemente usado nas organizações, possuindo um caráter quantitativo e qualitativo. Sendo ela uma proposta com característica avaliativa de satisfação, os seus resultados devem ser trabalhados para motivar os funcionários, proporcionando ambientes saudáveis e seguros para o melhor desenvolvimento das atividades.

#### 2.1.1.2 Modelo de Hackman e Oldham (1975)

A abordagem de Hackman e Oldham (1975) estabelece uma ligação entre a satisfação e a natureza da tarefa. Eles partem da ideia que os aspectos norteadores da QVT estão relacionados às dimensões da tarefa, do estado psicológico e dos resultados pessoais e de trabalho, de acordo com a percepção do colaborador (REZENDE; SILVA, 2008).

Seguindo essa linha, Chiavenato (1999) e Rodrigues (2001) entendem que existem dimensões ou características básicas de cargo que influenciam a QVT. O Quadro 2 trata sobre as dimensões e suas características:

**Quadro 2:** Dimensões e características do trabalho.

<b>Dimensões</b>	<b>Características</b>
<b>Variedade de habilidades</b>	Diferentes habilidades, conhecimentos e competências.
<b>Identidade da tarefa</b>	Possibilidade de trabalho finalizado com resultado visível e identificável.
<b>Significado da tarefa</b>	Impacto na vida e no trabalho das pessoas, na organização e na sociedade.
<b>Inter-relacionamento</b>	Relacionamento do colaborador com outras pessoas, internas ou externas à organização.
<b>Autonomia</b>	Liberdade e independência de programação e determinação de procedimentos.
<b>Feedback (intrínseco e extrínseco)</b>	Informação para avaliar o seu desempenho na execução da tarefa ou por terceiros.

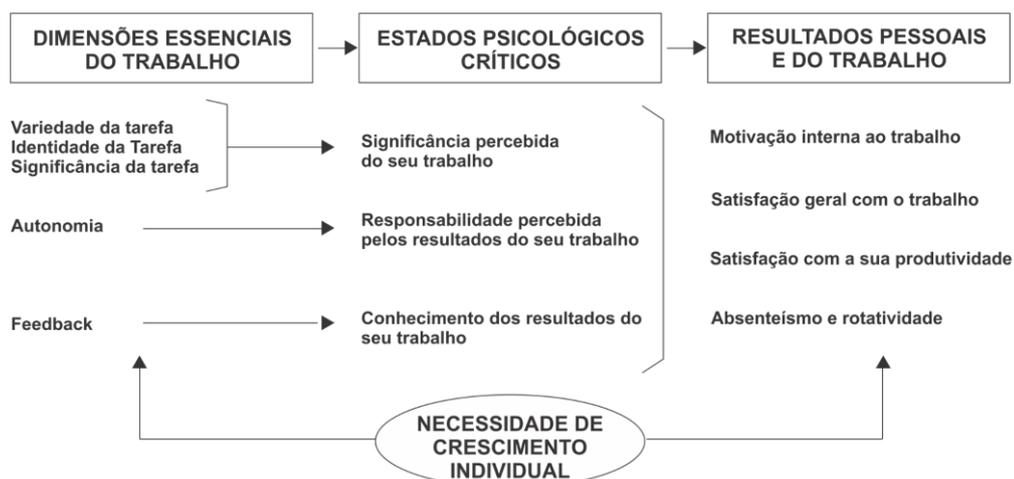
**Fonte:** Elaboração própria com base nos estudos de Chiavenato (1999) e Rodrigues (2001).

Sendo assim, a variedade de habilidades, a identidade e significância das tarefas, o inter-relacionamento e a autonomia, são determinantes na QVT, pois são

capazes de oferecer recompensas intrínsecas que resultam na percepção de satisfação geral com o trabalho e a motivação interna (KUROGI, 2008).

Garcia (2007) e Santos (2012) destacam que o modelo Hackman e Oldham leva em conta três estados psicológicos críticos positivos presentes na realização de qualquer trabalho. A Figura 1 demonstra a análise das dimensões, os estados e resultados de QVT do modelo Hackman e Oldham:

**Figura 1:** Modelo Hackman e Oldham (1975).



**Fonte:** Adaptado de Hackman e Oldham (1975 apud Rodrigues, 2001).

O primeiro estado psicológico crítico positivo é a percepção da significância do trabalho que está relacionada com a forma que o funcionário acredita no valor e significado que as experiências no trabalho têm; o segundo é a responsabilidade percebida que se refere ao grau de responsabilidade pelos resultados produzidos pelo trabalho; e o terceiro relaciona-se com os conhecimentos dos reais resultados do trabalho que permitem que o funcionário compreenda e analise a efetividade da atividade que tem realizado.

### 2.1.1.3 Modelo Nadler e Lawler (1983)

A QVT, segundo a abordagem de Nadler e Lawler, é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações. Entendendo que a sua conceituação está ligada ao momento histórico que o estudo está ocorrendo, os autores buscaram, no período de 1959 a 1982, um conceito particular para cada

contexto, acompanhando a sua evolução (PEDROSO; PILATTI, 2012). O Quadro 3 apresenta todas essas ideias:

**Quadro 3:** Evolução do conceito da qualidade de vida no trabalho.

<b>Período</b>	<b>Concepção</b>	<b>Contexto</b>
<b>1959 a 1972</b>	<b>Variável</b>	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a QVT para o indivíduo.
<b>1969 a 1974</b>	<b>Abordagem</b>	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional e ao mesmo tempo tinha um elo significativo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial, buscando resultados para o indivíduo e a organização.
<b>1972 a 1975</b>	<b>Método</b>	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho, melhorando a produtividade e satisfação. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
<b>1975 a 1980</b>	<b>Movimento</b>	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. A “administração participativa” e a “democracia industrial” tornaram-se termos usados frequentemente como ideais do movimento de QVT.
<b>1979 a 1982</b>	<b>Tudo</b>	Era visualizada como um conceito global e como uma forma de enfrentar competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
<b>Previsão futura</b>	<b>Nada (futuro)</b>	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem, não passará de apenas um modismo passageiro.

**Fonte:** Adaptado de Chiavenato (1999) e Fernandes (1996).

A partir desse contexto, verifica-se que o objetivo do trabalho de Nadler e Lawler é a retrospectiva histórica das concepções da QVT e uma previsão para o futuro relacionada ao tema (PEDROSO; PILATTI, 2012).

Chiavenato (1999) e Limongi-França (1996) explicam que os autores criadores do modelo entendem que o sucesso da QVT se fundamenta nos seguintes aspectos: na participação dos funcionários nas decisões, na reestruturação do trabalho relacionado ao enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos de trabalho; da inovação do sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional; e na melhoria do ambiente de trabalho em relação a horas trabalhadas, condições físicas e psicológicas.

## 2.2 CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DO *HOME OFFICE*

Apesar de atualmente o termo *Home Office* estar em evidência, esse tipo de modalidade de trabalho não é uma novidade. O trabalho a distância surgiu há quase 50 anos, quando em 1973, Jack Nilles, antigo cientista da NASA, na intenção de evitar o deslocamento dos trabalhadores até as empresas, desenvolveu a ideia do trabalho a distância (SILVEIRA et al., 2014) e o justificou como uma maneira de “[...] enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho” (ESTRADA, 2002, p. 14). Esse método de trabalho, assumindo que funções administrativas e gerenciais poderiam ser feitas a distância, iria gerar impactos positivos, principalmente relacionados ao aumento da produtividade e redução dos custos (LINERO; ROCHA, 2020).

Jack Nilles usou o termo *telecommuting* para denominar esse modelo, traduzido como teletrabalho na língua portuguesa. Não há consenso entre os autores sobre as várias terminologias usadas para identificar trabalhos a distância (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020), variando conforme o contexto geográfico, temporal e científico (FINCATO, 2016), porém, será adotado neste estudo o termo *Home Office*, caracterizado como o desenvolvimento de atividades profissionais no mesmo local que se reside.

No Brasil, esse modo de trabalho surgiu oficialmente no ano de 1997, durante o Seminário *Home Office/Telecommuting* - Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio. Dois anos depois, em 1999, ocorreram dois eventos que contribuíram para o crescimento do tema: a fundação da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) com a intenção de disseminar o conhecimento do mundo do trabalho à distância; e a criação de um grupo chamado Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa (CTMC). Já no ano de 2003 foi realizado o Fórum Latino-americano de Teletrabalho (FLAT) (SILVA, 2014; SILVA, 2019).

Outros anos foram importantes para o debate sobre o Teletrabalho no Brasil. Em 2006 houve a implantação de um projeto piloto de teletrabalho pelo Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), em 2009 foi criado o Centro de Estudos e Pesquisas de Teletrabalho e de Alternativas de Trabalho Flexível (CETEL), e em 2013 foi realizado o IV Encontro do Grupo de Teletrabalho da CEPAL e as Jornadas Internacionais de Teletrabalho Brasil-Costa Rica (SILVA, 2019).

Hruschka (2017) afirma que em 2017, na Lei N° 13.467, a reforma trabalhista tratou do *Home Office* como teletrabalho, mas ele o diferencia deixando claro que nem

todo teletrabalho é *Home Office*, já que o primeiro é mais abrangente e o segundo é mais restrito.

Chiavenato (2014) define *Home Office* como o trabalho realizado em casa não havendo a necessidade do colaborador se deslocar até a empresa. Já Silva (2009) vai um pouco além e mostra que esse modelo pode ser analisado em três dimensões, são elas, flexibilidade de tempo, espaço e comunicação. Ele não pode ser visto apenas como trabalho à distância, mas sim como um importante fator estratégico que aponta para formas novas de trabalho.

O *Home Office* é caracterizado como um ambiente sem tamanho ou propriedades definidas, localizado na residência do trabalhador e usado apenas para o desempenho das atividades profissionais, não sendo necessariamente preciso o uso de tecnologias (RAFALSKI; ANDRADE, 2015), mas é preciso pontuar que, telefones, computadores pessoais, *softwares* ligados a empresa, etc., serviram como forças motrizes para a difusão dessa modalidade (SILVA, 2019).

Apesar das diferentes abordagens, conceitos e características, Morgenstern e Santos (2016, p. 14) dizem que:

É possível concluir que, dentre as múltiplas definições de *Home Office*, as seguintes peculiaridades mostram-se presentes inúmeras vezes, definindo-se então as seguintes características principais: (a) encontra-se em um espaço físico externo; trabalho realizado à distância; (b) tarefas desempenhadas por meio de tecnologias de informação e comunicação e; (c) alternância na organização e na relação do trabalho.

Entretanto, mesmo com todas essas semelhanças, o *Home Office* ainda é um termo de difícil definição. O que fica evidente é que “[...] o conceito de “lugar de trabalho” está começando a desaparecer [...]” (DI MARTINO, 2011 apud SILVA, 2006, p. 18) na medida em que qualquer lugar pode ser adaptado e assumir esse papel.

### **2.2.1 As (des) vantagens do *Home Office***

A implementação do *Home Office* encontra desafios em todo o seu processo. Perin (1998 apud Barros; Silva, 2010) confirma que as dificuldades da migração para o novo modelo de trabalho provoca mudanças de ordem psicológica nos indivíduos e na sua família. Essas mudanças trazem consigo desafios. Distrações no ambiente familiar, procrastinação, isolamento social, falta de comunicação imediata, falta de disciplina, maior volume de trabalho, são algumas dificuldades que podem causar

inadaptação por parte do trabalhador. Já a empresa pode perceber abusos por parte do funcionário, aumento dos custos de comunicação, dificuldade de supervisão e possível perda de vínculo com a equipe (HAU; TODESCAT, 2018).

Com esse cenário posto, autores como Almeida (2019), Hau e Todescat (2018), Luna (2014), Mendes et al. (2020) e Silva (2019), analisaram as vantagens e desvantagens da implementação do modelo *Home Office* para a organização e para o trabalhador. O Quadro 4 apresenta os dois pontos relacionados aos trabalhadores.

**Quadro 4:** Vantagens e desvantagens do modelo home office para os trabalhadores.

PARA OS TRABALHADORES	
VANTAGENS	DESVANTAGENS
Maior flexibilidade de horário	Tendência a trabalhar mais
Maior proximidade com a família	Perda de benefícios
Aumento da produtividade	Ceder espaço da casa para alocar objetos do trabalho
Diminuição do estresse	Distanciamento dos demais funcionários
Mais tempo livre	Desafio em adaptar a metodologia de trabalho
Redução de custos	Baixo desenvolvimento e motivação
Aumento da autonomia	Perda da infraestrutura adequada para trabalho
Maior capacidade de concentração	Distração com membros da família e invasão do espaço de trabalho
Privacidade	
Melhoria da qualidade de vida	
Mais tempo para cuidar do seu próprio bem estar	
Alimentação mais saudável	

**Fonte:** Elaboração própria com base nos estudos de Almeida (2019), Hau e Todescat (2018), Luna (2014), Mendes et al. (2020) e Silva (2019).

Ao analisar o estudo dos autores base para a criação da tabela, percebe-se que a melhoria da QV é recorrentemente destacada. Fatores como redução do estresse, mais tempo livre e maior proximidade com a família são peças fundamentais para a percepção desse estado.

Em relação à nova forma de trabalho, Mello (1999, p. 34) afirma que “[...] haverá um período de adaptação e momentos difíceis quando se começa a adotar o teletrabalho até que ele se torne rotina”. Esse cenário descrito pelo autor é o que pode gerar uma desmotivação no trabalhador. Além disso, é necessário entender e

diferenciar as horas de trabalho e as horas de lazer, as duas podem ser facilmente confundidas.

Os empregadores também precisaram se adaptar às novas condições. O Quadro 5 mostra as vantagens e desvantagens para as organizações.

**Quadro 5:** Vantagens e desvantagens do modelo home office para as organizações.

<b>PARA AS ORGANIZAÇÕES</b>	
<b>VANTAGENS</b>	<b>DESVANTAGENS</b>
Redução de custos imobiliários	Falta de clareza na legislação
Redução de níveis hierárquicos intermediários	Vulnerabilidade de dados
Diminuição de absenteísmo	Dificuldades na fiscalização do ambiente de trabalho
Menor rotatividade de funcionários	Mudanças na estrutura organizacional
Aumento da satisfação dos colaboradores	Dificuldade de controle e avaliação de desempenho
	Aumento de custos a curto prazo para a infraestrutura de tarefas remotas

**Fonte:** Elaboração própria com base nos estudos de Almeida (2019), Hau e Todescat (2018), Luna (2014), Mendes et al. (2020) e Silva (2019).

Na descrição da Tabela 5 é perceptível uma série de pontos que dificultam a sua adoção e implementação. Diversas empresas, apesar de adotarem esse tipo de trabalho, não proporcionam aos empregados o apoio necessário para um bom desempenho de suas atividades.

Apesar disso, pontos positivos também são relevantes. Existem vantagens diretas como a redução de custos, e indiretas, como o aumento da produtividade do funcionário. Diante disso “[...] os benefícios podem ser delineados como financeiros, econômicos e redutores do absenteísmo e rotatividade de pessoal [...]” (FERREIRA, 2017, p. 24).

### 2.3 QUALIDADE DE VIDA E *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA PANDEMIA

Um surto de pneumonia de causa desconhecida começou a chamar a atenção do governo Chinês em dezembro de 2019. Casos de pessoas que haviam frequentado o Mercado Atacadista de Frutos do Mar de Wuhan, na província de Hubei, local onde animais silvestres eram vendidos para consumo, levaram a descoberta de um novo tipo de coronavírus, capaz de causar doenças respiratórias, entéricas, hepáticas e

neurológicas. Essa, até então nova doença, foi denominada de COVID-19 (BELASCO; FONSECA, 2020; VARGAS et al., 2020).

Em janeiro de 2020, novos casos da Covid-19 foram notificados fora da China (LANA et al., 2020) impulsionando a OMS a afirmar que já era uma realidade a circulação do novo coronavírus no mundo, o declarando, em 11 de Março de 2020, como uma pandemia (G1, 2020).

No Brasil, o primeiro caso foi registrado em São Paulo, no dia 26 de fevereiro de 2020 (MOREIRA; PINHEIRO, 2020). Com isso, tornou-se realidade a adoção de diferentes meios de combate ao vírus, como o uso de máscaras, o distanciamento, e principalmente, o isolamento social, sendo os mais divulgados e replicados no país, apesar da resistência de boa parte das pessoas.

A situação pandêmica colocou o Brasil frente a frente com o seu abismo social. Com toda mudança de rotina requerida como medida de proteção, tornou-se inevitável a repercussão na QV da população, já que todos esses meios de enfrentamento também podem ser responsáveis por diversos impactos pessoais, de ordem psicológica, social e física, influenciando a percepção dos indivíduos sobre a QV.

Uma pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) feita nos primeiros meses do confinamento, mostra que as ocorrências de ansiedade e estresse tiveram um aumento de 80% durante o período de pandemia. Além dos casos de depressão que praticamente dobraram no mesmo espaço de tempo, passando de 4,2% para 8% (CALEGARO, 2020).

Diversos fatores podem ser creditados na construção desse cenário apresentado. O isolamento em casa, a redução do contato social, a insegurança e incerteza do momento, completam uma lista que impacta, negativamente, a percepção da QV que as pessoas tinham. Em contrapartida, de acordo com a Sodexo (2020) a satisfação com atividades profissionais melhorou no período entre julho e setembro comparando 2019 e 2020. Esses dados revelaram que houve um aumento na percepção da satisfação em relação a variáveis de saúde e bem-estar por parte do trabalhador, que pode ser justificada pela maior atenção que os empregadores têm, devido à crise sanitária, na promoção de ações que beneficiem essas dimensões.

Sobre os novos tempos Mesquita e Soares (2020, p. 2) relataram:

[...] a COVID-19 e as medidas decorrentes de distanciamento social ocasionaram a necessidade de adaptação imediata das relações de trabalho. O Home Office foi a solução adotada por uma parte da força de trabalho e

expressou desafios significativos, principalmente para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas.

De acordo com a Agência Brasil, no ano de 2020, 50% das empresas disseram que a experiência com o teletrabalho, mesmo tendo sido feita de uma forma apressada, superou as expectativas. Nesse sentido, 29% das empresas ouvidas têm intenção de manter o *Home Office* para 50% ou até mesmo 100% do seu quadro de funcionários após o fim da pandemia (MELO, 2020).

Esse tipo de postura indicou, de acordo com um levantamento feito pelo *InfoJobs*, empresa de tecnologia para recrutamentos, que o número de vagas no modelo *Home Office* cresceu cerca de 85% no início de 2021, chegando a mais de 25 mil oportunidades disponíveis na plataforma (SENA, 2021).

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Conforme já exposto, esta pesquisa tem como finalidade analisar a QV dos estudantes/trabalhadores do Instituto Federal da Paraíba (IFPB) que desempenharam, ou desempenham as suas atividades laborais na modalidade *Home Office* durante a pandemia Covid-19. Para este fim foram seguidos os seguintes percursos metodológicos.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A escolha do método ideal para o presente estudo explica-se por conseguir “[...] levar a conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam” (MARCONI; LAKATOS, 2017, p. 82). Neste sentido, o método indutivo atende esses requisitos já que o estudo partiu de observações e dados particulares para se chegar a conclusões gerais.

Em relação a sua finalidade, o estudo caracteriza-se como pesquisa básica por estar ligada ao incremento do conhecimento científico, sem ser necessária uma aplicação prática. Sua forma de abordagem é quali-quantitativa, mensuradas, em sua maioria, por métodos estatísticos. Adotou-se um caráter exploratório descritivo com levantamento bibliográfico, já que toda pesquisa científica demanda a revisita em livros, revistas, artigos científicos, e diversos outros meios disponíveis de pesquisa (LOZADA; NUNES, 2018).

Soma-se às características das pesquisas descritivas citadas acima, a técnica padronizada da coleta de dados através de questionários e de observação sistemática, que somadas permitem que o pesquisador proporcione novas visões sobre a realidade já conhecida (MATIAS-PEREIRA, 2016).

#### 3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

Considerando a população deste estudo como o total de estudantes matriculados no curso superior de Administração do IFPB, campus João Pessoa, esta correspondeu a um total de 640 alunos

Já a amostra do estudo foi por conveniência e composta de 46 alunos que estavam/estão em *Home Office* e tiveram a disponibilidade de responder ao

questionário elaborado. Ressalta-se que não foi possível saber o número total dos alunos que se encontram nesta condição, por isso, foi tomado como base para o número da população o total de alunos matriculados no curso.

### 3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O instrumento quantitativo utilizado teve um total de 14 questões, as quais versavam sobre os objetivos propostos no estudo. Para melhor observação, ele foi subdividido em dois instrumentos. O primeiro tratou de questões socioeconômicas e *Home Office*. Destas, 12 foram questões fechadas, variando o tipo de resposta em múltipla escolha ou dicotômica, a depender do tipo de pergunta, e algumas com possibilidade de resposta aberta (ex: idade).

Já o segundo instrumento, que teve por objetivo avaliar a percepção de QV e carga de trabalho no modelo *Home Office*, contou com 2 questões propostas em escala do tipo *Likert* para que o participante respondesse discordo totalmente, discordo pouco, neutro, concordo pouco e concordo totalmente. Porém, a fim de expor os resultados de uma melhor forma, as cinco alternativas da escala tipo *Likert* foram reduzidas a apenas três: discordo, neutro e concordo.

A primeira questão tipo *Likert* foi baseada nos 4 domínios da WHOQOL-Bref, e contou com 13 afirmações subdivididas em: domínio físico (5), domínio psicológico (2), relações sociais (1) e meio ambiente (5). Já a segunda contou com 9 afirmações relacionadas a carga de trabalho no modelo *Home Office*.

A fim de propor uma análise mais abrangente, as três últimas questões contaram com um instrumento qualitativo, utilizando a Técnica de Associação Livre de Palavras (TALP). Ela foi composta por 3 termos indutores, “*Home Office*”, “Qualidade de Vida” e “Qualidade de Vida na Pandemia”. Aqui foi solicitado que os participantes escrevessem três palavras que lhe viessem à mente ao ler esses termos, colocando-as em ordem de importância.

Para atingir o objetivo proposto, o questionário foi aplicado através de um *link* da ferramenta online *Google Forms*, facilitando o alcance dos entrevistados já que, devido ao distanciamento social imposto pela pandemia, encontros presenciais não seriam possíveis.

### 3.4 PROCEDIMENTOS

Houve o contato com a coordenação do curso, bem como com os representantes de turma e professores para divulgação do *link* do questionário no *Google Forms*, que ficou disponível de 07 a 21 de abril. Nele, todos os aspectos éticos foram respeitados, ficando claro que os participantes teriam a liberdade de interromper o preenchimento do questionário em qualquer tempo.

### 3.5 ANÁLISE DE DADOS

Através do *Software Microsoft Excel* foi realizada a análise quantitativa dos dados, levando em consideração a necessidade de verificar as opções estatísticas cabíveis para a proposta da pesquisa. Para a criação da nuvem de palavras, foi usado o *site Wordart*, nele foi possível desenvolver as bases para a análise qualitativa da pesquisa. Em seguida serão mostrados os resultados da análise dos dados coletados.

## 4 RESULTADOS

Este tópico será destinado a apresentar a análise e a discussão dos achados obtidos por meio dos instrumentos de pesquisa anteriormente descritos. A descrição dos resultados está em concordância com os objetivos geral e específicos da pesquisa. Para tanto, o capítulo será dividido em duas partes. No primeiro momento serão tratadas as análises quantitativas da pesquisa e em seguida as qualitativas.

### 4.1 ANÁLISE QUANTITATIVA

Neste item serão analisadas as questões quantitativas, a fim de organizar, sumarizar, caracterizar e interpretar os dados. Diante disso, os seguintes tópicos são relacionados ao perfil socioeconômico, as questões específicas sobre “*Home Office*” e as questões do tipo *Likert*, relacionadas à QV e a carga de trabalho no “*Home Office*”.

#### 4.1.1 Perfil socioeconômico dos respondentes da amostra

Diante da metodologia proposta desta pesquisa, a amostra alcançada foi de 46 alunos do Bacharelado em Administração do Instituto Federal da Paraíba (IFPB). Levando em consideração os dados socioeconômicos, mostrados na Tabela 1, percebe-se que 34 respondentes são mulheres e 12 são homens, o que corresponde a 73,9% e 26,1%, respectivamente. As idades vão de 20 a 52, tendo a média de 31,1. A maior parte são solteiros, sendo 23, e 28 não têm filhos. Em relação ao tempo de atuação profissional, 30 respondentes marcaram as opções, menos de 1 ano e de 1 a 3 anos, o que corresponde a 32,6% para cada. A opção de até 2 salários também foi a mais escolhida, tendo 37 respostas, o que significa 80,4%. Quanto ao período do curso, foi predominante o 8º, com 17 escolhas, o que condiz com 37%.

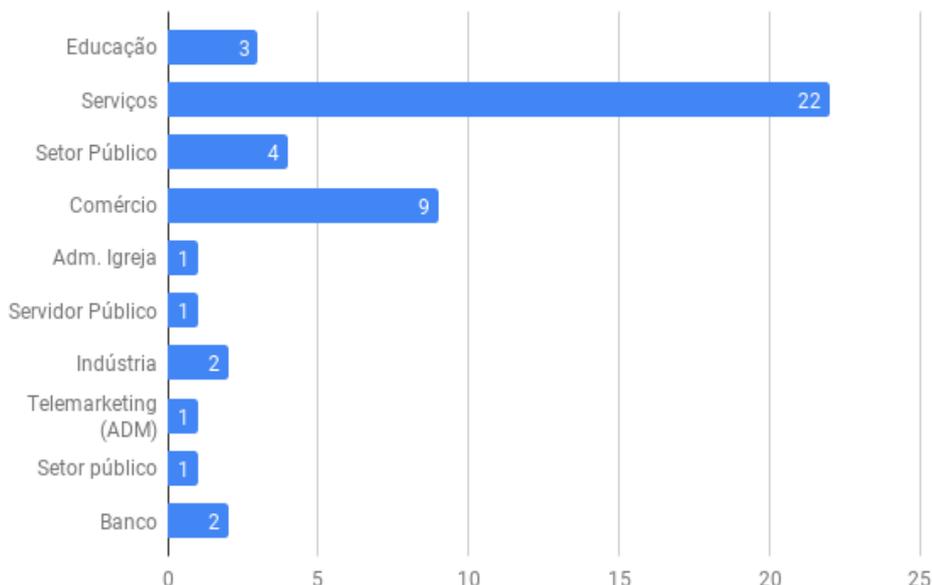
**Tabela 1:** Perfil socioeconômico dos respondentes.

Variável	Alternativas	Frequência	%
Gênero	Masculino	12	26,1%
	Feminino	34	73,9%
Estado civil	Solteiro (a)	23	50,0%
	Casado (a)/união estável	19	41,3%

	Separado (a)/divorciado (a)	4	8,7%
<b>Você tem quantos filhos?</b>	0	28	60,9%
	1	9	19,6%
	2	6	13,0%
	3	1	2,2%
	4 ou mais	2	4,3%
<b>Tempo de trabalho</b>	Menos de 1 ano	15	32,6%
	De 1 a 3 anos	15	32,6%
	De 3 a 5 anos	4	8,7%
	De 5 a 8 anos	6	13,0%
	De 8 a 10 anos	6	13,0%
<b>Qual período do curso de Administração você está?</b>	1º	5	10,9%
	2º	3	6,5%
	3º	1	2,2%
	4º	1	2,2%
	5º	2	4,3%
	6º	5	10,9%
	7º	6	13,0%
	8º	17	37,0%
	Desbloqueado	6	13,0%
<b>Renda mensal individual</b>	Até 2 salários mínimos	37	80,4%
	Até 3 salários mínimos	8	17,4%
	Até 5 salários mínimos	1	2,2%
<b>Idade mínima:</b>		<b>20</b>	
<b>Idade máxima:</b>		<b>52</b>	
<b>Média da idade:</b>		<b>31,1</b>	

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021).

Em relação ao setor de atuação, 3 opções foram dadas: comércio, serviços e indústria. Além dessas três, a fim de conseguir um estudo mais preciso, havia a opção “outros” que possibilita a escrita de alguma outra área de emprego. O Gráfico 1 mostra a diversidade das respostas:

**Gráfico 1:** Setor de atuação.

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021).

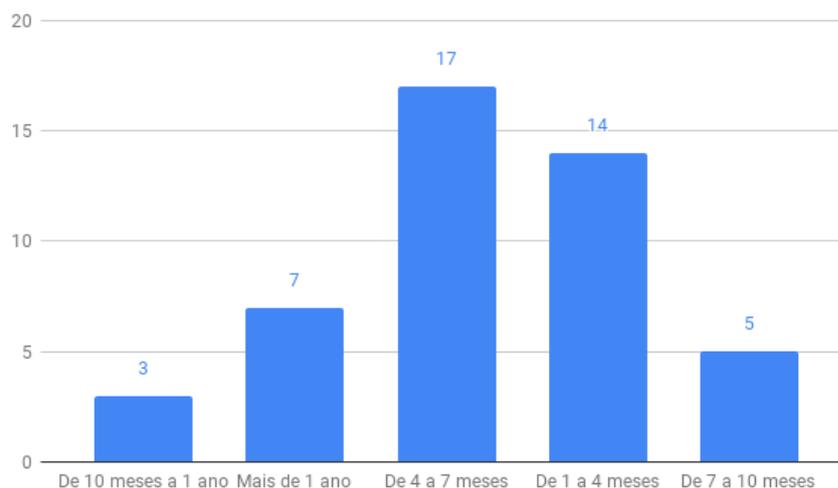
Houve predominância do setor de serviços com 22 respondentes. O Comércio recebeu 9 respostas, e a indústria ficou com 2 escolhas. A opção “outros” recebeu 13 respostas, sendo as principais, educação, setor público e banco.

#### 4.1.2 Análise das questões sobre “*Home Office*”

No questionário aplicado havia 4 questões que tratavam das consequências que a mudança para o modelo *Home Office* trouxe para os estudantes. Porém, nem todas as empresas iniciaram imediatamente essa mudança, já que nem todas possuíam recursos suficientes para esse processo, diante disso, havia uma questão que tratava sobre o tempo de trabalho em *Home Office*.

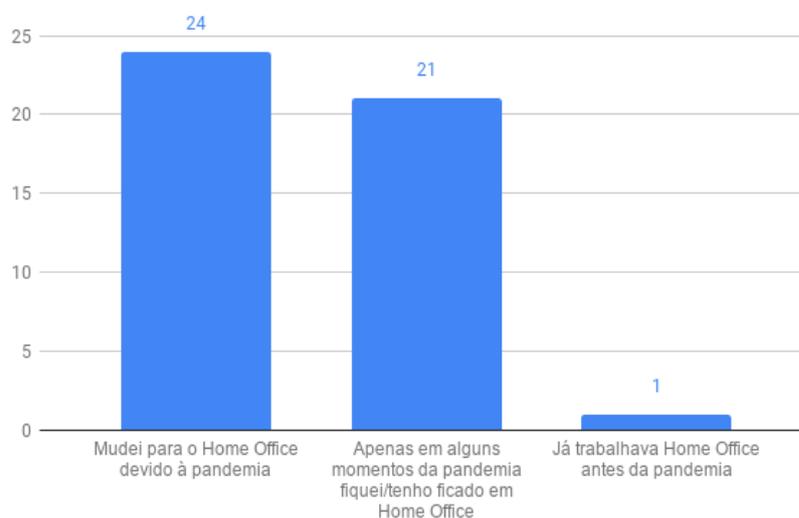
Dos 46 estudantes, 17 informaram que estão trabalhando em *Home Office* no período de 4 a 7 meses, seguido por 14 que estão de 1 a 4 meses. Já 7 estudantes trabalharam/trabalham há mais de 1 ano, e 5 marcaram a opção de 7 a 10 meses. Apenas 3 responderam que estão nessa modalidade de 10 meses a 1 ano.

O Gráfico 2 mostra a porcentagem das respostas:

**Gráfico 2:** Quanto tempo você (está trabalhando/trabalhou) em *Home Office*?

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021).

Entendendo que poderia haver estudantes que já trabalhavam no modelo *Home Office*, havia uma questão que tratava sobre esse ponto. O Gráfico 3 mostra que 24 respostas apontaram que a mudança para *Home Office* ocorreu devido a pandemia. Já 21 afirmaram que apenas em alguns momentos desempenharam suas atividades nessa modalidade remota durante o isolamento social, e apenas 1 respondente já trabalhava em casa antes da pandemia. Isso demonstra que a modalidade, apesar de idealizada por muitos, era bem pouco adotada antes da emergência imposta pela pandemia.

**Gráfico 3:** Sobre o trabalho *Home Office*.

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021).

A Tabela 2 demonstra que 32 respondentes não tiveram mudança de renda, o que representa 69,6% do total. Porém, 12 informaram que houve redução de salário após a adoção do *Home Office*, e apenas 2 respondentes, disseram que houve aumento no salário.

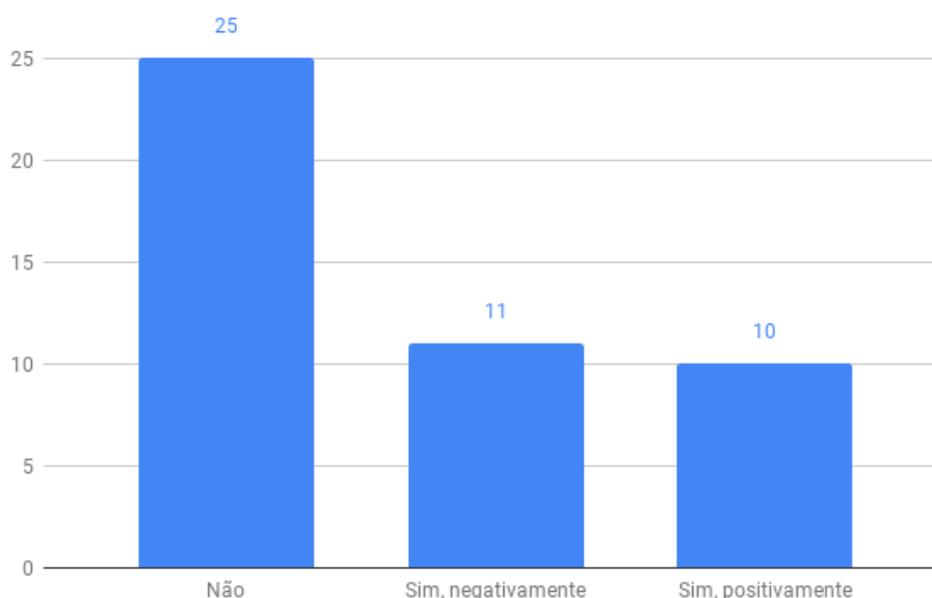
**Tabela 2:** Mudança de renda durante *Home Office*.

Houve mudança na sua renda após a adoção do <i>Home Office</i> ?	Alternativas	Frequência	%
	Não.	32	69,6%
	Sim, meu salário diminuiu.	12	26,1%
	Sim, meu salário aumentou.	2	4,3%
	<b>Total</b>	46	100%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021).

Por se tratar de estudantes do curso de Administração, na concepção do questionário houve a preocupação em verificar as implicações de todas essas mudanças para a vida acadêmica. O Gráfico 4 trata sobre isso.

**Gráfico 4:** Estar em *Home Office* atrapalhou os seus estudos?



**Fonte:** Dados da pesquisa (2021)

Mais da metade dos respondentes, 25, informaram que não tiveram seus estudos afetados pela adoção do *Home Office*, já 11 disseram que foram afetados de

maneira negativa, e 10 afirmaram que foram afetados positivamente pela mudança de local de trabalho.

#### 4.1.3 Análise das questões do tipo *Likert*

As questões 13 e 14 foram compostas por 22 afirmações relacionadas à percepção dos respondentes frente a QV e a carga de trabalho no *Home Office*. Nelas, os estudantes foram solicitados a informar o grau de concordância em uma escala tipo *Likert* de cinco pontos, variando de discordo totalmente a concordo totalmente, mas para facilitar a análise dos resultados, a posteriori, foi transformada em três pontos, sendo agrupados os dois itens de concordância e os dois itens de discordância.

A questão 13 tratou diretamente da QV no *Home Office*, contendo 13 afirmativas que foram desenvolvidas com base no instrumento WHOQOL-Bref, que buscou relacioná-las aos domínios físico (5), psicológico (2), relações sociais (1) e meio ambiente (5).

As afirmações da Tabela 3 foram elaboradas na intenção de atender às características do domínio físico relacionadas ao sono e repouso; capacidade de trabalho, energia e fadiga; e atividades da vida cotidiana.

**Tabela 3:** Afirmações sobre o domínio físico.

Em relação à sua qualidade de vida no Home Office, você percebe que...	Discordo		Neutro		Concordo	
	N	%	N	%	N	%
1. Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho	17	37,0%	1	2,2%	28	60,9%
2. Tenho disciplina na execução das atividades de trabalho	5	10,9%	4	8,7%	37	80,4%
3. Tenho tido melhores noites de sono	18	39,1%	8	17,4%	20	43,5%
4. Tenho acordado mais tarde pela manhã	12	26,1%	4	8,7%	30	65,2%
5. Tenho produzido mais e tido menos distrações	17	37,0%	8	17,4%	21	45,7%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021).

Entre os 46 estudantes que participaram da pesquisa, 37 concordaram com a afirmação “Tenho disciplina na execução das atividades de trabalho”. Essa afirmação foi a que recebeu maior concordância, demonstrando que mesmo com a mudança para o trabalho em *Home Office* os estudantes conseguiram manter a disciplina na execução do trabalho.

A segunda afirmação com maior concordância foi a 4, “Tenho acordado mais tarde pela manhã” totalizando 30 respostas, em contrapartida 12 respondentes não concordaram. A afirmação 3 também tratou sobre questões relativas ao sono, mas não foi tão bem avaliada quanto a anterior, apenas 20 alunos concordaram com “Tenho tido melhores noites de sono”, enquanto 18 discordaram, demonstrando um equilíbrio nas respostas. Essas duas afirmações, 3 e 4, demonstram que o trabalho *Home Office* contribuiu para um sono mais duradouro, principalmente devido a não precisar fazer o deslocamento para o trabalho, que exige que o estudante acorde mais cedo para que tenha tempo suficiente de chegar no trabalho no horário requerido, mesmo variando o tempo gasto a depender do transporte utilizado para esse deslocamento. Apesar disto, isso não implica necessariamente dizer que este sono é de maior qualidade, fato não verificado neste estudo.

A afirmação 5 que tratou sobre “Tenho produzido mais e tido menos distrações” também teve um certo equilíbrio nas respostas, na qual 21 estudantes concordaram e 17 discordaram. Apesar desta pequena diferença, verificou-se que a maior parte dos estudantes conseguiu melhorar a sua produção, isso revela, de acordo com Rocha (2014), que a melhoria da produtividade do trabalhador está diretamente ligada ao bem-estar e à satisfação que compõem a QV.

As afirmativas 6 e 7 versaram sobre o domínio psicológico. Esse domínio exprime as facetas de sentimentos positivos e negativos. A Tabela 4 demonstra os resultados:

**Tabela 4:** Afirmações sobre o domínio psicológico.

Em relação à sua qualidade de vida no Home Office, você percebe que...	Discordo		Neutro		Concordo	
	N	%	N	%	N	%
6. Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades na modalidade Home Office	2	4,3%	1	2,2%	43	93,5%
7. Tenho ficado menos estressado	22	47,8%	3	6,5%	21	45,6%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021).

A afirmação “Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades na modalidade *Home Office*” teve a melhor avaliação de todas as afirmativas, onde 43 concordaram e apenas 2 discordaram. Esse resultado é bastante representativo para a pesquisa, pois demonstra o alto grau de satisfação dos estudantes ao desempenhar suas atividades laborais em casa. Essa satisfação está ligada à percepção do próprio indivíduo em

relação a sua QV, fator esse ligado a subjetividade apontada por Fleck et al. (1999) e Hauser (2012) como um dos fatores centrais da QV, pois o seu impacto vem da forma como o indivíduo avalia a sua situação pessoal.

Em contrapartida, na afirmação “Tenho ficado menos estressado”, 22 estudantes discordaram e 21 concordaram. Esse resultado evidenciou que o trabalho em casa não necessariamente reduz o estresse, a mudança de cenário e a aproximação de questões pessoais e profissionais podem gerar desconfortos nos dois âmbitos da vida.

A Tabela 5 trata da afirmação “Tenho tido mais tempo para estar com família/amigos” referente às relações sociais.

**Tabela 5:** Afirmações sobre o domínio das relações sociais.

Em relação à sua qualidade de vida no Home Office, você percebe que...	Discordo		Neutro		Concordo	
	N	%	N	%	N	%
8. Tenho tido mais tempo para estar com família/amigos	9	19,6%	5	10,9%	32	69,6%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021).

Os resultados obtidos mostram que 32 alunos concordaram, observando-se, portanto, que a maioria dos estudantes entrevistados se aproximaram da família e amigos durante o período de trabalho em *Home Office*.

O último domínio proposto foi o meio ambiente. Nele as afirmativas de 9 a 13 trataram das facetas que envolvem segurança física e proteção; ambiente no lar; recursos financeiros; cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade; participação em oportunidades de recreação e lazer; ambiente físico: poluição/ruído/clima; transporte. A Tabela 6 demonstra os resultados:

**Tabela 6:** Afirmações sobre o domínio do meio ambiente.

Em relação à sua qualidade de vida no Home Office, você percebe que...	Discordo		Neutro		Concordo	
	N	%	N	%	N	%
9. Sinto-me mais seguro por não precisar me deslocar para o trabalho	12	26,1%	1	2,2%	33	71,7%
10. Tenho maior tranquilidade para desempenhar minhas atividades laborais no ambiente doméstico	17	37,0%	4	8,7%	25	54,3%
11. Tenho reduzido gastos com combustível e alimentação	4	8,7%	6	13,0%	36	78,3%
12. Tenho conseguido me alimentar melhor	7	15,2%	6	13,0%	33	71,7%
13. Tenho tido mais tempo para atividades de lazer	22	47,8%	9	19,6%	15	32,6%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021).

A afirmação 11 “Tenho reduzido gastos com combustível e alimentação” teve a segunda melhor aprovação de toda questão, sendo confirmada por 36 participantes. Esse resultado demonstra a obviedade que o não deslocamento diário para o trabalho reduz os gastos com gasolina e, mesmo não sendo todos os dias, a alimentação fora gera gastos mais altos do que a alimentação em casa.

Em relação a afirmação “Tenho conseguido me alimentar melhor” a maior parte dos estudantes avaliou de forma positiva, totalizando 33. Essa maioria revela mais um ponto importante da QV, já que Silva et al. (2014) revelam uma associação estatisticamente significativa entre a boa alimentação e a QV.

A seguinte afirmação com melhor avaliação foi relacionada a segurança física e proteção, sendo assim, “Sinto-me mais seguro por não precisar me deslocar para o trabalho” recebeu 33 respostas positivas, mostrando que a situação pandêmica, somada a questões de segurança pública que sempre foram um problema no país, aumentaram a preocupação das pessoas para sair de casa.

Já sobre o ambiente do lar, 25 estudantes concordaram com a afirmação “Tenho maior tranquilidade para desempenhar minhas atividades laborais no ambiente doméstico”. Essa afirmação mostra que, apesar do ambiente doméstico não ser normalmente projetado para atividades de trabalho, os estudantes se sentem tranquilos para desempenhar as suas funções.

A única afirmativa que recebeu mais avaliações negativas do que positivas foi “Tenho tido mais tempo para atividades de lazer” recebendo a discordância de 22 participantes. Esse resultado vai de encontro ao que se pensa no senso comum, pois, o fato de estar trabalhando em casa não necessariamente possibilita uma maior disponibilidade de tempo para atividades de lazer.

A dúvida sobre se houve aumento na carga de trabalho no ambiente *Home Office* implicou na questão 14, contendo um total de 9 afirmações. A Tabela 7 mostra as respostas obtidas:

**Tabela 7:** Afirmações sobre a carga de trabalho.

Em relação à sua qualidade de vida no Home Office, você percebe que...	Discordo		Neutro		Concordo	
	N	%	N	%	N	%
1. Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho	17	37,0%	1	2,2%	28	60,9%
2. Tenho disciplina na execução das atividades de trabalho	5	10,9%	4	8,7%	37	80,4%
3. Tenho tido melhores noites de sono	18	39,1%	8	17,4%	20	43,5%

4. Tenho acordado mais tarde pela manhã	12	26,1%	4	8,7%	30	65,2%
5. Tenho produzido mais e tido menos distrações	17	37,0%	8	17,4%	21	45,7%
6. Sinto que estou sendo mais exigido	11	23,9%	9	19,6%	26	56,5%
7. Tenho dificuldade para delimitar os horários de trabalho	19	41,3%	5	10,9%	22	47,8%
8. Me sinto disponível para trabalhar em qualquer horário	23	50,0%	4	8,7%	19	41,3%
9. Recebo contatos de pessoas da empresa após o horário de trabalho	9	19,6%	7	15,2%	30	65,2%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021).

Diante dos dados expostos na Tabela 7, duas afirmativas tratavam sobre a flexibilidade e mudança dos horários de trabalho. A afirmativa 1 demonstrou que o total de 27 respondentes concordaram que “Houve flexibilidade de horários”. Além disso, a sentença 2 “Houve mudança do horário de trabalho” também obteve a maioria (26) concordando com a afirmação.

As afirmativas 3 “Houve aumento de jornada de trabalho”, 4 “Houve sobrecarga de trabalho” e 5 “Faço mais horas extras após a adoção do Home Office” foram propostas na intenção de verificar se houve uma exigência maior durante o período do trabalho em *Home Office*. Em relação a jornada de trabalho, 21 estudantes afirmaram que houve aumento. Quanto à sobrecarga de trabalho, 26, representando a maioria, concordaram.

Na afirmativa 5 que tratou sobre o fato dos estudantes fazerem mais horas extras nesse novo modelo de trabalho, houve um empate, 19 concordaram e discordaram da afirmação.

Quanto a afirmativa 6 “Sinto que estou sendo mais exigido”, 26 concordaram. Apesar da maior parte dos estudantes (30) concordar com a afirmativa 9 “Recebo contatos de pessoas da empresa após o horário de trabalho” esse alto índice não se reflete em “Tenho dificuldade para delimitar os horários de trabalho” onde 19 discordam e 22 concordam, e muito menos na afirmativa 8 “Me sinto disponível para trabalhar em qualquer horário” que teve a maioria das respostas negativas, totalizando 23. Nesse sentido, ao identificar o equilíbrio nas respostas das afirmativas 7 e 8, verifica-se que os contatos de pessoas fora do horário estabelecido é uma prática comum nesse contexto atual de *Home Office* e pandemia, seja pela necessidade rápida de adaptação exigida pelo momento ou pela dificuldade que muitas empresas vêm enfrentando ao atuar em um modelo que não foi previamente planejado. Além disso, fica claro que o fato de ser

mais exigido não tem, necessariamente, relação com alguma falta de controle dos horários de trabalho.

## 4.2 ANÁLISE QUALITATIVA

Neste item serão analisadas as respostas dos participantes da pesquisa através dos três estímulos indutores: "*Home Office*", "Qualidade de Vida" e "Qualidade de Vida na Pandemia", propostas pela TALP. Os estudantes receberam instruções para escrever as três primeiras palavras que viessem à cabeça, em ordem de importância.

No primeiro momento, as palavras evocadas foram transcritas e organizadas no *software Excel*, totalizando 414 respostas. Logo após, optou-se pela nuvem de palavras para facilitar a observação da percepção dos estudantes referente aos estímulos propostos. Esse método agrupa as palavras e as organiza graficamente em função da sua frequência, possibilitando sua fácil identificação. Nesse tipo de ferramenta, quanto maior a fonte do termo na figura, maior a sua frequência na amostra, da mesma forma, quanto menor o tamanho, menor a sua presença.

Em um segundo momento, iniciou-se o processo de categorização, algumas palavras foram adaptadas para seus sinônimos ou para expressões mais próximas do seu significado, como por exemplo: "conforto" foi substituído por comodidade e "excesso de trabalho" foi adaptado para sobrecarga. Ainda assim, muitos termos, apesar de não poderem ser transformados em um só, relacionavam-se com aspectos semelhantes, isso implicou no desenvolvimento de categorias e subcategorias para representar as principais palavras respondidas pelos estudantes.

### 4.2.1 Estímulo indutor "*Home Office*"

A Figura 2 apresenta as palavras citadas em relação ao estímulo indutor *Home Office*. Nesse sentido, os seis termos que se destacaram foram, em ordem decrescente: comodidade (17), flexibilidade (15), sobrecarga (15), segurança (13), família (12) e tranquilidade (7). O termo comodidade remete não só ao conforto que o trabalho em casa proporciona para os estudantes, mas também a ausência do trânsito que normalmente é uma realidade no deslocamento até o trabalho.



<b>HOME OFFICE</b>	Aspectos positivos	Comodidade	18	11	8
		Família	5	6	2
		Saúde	-	2	-
		Saúde Mental	-	-	1
		Segurança	5	8	7
	Aspectos negativos	Adoecimento Mental	1	7	4
		Pandemia	1	-	1
		Sobrecarga	7	-	4
	Trabalho	Ergonomia	3	1	-
		Processo de Trabalho	6	10	18

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021).

A primeira categoria diz respeito aos aspectos positivos, subdividida em 4 subcategorias: comodidade, família, saúde, saúde mental e segurança. Destas, a subcategoria comodidade foi citada 18 vezes na primeira opção, tendo assim a maior frequência. Em seguida, a família e a segurança seguem como as palavras mais reconhecidas dessa categoria. Essas respostas refletem pontos positivos vistos nas análises das questões tipo *Likert*, onde a satisfação com o trabalho em casa, o aumento de sensação de segurança e a proximidade com a família obtiveram a maioria das confirmações nas respostas.

A segunda categoria teve relação com os aspectos negativos e as suas subcategorias foram: adoecimento mental, pandemia e sobrecarga. A mais lembrada, como primeira palavra, foi a sobrecarga, indicando que o trabalho em *Home Office*, bem como as respostas dadas pelos participantes nas questões anteriores, trouxe aumento de trabalho para os estudantes. Por outro lado, se juntarmos as três ordens de palavras, a subcategoria mais citada foi o adoecimento mental. Esse tipo de questão é apontada por Perin (1998 apud Barros; Silva, 2010) como parte dos principais desafios do trabalho em "*Home Office*", ao afirmar que tais mudanças trazem impactos de ordem psicológica não só nos trabalhadores, mas também em toda a família. Vale ressaltar que esses resultados remetem, em contrapartida, aos aspectos positivos citados, a sofrimentos decorrentes do *Home Office* e do próprio contexto de pandemia, conforme corroborados nos estímulos indutores seguintes, gerando ansiedades, angústias, cobranças, entre outros.

Trabalho foi o nome dado a terceira categoria do estímulo indutor *Home Office*. O destaque foi o processo de trabalho que foi lembrado mais vezes na terceira



Uma boa alimentação reflete em uma boa saúde, e conseqüentemente uma boa QV. Já o descanso está relacionado a boas noites de sono, mas não só a isso, descansar significa separar um tempo para relaxar e cuidar de si mesmo, deixando de lado a vida extenuante que é comum nos tempos atuais.

O último termo com maior índice de menção foi bem-estar, que pode ser visto como uma soma de fatores como segurança, conforto e a própria tranquilidade, citada nos parágrafos anteriores. Com isso, entende-se que a multiplicidade e complexidade atribuída a QV, defendida por teóricos como Albuquerque (2003), Almeida et al. (2012) e Pereira et al. (2012) se refletem nas palavras destacadas pelos estudantes, a partir do segundo estímulo indutor, Qualidade de Vida. Essa percepção vai além das palavras em destaque, já que os termos menores como: exercícios, viajar, dinheiro, dormir, segurança e tempo, confirmam que a concepção do que é QV está longe de ser unânime.

Para os dois próximos estímulos indutores, “Qualidade de Vida” e “Qualidade de Vida na Pandemia”, as quatro categorias empregadas foram baseadas nos quatro domínios do WHOQOL-Bref: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente. A Tabela 9 apresenta os resultados da categorização das palavras do segundo estímulo indutor:

**Tabela 9:** Estímulo indutor "Qualidade de Vida".

Estímulo Indutor	Categoria	Subcategoria	Frequência		
			1ª palavra	2ª palavra	3ª palavra
<b>QUALIDADE DE VIDA</b>	Domínio físico	Atividades cotidianas	5	8	2
		Descanso	7	4	6
		Saúde	9	3	7
		Trabalho	-	-	1
	Domínio psicológico	Capacidade cognitiva	4	5	5
		Sentimentos positivos	9	7	9
	Relações sociais	Família	4	3	4
		Relações pessoais	1	1	-
	Meio ambiente	Lazer	7	7	6
		Recursos Financeiros	-	5	5
		Segurança	-	3	1

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021).



Nesta nuvem de palavras o termo saúde seguiu tendo o maior destaque, com (17) aparições. Trata-se de um fator ainda mais essencial em tempos de pandemia. A prevenção (17), dividiu o posto de termo mais lembrado pelos respondentes. Ele tem relação ao autocuidado, que envolve à proteção e adoção de medidas orientadas pelas autoridades sanitárias. O terceiro termo mais lembrado foi família (15), o que ressalta o longo período de pandemia e convivência mais intensa no ambiente familiar, bem como a preocupação que os estudantes têm com o bem-estar dos seus familiares.

Os termos segurança (7), isolamento (6) e distanciamento (5) não podem ser analisados separadamente, pois, nesse contexto, são ligados. A aparição do termo segurança possui um importante significado. A pandemia imposta pela Covid-19 gerou medo em toda população, sendo assim, a segurança passou a ganhar ainda mais importância com as ações de prevenção ao contágio. Nesse cenário preocupante, o isolamento e o distanciamento tornam-se fatores que contribuem para a segurança nos tempos de pandemia, remetendo à definição mais conhecida do Grupo WHOQOL, que afirma que a visão do termo depende, além de dos objetivos, expectativas e padrões, das preocupações dos respondentes.

A Tabela 10 apresenta os resultados gerados a partir das palavras evocadas pelos estudantes a partir do estímulo “Qualidade de Vida na Pandemia”:

**Tabela 10:** Estímulo indutor “Qualidade de Vida na Pandemia”.

Estímulo Indutor	Categoria	Subcategoria	Frequência		
			1ª palavra	2ª palavra	3ª palavra
<b>QUALIDADE DE VIDA NA PANDEMIA</b>	Domínio físico	Atividades cotidianas	2	3	2
		Descanso	2	4	3
		Saúde	10	1	7
		Trabalho	-	1	4
	Domínio psicológico	Capacidade cognitiva	4	3	4
		Sentimentos negativos	5	3	3
		Sentimentos positivos	-	6	7
	Relações sociais	Distanciamento	4	4	3
		Família	7	5	3
	Meio ambiente	Relações pessoais	-	-	1
		Lazer	-	1	3
		Recursos financeiros	-	3	-
			Segurança	12	11

**Fonte:** Dados da pesquisa (2021).

Os resultados obtidos mostram que a subcategoria saúde continua como destaque da categoria domínio físico, já as atividades cotidianas e o descanso tiveram seu número de aparições reduzidas. Porém, o trabalho foi mais lembrado do que na tabela que tratou apenas da QV, demonstrando que estar empregado, no momento de tanto desemprego causado pela pandemia, é um fator influenciador na percepção da QV.

O domínio psicológico recebeu uma nova subcategoria nesse estímulo indutor. Além da capacidade cognitiva, e dos sentimentos positivos, tendo esse último uma redução significativa, a subcategoria chamada de sentimentos negativos apareceu 11 vezes na lista de termos. As palavras que compõem essa subcategoria são principalmente estresse, cobrança e sobrecarga. Essas respostas representam a redução que a pandemia impôs sobre a QV dos estudantes.

Na categoria das relações sociais, o distanciamento representou o isolamento social e apareceu nas três palavras evocadas, já as relações sociais, impedidas principalmente pelo distanciamento, foram lembradas apenas uma vez. O que significa que no momento atual a QV está mais ligada ao distanciamento social e à família do que às relações pessoais.

Em relação a categoria do meio ambiente, a questão da segurança foi mais vezes citada pelos estudantes, mais uma vez ratificando a percepção dos participantes frente à situação de pandemia. O lazer teve uma redução drástica em relação ao estímulo indutor da Qualidade de Vida, sendo lembrada apenas 4 vezes. Já os recursos financeiros pouco foram citados, revelando maior preocupação com outros fatores em detrimento dessa questão.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tendência do *Home Office* passou a ser foco de discussões desde o início da pandemia da Covid-19. Compreendendo esse cenário, é importante entender como os trabalhadores adaptaram as suas vidas para o novo contexto de trabalho e quais foram as consequências desta adaptação. Essa dúvida implicou, diante da importância dessas questões e da relevância do tema, na proposta do presente estudo e na seguinte pergunta de pesquisa: Quais os impactos do *Home Office* na Qualidade de Vida dos estudantes/trabalhadores do curso de Administração do Instituto Federal da Paraíba (IFPB) durante a pandemia da Covid-19?

Apesar da dificuldade para atender tal proposta, constata-se que o objetivo geral, bem como a questão que norteou a pesquisa, foram alcançadas e contempladas, porém, para este fim foi necessário revisar conceitos e teorias referentes ao entendimento sobre QV, QVT e *Home Office*, além de atender os objetivos específicos a seguir.

O objetivo específico inicial foi identificar as mudanças geradas pela adoção do *Home Office* na vida dos estudantes. A partir desta observação, verificou-se que ele foi atendido ao conseguir identificar que, apesar da mudança ter sido “repentina” e da dificuldade econômica causada pela pandemia, os estudantes tiveram mudanças em sua maioria positivas, pois não afetou os seus estudos e também não tiveram mudanças na renda.

Já o segundo objetivo específico, que era avaliar se houve aumento da carga de trabalho no modelo *Home Office*, obteve resultados mais evidentes e também foi atendido. Os estudantes relataram que além de estarem sendo mais exigidos, houve aumento do volume do trabalho, mas não necessariamente fazendo mais horas extras.

O último objetivo buscou avaliar qual a visão dos estudantes sobre a QV antes e depois da pandemia. A partir dos resultados constata-se que ele foi respondido. A pesquisa mostrou que a visão de QV que os estudantes tinham antes da pandemia mudou drasticamente. Fatores como lazer, tranquilidade e alimentação, vistos antes como essenciais na QV, deram lugar a prevenção, distanciamento e isolamento. Essas mudanças são reflexos da difícil realidade que o mundo está enfrentando.

Sendo assim, o objetivo geral da pesquisa, que foi avaliar as implicações do *Home Office* na QV dos estudantes/trabalhadores do curso de bacharelado em

Administração do IFPB durante a pandemia da Covid-19, foi atendido. A partir dos resultados foi possível detectar que estar em *Home Office* durante a pandemia possibilitou uma sensação de segurança aos estudantes frente ao vírus, o que, conseqüentemente, se refletiu em estar bem de saúde. Além disso, os domínios físicos, psicológicos, relações sociais e meio ambiente, estabelecidos pelo WHOQOL-Bref, obtiveram resultados positivos em relação a QV dos estudantes. Melhores noites de sono, mais tempo para estar com família e amigos, tranquilidade, redução de gastos, melhor alimentação, foram pontos que demonstraram isso.

Logo, no que se refere ao problema de pesquisa, pode-se afirmar que ele foi respondido. As implicações do *Home Office* na QV foram verificadas a partir do resultados obtidos mediante aplicação de um questionário através do *Google Forms* baseado no instrumento de avaliação da QV do WHOQOL-Bref, e de estímulos indutores propostos através da TALP. A pesquisa foi caracterizada como básica, com a abordagem quali-quantitativa e com o método indutivo. É importante ressaltar o caráter exploratório, descritivo e bibliográfico que basearam todo o estudo.

Diante desses métodos e da possibilidade de aplicá-los, além da falta de tempo para realizar uma pesquisa com mais estudantes, a principal limitação do estudo foi a dificuldade de contato com os participantes para uma entrevista mais aprofundada. No primeiro momento a ideia era que, além do questionário apresentado, fosse realizada uma curta entrevista com os estudantes que se oferecessem para tal. A pandemia e as dificuldades de encontro impediram esse segundo momento que seria importante para o andamento do estudo. Além disso, é impossível não mencionar a dificuldade de acesso a livros físicos em bibliotecas, infelizmente o fechamento destas impossibilitou esse contato importante para qualquer estudo.

Por fim, sugere-se a continuidade dos estudos sobre *Home Office* e QV em tempos de pandemia. Esse tema está longe de estar totalmente explorado e pode gerar pesquisas com alto grau de relevância. Recomenda-se também que seja feita uma análise majoritariamente qualitativa para próximas pesquisas. Esse tipo de abordagem trará resultados ainda mais profundos, já que perguntas abertas podem gerar detalhes importantes que de outra forma talvez não fossem considerados.

Além disso, entendendo que esse estudo pode ser usado, em algum momento, por outros pesquisadores, espera-se que ele contribua de alguma forma para a construção do conhecimento e que possa agregar algo positivo para os leitores.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, S. M. R. L. de (2003). **Qualidade de vida do idoso**. São Paulo: Casa do Psicólogo Livraria e Editora Ltda.

ALENCAR, E. S. **A Gerência da Criatividade**. São Paulo: Makron Books, 1996.

ALMEIDA, Fabiane Domingues de Magalhães de. **As relações de trabalho na modalidade home office em empresas de bens de consumo**. 2019. 134 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/22050/2/Fabiane%20Domingues%20de%20Magalh%C3%A3es%20de%20Almeida.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2021.

ALMEIDA, M. A. B. et al. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades, EACH/USP, 2012. 142p. Disponível em: [http://each.uspnet.usp.br/edicoes-each/qualidade\\_vida.pdf](http://each.uspnet.usp.br/edicoes-each/qualidade_vida.pdf). Acesso em: 03 mar. 2021.

AMADEU, J. R.; JUSTI, M. M. **Qualidade de vida de estudantes de graduação e pós-graduação em Odontologia**. ARCHIVES OF HEALTH INVESTIGATION, v. 6, n. 11, 14 dez. 2017.

ASSUMPÇÃO JR, FB.; KUCZYNSKI, Evelyn. **Qualidade de vida na infância e na adolescência: orientações para pediatras e profissionais da saúde mental**. São Paulo: Artmed, 2010. 421 p. ISBN 978-85-363-2177-6.

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BELASCO, Angélica Gonçalves Silva; FONSECA, Cassiane Dezo da. **Coronavírus 2020**. Rev. Bras. Enferm. , Brasília, v. 73, n. 2, e2020n2, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2020730201>. Acesso em: 30 mar. 2020.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de Vida no Trabalho: dilemas e perspectivas**. Florianópolis: Insular, 1997.

CALEGARO, Vitor C. COVID Psiq: **Evolução de sintomas emocionais durante a pandemia**. UFSM. 2020. Disponível em: <https://www.covidpsiq.org/resultados>. Acesso em 20 abr. 2020.

CAZARES BLANCO, Rocío. **Las concepciones aristotélicas de la vida buena y la falacia naturalista**. Diánoia, Ciudad de México, v. 55, n. 65, p. 67-90, nov. 2010. Disponível em: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-24502010000200003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-24502010000200003&lng=es&nrm=iso). Acesso em: 29 abr. 2021.

CENCI, Angelo Vitório. **Aristóteles & a educação**. Belo Horizonte: Autêntica, 2012. <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582179420/>. Acesso em: 29 fev. 2021.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 21ª Reimpressão Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

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

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, BA: Cada da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Maria C.; MENDONÇA, Helenides (Orgs.). **Saúde e Bem-estar no Trabalho: dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

FERREIRA, Pâmela Igesca. **O Teletrabalho e a reforma trabalhista**. 2017. 72 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Escola Paulista de Direito – Epd, São Paulo, 2017. Disponível em: [http://www.ferreirarodrigues.com/uploads/files/TCC\\_PAMELA\\_IGESCA\\_FERREIRA\\_O\\_TELETRABALHO\\_E\\_A\\_REFORMA\\_TRABALHISTA.pdf](http://www.ferreirarodrigues.com/uploads/files/TCC_PAMELA_IGESCA_FERREIRA_O_TELETRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA.pdf). Acesso em: 15 abr. 2021.

FINCATO, D. P. . **A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura**. Revista Jurídica Luso-brasileira , v. 1, p. 365, 2016.

FLECK, M. P. A.. **O Instrumento de avaliação de qualidade de Vida da Organização Mundial da saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas**. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 5, n.1, p. 33-38, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000100004>. Acesso em: 19 mar. 2021.

FLECK, M. P. A.; LEAL, O. ; LOUZADA, S. ; XAVIER, M. ; CHACHAMOVICH, E.. **Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100)**. REVISTA BRASILEIRA DE PSQUIATRIA, v. 21, n.1, p. 19-28, 1999. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1516-44461999000100006>. Acesso em: 22 mar. 2021.

GARCIA, Daiane Fernandes. **Qualidade de vida no trabalho: a satisfação dos servidores do hemocentro regional de Pelotas/RS, janeiro de 2012**. 2012. 42 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão em Saúde, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/67699/000870012.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 abr. 2021.

GARCIA, E. de O. P. **Qualidade de vida no trabalho: com a palavra dos funcionários públicos**. 2007. Fls.185. Dissertação (mestrado). Universidade

Metodista de São Paulo. Faculdade de Ciências Administrativas. Curso de Pós Graduação em administração. São Bernardo do Campo, São Paulo. Disponível em: <http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/94/1/Edilene%20de%20Oliveira%20Pereira.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2021.

GRANATO, Luísa. **Os países com as semanas de trabalho mais longas (o Brasil está na lista)**. EXAME. 2019. Disponível em: <https://exame.com/carreira/os-paises-com-as-semanas-de-trabalho-mais-longas-o-brasil-esta-na-lista/>. Acesso em: 15 abr. 2021.

HAUBRICH, D. B., & FROEHLICH, C. (2020). **Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação**. Revista Gestão & Amp; Conexões, 9(1), 167–184. Disponível em: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>. Acessado em: 12 mar. 2021.

HAU, F.; TODESCAT, M. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso**. Revista de Gestão e Tecnologia, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

HAUSER, Marcus William. **Análise da qualidade de vida no trabalho em operários da construção civil da cidade de Ponta Grossa, utilizando o diagrama de Corlett e Manenica e o questionário Quality of Working Life Questionnaire – QWLQ - 78**. 2012. 125 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2012.

HERCULANO, Selene C. **A qualidade de vida e seus indicadores**. In: HERCULANO, Selene et al. (org.). Qualidade de Vida e Riscos Ambientais. Niterói: EDUFF, 2000, 334p.

HRUSCHKA, Cristian Luís. **Home Office e a Reforma Trabalhista**. Jus Navegandi. Florianópolis, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61198/home-office-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em 14 mar. 2021.

KAPLAN, S R. NORTON P. D. **A estratégia em ação: balanced scorecard**. 4 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997, p.344.

KLUG, Elaine Christina. **A INFLUÊNCIA DO TELETRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA DOS TELETRABALHADORES: uma análise em uma instituição do poder público judiciário federal em Vitória-ES**. 2016. 83 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Faculdade Católica Salesiana do Espírito Santo, Vitória, 2016.

KLUTHCOVSKY, A.C.G.C; TAKAYANAGUI, A.M.M. **Qualidade de vida: aspectos conceituais**. Rev Salus. 2007;1(1):13-5. Disponível em: <http://www.observatorio.nacionaldoidoso.fiocruz.br/biblioteca/artigos/12.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2021.

KUROGI, M. S. **Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens.** Revista de Ciências Gerenciais, vol. XII, nº 16, p 49-62, 2008.

LANA, R. M. ; Coelho, F. C. ; GOMES, M. F. C. ; CRUZ, O. G. ; BASTOS, LEONARDO SOARES ; VILLELA, D. A. M. ; CODECO, C. T. . **Emergência do novo coronavírus (SARS-CoV-2) e o papel de uma vigilância nacional em saúde oportuna e efetiva.** CADERNOS DE SAÚDE PÚBLICA , v. 36, p. :e00019620, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311x00019620>. Acesso em: 18 abr. 2021.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso.** 8. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

LIMA, Cláudia de Castro. **APESAR DA PANDEMIA, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO AUMENTOU, SEGUNDO ÍNDICE MEDIDO PELA SODEXO. COMO EXPLICAR ISSO?.** SODEXO. 2020. Disponível em: <https://www.projetodraft.com/qualidade-de-vida-no-trabalho-aumentou/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade Pós-Industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LINERO, C. e ROCHA, L.M. 2020. **Os desafios na manutenção do regime de teletrabalho no Brasil após a pandemia da Covid-19.** Revista da Escola Judicial do TRT4. 2, 4 (dez. 2020), 125-148.

LONGUINHO, Daniella. **Há um ano, Brasil anunciava primeiro caso de covid-19.** EBC. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/saude/audio/2021-02/ha-um-ano-brasil-anunciava-primeiro-caso-de-covid-19-0>. Acesso em: 20 mar. 2021.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. **Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office.** Caderno de Administração, Maringá, v. 28, Ed. Esp., p. 71-75, jun. 2020.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da Silva. **Metodologia Científica.** Porto Alegre. SAGAH, 2018.. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 15 abr. 2021.

LUNA, R. A. **Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos.** Revista Pensar Gestão e Administração, v. 3, n. 1, jul. 2014.

MACIEL, Érika da Silva. **Qualidade de vida: análise da influência do consumo de alimentos e estilo de vida.** 2006. Dissertação (Mestrado em Ciência e

**Tecnologia de Alimentos) - ESALQ.** Universidade de São Paulo, Piracicaba, 2006. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/11/11141/tde-13112006 - 092423/publico/ErikaMaciel.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2021.

MAGUIÑA VARGAS, C.; GASTELO ACOSTA, R.; TEQUEN BERNILLA, A. **El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19.** Revista Medica Herediana, v. 31, n. 2, p. 125-131, 31 jul. 2020. Disponível em: <https://revistas.upch.edu.pe/index .php /RMH/article/view/3776/4205>. Acesso em: 18 mar. 2021.

MARTINS, L.M.; FRANÇA, A.P.D. ; KIMURA, M. **Qualidade de vida de pessoas com doença crônica.** Rev Latino-am.enfermagem, Ribeirão Preto, V. 4, n. 3, p. 5-18, dezembro de 1996.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica.** 4. ed. (2016).

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora.** Rio de Janeiro: Qualitymark, ABRH-Nacional, 1999.

MENDES, R. A. de O.; OLIVEIRA, L. C. D.; VEIGA, A. G. B. **A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira.** Brazilian Journal of Development, v. 6, n. 3, p. 12745-12759, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv6n3-222>. Acesso em: 08 abr. 2021.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. **Qualidade de Vida e saúde: um debate necessário.** Ciência & Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, v. 5, n.1, 2000, p. 7-18.

MOREIRA, Ardilhes; PINHEIRO, Lara. **OMS declara pandemia de coronavírus.** G1. 11, mar. 2020. Bem Estar. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/corona-virus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 20 abr. 2021.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. . **Guia de Avaliação da Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho.** Ponta Grossa: Editora UEPG, 2012.

PEREIRA, A. P. S. ; CESARINO, C. B. ; PINTO, M. H. ; NETINHO, J. G. ; PEREIRA, A.P.S. . **Associação dos fatores sociodemográficos e clínicos à qualidade de vida dos estomizados.** Revista Latino-Americana de Enfermagem (Online). v. 20, p. 93-100, 2012. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692012000100013&script=sci\\_arttext&tlnq=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692012000100013&script=sci_arttext&tlnq=pt). Acesso em: 23 mar. 2021.

PINO Estrada, Manuel Martin. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro.** Consultor Jurídico (São Paulo. Online), São Paulo, 2002.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. **Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa.** Temas em Psicologia, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>. Acesso em: 20 abr. 2021.

REZENDE, T.; SILVA, R. M. **A Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais da área de enfermagem: um estudo a partir do modelo teórico de Hackman & Oldham.** Estudos e Pesquisas em Psicologia, UERJ, n. 3, p. 685-703, 2008.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, Lídia Chagas de Santana. **Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional.** Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96, ISSN 2258-1166. Disponível em: [http://www.cairu.br/ricairu/pdf/artigos/2/06\\_QUALIDADE\\_VIDA\\_TRABALHO.pdf](http://www.cairu.br/ricairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf). Acesso em: 20 mar. 2021.

ROCHA, Bruno Ribeiro da. **A relação entre lazer e qualidade de vida: indicativos à atuação do profissional em Educação Física.** 2009. 16 f. Monografia; (Aperfeiçoamento/Especialização em Especialização em Saúde e Atividade Física) - Centro de Ensino Superior de Maringá, 2017. Disponível em: [http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/fevereiro2012/educacao\\_fisica\\_artigos/relacao\\_lazer\\_qualidade\\_vida.pdf](http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/fevereiro2012/educacao_fisica_artigos/relacao_lazer_qualidade_vida.pdf). Acesso em: 05 mai. 2021.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial.** Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

SALAS, C.; GARZÓN, M. **La noción de calidad de vida y su medición (The concept of quality of life and measurement)(A noção de qualidade de vida e sua medição).** CES Salud Pública, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 36-46, 2013. DOI: 10.21615/2751. Disponível em: [https://revistas.ces.edu.co:443/index.php/ces\\_salud\\_publica/article/view/2751](https://revistas.ces.edu.co:443/index.php/ces_salud_publica/article/view/2751). Acesso em: 29 mar. 2021.

SANTOS, Djenifer Francis Amaral Dos. **Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva.** Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Santa Rosa (RS), novembro de 2012 (Trabalho de conclusão de Curso).

SANTOS, Priscila Mari. **Principais instrumentos de avaliação da qualidade de vida de idosos no Brasil: vantagens e desvantagens na utilização.** Corpoconsciência (São Paulo), v. 19, p. 25-36, 2015.

SAUER, G. C.; RODRIGUEZ, S. Y. S. **Da Qualidade de Vida à Qualidade de Vida no Trabalho: Um Resgate Histórico e Prático**. Revista de Psicologia da IMED. 2014. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5155071.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2021.

SCATTOLIN, F. A. A. **Qualidade de vida: a evolução do conceito e os instrumentos de medida**. Rev. Fac. Cienc. Med. Sorocaba, Sorocaba, v. 8, n. 4, p. 1-5, 2006.

SENA, Victor. **Afinal, qual será o tamanho do home office no pós-pandemia? Depende**. EXAME. 21 dez. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/afinal-qual-sera-o-tamanho-do-home-office-no-pos-pandemia-depender/>. Acesso em: 10 abr. 2021.

SENA, Victor. **Vagas com home office disparam 85% no início de 2021**. EXAME. 13 fev. 2021. Carreira. Disponível em: <https://exame.com/carreira/vagas-com-home-office-disparam-85-no-inicio-de-2021/>. Acesso em: 20 abr. 2021.

SEIDL, E.M.F.; ZANNON, C.M.L.C. **Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos**. Cad. Saúde Pública, v.20, n.2, p.580-588, 2004.

SILVA, Carlos Richelle Soares da. **Trabalho em domicílio e teletrabalho: comparação e análise na perspectiva da legislação trabalhista brasileira**. 2006. 55 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2006. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/33557>. Acesso em: 20 abr. 2021.

SILVA, Frederico Silveira e. **O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ (Brasília) , v. 27, p. 102-109, 2004. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-teletrabalho-como-novo-meio-de-laborar-e-sua-compatibilidade-com-o-ordenamento-jur%C3%ADdico>. Acesso em: 21 abr. 2021.

SILVA, G. di F. F. da. **Perspectivas sobre o teletrabalho no contexto da administração pública brasileira: um anteprojeto**. 2014. 88 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração Pública, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Brasília, 2014. Disponível em: [http://rigeo.cprm.gov.br/xmlui/bitstream/handle/doc/14701/diss\\_gabriella\\_di\\_felicio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://rigeo.cprm.gov.br/xmlui/bitstream/handle/doc/14701/diss_gabriella_di_felicio.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 20 mar. 2021.

SILVA, Oseas Alves da. **A reforma trabalhista e o teletrabalho em domicílio: Saúde e Qualidade de Vida**. 2019. 82 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/199908/001100824.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 mar. 2021.

TONON, Graciela. **Investigar la calidad de vida en Argentina.** Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad, ISSN-e 2451-6600, ISSN 1515-2251, N°. 8, 2007, págs. 141-150. Disponível em: <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/422/202>. Acesso em: 15 mar. 2021.

**Últimas notícias de coronavírus de 11 de março.** G1. 11 mar. 2020. Bem Estar. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/ultimas-noticias-de-coronavirus-de-11-de-marco.ghtml>. Acesso em: 19 abr. 2021.

## APÊNDICE A Questionário

Olá!

Esta pesquisa tem como objetivo identificar as implicações do *Home Office* na Qualidade de Vida dos estudantes do curso superior de Administração do Instituto Federal da Paraíba.

Todas as informações geradas pelo questionário serão usadas para o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso do aluno Diego José Gomes de Oliveira, orientado pela Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lidianny Braga de Souza, no Curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal da Paraíba (IFPB). Em caso de dúvidas, entrar em contato pelo e-mail: [diego.gomes@academico.ifpb.edu.br](mailto:diego.gomes@academico.ifpb.edu.br)

Obrigado pela colaboração.

## QUESTIONÁRIO

### 1 Gênero:

- Masculino  
 Feminino

### 2 Estado civil:

- Solteiro (a)  
 Casado (a)/união estável  
 Separado (a)/divorciado (a)  
 Viúvo (a)

### 3 Idade:

\_\_\_\_\_

### 4 Você tem quantos filhos?

- 0  1  2  3  4 ou mais

### 5 Qual período do curso de Administração você está?

- 1º  2º  3º  4º  5º  6º  7º  8º  Desbloqueado

**6 Estar em Home Office atrapalhou os seus estudos?**

- Sim, positivamente     Sim, negativamente     Não

**7 Tempo de trabalho:**

- Menos de 1 ano  
 De 1 a 3 anos  
 De 3 a 5 anos  
 De 5 a 8 anos  
 De 8 a 10 anos

**8 Setor de atuação:**

- Comércio     Indústria     Serviços     Outros: \_\_\_\_\_

**9 Renda mensal individual:**

- Sim, meu salário aumentou  
 Sim, meu salário diminuiu  
 Não

**10 Houve mudança na sua renda após a adoção do Home Office?**

- Sim, meu salário aumentou  
 Sim, meu salário diminuiu  
 Não

**11 Sobre o trabalho Home Office:**

- Já trabalhava Home Office antes da pandemia  
 Mudei para o Home Office devido à pandemia  
 Apenas em alguns momentos da pandemia fiquei/tenho ficado em Home Office

**12 Quanto tempo você (está trabalhando/trabalhou) em Home Office?**

- De 1 a 4 meses  
 De 4 a 7 meses  
 De 7 a 10 meses  
 De 10 meses a 1 ano  
 Mais de 1 ano

Nas questões seguintes você deve marcar a opção que representa o seu grau de concordância com as afirmativas. Os níveis das respostas são mostradas no quadro abaixo.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo pouco	Neutro	Concordo pouco	Concordo totalmente

Considerando o fato de você (estar/ter estado) em Home Office, responda as questões a seguir:

13 Em relação à sua qualidade de vida no Home Office, você percebe que...	1	2	3	4	5
1. Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho					
2. Tenho disciplina na execução das atividades de trabalho					
3. Tenho tido melhores noites de sono					
4. Tenho acordado mais tarde pela manhã					
5. Tenho produzido mais e tido menos distrações					
6. Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades na modalidade Home Office					
7. Tenho ficado menos estressado					
8. Tenho tido mais tempo para estar com família/amigos					
9. Sinto-me mais seguro por não precisar me deslocar para o trabalho					
10. Tenho maior tranquilidade para desempenhar minhas atividades laborais no ambiente doméstico					
11. Tenho reduzido gastos com combustível e alimentação					
12. Tenho conseguido me alimentar melhor					
13. Tenho tido mais tempo para atividades de lazer					

14 Em relação à sua qualidade de vida no Home Office, você percebe que...	1	2	3	4	5
1. Houve flexibilidade de horários					
2. Houve mudança do horário de trabalho					
3. Houve aumento de jornada de trabalho					
4. Houve sobrecarga de trabalho					
5. Faço mais horas extras após a adoção do Home Office					
6. Sinto que estou sendo mais exigido					
7. Tenho dificuldade para delimitar os horários de trabalho					
8. Me sinto disponível para trabalhar em qualquer horário					

9. Recebo contatos de pessoas da empresa após o horário de trabalho					
---	--	--	--	--	--

Para cada um dos termos a seguir, indique três palavras que vem à sua mente. Escreva-as em grau de importância.

**15 Quando penso em "HOME OFFICE" lembro-me de...**

1ª palavra \_\_\_\_\_

2ª palavra \_\_\_\_\_

3ª palavra \_\_\_\_\_

**16 Quando penso em "QUALIDADE DE VIDA" lembro-me de...**

1ª palavra \_\_\_\_\_

2ª palavra \_\_\_\_\_

3ª palavra \_\_\_\_\_

**17 Quando penso em "QUALIDADE DE VIDA NA PANDEMIA" lembro-me de...**

1ª palavra \_\_\_\_\_

2ª palavra \_\_\_\_\_

3ª palavra \_\_\_\_\_