



CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO - UNIFAMETRO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

NARLYANA MUNIZ DA SILVA DE MOURA

**PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO
QUE ESTÃO EM ATIVIDADE HOME OFFICE SOBRE A QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO DURANTE A QUARENTENA CAUSADA PELA COVID-19**

FORTALEZA

2020

NARLYANA MUNIZ DA SILVA DE MOURA

PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO QUE
ESTÃO EM ATIVIDADE HOME OFFICE SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO DURANTE A QUARENTENA CAUSADA PELA COVID-19

Artigo TCC apresentado ao curso de Bacharel em Administração da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza – FAMETRO – como requisito para a obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da prof.^a Olivia Lima Guerreiro de Alencar

FORTALEZA

2020

NARLYANA MUNIZ DA SILVA DE MOURA

PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO
QUE ESTÃO EM ATIVIDADE HOME OFFICE SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO DURANTE A QUARENTENA CAUSADA PELA COVID-19

Artigo TCC apresentado no dia 22 de junho de 2020 como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Administração da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza – FAMETRO – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Olivia Lima Guerreiro de Alencar
Orientador – Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

Prof^o. Alexandre Pinho Pessoa de Holanda
Membro - Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

Prof^a. Regina Raquel Figueiras da Silva
Membro - Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

A professora Olivia Guerreiro, que com sua dedicação, cuidado e paciência, orientou-me na produção deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida, pela ajuda e proteção, pela Sua força e presença constante, e por me guiar à conclusão de mais uma preciosa etapa de minha vida.

Aos meus familiares e amigos, pelo seu apoio, conselhos e paciência em todos os desafios enfrentados. Em especial, A minha Irmã Isabelly Muniz, pelo suporte emocional, seu companheirismo de sempre estar comigo nas situações, trabalhos e noites de pesquisas.

A meus professores, por todo o conhecimento adquirido e por me proporcionar crescimento pessoal e profissional ao longo desta caminhada.

Por fim, agradeço a todos aqueles que de alguma forma me apoiaram nesta caminhada e aos meus colegas de classe que estiveram de perto por todo esse período, passando pelas mesmas dificuldades e encontrando uma forma de solucionar os problemas.

PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO QUE ESTÃO EM ATIVIDADE HOME OFFICE SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DURANTE A QUARENTENA CAUSADA PELA COVID-19

Narlyana Muniz da Silva de Moura¹

Olivia Lima Guerreiro de Alencar²

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar a percepção dos docentes de uma instituição de ensino superior particular em Fortaleza sobre a qualidade de vida durante a quarentena da covid-19. Foi aplicado um questionário adaptado de Guizelini (2014) com 26 perguntas objetivas através do google formulários. A amostra foi composta pela totalidade do universo pesquisado: 19 docentes dos cursos de gestão da referida instituição, onde 2 participaram do pré-teste e 17 responderam a pesquisa. Os resultados obtidos apontam vantagens e desvantagens do trabalho em home office. Na perspectiva positiva, os docentes perceberam que ganharam maior autonomia, sem prejuízo da criatividade ou da produtividade no trabalho. Contudo, na perspectiva negativa da experiência, perceberam que: não houve maior qualidade de vida no convívio com a família; aumentou a sensação de horas trabalhadas; perceberam que o distanciamento presencial da instituição pode interferir no autodesenvolvimento e na carreira; e que o isolamento contínuo pode produzir desmotivação, assim como problemas psicológicos.

Palavras-chave: Home Office. Qualidade de Vida no Trabalho. Quarentena. Trabalho Remoto

ABSTRACT

This study aims to analyze the perception of teachers of a private higher education institution in Fortaleza about the quality of life during the quarantine of covid-19. A questionnaire adapted from Guizelini (2014) was applied with 26 objective questions through google forms. The sample was made up of the entire universe researched: 19 professors from the management courses at that institution, where 2 participated in the pre-test, and 17 responded to the research. The results obtained point out the advantages and disadvantages of working in the home office. From a positive perspective, teachers realized that they gained greater autonomy, without prejudice to creativity or productivity at work. However, in the negative perspective of the experience, they realized that: there was no greater quality of life in living with the family; increased the feeling of hours worked; they realized that the distance from the institution in person can interfere with self-development and career; and that continuous isolation can produce demotivation, as well as psychological problems.

Key words: Home Office. Quality of life at work. Quarantine. Remote Work.

¹ Graduando do curso de Administração pela Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza – FAMETRO.

² Prof^a. Orientador do curso de Administração da Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza – FAMETRO.

1 INTRODUÇÃO

A busca pela qualidade de vida se tornou algo muito requisitado nos últimos tempos. Com a globalização, o avanço da tecnologia e a nova dinâmica de mercado, a nova geração vem percebendo a importância de se ter uma vida com mais qualidade e lazer. Visto isso, as atividades exercidas pelas pessoas devem sofrer ajustes para que haja uma maior flexibilidade e agilidade no trabalho uma vez que, atualmente, os jovens ingressantes no mercado de trabalho preferem ganhar menos e ter mais horas livres a prestar serviço durante 10 horas por dia em empresas tradicionais. (FROTA, 2020)

Com isso, a modalidade de emprego denominada *Home Office*, que também possui como sinônimo as palavras: trabalho em casa, trabalho remoto, trabalho à distância e teletrabalho, ganhou um grande destaque nos últimos anos. A internet propiciou esse crescimento, uma vez que gradativamente mais pessoas a usam como meio de resolver suas necessidades.

O *Home Office* é um método de trabalho remoto, realizado fora das instalações físicas das organizações, com o auxílio da tecnologia da informação e da comunicação. (LUNA, 2014)

Novas profissões *Home Office* surgiram e muitos profissionais estão se ajustando para o trabalho remoto, tendo em vista que ele é tido como um trabalho que é realizado por conta própria, onde há uma maior flexibilidade nos prazos e horários e a remuneração vai de acordo com o desempenho e dedicação do mesmo, de acordo com as especificações de cada contrato.

No Brasil, o número de brasileiros que trabalham em *Home Office* aumentou juntamente com a alta do trabalho informal, e também coincide com a reforma trabalhista, em vigor desde 2018, considerando que a mesma regulamentou o trabalho remoto. (CAVALLINI, 2020).

Com o surgimento da pandemia causada pelo novo corona vírus, denominado de Covid-19, detectado primeiramente na China, em dezembro de 2019. A recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS) é que haja uma diminuição do número de pessoas circulando nas ruas, com o intuito de evitar a propagação do mesmo pelo ar. Com isso, foi-se instalado um período de quarentena em todo o mundo, inclusive no Brasil.

Com a determinação da quarentena, todo o comércio de bens considerados não essenciais foi fechado. Porém, muitas empresas, inclusive as IES (Instituições de Ensino Superior), viram a oportunidade de manter seu faturamento e a prestação de seus serviços

trabalhando em *Home Office* através de plataformas e ferramentas digitais de videoconferência, e muitos profissionais passaram pelo período de adaptação para esse novo modelo de trabalho.

Uma vez que todo o mundo parou diante de um evento extraordinário e muitas pessoas tiveram que ficar em casa, conseqüentemente muitas empresas tiveram suas atividades suspensas e uma possível crise no faturamento, após essa crise, a tendência é de que as empresas busquem novas formas de trabalho para que algo parecido não torne a acontecer.

A grande aposta é de que a atividade remota cresça consideravelmente, tornando essa pesquisa algo com maior relevância, considerando a contemporaneidade deste tema.

Pensando nisso, este estudo busca identificar se há uma percepção de melhora na qualidade de vida no modo de trabalho remoto em comparação ao tradicional, e pretende responder a seguinte pergunta de partida: **de que maneira os docentes de ensino superior perceberam a qualidade de vida na experiência de trabalho em *Home Office* durante a quarentena do Covid-19?**

O objetivo geral é descrever a percepção dos docentes que trabalham em *Home Office* sobre a qualidade de vida no trabalho durante a quarentena. Tendo como objetivos específicos: descrever as novas tendências do futuro do trabalho; identificar através de uma análise bibliográfica as características do trabalho em *Home Office*; descrever a qualidade de vida no trabalho e em como ela se aplica ao *Home Office*; como objetivo específico empírico mensurar a percepção dos professores em Trabalho Remoto durante a quarentena do novo corona vírus sobre a qualidade de vida no trabalho.

O presente artigo busca, por meio de uma investigação empírica, realizada junto a uma amostra de professores de ensino superior identificar se há uma percepção por meio desses profissionais de uma melhora ou não na qualidade de vida do trabalho, no modelo *Home Office* durante a sua experiência na quarentena.

A abordagem deste trabalho é por meio de uma pesquisa quantitativa, cujo objetivo se enquadra no modelo de pesquisa exploratória e descritiva que utilizou-se de questionário utilizando a ferramenta do Google Formulários, e por meio de *link* enviado via *WhatsApp* para identificar a percepção dos professores da amostra a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) durante o *Home Office*.

O artigo encontra-se dividido em quatro sessões. Na primeira, é apresentado o referencial teórico contendo tópicos que dividem-se sobre os conceitos e pesquisas de autores

relacionados ao assunto. Na segunda, encontra-se o método utilizado, descrevendo o tipo de pesquisa, população pesquisada, sua natureza e forma de tabulação. Na terceira, são apresentados os principais resultados da pesquisa juntamente com seus gráficos. E por último, na quarta sessão encontra-se as considerações finais, seguida das referências utilizadas, apêndices e anexos.

2 REFERENCIAL TEORICO

Nesta sessão, será abordado as tendências e perspectivas do futuro do trabalho, o conceito e características do trabalho em *Home Office*, o trabalho docente em universidades e o conceito de qualidade de vida no trabalho e sua importância para o Trabalho Remoto.

2.1 O Futuro do Trabalho: tendências e perspectivas

Há muitos anos em que o futuro e a forma de trabalho vêm sendo representadas no cinema como algo em que será realizado por robôs, e que muitas pessoas perderão seu trabalho para máquinas. Com isso, muitos acreditam que esse será o cenário das próximas gerações, porém, isso não é de fato verdade. É inegável de que o trabalho automatizado será muito comum e que muitos empregos que necessitam de mão de obra serão realizados pela inteligência artificial. Porém, os empregos não deixarão de existir, são as atividades que serão adaptadas. (HALF, 2019)

“A educação corporativa vem ganhando cada vez mais força dentro das empresas, que estão bastante interessadas em manter suas equipes alinhadas às novas tendências do futuro”. (HALF, 2019)

Ainda segundo Half (2019), a inteligência artificial consegue fazer muitas tarefas incluindo relatórios e diagnósticos, porém, ainda não consegue interagir de forma satisfatória, como a emoção de uma pessoa com clientes, pacientes e outros tipos de consumidores. Ou seja, criatividade, empatia, emoção, simpatia e diferentes outros comportamentos e sentimentos humanos são insubstituíveis.

O pensamento de Harari (2018) concorda até certo ponto com Half (2019), uma vez que o autor menciona o desenvolvimento das máquinas para identificar padrões de comportamentos humanos e se desenvolver até mesmo nas questões de criatividade e empatia, uma vez que estudos comprovaram que essas emoções são resultados de um processo bioquímico.

Harari (2018), defende a ideia de que em 2050, muitas profissões não existirão mais para trabalhadores humanos, e que humanos e máquinas deixarão de competir por uma fatia de mercado, para trabalharem em conjunto. A argumentação do autor é que, em 2050 trabalhos passarão pelo processo de automação, e com isso, ao mesmo tempo em que pessoas perderão seus empregos para máquinas, surgirão um leque de oportunidades para a criação e desenvolvimentos de novas tecnologias e estudos.

Ainda segundo o autor supracitado (2018), ainda fala sobre as profissões de 2050, que cada profissão do futuro está sujeita a automação, pois o desenvolvimento e avanço da Inteligência Artificial sempre irá acontecer. E cada vez mais os profissionais terão que se reinventar, até chegar ao ponto em que uma profissão deixará de existir em uma década.

Com isso, a questão de como ficarão os sindicatos de trabalhos que duram uma década é questionada pelo autor, e por conta disso, Harari (2018), argumenta sobre a tendência de que haja uma crescente contratação por meio de *freelancer* ou contratos sem vínculo empregatício, deixando de existir o trabalho por tempo indeterminado, conhecido popularmente como trabalho de carteira assinada.

2.2 O trabalho na modalidade *Home Office*

O *Home Office* é uma modalidade de emprego onde o profissional trabalha prestando serviço para uma empresa ou pessoa física em casa e pela internet. Usa a tecnologia a seu favor e muitas vezes tem um escritório virtual em casa. (FROTA, 2020)

Gonçalves *et al* (2018), argumenta que o teletrabalho surgiu na década de 1970, como uma possível forma de solucionar a crise do petróleo, juntamente com o aumento do ingresso das mulheres no mercado de trabalho e o crescente número de problemas de trânsito nas grandes metrópoles.

O *home office* é um assunto bastante novo no Brasil, segundo Gonçalves *et al* (2018), tanto para as empresas na prática, como no âmbito legislativo. E deve ser visto pelas empresas como uma forma flexível de trabalho e como uma forma de trazer mais qualidade de vida ao colaborador, “uma vez que os colaboradores realizarão suas atividades profissionais em casa, perto de familiares, o que se torna uma forma de motivação e qualidade de vida”.

“Algumas considerações preliminares sobre o trabalho em *home office* nos permitiu compreender que: a) o conceito *home office* assume variadas tipologias e significados – própria da maleabilidade e flexibilidade característica do tipo de trabalho que representa – tornando a categoria de difícil definição; b) é uma categoria polissêmica que estabelece a diferença entre trabalho doméstico – aquela forma

tradicional de trabalho em casa, associado às origens da industrialização – do teletrabalho marcado pela introdução das tecnologias informacionais no processo de trabalho; c) os estudos acadêmicos sobre o trabalho em *home office* utilizam o termo teletrabalho para referir-se aos trabalhadores de diversas categorias ocupacionais que fazem uso desta modalidade de trabalho”. (OLIVEIRA, 2017, p.21)

O Trabalho Remoto só foi regulamentado na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) em novembro de 2017 e foi denominado de “Teletrabalho”. Quando houve o entendimento de que através da tecnologia tudo pode ser melhorado e feito com qualidade. Encontra-se descrito na CLT, Lei nº 13.467, art. 75-B. (BRASIL, 2017)

“Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (BRASIL, 2017).

Segundo o Jornal da França (2020), o *Home Office* é uma grande aposta das grandes empresas nacionais e internacionais para 2020. Com a utilização da tecnologia, existem plataformas para gestão de equipes que permitem monitorar o desempenho de cada funcionário, pois elas são capazes de mensurar a quantidade de tempo que cada colaborador gasta realizando o trabalho.

De acordo com Batista e Guirardi (2020) apud Nilles (1997), para se fazer a implementação correta do trabalho remoto, os autores concordam com a afirmação de Nilles (1997), considerado o pai do teletrabalho, quando o mesmo argumenta que para implementar o trabalho remoto, é necessário fazer um estudo sobre os cargos que podem seguir esse modelo independentemente do local ou do tempo.

Batista e Guirardi (2020), apontam que há a necessidade de apurar todo o avanço da tecnologia e o que há de disponível, verificar os processos da empresa, mensurar o perfil dos funcionários e consultar o que a legislação impõe para a implementação da modalidade *Home Office* ideal.

“Um estudo realizado em 2017 pelo espaço de *Coworking Spaces*, publicado no Brasil Econômico, revela que 55% dos 900 profissionais consultados no país já trabalham em *home office* uma vez por semana”. (NEILPATEL, 2020)

2.3 Características do Trabalho em *Home Office*

A principal característica do Trabalho Remoto, é que o trabalhador não precisa estar nas dependências da empresa para realizar suas atividades, porém, existem outras que são listadas pelo Jornal da França (2020) e apresentadas no quadro a seguir:

Quadro 1. Características do Trabalho em *Home Office*

Características	Justificativa
Eliminação de distâncias geográficas	“Com a utilização de aplicativos como Skype, WhatsApp, entre outros, a parceria profissional torna-se possível, apesar do distanciamento físico”
Redução de custos	Com profissionais atuando em <i>Home Office</i> , os gastos com alimentação e transporte são eliminados
Aumento da flexibilidade de comunicação	Com a utilização de redes sociais, o ambiente se torna mais leve e fica mais propício a novas ideias, pois os profissionais se sentem mais à vontade para expor suas ideias
Tempo	Há uma eliminação do tempo gasto com deslocamento de ida e volta, assim como os possíveis imprevistos no caminho, como atrasos, acidentes no trânsito, desvios, congestionamentos, entre outros. Imprevistos esses que podem afetar o desempenho do funcionário naquele dia.

Fonte: Elaboração própria, adaptado de Jornal da França (2020)

De acordo com Rosenfield e Alves (2011), utilizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sentido extensivo, o teletrabalho pode possuir diferentes variáveis e ser conceituado de acordo com elas.

Quadro 2. As diferentes variáveis do teletrabalho

Variáveis
Local / Espaço de Trabalho
Horário / Tempo de Trabalho
Tipo de Contrato (Assalariado ou Independente)
Competências Requeridas (Conteúdo do Trabalho)

Fonte: Elaboração própria, adaptado de Rosenfield e Alves (2011)

Rosenfield e Alves (2011), citam as diferentes modalidades ou formas que o trabalho remoto pode assumir, pelo menos teoricamente. Os autores identificaram seis categorias:

Quadro 3. Categorias do Teletrabalho

Categoria	Formas/Locais de Trabalho
1. Trabalho em Domicílio	<i>Home Office</i>
2. Trabalho em Escritórios Satélites	Extensões de uma empresa central
3. Telecentros ou <i>Telecottages</i>	Estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a

	empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos.
4. Trabalho de campo ou nas instalações do cliente	Realizado na casa do cliente contratante
5. Empresas remotas ou <i>off-shore</i>	<i>Call centers</i> ou telesserviços, através dos quais empresas europeias e americanas instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata.
6. Trabalho informal ou teletrabalho misto	Arranjo que o empregado faz com o empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa.

Fonte: Elaboração própria, adaptado de Rosenfield e Alves (2011)

Uma característica bastante importante citada por Rosenfield e Alves (2011) é que o *Home Office* combina com trabalho atípico e flexível, podendo ou não ser precário. Pois a autonomia acontece em eventualidades e geralmente está associada a flexibilidade em relação ao tempo e horário de trabalho.

Porém, como argumenta Rosenfield e Alves (2011), “O teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho”, isso porque, este é determinado pelas demandas e pelo volume de trabalho.

2.4 O Trabalho Docente

O estresse é um dos fenômenos que mais prejudicam a saúde nos dias atuais, e a profissão de professor é considerada uma das mais estressantes do mundo. Esse fato pode ser comprovado pois há estudos que demonstram que esse fenômeno influencia diretamente no rendimento do professor e em sua qualidade de vida. (CAMARGO *et al*, 2013)

Leite e Nogueira (2017), argumentam que a atividade de lecionar “exige clareza do papel do conhecimento nos processos de ensino e aprendizagem”, para ser capaz de formar profissionais com a capacidade de transformar o aprendizado em ações consideradas necessárias para o ambiente em que está inserido.

Camargo *et al*, (2013), afirmam que são atribuídos ao docente uma carga de agentes estressores muito elevada. O autor também cita que um estudo no Brasil revelou escores considerados altos de estresse entre professores de instituições federais de Ensino Superior. O

estudo ocorreu no sul do país e constatou também, que o maior número de afetados é a população feminina.

“O processo de saúde e adoecimento dos professores universitários deve ser entendido como um intrincado fenômeno sistêmico: cada vez que um dos componentes sofre uma alteração, esta repercute e atinge os demais fatores, desencadeando um processo para buscar um novo equilíbrio do sistema”. (LEITE E NOGUEIRA, 2013)

Rosa (2013), argumenta sobre o uso das tecnologias pelos docentes e afirma que com o uso da tecnologia, são necessários desenvolver outras metodologias de ensino que se diferenciem das tradicionais para atender as novas necessidades educacionais da contemporaneidade.

Rosa (2013), ainda afirma que há uma necessidade de que os docentes desenvolvam um debate para argumentar sobre a relevância das tecnologias em seu trabalho e a melhor forma de usá-las, com o intuito de que não sejam vistas somente como “um recurso meramente técnico”.

2.5 Qualidade de Vida no Trabalho

O termo QVT começou a ser utilizado na Inglaterra, década de 1950. Surgiu de um estudo feito por Eric Trist e colaboradores do *Tavistock Institute*. O estudo abordava as relações existentes na tríade indivíduo-trabalho-organização, com o objetivo de aumentar o ânimo da vida dos colaboradores por meio da reestruturação das tarefas. (SPINK, 2003)

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um assunto atual e tornou-se muito discutido com o surgimento da Era do Conhecimento, onde o capital intelectual ganhou bastante prestígio e tornou-se o grande diferencial nas organizações. Com isso, as empresas cada vez mais se preocupam com a qualidade de vida do trabalhador e que ela possa ser percebida por seus colaboradores em seu ambiente de trabalho. Muitos profissionais atuais estão preferindo ganhar menos para ter uma vida com mais qualidade, e percebendo isso, as empresas focam na QVT com o intuito de reter seus maiores talentos e tornar-se uma empresa bem procurada pelos profissionais no mercado de trabalho. (FROTA, 2020)

“Qualidade de Vida no Trabalho é a busca do equilíbrio entre o homem e o trabalho, onde as pessoas vão realizar o melhor serviço pelo fato de sentir-se bem, ou seja, um ambiente saudável para executar suas tarefas”. (BRITTO, 2014)

Segundo Garcia (2010), os estudos e a preocupação com a QVT se originaram na esfera privada, no mundo empresarial, visto que estamos em um cenário de globalização, onde as

empresas competem mercado com o mundo todo, aquelas pessoas que possuem mais habilidades e conhecimentos, ganham uma importância estratégica dentro da organização, tornando-se como uma vantagem competitiva.

Conforme Limongi-França (2004), foi constatado por 77% dos administradores entrevistados na época de que ações e programas de QVT aumentaram nos últimos cinco anos. Isso concilia com o período de surgimento do Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade, Implantação dos Sistemas de Qualidade Total, como exemplo a ISO 9000.

Com isso, as empresas notam a importância da QVT, pois necessitam manter seus funcionários motivados e felizes para terem um rendimento e comprometimento maior com os resultados e objetivos da organização, afirma Garcia (2010)

Com um ambiente leve e descontraído, onde há a QVT os profissionais tendem a ser mais produtivos, desenvolvendo produtos de qualidade e atendimento melhor e mais humanizado no ramo de prestação de serviço. No caso do *Home Office* essa percepção de mais qualidade de vida é um dos principais fatores na hora em que os profissionais buscam esse modelo de trabalho, uma vez que vários motivos de estresse que o ambiente de trabalho em escritório traz, são substituídos pelo conforto de sua casa. (FROTA, 2020)

Diante deste cenário, muitos pesquisadores criaram vários modelos de avaliação para medir o grau de QVT nas empresas. O modelo de Walton (1973) é atualmente o mais usado pois ele responde às questões mais importantes de uma forma de fácil compreensão, assim como o modelo de Limongi-França. Cada um deles será apresentado a seguir.

2.5.1 O modelo de Walton (1973)

Conforme Forno e Finger (2015) apud Walton (1973), a QVT “está diretamente relacionada ao atendimento das necessidades e aspirações dos sujeitos, a partir da humanização do trabalho e da responsabilidade social da empresa”. Segundo os autores, o modelo de Walton (1973) é o mais usado atualmente nas pesquisas sobre QVT e possui oito categorias de avaliação.

No quadro abaixo estão as categorias e os fatores de avaliação citados por esse modelo:

Quadro 4. Modelo de Walton de QVT

Categoria	Fatores/Critérios
Compensação justa e adequada.	Experiência e responsabilidade, talento e habilidade. Referente ao Salário

Segurança e saúde nas condições de trabalho	Horários razoáveis, não exposição a condições prejudiciais à saúde, limite de idade para determinados trabalhos que exijam tal restrição
Oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana	Autonomia, exercício de múltiplas habilidades, informação e perspectivas, execução de tarefas completas e planejamento do trabalho
Oportunidade futura para crescimento e segurança continuados	Possibilidades de promoção, progresso na carreira, desenvolvimento de novas habilidades, estabilidade/segurança no emprego.
Integração social na organização de trabalho	Ausência de preconceitos e de estratificação, bom relacionamento interpessoal e integração.
Constitucionalismo na organização de trabalho	Normas que estabelecem direitos e Deveres dos trabalhadores, privacidade, diálogo, tratamento justo e direito a recurso.
Trabalho e espaço total de vida	Equilíbrio entre o trabalho e a vida privada
Relevância social do trabalho na vida	Experiência individual que trabalhador tem com organização e suas práticas, o que leva à valorização ou à depreciação de seu próprio trabalho e carreira, com efeitos diretos na sua autoestima

Fonte: Elaboração própria com base na obra de Forno e Finger (2015) apud Walton (1973)

Freitas e Souza (2009), afirmam que por esse modelo de avaliação, “os critérios apresentados são intervenientes na qualidade de vida no trabalho de modo geral”. E que esses aspectos são fundamentais para determinar os níveis de satisfação durante a pesquisa.

2.5.2 O modelo de Limongi-França

Limongi-França (2004), afirma que embora a QVT esteja associada historicamente a questões de saúde e segurança do trabalho, seu conceito passa a necessitar de outros fatores, habilidades e atitudes para ser mais completo. Com isso, ele agora passa a abranger “associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social”.

Limongi-França (2004), defende a ideia de que a qualidade de vida trabalha as questões de bem-estar e percepção, algo que pode ser realizado para atender as expectativas de ambas as

partes interessadas: trabalhador e organização. A autora também menciona que há a possibilidade de se fazer um agrupamento de perspectivas onde o tema seja abordado sob a ótica de escolas de pensamento.

Sobre essas escolas de pensamento, Limongi-França (2004), argumenta que é possível reunir esses estudos numa perspectiva socioeconômica, organizacional e condição humana de trabalho, levando em conta vários critérios, conceitos, indicadores e outros meios de discursão sobre o tema.

Com isso, ela apresenta o modelo conhecido como Visão Biopsicossocial e Organizacional (BPSO) de Limongi-França. Para a autora, o equilíbrio a partir das dimensões do BPSO é específico para cada cultura de cada organização e observa-se que são associações entre ações e influência do modelo citado:

- **Biológico:** Associado a questões de saúde e hábitos saudáveis. “Inclui metabolismo, resistências, vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas”. Limongi-França (2004)
- **Psicológico:** Refere-se aos processos emocionais, afetivos e de raciocínio. Relacionada a questões de autoestima e reconhecimento.
- **Social:** Relacionada a dimensão de cultura e crenças, valores socioeconômicos, o papel das famílias. Ou seja, educação e consumo.
- **Organizacional:** Relacionada a dimensão de clima e ergonomia.

Limongi-França (1996, p. 146), descreve que a construção da Qualidade de Vida no Trabalho “ocorre a partir do momento em que se olham as pessoas como um todo”, e denomina-se biopsicossocial. A autora ainda afirma que “toda pessoa é um complexo biopsicossocial”, pois tem todas as três potencialidades (biológica, psicológica e social), e que elas respondem simultaneamente às condições de vida. A autora ainda afirma que essas respostas têm combinações e intensidades variadas e que embora sejam sempre interdependentes, elas podem ser mais visíveis em apenas um deles.

3 MÉTODO OU METODOLOGIA

Tendo como objetivo central identificar se há uma percepção de melhora na qualidade de vida trabalhando em *Home Office* em comparação ao trabalho tradicional, este estudo busca analisar de que maneira os docentes de ensino superior que estiveram em trabalho remoto

durante a quarentena do Covid-19 perceberam ou não, a melhoria na qualidade de vida no trabalho.

Este capítulo aborda o método de pesquisa utilizado neste estudo e, tem como objetivo a caracterização do tipo, universo e amostra. Em seguida, trata-se da coleta e tratamento de dados. Por fim, antecipa-se as limitações do método de pesquisa utilizado.

A pesquisa caracteriza-se pelo método exploratório e utilizou a abordagem quantitativa. O estudo se classifica como uma pesquisa exploratória porque é um tema bastante atual e há pouco conhecimento sobre a qualidade de vida em *Home Office* sob a perspectiva do trabalhador. Gil (2002), conceitua a pesquisa exploratória como aquela em que “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”.

Este estudo também se classifica como uma pesquisa descritiva. Segundo Gil (2002), esse tipo de pesquisa tem como objetivo primordial descrever as características de um grupo ou população. “Também são pesquisas descritivas aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis”. E o objetivo deste trabalho é descrever a relação entre o trabalho remoto com a percepção de melhora da qualidade de vida.

Gil (2002), ainda afirma sobre a relação da pesquisa descritiva com a exploratória, pois, “embora definidas como descritivas com base em seus objetivos, acabam servindo mais para proporcionar uma nova visão do problema, o que as aproxima das pesquisas exploratórias”.

Quanto aos meios, que se referem a natureza dos dados, a pesquisa é feita sob a análise quantitativa, pois ela trará em forma numérica as informações coletadas na pesquisa. Gil (2002), afirma que a pesquisa quantitativa se vale de formulários e questionários para a coleta de dados.

A população alvo dessa pesquisa são os profissionais docentes de ensino superior que passaram a trabalhar de forma remota no período de quarentena do Covid-19. Tendo como amostra os dezenove professores dos cursos de Graduação Tecnológica em Gestão do Centro Universitário Unifametro.

Sobre a coleta de dados, foi feita uma adaptação do questionário de Guizelini (2014), que fez uma pesquisa sobre a percepção do trabalhador sob o modelo *Home Office*, feita a partir de um questionário de múltipla escolha com perguntas exclusivamente fechadas.

A escala de perguntas segue uma sequência lógica e se divide em aspectos, os quais são eles: relacionamento intrapessoal e interpessoal, autogestão, autodesenvolvimento e carreira, envolvimento dos familiares e domésticos da casa no dia a dia e aspectos financeiros.

Será realizada uma etapa de pré-teste para validar a pesquisa adaptada. Pretende-se com esta etapa, encontrar auxílio para aprimorar a fase de coleta de dados do estudo, para buscar a validade, precisão e clareza sobre a qualidade da composição das perguntas. (TOMASZEWSKI, 2007; GIL, 2002)

O questionário irá ocorrer sob formulário online, utilizando a ferramenta do Google Formulários para captura dos dados. A coleta de dados ocorrerá por meio de um link disponibilizado no aplicativo WhatsApp, no período de 10 a 20 de maio.

Foi utilizada a escala de Likert, onde as perguntas são afirmativas e as respostas sendo de 0 a 5. Onde 1 é o menor grau de concordância, sendo avaliado como “discordo totalmente” e 5 o maior grau, avaliado como “concordo totalmente”.

Os dados da pesquisa de campo serão organizados em gráficos serão calculadas as médias de cada nível de resposta para a obtenção dos gráficos, e os resultados serão analisados e inter-relacionados entre si e à luz do referencial teórico.

4 ANÁLISE E RESULTADOS

Este capítulo aborda a análise e resultados da pesquisa, buscando apresentar por meio de gráficos os principais resultados encontrados. As perguntas do questionário realizado encontram-se no apêndice A.

A pesquisa teve todos os alvos da amostra alcançados, onde dois respondentes participaram do pré-teste para validar o questionário e os outros 17 responderam a pesquisa.

Os dados foram coletados pelo Google Formulários e passados para uma planilha de Excel com o objetivo de correlacionar as respostas dos grupos que compõe os aspectos estudados.

As questões foram agrupadas em 7 categorias de análise, formando um grupo de perguntas que correlacionam-se entre si e trazem questionamentos semelhantes ou de mesma temática.

4.1 Categoria: Efeitos do Isolamento

Nesta categoria de análise, estão apresentados aspectos diversos que podem sofrer influência a partir da percepção que o trabalhador tem acerca do distanciamento da equipe e da empresa. Estes fatores compõem o grupo de perguntas: P1, P2, P4, P5, P7 e P14, conforme apresentados no quadro 1, a seguir:

Quadro 1 – Subaspectos da categoria: Home Office e Isolamento

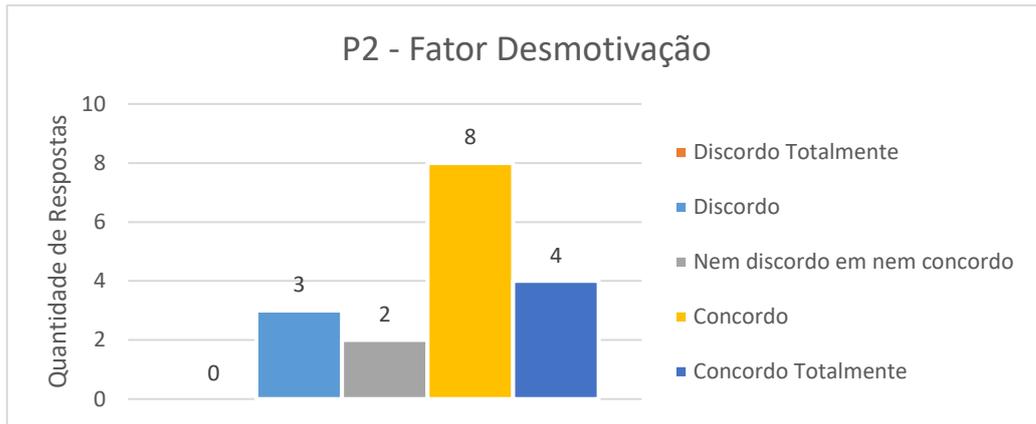
Questão	Fator analisado
1	Home office e sensação de isolamento
2	Home office como causa de desmotivação
4	Home office como dificultador da relação com colegas
5	Home office como dificultador do espírito de equipe
7	Home office como dificultador da comunicação com a equipe
14	Home office como dificultador da identificação com a empresa

Fonte: Elaborado pela autora, 2020.

Os subaspectos 4, 5 e 7 referem-se aos efeitos percebidos pelos docentes quanto aos processos de trabalho em grupo. Neste caso, os respondentes demonstraram que concordam, (marcando a opção 4 no questionário) com os fatores analisados, as respostas foram de 11, 10 e 9 respondentes, respectivamente as questões abordadas e que eles possuem esse sentimento de que há uma certa dificuldade com as relações entre colegas e a equipe

Quanto ao efeito percebido do home office sobre a motivação para o trabalho, como muitos dos docentes nunca trabalharam nesse modelo, o sentimento de isolamento, ainda mais intensificado pelo efeito da quarentena, é percebido em 12 dos 17 respondentes, e esse sentimento pode leva-lo a desmotivação e alguns problemas psicológicos. Pode-se observar no gráfico 1.

Gráfico 1: Desmotivação



Fonte: Elaborado pela Autora

Concluindo, sobre a percepção dos efeitos do isolamento que os docentes demonstraram, eles responderam que por estarem afastados fisicamente, o vínculo com a instituição de ensino pode ser afetado e haver algumas dificuldades de interpretação e trabalho em equipe.

Em todas as respostas deste grupo de perguntas, o fator apresentado em amarelo (Concordo) é o mais evidente. Os demais gráficos estão disponíveis no Apêndice 2.

4.2 Categoria: Autogestão

Nesta categoria de análise, é abordado sobre a percepção do docente sobre sua autogestão de tempo e espaço, melhora (ou não) da qualidade de vida sob trabalho em Home Office, e outros aspectos como remuneração e autoconfiança. Este grupo de análise é composto pelas perguntas P3, P6, P8, P10, P17, P18 e P21. E pode ser observado no quadro 2, a seguir:

Quadro 2. Subaspectos da categoria: Home Office e Autogestão

Questão	Fator analisado
3	Home office e o sentimento de autoconfiança e independência
6	Home office como aumento da QVT por haver a ausência de desgastes físicos, psicológicos e economia de tempo.
8	Home office como aumento da produtividade
10	Home office e a flexibilidade no trabalho como autogestão eficiente
17	Home office e avaliações de desempenho compatíveis
18	Home office como possibilidade para mais tempo com a família
21	Home office como vantagem para as mulheres terem mais tempo com os filhos

Fonte: Elaborado pela autora

Os sub aspectos 3, 10 e 17 analisam sobre o sentimento que o docente tem sobre a autonomia do trabalho no Home Office. Os respondentes tiveram como maior resposta o item “concordo”, com 10, 8 e 9, respectivamente para os aspectos apresentados, concluindo que

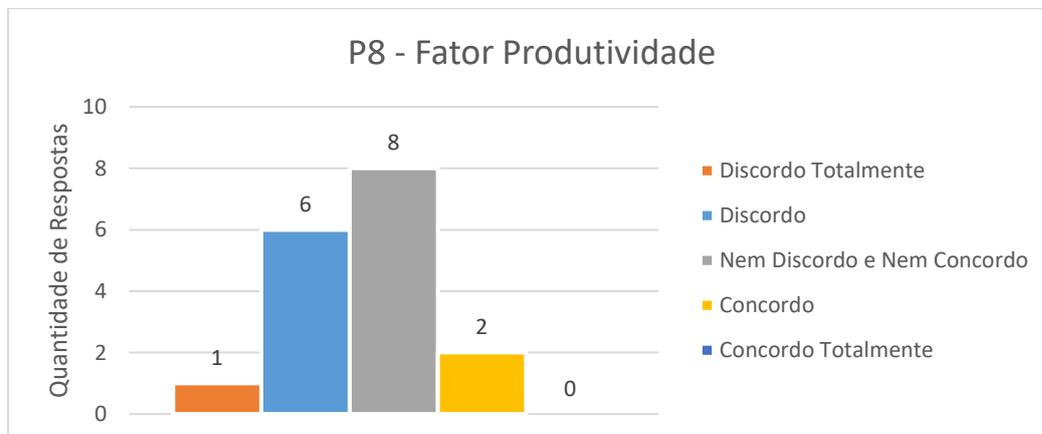
neste modelo, os respondentes percebem que há um ganho maior de produtividade e autonomia com o tempo.

Já os subaspectos 6, 18 e 21, abordam o tema família, e em como o trabalho remoto pode impactar tanto positivamente, como negativamente. Para esse grupo de análise, foi observado as respostas, respectivamente: 8, 5 e 3 de respondentes que optaram pelo item “discordo”, concluindo que não há o sentimento de mais tempo com os familiares ou mais qualidade de vida percebida. Vale ressaltar que este aspecto pode estar sendo influenciado pela condição de quarentena por causa da covid-19, onde uma parcela considerável da população está confinada em casa, vivendo sob o estresse causado pelo confinamento social.

Ainda no item 21, 5 dos docentes ficaram em neutralidade na resposta, e 8 optaram pelo item “concordo”. A conclusão é de que se supõe que como é um item que fala exclusivamente das mulheres com mais tempo para os filhos, a parcela de homens ficou neutra na resposta.

Sobre o subaspecto 8, que aborda sobre a percepção dos docentes de que o local de trabalho influencia na produtividade, as respostas podem ser analisadas no gráfico 2, a seguir:

Gráfico 2. Produtividade



Fonte: Elaborado pela autora

Concluindo, é percebido nos docentes de que há uma neutralidade com relação a essa afirmativa. Dentre os 17 docentes pesquisados, 12 respondentes nunca trabalharam anteriormente em trabalho remoto. É válido considerar que um fator extraordinário causou essa forma de trabalho, o que pode impactar diretamente na percepção analisada, uma vez que o sentimento de produtividade pode estar sendo afetado pelo isolamento causado pela quarentena.

4.3 Categoria: Autodesenvolvimento

Nesta categoria de análise, é abordado a percepção dos docentes quanto a carreira, remuneração e distanciamento da empresa. Compõe esses fatores, o grupo de perguntas: P15, P16, P24 e P25. E são apresentados abaixo no quadro

Quadro 3. Subaspectos da categoria Autodesenvolvimento

Questão	Fator analisado
15	Home office e o fator criatividade
16	Home office como dificultador para a ascensão profissional
24	Home office e a insegurança quanto à remuneração
25	Home office e a sensação de perda salarial representativa

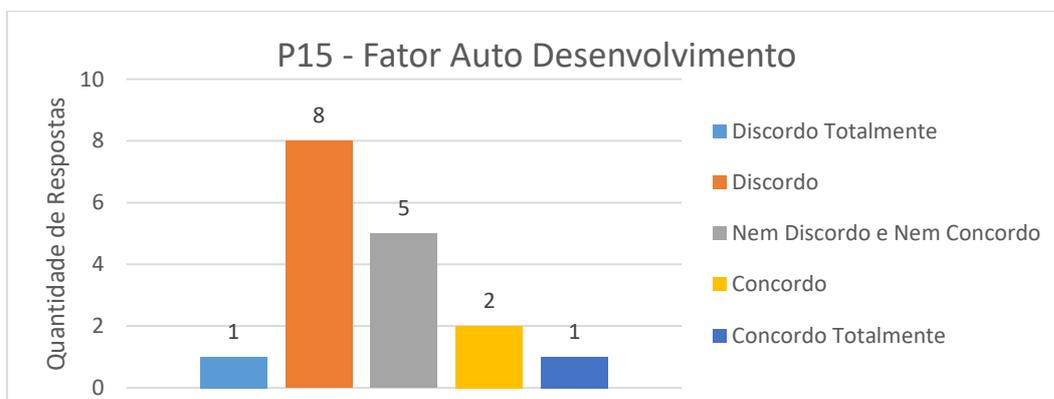
Fonte: Elaborado pela autora

Os sub aspectos P24 e P25 referem-se sobre a questão salarial e remuneração, para a P24 em aborda a insegurança quanto à remuneração, por estar distante do local de trabalho, obteve-se o resultado de 10 respondentes da categoria “concordo” e para a P25, quanto a questão salarial, as respostas foram: 5, 7 e 5; “nem concordo e nem discordo”, “concordo” e “concordo totalmente”, respectivamente.

O subaspecto apresentado na P16, analisa a percepção de como o contato presencialmente dentro da empresa pode influenciar na ascensão profissional, e o resultado foi de 5 respostas “discordo”, 4 resultados “nem discordo e nem concordo” e 7 respostas “concordo”, concluindo que para esse aspecto, o grupo pesquisado teve em sua maioria a concordância, embora a diferença seja muito pouca em relação aqueles que discordaram.

E sobre a P15, que aborda o fator de que o Trabalho Remoto pode ser interpretado como de menor criatividade em face ao presencial, os resultados se encontram no gráfico 3, apresentado abaixo.

Gráfico 3. Auto Desenvolvimento



Fonte: Elaborado pela autora

Para este aspecto, o resultado foi de que 8 respondentes “discordam” da afirmação, pode-se concluir que a criatividade não está ligada ao local, mas sim ao profissional que a executa e apresenta.

4.4 Categoria: Home Office e a Rotina Doméstica

Nesta categoria, é analisado o envolvimento do docente com familiares e a mudança na rotina da família por divisões do mesmo espaço compartilhado. Configuram-se para essa categoria, o grupo de perguntas composto por: P12, P19 e P20. Apresentada no quadro 4, a seguir:

Quadro 4. Subaspectos da categoria Rotina Doméstica

Questão	Fator analisado
12	Home office como dificultador para mulheres em separar as atividades da rotina doméstica
19	Home office como causa de complicação em dividir os espaços compartilhados da casa com os demais membros da família
20	Home office e a rotina doméstica

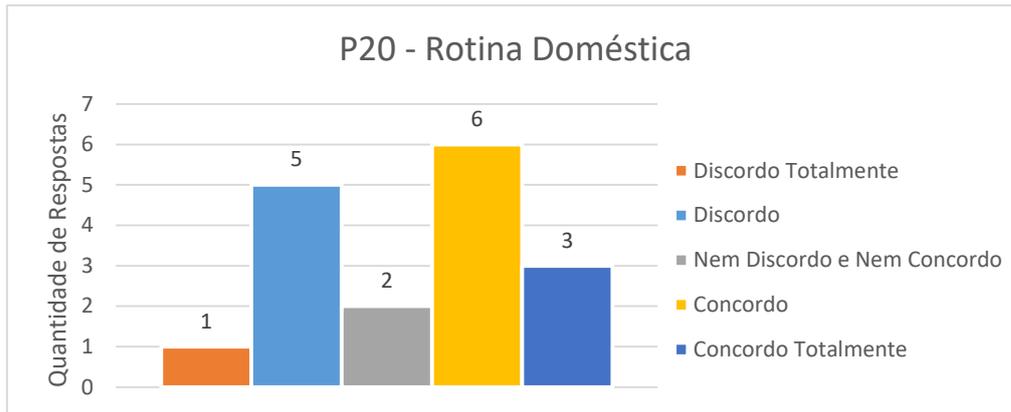
Fonte: Elaborado pela autora

Para este grupo de perguntas, os subaspectos analisados mostraram que na P12, pergunta direcionada apenas para mulheres e que traz a afirmativa de que há uma dificuldade em separar o trabalho das tarefas domésticas, houve um total de 7 respondentes que marcaram o item “concordo totalmente” e outros 6, “concordo”. Concluindo que a maioria de 13 dos 17 docentes concordam com o apresentado.

Sobre a P19, afirmativa que fala sobre como pode ser complicado dividir os espaços da casa com os demais integrantes e a forma que isso pode haver complicações, o resultado foi de 13 docentes que optaram pelo item “concordo”.

Já na P20, que aborda sobre o tema de que a rotina de todos da casa poderá ser impactada diretamente, sob o modelo Home Office, as respostas foram bem divididas e são apresentadas abaixo no gráfico 4.

Gráfico 4. Rotina Doméstica



Fonte: Elaborado pela autora

Pode-se observar que, ao serem abordados de outra forma sobre como o Home Office pode impactar na rotina doméstica de todos os moradores da residência, as respostas ficaram muito divididas, 6 docentes marcaram que “concordam” com a afirmativa, 4 “concordaram totalmente” enquanto 5 “discordaram” e 1 “discordou totalmente”.

Diante desses dados, para esse subaspecto, pode-se concluir que há sim uma grande mudança percebida pelos docentes na sua rotina doméstica e nos demais familiares. Vale ressaltar que houve uma mudança significativa da rotina doméstica como um todo devido ao confinamento obrigatório e que o trabalho seria mais um item dentro do conjunto de fatores para essa mudança.

4.5 Categoria: Home Office e o Aspecto Econômico

É analisado nesta categoria, a percepção dos docentes sobre o aumento dos gastos domésticos. Grupo de perguntas composto por P22 e P23. Apresentado abaixo no quadro 5:

Quadro 5. Subaspectos da categoria: Home Office e o fator Econômico

Questão	Fator analisado
22	Home office e a sensação mais gastos com supermercado
23	Home office e o aumento de gastos como energia e internet.

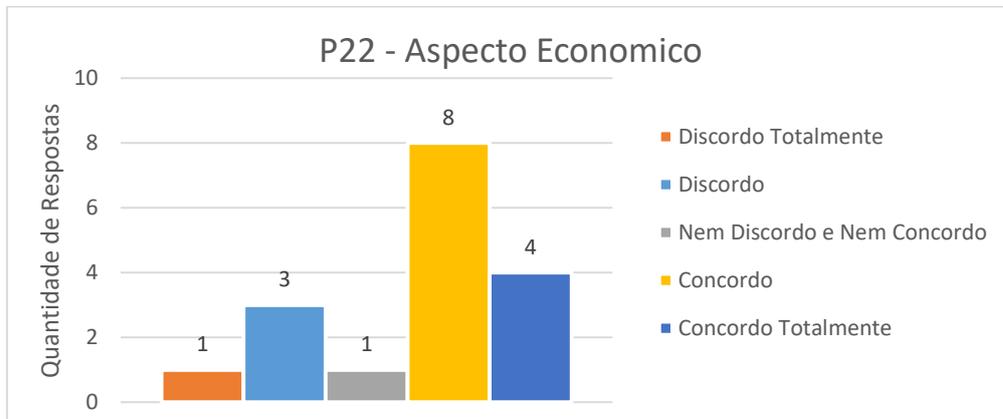
Fonte: Elaborado pela autora

Para esse subaspecto de análise, foram coletados os dados de 2 perguntas do questionário, a P22 fala exclusivamente de gastos com supermercado e a P23 com o aumento dos gastos com energia elétrica, internet e outros.

O que se observou foi que para a P23 a concordância foi quase unânime, pois houveram 7 respondentes que optaram pelo item “concordo”, e 9 pelo item “concordo totalmente”; a unanimidade não foi alcançada pois houve apenas 1 resposta neutra nesse quesito.

Para a afirmativa da P22, os resultados são apresentados abaixo no gráfico 5.

Gráfico 5. Aspecto Econômico



Fonte: Elaborado pela autora

Observa-se que a porcentagem de concordância é bem maior, com a maior resposta no item “concordo” com 8 respostas, e “concordo totalmente” com 4 respostas.

A conclusão é de que há uma percepção pela maior parte dos docentes de que o gasto com artigos da casa e alimentação aumentaram depois que a atividade remota iniciou. E o outro fator que não pode ser ignorado é de que estão todos os membros da família em casa, e o consumo aumentou consideravelmente nas famílias, fator esse que pode ter sido um incentivo para as afirmativas em concordância tão mais notória.

4.6 Categoria: Home Office e o Aspecto Contratual

Esta categoria busca analisar o contrato legal dos docentes sobre as atividades em Home Office. O grupo de perguntas é composto pela pergunta: P13. Observa-se no quadro 6 abaixo.

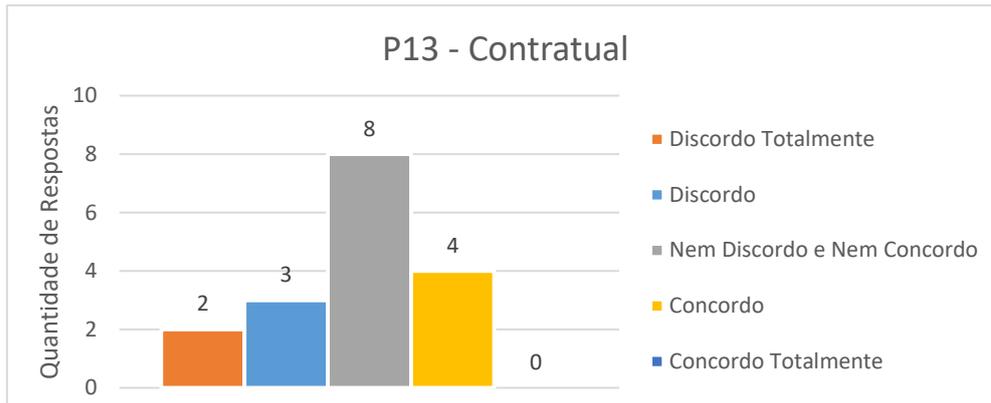
Quadro 6. Sub aspecto da Categoria: Home Office e o Aspecto Contratual

Questão	Fator analisado
13	Home office e o contrato de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora

A afirmativa para esse grupo de perguntas parte do pressuposto de que o trabalhador em Home-office tem descrito em seu contrato de trabalho quais são seus horários, remuneração, horas extras e outros aspectos legais e relevantes. Observa-se as respostas abaixo no gráfico 6.

Gráfico 6. Aspecto Contratual



Fonte: Elaborado pela autora

Foi observado que este foi o único grupo de aspectos onde houve um maior número de respondentes com neutralidade “nem concordo e nem discordo” na resposta, podendo concluir que os contratos de trabalho dessa amostra de docentes não foram redigidos para o Home Office ou que não deixam de forma clara sobre quais são as responsabilidades do colaborador, horários, e demais aspectos legais de contratualização no trabalho remoto.

4.7 Categoria: Home Office e as Horas Trabalhadas

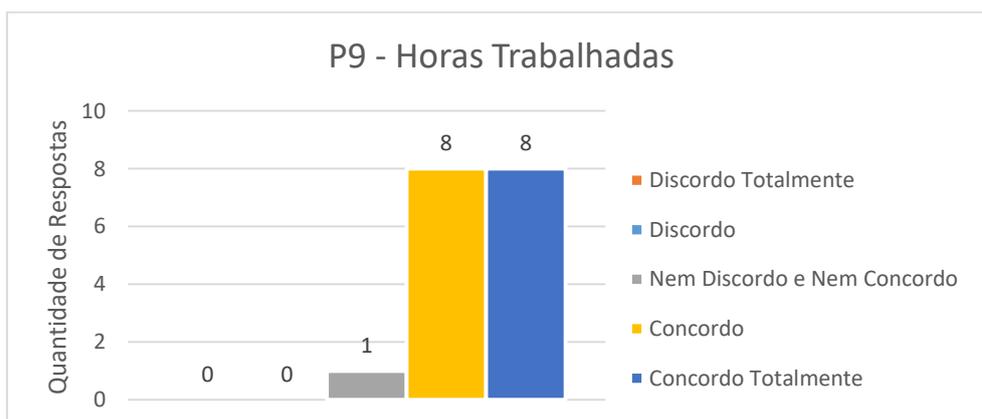
Esta categoria de análise, apresenta a percepção dos docentes sobre as horas trabalhadas no modelo de trabalho remoto. Esta subcategoria é composta pelas perguntas: P9 e P11. Abaixo, no quadro 7, pode-se observar os aspectos:

Quadro 7. Subaspecto Horas trabalhadas

Questão	Fator analisado
9	Home office e o trabalho fora do horário normal acordado
11	Home office e a mudança na rotina diária de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 7. Percepção sobre Horas Trabalhadas além do horário normal, 8h/dia.



Fonte: Elaborado pela autora.

É comum e frequente o trabalhador em Home-office permanecer trabalhando fora do horário normal, padrão de oito horas por dia? Esta questão está representada no gráfico 7. Na percepção dos docentes, torna-se comum o trabalhador permanecer trabalhando fora do horário normal de 8 horas por dia e o tempo livre não aumenta, mas há uma mudança na rotina diária de trabalho.

Foi observado que não houve nenhuma resposta em discordância (“discordo totalmente” ou “discordo”) nesse aspecto e que 16 dos 17 dos respondentes “concordam” ou “concordam totalmente” com as afirmativas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo mostraram que o modelo em Home Office tem muitas vantagens a serem analisadas em contraste com as desvantagens. Para uma amostra em que muitos dos respondentes nunca tiveram acesso a este modelo de trabalho e considerando o estado extraordinário de isolamento social em que esta pesquisa foi realizada, as vantagens discutidas e apresentadas no referencial teórico foi percebida, e a principal delas é a administração do tempo e a autogestão do mesmo.

Para as desvantagens, a percepção da dificuldade em separar as atividades do trabalho e as domésticas também foi encontrada, pois o mesmo local de trabalho é o familiar. E a sensação de perda salarial também foi percebida, pois os gastos domésticos aumentam e os benefícios como vale refeição e vale transporte não são recebidos pelos colaboradores que trabalham neste modelo. Outra percepção dos docentes é que não houve melhoria na qualidade de vida no convívio familiar durante esta experiência, talvez pela dificuldade também demonstrada em conciliar tarefas profissionais e afazeres domésticos.

Uma das principais tendências para o futuro do trabalho é de que cada vez mais as empresas irão aderir ao modelo de Trabalho Remoto. Visto que na percepção empresarial, os custos tendem a diminuir e que após a pandemia, o mundo empresarial irá sofrer mudanças para que uma crise de paralização das atividades não torne mais a ocorrer com a mesma intensidade a qual foi presenciada.

Portanto, os resultados mostram o lado do trabalhador como sendo em sua maioria desvantajoso nesse modelo de trabalho. Sendo assim, as empresas que optarem por trabalhar

em *Home Office*, deverão fazer um planejamento sobre como melhorar esses pontos para que o psicológico e o descontentamento dos trabalhadores não sejam afetados negativamente e que haja a continuidade da motivação em permanecer no quadro de colaboradores, assim como, desenvolver novas habilidades no trabalho à distância.

Os resultados desta pesquisa têm uma contribuição relevante para o tema abordado pois os mesmos confirmam as teorias discutidas há tanto tempo no meio acadêmico, mesmo em meio ao isolamento social.

Conclui-se que, com base no referencial teórico e na pesquisa realizada, os objetivos deste estudo foram alcançados. Como resultados, pode-se dizer que o Home Office, deve oferecer ao trabalhador condições de trabalho favoráveis a melhora da qualidade de vida, e oferece um autodesenvolvimento, por proporcionar a gestão do tempo e flexibilidade de uma forma mais perceptiva.

Como limitação desta pesquisa, por se tratar de um estudo específico em uma única empresa e somente a um grupo de profissionais, os resultados obtidos não podem ser generalizados para outras profissões e o fato de ser realizada num momento de fragilidade da sociedade, pode afetar um pouco as respostas que abordam temas como isolamento e sentimento de estar sozinho.

REFERÊNCIAS

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**, [s. l.], v. 8, n. 1, p. 71–91, 2010. DOI 10.1590/S1679-39512010000100006. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=60819454&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BATISTA, A.R.; GUIRARDI, G. **Teletrabalho: Estudo sobre a Satisfação dos Teletrabalhadores e seus Gestores da Área de Vendas em uma Empresa do Setor de Tecnologia da Informação**. Sobratt, 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/21012020-teletrabalho-estudo-sobre-a-satisfacao-dos-teletrabalhadores-e-seus-gestores-da-area-de-vendas-em-uma-empresa-do-setor-de-tecnologia-da-informacao/>. Acesso em: 07 abr. 2020

BRASIL, Consolidação das Leis de Trabalho (2017), **Lei n° 13.467. Art. 75-B**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 11 abr. 2020

BRITTO, L.V; FLAUZINO, I; FLORENTINO, R.C. Qualidade de vida no trabalho - QVT: uma estratégia competitiva para o aumento da produtividade. **Evidência**, Araxá, v. 10, n. 10, p. 87-97, 2014.

CAMARGO et al. Estresse percebido, comportamentos relacionados à saúde e condições de trabalho de professores universitários. **Psicologia Argumento**, v. 31, n. 75, p. 589-597, out./dez. 2013. Curitiba. DOI 10.7213/psicol.argum.31.075.DS01. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/19725/19049>. Acesso em: 15 abr. 2020

CAVALLINI, Marta. *Home Office* ganha adesão no país; veja direitos, cuidados e dicas de produtividade. **G1 Economia**, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/03/03/home-office-ganha-adesao-no-pais-veja-direitos-cuidados-e-dicas-para-productividade.ghtml>. Acesso em: 25 mar. 2020

FORNO, C.D; FINGER, I.R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. v.07, n. 02, p. 103-112, 2015. DOI 10.3895/rbqv.v7n2.3015. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/download/3015/2089>. Acesso em: 25 mar. 2020.

FRANCA, Jornal. Tendência de futuro: *Home Office* é a grande aposta das empresas para este ano. **Jornal da França**. Ano 5, N° 1607. Disponível em: <http://www.jornaldafranca.com.br/tendencia-de-futuro-home-office-e-a-grande-aposta-das-empresas-para-este-ano>. Acesso em 25 mar. 2020

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 abr. 2020.

FROTA, Alexander. Metodo Remoto 3.0. 2020. Disponível em: <http://www.metodoremoto.com>. Acesso em: 02 fev. 2020

GARCIA, E. O. P.O conteúdo significativo da Qualidade de Vida no Trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4° edição. Editora Atlas São Paulo. 2002.

GONÇALVES, M.C.B; ALMEIDA, T.C; MOURA, V.F. Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: Uma análise multimétodo sobre o impacto do *home office* na qualidade de vida do colaborador. **Revista Liceu online**, v. 8, n. 2, 2018. Disponível em: https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1797. Acesso em 20 mar. 2020

GUIZELINI, Clarice Fornazaro. **Percepção do Trabalhador sobre o Modelo de Trabalho em Home Office**. Fatec São Sebastião. 2014.

HALF, R. Futuro do trabalho: quais as tendências e como preparar a empresa?. **Robert Half Blog**. 2019. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/futuro-do-trabalho-quais-tendencias-e-como-preparar-empresa-rc>. Acesso em: 29 mar. 2020.

HARARI, Yuval Noah. **As 21 Lições para o Século 21**. Editora Cia das Letras. 2018

LEITE, A.F; NOGUEIRA, J.A.D. Fatores condicionantes de saúde relacionados ao trabalho de professores universitários da área da saúde: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 42. São Paulo, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572017000100401&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 04 abr. 2020

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho**. Tese doutorado. São Paulo: USP, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2º edição. Ed Atlas São Paulo, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Saúde com qualidade de vida organizacional e pessoal de onde vem e para onde vai este caminho de sustentabilidade?** In: MARRAS, J. P. (Org.) *Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 227-250.

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. Disponível em: http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a91.pdf. Acesso em: 25 mar. 2020

NEILPATEL. **Home Office: 18 Dicas Para Você Trabalhar Melhor De Casa**. Neilpatel Blog. Disponível em: <https://neilpatel.com/br/blog/home-office/>. Acesso em: 25 mar. 2020

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office**. Tese de pos graduação. São Carlos: UFSCar, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/10792/TESE_OLIVEIRA_DANIELA%20RIBEIRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 mar. 2020

ROSA, Rosemar. Trabalho Docente: Dificuldades apontadas pelos professores no uso das tecnologias. In: VII ENCONTRO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO. In: II CONGRESSO INTERNACIONAL TRABALHO DOCENTE E PROCESSOS EDUCATIVOS. In: SIMPÓSIO DE ETICA E PESQUISA. *Revista Encontro de Pesquisa em Educação*. Uberaba. v. 1, n. 1, p. 214-227, 2013

ROSENFELD, C. L; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados** vol.54 no.1 Rio de Janeiro 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52582011000100006&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 09 abr. 2020.

SPINK, Peter. A perda, redescoberta e transformação de uma tradição de trabalho: a teoria sociotécnica nos dias de hoje. **Organizações & Sociedade** - v.10 - n.28 - Setembro/Dezembro – 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302003000400008. Acesso em: 04 abr. 2020

TOMASZEWSKI, Andrade R. A importância do pré-teste na construção de um repositório analítico. **La Salle – Revista de Educação, Ciência e Cultura**, v.12, n. 2, jul./dez. 2007. Disponível em: https://biblioteca.unilasalle.edu.br/docs_online/artigos/revista_la_salle/2007_v12_n2/ratomaszewski.pdf. Acesso em: 19 abr. 2020

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

1. DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS:

- IDADE:
- FORMAÇÃO:
- SEXO:
- JÁ TRABALHOU ANTES EM *HOME OFFICE*?
- GOSTARIA DE CONTINUAR TRABALHANDO EM *HOME OFFICE*?

2. ESCALA ADAPTADA: GUIZELINI (PERGUNTAS EM MODELO LIKERT)

Caro (a) Professor (a),

Neste questionário você, vai encontrar uma série de frases que descrevem **percepções sobre comportamentos em *HOME OFFICE***. Por favor, avalie o quanto estas características descrevem **a REALIDADE onde você trabalha**. O importante é que você dê sua opinião sobre **as características do trabalho experimentado nesta quarenta do COVID-19**.

Para responder, leia as características descritas nas frases a seguir e **anote junto a cada frase o número que melhor representa sua opinião**, de acordo com a seguinte escala:

1 = Discordo Totalmente

2 = Discordo

3 = Nem Concordo e Nem Discordo

4 = Concordo

5 = Concordo Totalmente

Perguntas	1	2	3	4	5
1. O trabalho no modelo Home-office por ser individualizado poderá trazer ao trabalhador um isolamento.					
2. O indivíduo que trabalha exclusivamente no modelo Home-office poderá ao longo do tempo sentir-se isolado e esse sentimento levá-lo a uma desmotivação surgindo problemas psicológicos.					
3. O modelo de trabalho em Home-office poderá desenvolver no profissional um sentimento de autoconfiança e de independência?					

4. A tecnologia permite conexões entre os membros da equipe descentralizada, a distância da empresa; a comunicação é somente virtual e não face a face, este meio de comunicação poderá impossibilitar a expressão de sentimentos reduzindo a intimidade e desumanizando a relação entre colegas.					
5. Na sua visão de trabalho em Home-office, o trabalhador encontrará dificuldades de sentir o espírito da equipe pelo fato de não estar presente face a face.					
6. A ausência de um desgaste físico, psicológico e a economia de tempo poderão ser considerados como uma melhor qualidade de vida provinda do trabalho em Home-office e por conta disso sobrar tempo para desenvolver relacionamentos sociais.					
7. Na sua percepção o trabalhador em Home-office poderá em algum momento ser mal interpretado por colegas que trabalham no escritório da empresa como por exemplo: terem a sensação de trabalharem mais do que o colega em Home-office.					
8. Você concorda que o local de trabalho influencia a produtividade, portanto o trabalho no modelo Home-office tenderá a ser mais produtivo.					
9. É comum e frequente o trabalhador em Home-office permanecer trabalhando fora do horário normal, padrão de oito horas por dia.					
10. A flexibilidade de horário para o trabalhador no modelo Home-office implicará em ele fazer uma autogestão eficiente; permitindo a execução das atividades tanto pessoais como do trabalho em si nas suas horas mais produtivas: Será possível ele ir ao supermercado ou pegar as crianças na escola, ou até mesmo trabalhar para mais de um empregador.					
11. Você concorda que no trabalho em Home-office o tempo livre não aumenta e sim há apenas uma mudança na rotina diária de trabalho.					
12. As mulheres que trabalham em Home-office poderão ter mais dificuldades para separar as atividades profissionais da rotina doméstica.					
13. Atualmente o trabalhador em Home-office tem descrito em seu contrato de trabalho quais são seus horários, remuneração, horas extras e outros aspectos legais e relevantes?					
14. A construção da identidade do trabalhador e da organização poderão ser afetadas quando as atividades forem exclusivamente realizadas em Home-office.					
15. Há possibilidade de o trabalhador em Home-office ter suas atividades exercidas classificadas como de menor criatividade.					

16. O trabalhador em Home-office pouco aparece na organização pessoalmente, essa falta de visibilidade poderá dificultar sua ascensão profissional.					
17. Há possibilidade da existência de parâmetros de avaliação de desempenho compatíveis com as características do trabalho em Home-office.					
18. O trabalho em Home-office possibilita ao trabalhador ter um tempo a mais com sua família.					
19. O trabalho em Home-office traz para a família do trabalhador uma necessidade de compartilhar o espaço físico da casa antes utilizado só por familiares; esse compartilhamento poderá ser complicado em termos de espaço.					
20. A rotina doméstica ficará comprometida pelo trabalho em Home-office a ponto de todos na residência serem afetados.					
21. O trabalho em Home-office para as profissionais mulheres poderá ser considerado uma vantagem, já que elas poderão estar por mais tempo perto dos filhos.					
22. O fato de se trabalhar em Home-office contribuirá de alguma maneira para que se gaste mais com supermercado ou algum comércio próximo da residência do trabalhador.					
23. Os gastos domésticos para o trabalhador em Home-office poderão sofrer alterações com energia elétrica, internet e outros.					
24. Há possibilidade de existir alguma insegurança por parte do trabalhador em Home-office quanto à sua remuneração, por ele estar continuamente distante da sede da empresa.					
25. O trabalhador em Home-office que não recebe vale alimentação, horas extras, nem vale transporte, tem uma perda salarial representativa.					
26. Indique o seu grau de satisfação em trabalhar em Home-office.					

APENDICE B – GRÁFICOS DAS RESPOSTAS

