

**HOME OFFICE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
DESAFIOS ENFRENTADOS PELO SEGMENTO DA TECNOLOGIA
DA INFORMAÇÃO NA PANDEMIA DO COVID-19**

**DANIELE PRISCILA DA SILVA¹, BARBARA REGINA LOPES COSTA²,
RICHARD MEDEIROS ARAÚJO³**

1 Gestão Empresarial - FATEC – Indaiatuba; Bacharel em Serviço Social - UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina; Pós-graduação em Gestão Política, Projetos e Programas Sociais - PUC-PR. daniel_pri@hotmail.com

2 Doutora em Administração. babhy@terra.com.br.

3 Doutor em Administração. richardmaraujo@uol.com.br.

RESUMO

Diante da crise enfrentada, em 2020, devido a Pandemia Covid-19, ocasionada por um novo agente do Coronavírus – SARSCoV-2, medidas de isolamento social foram estabelecidas e mudanças comportamentais foram adotadas na tentativa de conter a doença e evitar contágio, levando empresas a adotarem o modelo de trabalho home office, também conhecido como teletrabalho, modalidade de trabalho realizado na residência. O objetivo deste estudo é compreender as condições de trabalho na modalidade home office de profissionais de TI, impulsionada no período da pandemia, verificando os impactos na rotina destes profissionais provocados pela necessidade de adaptação ao home office. O percurso metodológico do presente trabalho se desenvolveu a partir de uma pesquisa quantitativa, por meio de questionário voltado as pessoas ligadas à área de TI, por meio do instrumento de pesquisa online, adaptado no Google Forms, a fim demonstrar os desafios enfrentados na pandemia pelos trabalhadores de TI no home office, quanto ao delineamento a técnica utilizada para este levantamento de dados foi o tipo bola de neve virtual, que é uma forma de amostra não probabilística. Os dados mostraram que trabalhando via home office, os profissionais de TI economizam com locomoção, ficam mais perto de suas famílias, o que, por muitas vezes, reduz o stress e aumenta a produtividade. As tecnologias envolvendo o home office vão muito além de simples tecnologias de comunicação, permitem aos funcionários manter o contato com os demais colegas de trabalho, porém, existem fatores considerados desafiadores para o home office como a falta de supervisão presencial e da possibilidade de distrações para com o ambiente domiciliar.

Palavras-chave: Desafio; Home Office; Covid-19; Pandemia; Qualidade de vida; teletrabalho.

**HOME OFFICE AND QUALITY OF LIFE AT WORK: CHALLENGES FACED BY
THE INFORMATION TECHNOLOGY SEGMENT IN THE COVID-19 PANDEMIC**

ABSTRACT

Faced with the crisis faced in 2020, due to the Covid-19 Pandemic, caused by a new agent of the Coronavirus - SARSCoV-2, social isolation measures were established and behavioral changes were adopted in an attempt to contain the disease and avoid contagion, leading companies to adopt the home office work model, also known as telework, a type of work carried out at home. The objective of the paper is to understand the working conditions from home office of IT professionals, boosted in the period of the pandemic, verifying the impacts on the routine of these professionals caused by the need to adapt to the home office. The methodological course of the present paper was developed from a quantitative research, through a questionnaire aimed at people linked to the IT area, through the online research instrument, adapted in google forms, in order to demonstrate the challenges faced in the pandemic by the IT workers in the home office, regarding the design it is a field survey, the technique

used for this data collection was the virtual snowball type, which is a form of non-probabilistic sample. The data showed that working from home, workers save money on commuting, are closer to their families, which often reduces stress and increases productivity. Technologies involving the home office go far beyond simple communication technologies, they allow employees to keep in touch with other co-workers, however, there are factors considered challenging for the home office such as the lack of face-to-face supervision and the possibility of distractions for with the home environment.

Keywords: Challenge; Home Office; Covid-19; Pandemic; Quality of life; telecommuting.

1 INTRODUÇÃO

Diante da crise enfrentada, em 2020, devido a Pandemia Covid-19, ocasionada por um novo agente do Coronavírus – SARSCoV-2, medidas de isolamento social foram estabelecidas e mudanças comportamentais foram adotadas na tentativa de conter a doença e evitar contágio, levando empresas a adotarem o modelo de trabalho home office, também conhecido como teletrabalho, modalidade de trabalho realizado na residência.

Apesar desta modalidade de trabalho já existir, foi intensificada na Pandemia como um método para atender as medidas de restrições e isolamento, com vista a contenção e o combate da proliferação do Covid-19.

O impacto gerado pela necessidade de adaptação rápida das empresas para que os trabalhadores continuassem exercendo suas funções com qualidade, despertou o interesse em entender esse novo momento vivido pela sociedade. As informações foram obtidas através de levantamentos realizados com profissionais da área de TI que passaram a vivenciar essa realidade da modalidade home office.

Diante deste cenário, algumas questões nortearam este estudo, como: Quais as adaptações que os trabalhadores na área de TI precisaram realizar para o novo contexto empresarial, a modalidade de trabalho home office? Quais os impactos da mudança de ambiente de trabalho, positivos e negativos, foram vivenciados pelos profissionais na área de TI?

O objetivo do estudo é compreender as condições de trabalho home office de profissionais de TI, impulsionada no período da pandemia, verificando os impactos na rotina destes profissionais provocados pela necessidade de adaptação ao home office.

A hipótese de partida é que os profissionais de TI que já atuavam em home office, mesmo assim podem ter enfrentado novas realidades, uma vez que demais membros de sua família também passaram a atuar em casa, fato que não ocorria antes da pandemia. Exigindo com que o profissional se organizasse para atender as demandas profissionais e domésticas.

O estudo foi delimitado, por meio de questão filtro e no convite à participação do estudo, aos trabalhadores do setor de Tecnologia da Informação, por ser um dos setores mercadológicos que está em ascensão no mercado econômico brasileiro. Segundo Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais (BRASSCOM, 2021) o crescimento do setor está vivenciando um dos melhores momentos da história, com um crescimento de 300% em comparação ao ano de 2020, dada a quantidade de trabalhadores e empresas de TI existentes no Brasil. Outros fatores delimitador é o período da Pandemia, que demandou o isolamento social, fazendo com que as empresas precisassem se adaptar ao modelo home office, fazendo com que os profissionais precisem se adaptar também, tudo isso de forma rápida. A última delimitação foi a abrangência geográfica do estudo, que ocorreu no Estado de São Paulo, segundo Dias (2021), no ano de 2021 São Paulo concentrou 48,4% quase metade das empresas de TI em atividade no Brasil, registrando 118 mil empresas, o Estado movimentou R\$206 milhões em 2020.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E EMPÍRICA

2.1 Covid: O Novo Desafio

Com a notificação do primeiro caso de Covid, descoberto em dezembro de 2019, na China, na cidade de Wuhan, vários impactos mundialmente em decorrência vêm refletindo na sociedade, na economia e na vida das pessoas. O surto de pneumonia viral, sem que soubessem as causas, foi identificado, em janeiro de 2020, através de pesquisas, o novo SARS-CoV-2, vírus responsável por infecções respiratórias em seres humanos e em animais, causador da pandemia Covid-19, também conhecido como novo coronavírus, que ultrapassou as fronteiras da China, se espalhando pelo mundo, o que demonstrava ser um vírus de rápido contágio. Depois de detectado na China, alguns outros países se tornaram epicentro da pandemia causado pelo aumento de casos (SENHORAS, 2021).

O primeiro caso no Brasil foi confirmado no dia 25 de fevereiro de 2020, tratava-se de um homem que tinha acabado de chegar da Itália e ficou em isolamento social em São Paulo, desde então, as pessoas subentendiam como uma doença vinda de fora e de baixo risco. Como a doença demorou algumas semanas para chegar ao Brasil, com o alarme espalhado pelo mundo, a percepção de baixo risco foi se alterando (G1, 2020). Para a UNICAMP (2021) a pandemia no Brasil foi também marcada pela instabilidade política, a doença e o vírus passam a ser questionados com argumentos sem bases científicas, pelo próprio governo e pessoas chamadas

de negacionistas, no qual defendiam usos de medicamentos sem eficácia e criticavam a utilização de vacinas, uso de máscaras, álcool em gel e o *lockdown*.

Em 2021, o país presenciou o colapso do seu sistema de saúde e mesmo com as críticas, algumas localidades começaram as ações regionais e locais para reduzir o aumento do número de casos, decretando *lockdown*, termo utilizado para medidas de isolamento social e fechamento de regiões na pandemia Covid-19. O Brasil foi apontado como epicentro da pandemia em outubro de 2020 e em março de 2021 (OPAS, 2020). Em março de 2020, com a rápida evolução da doença, a OMS declara uma pandemia de Covid-19, com o aumento do número de pessoas contaminadas no mundo e diversos países atingidos, ocasionando um elevado número de mortes no mundo. Definiu emergência de saúde internacional incomum que representa um risco para saúde pública de outros países devido à disseminação internacional de doenças, que exigia uma resposta internacional coordenada.

A OMS orientou a população desde o início, em relação aos sintomas da doença, formas de contágio e riscos à saúde, dentre os sintomas ocasionado pelo Covid-19, como tosse, febre, fadiga, dor de cabeça, coriza, ausência de olfato, em alguns casos mais graves a falta de ar e a evolução a óbito. Em abril de 2020, o número de casos no mundo ultrapassou os 3 milhões global, sendo distribuídos em 185 países, já o Brasil em 2020 estava com mais de 66 mil casos e após um ano, em abril de 2021 o número 12.532.634 de casos e 312.299 mortes por Covid-19 desde o começo da pandemia (CASACA, 2020), com a confirmação da pandemia e no decorrer do ano a população começa a refletir sobre a rápida transmissão da doença, o contágio em massa, acarreta um colapso no sistema de saúde, forçando o mundo a adaptar a novos comportamentos sociais, como a quarentena e o isolamento social, um meio eficaz segundo autoridades da saúde, que impacta a vida das pessoas em vários aspectos, dentre eles a forma do trabalho.

2.2 AMBIENTE DE TRABALHO

A Pandemia, ocasionada pelo Coronavírus, fez com que empresas e corporações se adequassem às novas realidades, a fim de dar seguimento em suas atividades, frente a isso, uma das formas encontradas foi a adesão pelo trabalho em *home office*. Este modelo de trabalho está diretamente vinculado a outra área impulsionada no cenário atual, a Ciência da Informação.

De acordo com Saracevic e Cardoso (1996), os campos envolvendo as ciências da informação apresentam suas origens atreladas a Revolução Científica e a Segunda Guerra Mundial, tendo em vista o aumento exponencial das informações e registros. Os autores evidenciam que já nas décadas de 1950 e 60, o Congresso Americano aprovou o planejamento

estratégico para o controle de informações e que outro ponto primordial para a evolução desta área foi a necessidade pelos serviços *online* nos anos de 1970 e 80.

Por sua vez, as questões acerca da flexibilização do trabalho ganharam relevância a partir da década de 1970, contudo foi somente nos anos de 1990 que a temática passou a ter maior visibilidade, graças ao aumento das tecnologias relacionadas a informática e as telecomunicações, fazendo assim emergir o chamado teletrabalho ou *home office* (COSTA, 2007).

O serviço de *home office* viabiliza vários fatores como iniciativa, criatividade, autonomia, flexibilidade e realização profissional, assim como, o equilíbrio entre os coeficientes de trabalho e família, favorecendo uma maior motivação, qualificação e produtividade (BLEYER, 1998). Gasques e Fontes (2013) pontuam também que o conceito de teletrabalho é algo recente, não havendo um consenso na literatura sobre sua definição. Esta ausência de consenso, favorece outro aspecto, a presença de lacunas nas interpretações da literatura e da legislação quanto ao exercício da atividade.

Melo (2019) e Chiavenato (2014) pontuam que o trabalho em *home office* é descrito pela realização das funções profissionais por meio de recursos tecnológicos de informação/comunicação em locais distintos da empresa, ou seja, o profissional exerce seu trabalho sem a necessidade de estar presente fisicamente na instituição.

Entretanto, quando se analisa a história do teletrabalho, descobre-se que os primeiros vestígios relacionados a este perfil de trabalho datam precisamente do ano de 1857, quando o empresário J. Edgard Thompson encontrou por meio de seu serviço de telégrafo uma maneira de gerenciar suas equipes em longas distâncias. Já nas décadas de 1950, Norbert Wiener utilizou pela primeira vez a terminologia trabalho à distância, a fim de incentivar o manejo desse modelo laboral como forma de melhorar o ambiente coletivo. Em meados dos anos de 1970, Jack Nilles fortaleceu a importância desta temática como medida para minimizar o deslocamento casa-trabalho-casa (ARAÚJO, 2017).

Verifica-se que algumas organizações começaram a introdução do teletrabalho em pequenas porções, e antes da necessidade de isolamento social imposta pela questão de saúde pública. Atualmente, a era da conectividade proporciona ainda mais o desenvolvimento e ampliação do *home office*, pois permite a flexibilização do trabalho, algo anteriormente visto como uma utopia (RAMALHO, 2009).

Frente as restrições de circulação, as organizações buscaram novos meios para dar continuidade ao trabalho e minimizar os danos causados, dentre as estratégias encontradas

estava realização do *home office*, no qual o colaborador passar a desempenhar suas atividades de forma remota (SANTOS *et al.*, 2020).

Segundo Bridi, Bohler e Zanoni (2020) a pandemia do novo coronavírus afetou a maneira de trabalhar de milhões de pessoas ao redor do mundo. No Brasil, esta nova realidade de acordo com dados do IBGE (2020) atingiu mais de 8,7 milhões de trabalhadores, que tiveram de se remodelar as novas formas de executar suas funções laborais.

Para Santos *et al.* (2020), mesmo com a adesão das medidas de isolamento social e a remodelação do trabalho em sistema de *home office*, os impactos negativos da pandemia atingiram as empresas, principalmente nos setores de comércio, indústria e serviços.

Contudo, a escolha pelo trabalho em *home office* traz vantagens a ambos os lados empresa e trabalhador. Uma vez que ao empregador este perfil de trabalho propicia a diminuição de gastos operacionais e para o empregado possibilita a flexibilização da jornada de trabalho (LUNA, 2014).

Posto isso, a pandemia trouxe uma nova realidade as empresas e corporações, na qual a adaptação se tornou a peça-chave para a continuidade dos serviços, especialmente nas áreas de comércio e serviços, que tiveram que modificar e adequar processos mediante a implementação de aplicativos, sistema *delivery* e *e-commerce* (SANTOS *et al.*, 2020).

2.3 MODALIDADES DE TRABALHO

Segundo Caillier (2013), Carnevale e Hatak (2020) nos últimos 20 anos vêm ocorrendo mudanças no perfil de trabalho e consequentemente dos trabalhadores, este fenômeno está relacionado com o surgimento das novas tecnologias, assim como, em decorrência de eventos como as crises econômicas recentes e a pandemia da Covid-19, modificando sistemas tradicionais de trabalho por modelos mais flexíveis. Donnelly e Johns (2020) corroboram dizendo que as instituições públicas também estão buscando novas formas e estratégias para implementar modelos mais flexíveis de trabalho, no intuito de assegurar um maior equilíbrio nas relações operacionais entre a empresa e o profissional, bem como, de elevar a qualidade do serviço prestado por meio do desempenho individual e da efetividade organizacional.

Sendo assim, de acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, no ano de 2018 por meio de uma pesquisa desenvolvida pela instituição, evidenciou-se que 45% das organizações avaliadas já apresentavam alguma modalidade de teletrabalho regular e que outros 15% elaboravam projetos de implementação. Associado a isso, o contexto atual da pandemia viabilizou novos olhares acerca da implantação do trabalho em *home office* (SOBRATT, 2018).

Desta forma, o teletrabalho ou *home office* é entendido como um modelo de trabalho, no qual as atividades laborais são desempenhadas parcialmente ou inteiramente fora da instituição mediante o uso de instrumentos ou serviços de telecomunicações. Esse perfil de trabalho que se parece tão novo, já apresenta estudos a seu respeito desde os anos de 1980 (VILARINHO, PASCHOAL, DEMO, 2021). Os autores pontuam ainda que no contexto brasileiro a esfera privada se ampara na alteração do 6º artigo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada pela Lei nº12.551/2011, que determina a não distinção entre o trabalho presencial e o teletrabalho, uma vez determinado o vínculo empregatício.

Para Belzunegui, Erro e Pastor (2014) o teletrabalho apresenta tanto benefícios quanto malefícios, uma vez que as ferramentas tecnológicas de informação e comunicação necessitam ser utilizadas de maneira a elevar a produtividade sem deixar de lado as questões envolvendo o bem-estar e o desempenho profissional.

Os benefícios do teletrabalho, *home office*, estão relacionados ao uso de vestimentas mais informais, diminuição no tempo de deslocamento casa/trabalho, ambientes mais confortáveis de trabalho, maior controle e organização das atividades, aumento da produtividade, diminuição dos custos e tempo de afastamento por problemas de saúde, maior tempo com a família, diminuição dos acidentes de trabalho e de percurso, maior acessibilidade de trabalho a profissionais com necessidades especiais, enriquecimento nas redes de trabalho, possibilidade de participação em diversos projetos e elevação na autonomia dos profissionais (BELZUNEGUI, ERRO, PASTOR, 2014; CAILLIER, 2013; TAHAVORI, 2014). Filardi, Castro e Zanin (2020) corroboram dizendo que na realidade brasileira os benefícios do teletrabalho estão vinculados a um melhor equilíbrio da relação família/trabalho, melhora nos aspectos da qualidade de vida, maior flexibilidade e produtividade e diminuição nos gastos de deslocamento.

Conforme o estudo realizado pelo Deel (*apud* G1, 2022) que ouviu 700 pessoas do mundo, mostrou que profissionais que possuem equilíbrio entre trabalho e vida pessoal são mais eficazes. E as empresas valorizam cada vez mais esse tipo de funcionário. Segundo o levantamento que reúne dados a respeito do impacto do trabalho remoto na sociedade, o trabalho *home office* aumentou a produtividade e melhorou a qualidade de vida da maioria dos trabalhadores.

Cerca de 76% alcançam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e 56% dos brasileiros dizem que sua produtividade aumentou trabalhando em casa, além disso, 58% aumentaram suas economias trabalhando no *home office*, globalmente falando, 91% dos entrevistados dizem que o trabalho *home office* contribuiu para superar as barreiras

profissionais e 83% das mães, com filhos menores de idade, dizem que ajudou na rotina. O G1 (2022) aponta que mercado entendeu que o cartão ponto não é medida de produtividade do trabalhador, a quantidade de horas que ele passa no escritório ou na frente do computador, e o que importa é o impacto do trabalho que o profissional faz.

Entre as desvantagens, Antunes (2018) aponta que o teletrabalho é uma porta de entrada para que as empresas destituam direitos trabalhistas e previdenciários, além de permitir dupla jornada de trabalho, tanto no sistema reprodutivo quanto no não produtivo, especialmente no caso das mulheres, que na maioria já possuem jornada dupla de trabalho. Outra consequência negativa é a promoção do isolamento, privação do caráter social e coletivo. Para Mello (1999), as desvantagens desse modelo de trabalho, podem levar a um panorama negativo pela falta de convivência com outros indivíduos, pelo isolamento social, além de distração com a família, erros de gestão do tempo e maior possibilidade de trabalho nos feriados.

Pesquisa apresentada por Sutto (2021), aponta que um ano se passou desde que o teletrabalho começou para alguns dos profissionais do país, expansão acarretada pela pandemia, e a percepção é de que a produtividade diária aumentou. Mas também há preocupações com cargas de trabalho pesadas, relações profissionais deterioradas e com a perda do convívio profissional. Segundo a pesquisa da Fundação Dom Cabral em parceria com a Grant Thornton Brasil (2022), 58% dos brasileiros se sentem mais produtivos em *home office*. Ainda segundo a pesquisa, os entrevistados alegam ter alguns receios com relação ao trabalho *home office* como: a perda do convívio (20,6%), a carga de trabalho maior (15,5%) e a piora nas relações devido à falta de socialização (13,5%). A conclusão do estudo é que mais atenção precisa ser dada à forma como os profissionais lidam com esse desequilíbrio e os obstáculos do *home office*. Grant Thornton (2022), aponta em sua pesquisa que o excesso de trabalho *home office* pode ser alienante e por um determinado tempo poderá causar danos para o profissional, com relação a carga maior de trabalho, a gestão do tempo necessita ser mais negociada e compreendida; os colaboradores também acreditam que é relevante que as empresas orientem com regras claras e de forma segura este tipo de organização de trabalho.

Barros e Silva (2010) manifestaram reservas, pois há cada vez mais custos com energia, água, toda infraestrutura doméstica e recursos disponíveis nas empresas físicas. Os custos de eletricidade, telefone, rede de computadores e uso doméstico por trabalhadores remotos precisam ser levados em consideração. O horário flexível pode se tornar uma desvantagem para o funcionário remoto, forçando-o a gerenciar seu tempo da melhor maneira possível, o horário indefinido e a falta de disciplina podem colocar os funcionários no trabalho, de longe ao outro extremo, fazendo com que se tornem viciados em trabalho.

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - QVT

A Qualidade de Vida, segundo Albuquerque (2003), traz discussões e falta de um consenso desde a Antiguidade, filósofos na época já discutiam a definição do que é vida com qualidade, Aristóteles defendia a ideia de que a qualidade de vida levaria pessoas para uma boa vida, ou seja, uma mistura de bem-estar e prazer, relacionado à plenitude, a uma vida feliz e com realizações.

Com o passar dos anos a Qualidade de Vida não é interpretada apenas com o crescimento da expectativa de vida e ou a queda da mortalidade, ela vai além, e considerou o bem-estar, os aspectos sociais e pessoais na vida das pessoas. Segundo Minayo *et al.* (2000), na qualidade de vida só a ausência de doença não é suficiente, é construída baseada na cultura do padrão de bem-estar na sociedade.

Para Spink (2003), a expressão Qualidade de Vida no Trabalho - QVT iniciou na década de 50, na Inglaterra, com um estudo realizado por Eric Trist, no *Institute Tavistock*, que abordava as relações que existiam na tríade indivíduo-trabalho-organização. O objetivo era por meio da reestruturação das tarefas, aumentar a confiança e ânimo na vida dos trabalhadores. Mas segundo Garcia (2012), só na década de 70 que Qualidade de Vida no Trabalho ganhou destaque nos centros de estudos dos Estados Unidos, na Universidade da Califórnia, onde foi pesquisado como tornar melhor e mais adequada a vida dos trabalhadores na linha de montagem. Para Frota (2020), tornou-se um assunto atual e vem sendo muito discutido desde o surgimento da Era do Conhecimento, no qual o intelectual passou a ser um diferencial nas empresas. As Empresas têm se preocupado cada vez mais com a Qualidade de vida do trabalhador, e se interessado no bem-estar geral e na saúde dos trabalhadores no exercício das funções.

Alguns profissionais estão preferindo ter uma vida com maior bem-estar e qualidade de vida, mesmo que precisem ganhar um pouco menos, fazendo com que muitas empresas foquem na busca da qualidade de vida para reter os seus melhores colaboradores e tornando assim uma empresa procurada no mercado de trabalho por esses profissionais. Diante disso, Chiavenato (2014), pontua que a QVT tem relação com a satisfação e bem-estar dos colaboradores nas suas funções, as empresas notam a importância de colaboradores motivados na busca de melhores resultados e têm interesse nos impactos que podem trazer com a qualidade de trabalho, na produtividade e no comprometimento dos bons funcionários.

Para Chiavenato (1999), é importante compreender que existem vários modelos de avaliação que foram desenvolvidos para analisar a QVT, com fatores que influenciam e

estratégias que podem ser utilizadas sobre a QVT, da mesma forma existem vários pesquisadores dedicados em modelos de avaliar a QVT, os três modelos mais utilizados para avaliar foram desenvolvidos por: Walton, Hackman e Oldham, são modelos que se diferenciam, porém, seus aspectos são comuns. O Modelo Qualidade de Vida de Richard Walton foi pioneiro e mesmo após quase quatro décadas de publicação, seu modelo ainda é utilizado no Brasil, por cientistas da administração, recursos humanos e psicologia, por ser considerado o mais abrangente de todos os outros modelos clássicos de QVT. Conforme Fernandes (1996), o modelo QTV formulado por Walton (1973) possui oito dimensões e seus respectivos fatores que influem a QVT e será o modelo utilizado neste trabalho (WALTON, 1973 *apud* FERREIRA; MENDONÇA, 2012). Walton afirmava que a QVT está ligada à humanização do trabalho com a responsabilidade social da organização, que compreende o atendimento das necessidades dos indivíduos e as formas atuais de organização do trabalho, desde a autonomia, a reestruturação de cargos e a um melhor ambiente organizacional (WALTON, 1973 *apud* FERREIRA; MENDONÇA, 2012). O autor desenvolveu o modelo baseado em oito categorias e fatores de avaliação, conforme o quadro 01 deste modelo:

QUADRO 1: Modelo de Walton

Categoria	Fatores QVT:
1. Compensação justa e adequada	Equidade Interna e Externa; Proporcionalidade entre salários; Remuneração adequada; Partilha dos ganhos de produtividade.
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável; Ambiente físico seguro e saudável; Ausência de insalubridade; Carga de trabalho adequada.
3. Uso e desenvolvimento da capacidade humana	Autonomia; Qualidades múltiplas; Conhecimento sobre o total processo do trabalho; Autocontrole relativo;
4. Oportunidade de crescimento	Possibilidade de Carreira; Crescimento pessoal; Perspectivas de avanço salarial; Segurança de emprego.
5. Integração social	Ausência de preconceitos; Igualdade de oportunidades; Relacionamento interpessoal; Senso comunitário.
	Direitos de proteção do trabalhador; Liberdade de expressão;

6. Constitucionalismo	Direitos Trabalhistas; Tratamento igualitário; Privacidade Pessoal.
7. Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho; Poucas mudanças geográficas; Tempo para lazer da família; Equilíbrio de horários.
8. Relevância social do trabalho	Imagem da empresa; Responsabilidade social da empresa; Responsabilidade pelos produtos e serviços; Práticas de emprego.

Fonte: Adaptado de Walton (1973).

Para Freitas e Souza (2009) o Modelo de Walton, é utilizado frequentemente em organizações como um modelo de avaliação da QVT e os fatores são fundamentais para a determinação das características de satisfação, os resultados da pesquisa servem para trabalhar a motivação dos colaboradores, e proporcionar um ambiente saudável e seguro para um desenvolvimento de atividades melhor.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

O estudo tratou-se de uma pesquisa descritiva e quanto ao delineamento se trata de uma pesquisa quantitativa.

Inicialmente, conta com um estudo de caráter bibliográfico, cujo a metodologia foi uma revisão de literatura. Os artigos foram levantados nas bases de dados *Scientific Eletronic Library Online* (SciELO) e Google Acadêmico, incluindo livros, dissertações, teses, periódicos e anais de congressos compreendidos nos idiomas português e inglês. Utilizaram-se como palavras-chave das buscas: *Home Office*; Trabalho; Pandemia; Qualidade de Vida.

O trabalho também se desenvolveu a partir de uma pesquisa quantitativa, por meio de questionário voltado as pessoas ligadas à área de TI, por meio do instrumento de pesquisa online, adaptado no *Google Forms*, a fim demonstrar os desafios enfrentados na pandemia pelos trabalhadores de TI no *home office*.

Neste contexto, segundo Diehl (2004), a pesquisa quantitativa é a quantificação, isto é, faz uso de ferramentas com técnicas de estatísticas, visando medir os resultados de análise e interpretação com maior segurança. Freitas e Jabbour (2011) corroboram ainda dizendo que na metodologia quantitativa o objetivo da pesquisa é descritivo e casual, ou seja, permite ao pesquisador medir opiniões, hábitos, atitudes e reações mediante uma amostra estatística.

O tema da pesquisa é um tema atual para o cenário, há pouco conhecimento sobre os desafios enfrentados na pandemia pelos trabalhadores da área de TI no modelo *home office*, todos os dados coletados foram analisados com intuito de responder o problema da pesquisa e os critérios para participação da coleta de dados, através do atendimento voluntário ao convite do estudo e resposta do questionário como propõem Vasconcellos e Guedes (2007) e Costa (2018), sendo três filtros: trabalhar no modelo *home office* em decorrência da pandemia Covid-19, ser profissional da área de Tecnologia da Informação e atuar Estado de São Paulo.

A técnica utilizada para este levantamento de dados foi o tipo bola de neve virtual, que é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência. Esta técnica é um método de amostragem de rede útil para se estudar populações difíceis de serem acessadas ou estudadas ou que não é possível ter uma precisão sobre sua quantidade (BIERNACKI; WALDORF, 1981). A técnica demonstra ser a mais apropriada para essa pesquisa, pois conta com a colaboração voluntária dos participantes utilizando as redes sociais virtuais, como: *Facebook, LinkedIn, Instagram, Whatsapp e E-mails*, através de indicações/compartilhamento. Nesta amostra os internautas identificam um *post* publicado pelo pesquisador e depois compartilham com os demais nas redes, no *post* o pesquisador solicita ao participante para quem responda a pesquisa e para que repassem o *link*, caracterizando uma estratégia viral (COSTA, 2018).

Vasconcellos e Guedes (2007) e Costa (2018) explicam que este método resulta em amostras não representativas da população, devido à existência de diferenças socioeconômicas entre as pessoas que utilizam a Internet e o restante da população (nível de escolaridade e renda mais altos e maior percentagem de solteiros, por exemplo); Baixo controle amostral, devido à falta de conhecimento do respondente; Limitação dos respondentes às pessoas com acesso à Internet; Respondentes que precisam possuir grau de educação e familiaridade com informática que permitam responder um questionário eletrônico; Dificuldade para selecionar endereços eletrônicos aleatoriamente.

Diante disso, segundo Amaro *et al.* (2005) questionário é uma ferramenta de investigação com a finalidade de recolher informações sobre determinada temática em um curto período e com um elevado número de pessoas. Chagas (2011) ratifica que questionário é um conjunto de perguntas com o intuito de reproduzir dados a fim de alcançar os objetivos da pesquisa em desenvolvimento.

Logo, a técnica para coleta de dados foi realizada através de um questionário com uma série de perguntas descritivas e comportamentais, estruturadas com perguntas fechadas e

semiabertas. A aplicação da pesquisa ocorreu com um tempo de 20 dias através do *Google Forms* para facilitar a participação de um número maior de pessoas.

O questionário possui 18 perguntas, divididas em categorias:

- Perfil;
- Relações de trabalho;
- Qualidade de trabalho;
- Vantagens e desvantagens do *home office*;
- Alterações na jornada e carga horária de trabalho;
- Experiência do trabalho remoto/*home office* durante a pandemia.

Na fase seguinte após o encerramento das respostas, os dados foram sistematizados e dispostos em gráficos e tabelas para visualizar e analisar os resultados da pesquisa.

Os dados levantados com base no delineamento resultaram nas questões:

- Perfil

Qual Gênero você se identifica?

Idade?

Com quem você mora?

Qual sua participação economia?

Durante a pandemia você teve que mudar para o modelo de trabalho *home office*?

A empresa em que você trabalha ou trabalhava durante a pandemia te deu suporte para a adequação/adaptação do ambiente de trabalho em *home office*?

-Relações de trabalho

Você acredita possuía uma boa relação interpessoal com seus parceiros de trabalho durante o período de pandemia?

Você acredita que possuía uma boa relação interpessoal com sua liderança durante o período de pandemia?

-Qualidade de trabalho

Você acredita que manteve a qualidade no desempenho do seu trabalho durante a pandemia?

Quanto a qualidade de vida, você considera que:

-Alterações na jornada e carga horaria de trabalho

Como você caracteriza em média a sua jornada de trabalho?

Com relação a produtividade durante a pandemia no *home office*, você considera que:

Com relação aos seus custos no trabalho *home office*, você considera que:

-Modalidade de trabalho, vantagens e desvantagens

Com relação a modalidade de trabalho, qual a sua preferência?

Com relação as vantagens do trabalho *home office*, assinale até 3 que você considera mais importantes:

Com relação as desvantagens do trabalho *home office*, assinale até 3 que você considera mais importantes:

Como você avalia o trabalho *home office* durante a pandemia?

A sua empresa aderiu a modalidade *home office* pós pandemia?

Os dados foram tratados por meio de estatística descritiva, com uso de porcentagens.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

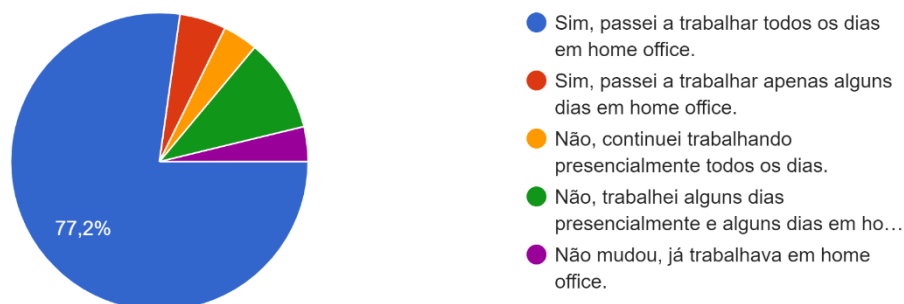
Esta parte do trabalho apresenta a análise dos dados da pesquisa e as principais características que envolvem o tema, cujo objetivo é entender a percepção quanto as vantagens, desvantagens e as experiências dos profissionais de TI, que voluntariamente participaram da coleta de dados e que atendem os filtros delimitadores, para este modelo de trabalho.

O questionário destinado aos profissionais de TI do estado de SP foi publicado no período de 13 de maio a 02 de junho de 2022, totalizando 20 dias de coleta de dados; foram realizados compartilhamentos por meio das redes sociais *WhatsApp*, *Instagram*, *Facebook* e via *E-mail*. Ao todo o questionário obteve, de forma voluntária, 79 participações.

O gênero masculino é maioria com 70,9% dos profissionais que participaram do estudo, o que demonstra que este mercado ainda é dominado pelo gênero masculino. Com relação as faixas etárias de idade os respondentes está entre 35 e 44 anos (48,3%), de 25 a 34 anos (23,3%) e de 45 até 54 anos (21,7%). Quando questionados com quem moram 45,6% dos participantes do estudo disseram morar com esposa, marido ou companheiro/a e filho(s), seguido de 24,1% com esposa, marido ou companheiro/a, declaram viver com os pais 11,4% e 10,1%, disseram que moram com os pais. Corroborando, 55,7% dos entrevistados responderam que são responsáveis pelo sustento da família e 43% se dizem independentes financeiramente.

Entrevistados voluntários responderam que durante a pandemia tiveram que mudar para o modelo de trabalho *home office*, sendo que 77,2%, como pode ser visto na Figura 1, passaram a trabalhar todos os dias em *home office*. Os dados ratificam que durante a Pandemia, ocasionada pelo Coronavírus, optou-se como medida de prevenção, pelas empresas e corporações, se adequando as novas realidades, a fim de dar seguimento em suas atividades, frente a isso, uma das formas encontradas foi a adesão pelo modelo de trabalho em *home office*.

FIGURA 1: Modelo de trabalho que passou a utilizar na pandemia

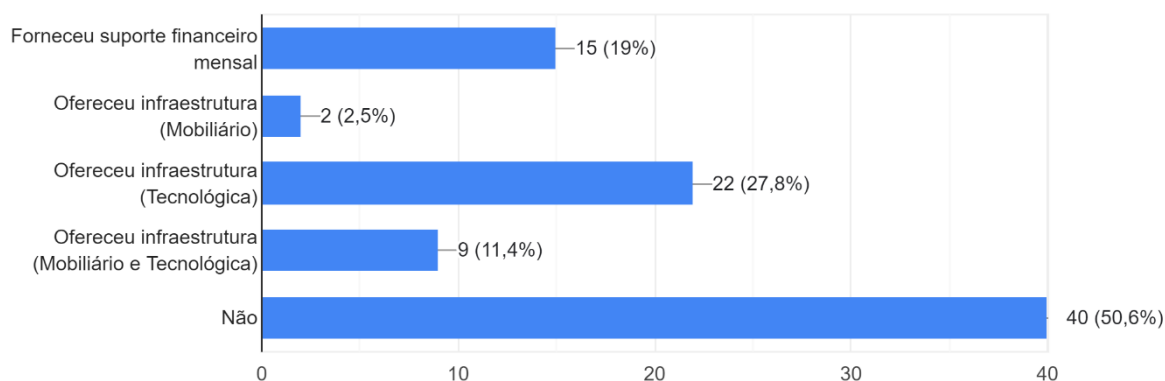


Fonte: Elaborado com base na pesquisa de campo

Quando questionados se a empresa em que trabalha ou trabalhava, durante a pandemia, deu suporte para a adequação/adaptação do ambiente de trabalho em *home office*, a questão de múltipla escolha apontou que 50,6% não receberam suporte algum, 27,8% relatam ter recebido infraestrutura tecnológica, 19% que as empresas ofereceram suporte financeiro, 11,4% que as empresas ofereceram infraestrutura de mobiliário e tecnológica e 2,5% receberam infraestrutura de mobiliário. Dados como estes revelam que 50,6% das empresas envolvidas na pesquisa não forneceu suporte aos seus colaboradores, tendo estes profissionais que arcar com as despesas extras, segundo a Lei nº 13.467 de reforma trabalhista, ainda de acordo com o art. 2º da CLT o empregador é obrigado a arcar com os gastos de sua empresa, logo se um funcionário tiver um custo de serviço na casa, ele pode receber reembolso da organização.

Pressupõe que a empresa diminua as despesas, como contas de luz, internet e água, essas despesas continuarão existindo e é o funcionário segundo a pesquisa que paga a conta, pois usa a residência para a realização das atividades *home office*, o trabalho realizado fora da empresa é classificado como teletrabalho e tem os mesmos direitos e obrigações do contrato CLT tradicional Pontotel (2021). Esses dados são praticamente iguais aos que se prontificaram e que somando o suporte financeiro, mobiliário e tecnológico 58,2% as empresas fornecem algum tipo de suporte, o que demonstra uma preocupação por parte de alguns empregadores em garantir condições necessárias para o bom desempenho das funções. Os dados podem ser vistos na Figura 2, a seguir.

FIGURA 2: Empresas que durante a pandemia deram suporte



Fonte: Elaborado com base na pesquisa de campo

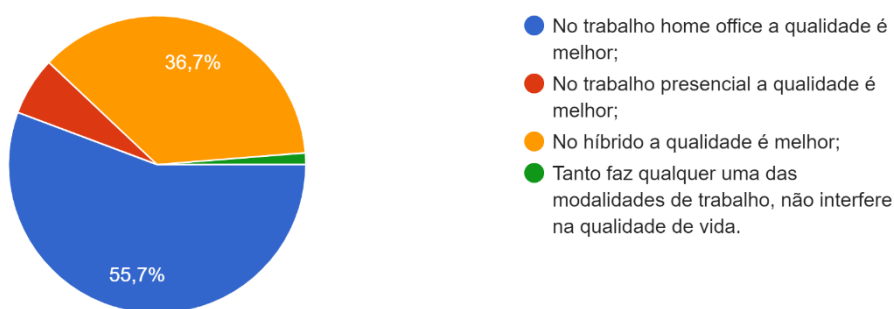
Com relação aos custos no trabalho *home office*, 44,3% responderam que diminuiu, 34,2% aumentaram e 21,5% não alterou. Barros e Silva (2010) manifestaram reservas, pois há cada vez mais custos com energia, água, toda infraestrutura doméstica e recursos disponíveis nas empresas físicas. Os custos de eletricidade, telefone, rede de computadores e uso doméstico por trabalhadores remotos precisam ser levados em consideração. Porém, os trabalhadores deixaram de se locomover, o que acaba gerando uma economia com transporte e alimentação, fora o tempo de locomoção, tornando uma vantagem.

Se tratando de relação interpessoal, 81% dizem possuir uma boa relação com seus parceiros de trabalho, de acordo com o referencial teórico uma das desvantagens do trabalho *home office* é a falta de convivência com outros indivíduos, a pesquisa demonstra que a relação interpessoal se manteve boa mesmo no período de isolamento social. Já com a liderança 83,5% dos entrevistados responderam manter uma boa relação com sua liderança, demonstrando mais uma vez que mesmo sendo uma desvantagem o isolamento social, as relações continuaram positivas.

Segundo Walton (1973) a Qualidade de Vida no Trabalho está ligada à humanização do trabalho com a responsabilidade social da organização, que compreende o atendimento das necessidades dos indivíduos e as formas atuais de organização do trabalho, desde a autonomia, a reestruturação de cargos e a um melhor ambiente organizacional. A QVT tem relação com a satisfação e bem-estar dos colaboradores nas suas funções, as empresas notam a importância de colaboradores motivados na busca de melhores resultados. Assim, 81,7% dos respondentes afirmam que a qualidade no desempenho do trabalho durante a pandemia se manteve, reafirmando que um dos benefícios do modelo de trabalho *home office* é questões envolvendo bem-estar.

Da mesma forma 55,7% consideram que o trabalho *home office* é melhor, 36,7% apontam o modelo híbrido, contra 6,3% que tem preferência pelo trabalho presencial, isso pode ser visto na Figura 5. O mercado entendeu que o cartão ponto não é medida de produtividade do trabalhador, a quantidade de horas que ele passa no escritório ou na frente do computador, e o que importa é o impacto do trabalho que o profissional faz.

FIGURA 3: Qualidade de vida



Fonte: Elaborado com base na pesquisa de campo

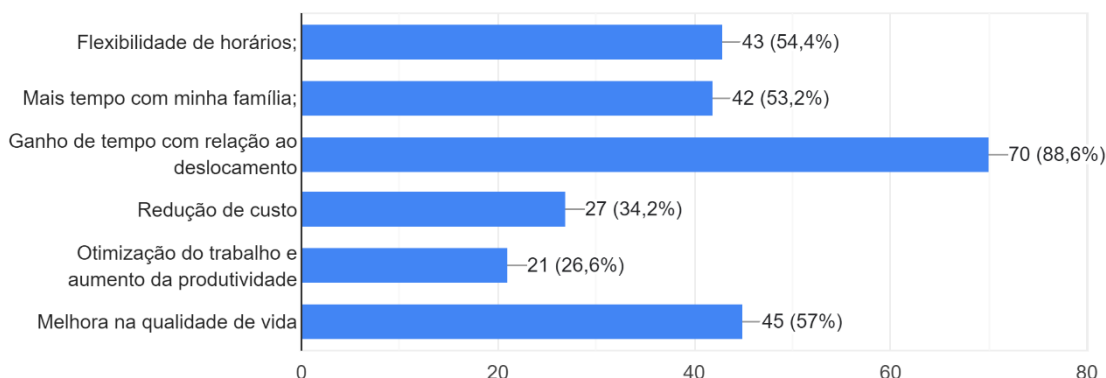
Com relação a produtividade durante a pandemia no *home office*, 63,3% consideram que aumentou, 16,5% que diminuiu e 20,3% não houve alteração.

Os voluntários também responderam sobre a média de horas em sua jornada de trabalho, 39,2% disseram estar adequada, 10,1% consideram as vezes adequada, 34,2% acham que as vezes é excessiva, 11,4% consideram ser excessiva, e 5,1% disseram que poderia exigir mais. Com relação a carga maior de trabalho demonstra ser equilibrado comparado com os que acham adequada e as vezes adequada, somando os que acham as vezes excessiva com os que consideram excessiva temos 45,6% e os que disseram adequada e as vezes adequada somam 49,3%, a jornada está sendo adequado para os profissionais em *home office*, porém quando se tornam excessivo pode se tornar uma desvantagem, segundo Grant Thornton (2021), o excesso de trabalho *home office* pode ser alienante e por um determinado tempo poderá causar danos para o profissional.

Foram questionadas as vantagens do trabalho *home office*, e a questão de múltipla escolha, apontou, consoante Figura 6, que 88,6% consideram o ganho de tempo com relação ao deslocamento, 57% a melhora na qualidade de vida, 54,4% flexibilidade de horário, 53,2% mais tempo com a família e 34,2% a redução de custos. Conforme Filardi, Castro e Zanin (2020) na realidade brasileira os benefícios do *home office* estão vinculados a um melhor

equilíbrio da relação família/trabalho, melhora nos aspectos da qualidade de vida, maior flexibilidade e produtividade e diminuição nos gastos de deslocamento.

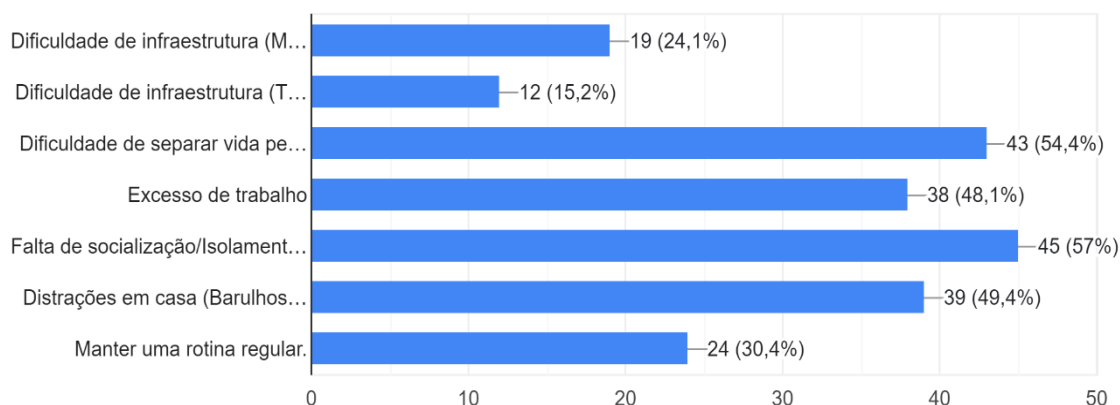
FIGURA 4: Vantagens trabalho home office



Fonte: Elaborado com base na pesquisa de campo

Com relação as desvantagens do trabalho *home office*, a questão de múltipla escolha apontou, como pode ser visto na Figura 5, 57% considera desvantagem a falta de socialização/isolamento social, 48,1% excesso de trabalho, 49,4% distrações em casa, 30,4% manter a rotina regular, 24,1% dificuldade de infraestrutura (mobiliário) e 15,2% dificuldade de infraestrutura (tecnológica). Estes dados reforçam o referencial teórico que as desvantagens desse modelo de trabalho, podem levar a um panorama negativo pela falta de convivência com outros indivíduos, pelo isolamento social, além de distração com a família, erros de gestão do tempo e maior possibilidade de trabalho nos feriados. Segundo uma pesquisa do Brasil (2020), 58% dos brasileiros se sentem mais produtivos em *home office* e os entrevistados alegam ter alguns receios com relação ao trabalho *home office* como a perda do convívio (20,6%), a carga de trabalho maior (15,5%) e a piora nas relações devido à falta de socialização (13,5%).

FIGURA 5: Desvantagens trabalho home office



Fonte: Elaborado com base na pesquisa de campo

Ainda foi questionada sobre a avaliação dos profissionais com relação ao trabalho *home office* durante a pandemia é consideravelmente alta em satisfação, somando muito satisfeito e satisfeito 96,2%, demonstrando que apesar de as desvantagens enfrentadas por estes profissionais, o modelo *home office* é avaliado como satisfatório.

Por fim, 44,3% das empresas aderiram ao modelo *home office*, pois período intenso de isolamento social, 35,4% ao modelo híbrido e 20,3% disseram que a empresa não adotou esta modalidade.

Walton afirmava que a QVT está ligada à humanização do trabalho com a responsabilidade social da organização, que compreende o atendimento das necessidades dos indivíduos e as formas atuais de organização do trabalho, desde a autonomia, a reestruturação de cargos e a um melhor ambiente organizacional (WALTON, 1973 apud FERREIRA; MENDONÇA, 2012). Colaborando para que o empregador entender o que é necessário para que seu colaborador cumpra suas atividades, sem prejudicar na qualidade de vida, garantindo uma maior produtividade e beneficiando colaborador e empresas. Chiavenato (2014), pontua que a QVT tem relação com a satisfação e bem-estar dos colaboradores nas suas funções, as empresas notam a importância de colaboradores motivados na busca de melhores resultados e têm interesse nos impactos que podem trazer com a qualidade de trabalho, na produtividade e no comprometimento dos funcionários.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema escolhido se deu em pela crise enfrentada em 2020, devido a Pandemia Covid-19, as medidas de isolamento social fez com que aumentasse o número de empresas que

adotaram o modelo de trabalho *home office* ou teletrabalho, fazendo com que muitos profissionais tivessem que aderir para evitar o aumento de contaminação causado pelo vírus e na tentativa de conter a doença. O presente estudo, buscou analisar por meio dos artigos encontrados e estudo de caráter bibliográfico, cujo a metodologia foi uma revisão de literatura do tema trouxeram uma melhor compreensão e familiarização do assunto, o questionário desenvolvido com base no referencial teórico foi estruturado de forma que pudesse explorar o tema, buscando conhecer o *home office* na perspectiva dos trabalhadores da área de TI, suas adaptações para realizar para a nova realidade e os impactos da mudança de ambiente de trabalho, que foram vivenciados pelos trabalhadores participantes do estudo.

A hipótese de partida do estudo, que os profissionais de TI que já atuavam em *home office*, mesmo assim podem ter enfrentado novas realidades, uma vez que demais membros de sua família também passaram a atuar em casa, fato que não ocorria antes da pandemia, foi confirmada uma vez que 77,6% dos profissionais entrevistados passaram a atuar todos os dias no modelo *home office* durante a pandemia e 41,8% das empresas resolveram aderir ao *home office* pós pandemia, sendo que 38,8% adotaram o híbrido.

Desta forma, a crescente expansão da modalidade de *home office* permite ao funcionário desempenhar suas funções longe das instalações da corporação, ato que possibilita ao mesmo uma flexibilidade quanto a realização de suas ações e funções, bem como, quanto as questões de horários e deslocamentos. Contudo, o sucesso desta modalidade depende exclusivamente da capacidade dos profissionais de trabalhar seus pensamentos com o intuito de reorganizar o trabalho.

O desempenho profissional é entendido como uma das principais bases dentro de uma empresa para o seu crescimento. Nessa perspectiva, desenvolvimento de estratégias, as quais proporcionem ao profissional alcançarem áreas almejadas de trabalho é relevante para a empresa assegurar a qualidade dos seus serviços.

Na prática, trabalhando via *home office*, economizam com locomoção, ficam mais perto de suas famílias, o que, por muitas vezes, reduz o *stress* e aumenta a produtividade, e precisam apenas, de um computador e internet para poder trabalhar.

Nessa perspectiva, a tecnologias envolvendo o *home office* vão muito além de simples tecnologias de comunicação, tendo em vista que permitem aos funcionários manter o contato com os demais colegas de trabalho. Entretanto, existem fatores considerados desafiadores para o *home office* como a exemplo, da falta de supervisão presencial e da possibilidade de distrações para com o ambiente domiciliar, dificuldade de socialização e dificuldade de separar vida pessoal.

As modificações de trabalho presentes na modalidade de *home office* estão vinculadas a organização e relação do trabalho, assim como, a utilização de tecnologias para desempenhar as atividades laborais, estas ações de mudança na forma de realizar o trabalho podem interferir direta ou indiretamente na qualidade de vida do profissional.

Para pesquisas futuras, sugere-se tratar de ampla aplicação em diversos setores da Economia, visando a realização de comparações de grupos, bem como estudar a percepção da família dos funcionários sobre se essa modalidade agregou valor social ao sentimento de pertencimento na família.

6. REFERÊNCIAS

ADERALDO, I.L.; ADERALDO, C.V.L.; LIMA, A.C.; **Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional**. Cadernos EBAPE.BR, v. 15, p. 511-33. Brasil, 2017.

AMARO, A.; **A arte de fazer questionários**. Metodologias de Investigação em Educação, Departamento de Química, Faculdade de Ciências, Universidade do Porto. Portugal, 2005.

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

ARAÚJO, G.S.G.; **Teletrabalho: evolução, desenvolvimento, e sua identificação dentro da empresa de Call center**. Orientadora: Dra. Paulla Christiane da Costa Newton 2014. 30f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito), Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba. Campina Grande, 2014.

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

BRASCOM Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais. **Contratações do Macrossetor de TIC crescem 300%, aponta estudo da Brasscom**. Disponível em: <https://brasscom.org.br/contratacoes-do-macrossetor-de-tic-crescem-300-aponta-estudo-da-brasscom/> . Acesso em: 01 de maio de 22.

BELZUNEGUI, A.; ERRO, A.; PASTOR, I.; The telework as na organizacional innovation in the entities of the third sector. **Jornal of Eletronic Commerce in Organizations**, v. 12, n. 1, p. 1-15. Estados Unidos, 2014.

BEZERRA, Luídia Maria de Aguiar. **Teletrabalho e Bem-estar organizacional: um estudo no setor público**. Monografia apresentada ao Programa de Graduação em Psicologia do Centro Universitário de Brasília UniCEUB. Brasília, 2012.

BIERNACKI, P. & WALDORF, D. **Snowball Sampling: Problems and techniques of Chain Referral Sampling**. Sociological Methods & Research, vol. nº 2, November. 141-163p, 1981.

BLEYER, L.K.; **Home-office: Uma nova tendência na administração.** Concurso de Monografia Prêmio Professor Edmon Duarte Nader, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1998.

BRIDI, M.A.; BOHLER, F.R.; ZANONI, A.P.; Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19. **Revista REMIR, UFPR, GETS.** Curitiba, 2020.

CAILLIER, J. G.; Are teleworkers less likely to report leave intentions in the United States Federal Government than non-teleworkers are? **The American Review of Public Administration**, v. 45, n. 1, p. 72-88. Estados Unidos, 2013.

CARNEVALE, J. B.; HATAK, I.; Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: i mplications for human resource management. **Journal of Business Research**, v. 116, p. 183-87. Estados Unidos, 2020.

CASACA, Maria Carolina Guimarães et al. **Comparação de dados de infecções e mortes pelo novo Coronavírus de diferentes países do mundo com os dados brasileiros desde o primeiro infectado até o final da primeira quinzena de abril de 2020.** Brazilian Journal of Health Review, v. 3, n. 2, p. 3434-3454, 2020.

CHIAVENATO, I.; **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4ª Edição, Editora Manole. São Paulo, 2014.

COSTA, I.S.A.; Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividade. **Fundação Getúlio Vargas**, Rio de Janeiro, 2007.

DIAS, Luiz Carlos. Pandemia, desgoverno e desinformação. UNICAMP, São Paulo, 28 de abr. de 2022. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/artigos/luiz-carlos-dias/pandemia-desgoverno-e-desinformacao> . Acesso em: 10 de maio de 2022.

DIAS, Maria Clara. **Número de empresas de tecnologia cresce no Brasil.** Exame, São Paulo: Exame, ano 2021, 15 dez. 2021. Disponível em: <https://exame.com/pme/numero-de-empresas-de-tecnologia-no-brasil-cresce/> . Acesso em: 27 mar. 2022.

DIEHL, Astor Antonio. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas.** São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DESSEN. M. C., PAZ, T. G. M. (2010). **Validação do instrumento de indicadores de bemestar pessoal nas organizações.** Psicologia em Estudo, Maringá, 15, (2), 409-418.

DONNELLY, R.; JOHNS, J.; Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: an integrated framework for theory and practice. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 31, p. 1-23. Estados Unidos, 2020.

FERNANDES, Eda C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa 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.

FREITAS, A.L.P; SOUZA, R.G.B. **Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas**. *Revista Eletrônica Sistemas & Gestão* 4 (2) 136-154. Programa de Pós-Graduação em Sistemas de Gestão, UENF TEP/TCE/CTC/PROPP/UFF.DOI: 10.7177/sg.2009.v4. n2.a4. Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/download/V4N2A4/V4N2A4>>. Acesso em: 04 Out. 2021.

FILARDI, F.; CASTRO, R.M.; ZANINI, M.T.F.; Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE**, v. 18, n. 1, p. 28-46. Brasil, 2020.

FILHO, J.C.M.; Desafios da gestão de pessoas na área de *home Office*. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, Ano 03, Ed. 11, v. 08, p. 70- 81, 2018.

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.

GASQUES, M.O.; FONTES, A.R.M.; **Comparação entre teletrabalho e trabalho presencial: percepção de trabalhadores de empresa do ramo de serviços**. Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos. Sorocaba, 2013.

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

GRANT, C.A.; WALLACE, L.M.; SPURGEON, P.C.; An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. **Employee Relations**, v. 35, n. 5, p. 527-46. França, 2013.

GROEN, B.A.C.; et al. Managing flexible work arrangements: teleworking and output controls. **European Management Journal**, v. 36, n. 6, p. 727-35. França, 2018.

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.

MELLO, Álvaro. Teletrabalho (Telework): **O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRH, 1999.

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.

NACIONAL, Jornal. **Profissionais que equilibram trabalho com vida pessoal são mais produtivos**. 01 de maio de 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/05/01/profissionais-que-equilibram-trabalho-com-vida-pessoal-sao-mais-produtivos-diz-estudo.ghmt> . Acesso em: 25 de maio de 22.

OLIVEIRA, E; ORTIZ, B. Ministério da Saúde confirma primeiro caso de coronavírus no Brasil. **G1**, Distrito Federal, 26 de fev. de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2020/02/26/ministerio-da-saude-fala-sobre-caso-possivel-paciente-com-coronavirus.ghtml>>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE (OPAS). **OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia**. 11 de mar. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2NklLx9>. Acesso em: 01 abr. 2022.

PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho**. 2008. 168 f. Tese 11(Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações), Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

PONTOTEL. **Ajuda de custo home office: a empresa é obrigada a pagar? Entenda como funciona, o que considerar e como calcular!** São Paulo, 23 de nov. 2021. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/ajuda-de-custo-home-office/>. Acesso em 25 de maio 2022.

Produtividade aumenta entre profissionais em home office, mas bem-estar está em queda, diz pesquisa: **Grant Thornton Brasil**, São Paulo, 6 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/sala-de-imprensa/produtividade-aumenta-entre-profissionais-em-home-office-mas-bem-estar-esta-em-queda-diz-pesquisa/> . Acesso em 25 de maio de 2022.

RAMALHO, R.S.; *Home-office*: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, v.1, n. 1, p. 85-94. Paraná, 2009.

RATHSAN, L. Negacionismo na pandemia: a virulência da ignorância. UNICAMP, 14 de abr. de 2021. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2021/04/14/negacionismo-na-pandemia-virulencia-da-ignorancia>>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas,1989. SANTOS, E.A.C.; et al. **Home Office: Ferramenta para continuidade do trabalho em meio a pandemia COVID-19**. Orientação: Prof. Ms. Edwan Lima 2020. (Trabalho de Conclusão de Curso) - FACULDADES IDAAM, Manaus. Amazonas, 2020.

SARACEVIC, T.; CARDOSO, A.M.P.; Ciência da Informação: origem, evolução e relações. **Revista Perspectiva nas Ciências da Informação**, v. 1, n. 1, p. 41-62. Belo Horizonte, 1996.

SENHORAS, E. M. “**Novo coronavírus e seus impactos econômicos no mundo**”. Boletim de Conjuntura (BOCA), vol.1, n. 2, 2020.

SIQUEIRA, M. M. M. & PADOVAM, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt). Pesquisa Home Office, 2018.

SPINK, Peter. **A perda, redescoberta e transformação de uma tradição de trabalho: a teoria sociotécnica nos dias de hoje**. Organizações & Sociedade. 2003. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302003000400008 . Acesso em: 01 de março de 2022.

SUTTO, G. **Um ano de home office: o que mudou em relação aos direitos trabalhistas dos funcionários e das empresas?**. Infomoney, São Paulo, 29 de març. de 2021. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/204-milhoes-de-brasileiros-poderiam-trabalhar-em-home-office-diz-ipea/> . Acesso em: 01 de maio de 2022.

TAMAYO, A. Introdução. In: TAMAYO, A. (Org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 11-16.

TAHAVORI, Z.; Teleworking in the National Library and Archives of Iran: teleworkers attitudes. **Journal of Librarianship and Informations Science**, v.47, n. 4, p. 1-15. Estados Unidos, 2014.

VILARINHO, K.P.B.; PASCHOAL, T.; DEMO, G.; Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? **Revista do Serviço Público**, v. 72, n. 1, p. 133-62. Brasília, 2021.

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

ZARZOUR, M.; A importância da TI como protagonista na geração de valor e eficiência operacional durante e pós pandemia. **Revista Dedução, ed. Março**. São Paulo, 2021.