



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

RITHELLE APARECIDA ANDRADE SILVA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS DA
PANDEMIA DA COVID-19 NA PERSPECTIVA DE ESTUDANTES QUE
TRABALHARAM NA MODALIDADE *HOME-OFFICE***

FORTALEZA
2022

RITHELLE APARECIDA ANDRADE SILVA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS DA
PANDEMIA DA COVID-19 NA PERSPECTIVA DE ESTUDANTES QUE
TRABALHARAM NA MODALIDADE *HOME-OFFICE*

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Administração Faculdade de Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade, da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Orientador: Prof. Dr. Diego de Queiroz Machado.

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- S583q Silva, Rithelle Aparecida Andrade.
Qualidade de vida no trabalho: Um estudo sobre os impactos da pandemia da covid-19 na perspectiva de estudantes que trabalharam na modalidade home-office / Rithelle Aparecida Andrade Silva. – 2022.
81 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2022.
Orientação: Prof. Dr. Diego de Queiroz Machado.
1. Pandemia. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Home-office. 4. Ansiedade. I. Título.
- CDD 658
-

RITHELLE APARECIDA ANDRADE SILVA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS DA
PANDEMIA DA COVID-19 NA PERSPECTIVA DE ESTUDANTES QUE
TRABALHARAM NA MODALIDADE *HOME-OFFICE*

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Administração Faculdade de Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade, da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Aprovada em: 14/12/2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Diego de Queiroz Machado (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dra. Joelma Soares da Silva
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dra. Conceição de Maria Pinheiro Barros
Universidade Federal do Ceará (UFC)

“Nem todas as empresas precisam investir em qualidade de vida, promoção de saúde ou coisa parecida. Só aquelas que querem ser competitivas no século XXI”

(Robert Karch)

“A felicidade consiste em três pontos: trabalho, paz e saúde.”

(Abílio Guerra Junqueiro)

AGRADECIMENTOS

A minha família, agradeço por todo apoio, suporte, compreensão e esforços monetários dedicados a minha educação durante meus anos na academia. Sem vocês eu não teria conseguido metade das coisas que tenho hoje e, com certeza, não estaria aqui.

Obrigada ao Professor Diego por me orientar durante a confecção deste trabalho, por não desistir de mim e entender minhas dificuldades pessoais para a realização deste trabalho durante a pandemia da COVID-19.

Não poderia deixar de agradecer aos meus amigos que estiveram ao meu lado durante o período de realização do TCC, sempre me apoiando e me colocando para cima. Em especial, quero agradecer a Carol por todo o tempo disponibilizado para me ajudar, desde o início estive comigo nessa caminhada e nunca me deixou desistir.

Por fim, agradeço a Deus por ter me dado força para terminar a graduação. Todos foram essenciais no caminho percorrido até aqui, vocês me ajudaram de formas diferentes, mas com o mesmo propósito: a formação acadêmica.

RESUMO

Em dezembro de 2019 o mundo foi surpreendido com a descoberta do novo coronavírus causador da COVID-19, o qual, até novembro de 2022, resultou em mais de 633 milhões de casos a nível mundial. Devido a rápida propagação, definiu-se o isolamento social como estratégia mais eficiente para combater o vírus e, por conta disso, muitas empresas passaram a adotar o *home-office* para driblar a crise econômica. A partir disso, analisar a percepção de estudantes que trabalharam na modalidade *home-office* quanto aos impactos da pandemia da COVID-19 na Qualidade de Vida no Trabalho tornou-se o objetivo geral desta pesquisa. Como objetivos específicos têm-se: analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de estudantes que trabalharam de *home-office* durante a pandemia da COVID-19; identificar os benefícios percebidos por esses estudantes com o modelo de trabalho *home-office* durante a pandemia da COVID-19; e identificar como a pandemia da COVID-19 se apresentou para estudantes que trabalharam de *home-office* nesse período. Os procedimentos metodológicos consistiram em coletar e avaliar, por meio da aplicação da análise de conteúdo proposta por Bardin (1977) em entrevistas semiestruturadas, a perspectiva de 10 universitários da Universidade Federal do Ceará que trabalharam no regime CLT de *home-office* acerca da problemática. Os resultados do estudo demonstraram que a qualidade de vida piorou bastante durante a pandemia devido ao aumento da carga horária de trabalho e das atividades laborais, isolamento dos colegas de trabalho e a mistura da vida profissional e pessoal no mesmo ambiente, o que ocasionou episódios de ansiedade, medo, estresse e insegurança. Mesmo com todas as problemáticas, foi percebido diversos benefícios do *home-office*, como ganho de tempo, não necessidade de deslocamento e o conforto de estar em casa.

Palavras-chave: Pandemia; Qualidade de vida no trabalho; *Home-Office*; Ansiedade.

ABSTRACT

In December 2019, the world was surprised by the discovery of the new coronavirus that causes COVID-19, which, until November 2022, resulted in more than 633 million cases worldwide. Due to the rapid spread, social isolation was defined as the most efficient strategy to combat the virus and, as a result, many companies began to adopt the home-office to circumvent the economic crisis. From this, analyzing the perception of students who worked in the home-office modality regarding the impacts of the COVID-19 pandemic on Quality of Working Life became the general objective of this research. The specific objectives are: to analyze the Quality of Working Life of students who worked from home-offices during the COVID-19 pandemic; identify the benefits perceived by these students with the home-office work model during the COVID-19 pandemic; and to identify how the COVID-19 pandemic presented itself to students who worked from home-offices during this period. The methodological procedures consisted of collecting and evaluating, through the application of the content analysis proposed by Bardin (1977) in semi-structured interviews, the perspective of 10 university students from the Federal University of Ceará who worked in the home-office CLT regime regarding the problem. The results of the study showed that quality of life deteriorated significantly during the pandemic due to increased workload and work activities, isolation from co-workers and the mixing of professional and personal life in the same environment, which caused episodes of anxiety, fear, stress and insecurity. Even with all the problems, several benefits of the home-office were perceived, such as saving time, not having to travel to work or college and the comfort of being at home.

Keywords: Pandemic; Quality of working life; Home-Office; Anxiety.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Número global de casos da COVID-19 por região..... | 21 |
| Figura 2 – Número de casos, óbitos, insuficiência e mortalidade por região do Brasil..... | 21 |
| Figura 3 - Nível de ocupação no Brasil em maio de 2020..... | 22 |
| Figura 4 – Hierarquia das Necessidades de Maslow..... | 34 |
| Figura 5 – Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa..... | 39 |
| Figura 6 - Etapas em ordem cronológica do método de Análise de Conteúdo de Bardin.... | 52 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 - População residente, pessoas em idade de trabalhar, ocupados, desocupados, n força de trabalho e fora da força de trabalho na semana de referência - Brasil e Grandes Regiões - maio de 2020..... | 29 |
| Tabela 2 - Quantidade de pessoas em trabalho de forma remota e teletrabalho potencial por estado (Em milhões de pessoas e em %)..... | 29 |

LISTA DE QUADROS

| | | |
|------------|---|----|
| Quadro 1 - | Necessidades de Maslow..... | 35 |
| Quadro 2 - | Entendimentos sobre Qualidade de Vida no Trabalho..... | 36 |
| Quadro 3 - | Variáveis do Modelo de Walton..... | 40 |
| Quadro 4 - | Análise de Conteúdo de Bardin (1977): Etapa de Codificação..... | 50 |
| Quadro 5 - | Perfil dos respondentes do pré-teste..... | 52 |
| Quadro 6 - | Perfil dos respondentes da entrevista..... | 54 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|-----------|--|
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| ESPII | Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional |
| EUROFOUND | Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho |
| FIOCRUZ | Fundação Oswaldo Cruz |
| GETS | Grupo de Estudos, Trabalho e Sociedade |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| ICRH | Índice de Confiança Robert Half |
| IPEA | Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada |
| LER | Lesão por Esforço Repetitivo |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| OMS | Organização Mundial da Saúde |
| OPAS | Organização Pan-Americana de Saúde |
| PNAD | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios |
| QVT | Qualidade de Vida no Trabalho |
| REMIR | Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista |
| RSI | Regulamento Sanitário Internacional |
| RT-PCR | Reação da Transcriptase Reversa seguida pela Reação em Cadeia da Polimerase. |
| TRT | Tribunal Regional do Trabalho |
| UFMG | Universidade Federal de Minas Gerais |
| UFPR | Universidade Federal do Paraná |

SUMÁRIO

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 13 |
| 2 | PANDEMIA DA COVID-19 | 17 |
| 2.1 | Histórico da COVID-19 | 17 |
| 2.2 | Contexto pandêmico vivenciado pelos brasileiros | 19 |
| 3 | TRABALHO A DISTÂNCIA: TIPOLOGIA E EVOLUÇÃO | 23 |
| 3.1 | Teletrabalho | 23 |
| 3.1.1 | A configuração da relação de emprego | 25 |
| 3.2 | Home-Office | 27 |
| 3.2.1 | Efeitos da pandemia para trabalhadores home-office | 28 |
| 4 | QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO | 31 |
| 4.1 | Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho | 31 |
| 4.2 | Conceitos e Elementos que compõem a Qualidade de Vida no Trabalho ... | 33 |
| 4.3 | Práticas da Qualidade de Vida no Trabalho | 38 |
| 4.4 | Mudanças na Qualidade de Vida no Trabalho durante a pandemia | 43 |
| 5 | METODOLOGIA | 47 |
| 5.1 | Tipologia da Pesquisa | 47 |
| 5.2 | Pré Teste | 50 |
| 5.3 | Método de análise de Dados | 51 |
| 5.4 | Sujeitos da Pesquisa | 54 |
| 6 | APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS | 56 |
| 6.1 | Compensação justa e adequada | 56 |
| 6.2 | Condições de trabalho seguras e saudáveis | 57 |
| 6.3 | Oportunidade imediata de usar e desenvolver as capacidades humanas ... | 58 |
| 6.4 | Oportunidade de crescimento contínuo e segurança | 60 |
| 6.5 | Trabalho e o espaço total da vida | 61 |
| 6.6 | Integração social na organização do trabalho | 64 |
| 6.7 | Constitucionalismo na organização do trabalho | 65 |
| 6.8 | Relevância social da vida profissional | 66 |
| 6.9 | Perguntas Extras | 67 |
| 7 | CONCLUSÃO | 70 |
| 8 | REFERÊNCIAS | 72 |

| | |
|-------------------------|-----------|
| APÊNDICE A | 79 |
| APÊNDICE B | 81 |

1 INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019 o mundo foi surpreendido com a descoberta do novo coronavírus (SARS-CoV-2) causador da COVID-19, uma doença caracterizada como infectocontagiosa responsável pela síndrome respiratória aguda 2 (OPAS, 2021; BRITO *et al*, 2020). Conforme a Organização Mundial da Saúde (2021), a patologia possui alto índice de disseminação através de gotículas infectadas ao tossir ou espirrar, principalmente, além da contaminação por superfícies contaminadas e, devido a rápida propagação, foi declarada como pandemia em 11 de março de 2020.

A COVID-19 resultou em mais de 508 milhões de casos confirmados, segundo o Painel Coronavírus da OMS (2022) e tem o isolamento social como estratégia mais eficiente para combater o vírus e reduzir o ritmo de propagação e, em decorrência disso, fronteiras entre os países foram fechadas, as atividades comerciais, espaços de lazer, escolas e universidades foram interrompidas. (COUTO; COUTO; CRUZ, 2020)

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD COVID-19) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), mais de 16,5 milhões de pessoas foram afastadas do trabalho devido ao distanciamento social e a taxa de desocupação foi de 10,5% nos primeiros meses de quarentena durante a pandemia, chegando a um pico de desocupação de 14,4% em setembro de 2020.

Como uma forma de seguir as recomendações de isolamento e distanciamento social promovidas pela OMS e órgãos federais de saúde pública, e na tentativa de se manterem ativas no mercado, muitas empresas adotaram o *home-office* para driblar a crise econômica. Como efeito, 8,9 milhões de pessoas adotaram o trabalho remoto nos dois primeiros meses de pandemia, conforme o IBGE (2020) através da PNAD COVID-19.

Essa modalidade de trabalho, de acordo com Bridi, Bohler e Zanoni (2020), permitiu a flexibilização de horário, economia de tempo no deslocamento e, principalmente, a diminuição da exposição ao vírus causador da COVID-19, mas também gerou um ritmo mais acelerado e sobrecarga nos trabalhadores em termos de horas e dias trabalhados.

A pandemia do novo coronavírus alterou tanto o âmbito da saúde quanto da economia e do trabalho de diversos brasileiros, os quais precisaram se adaptar rapidamente às mudanças trabalhistas visto que, de acordo com Araújo e Lua (2020), o trabalho profissional e o trabalho em casa perderam suas delimitações temporais e prolongaram as jornadas laborais.

O contexto da pandemia em junção com essa nova forma de trabalho transforma as residências em espaços públicos (ARAÚJO; LUA, 2020) e geram invasão de tempo profissional

na vida pessoal (RAICHELIS; ARREGUI, 2021), fazendo com que as pessoas trabalhem, descansem, cuidem da família e de afazeres domésticos em um único espaço físico: suas casas.

As consequências do *home-office* foram percebidas em um momento marcado pelo isolamento social, recessão e declínio da economia, o desemprego em alta, somado às crises políticas e sociais. (ARAÚJO; LUA, 2020). Em decorrência a isso, surge o conceito de “novo normal”, o qual é definido por Oliveira e Tosta (2020) como a adequação dos indivíduos, das relações humanas e trabalhistas com o intuito de conservar seus empregos.

Essa mistura de problemas em todas as esferas gerou impactos sociais, físicos e psicológicos, com agravamento da ansiedade e medo quanto às incertezas do futuro, afetando diretamente a qualidade de vida de muitas pessoas. (RAMOS *et al*, 2020).

De acordo com o estudo ConVid Pesquisa de Comportamentos realizado pela Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ, 2020) em uma amostra de 44.062 adultos, uma parcela significativa da população brasileira apresentou problemas no estado de ânimo, como tristeza e depressão que se manifestou em 40,4% (muitas vezes/sempre) entre os pesquisados, ansiedade em 52,6% deles e uma piora na qualidade do sono em 16,6% dos participantes.

A pandemia da COVID-19 gerou impactos psicológicos para os brasileiros, agravando o sentimento de ansiedade, medo e incerteza no ambiente de trabalho, gerando sintomas de exaustão, estresse, esgotamento físico e emocional.

O excesso de tarefas executadas pelos brasileiros que conseguiram manter seus empregos em junção às atividades domésticas sem auxílio externo é um dos principais fatores que compromete a saúde mental e física dos colaboradores, amplia a quantidade de doenças ocupacionais, compromete o rendimento no trabalho e afeta a qualidade de vida. (OLIVEIRA; TOSTA, 2020). O aumento da carga horária de trabalho dos brasileiros devido a mudança na forma de se trabalhar com a adesão do *home-office* também gerou um sentimento de urgência no ritmo de trabalho, competitividade e sobrecarga em termos de responsabilidade que afetou a qualidade de vida no trabalho de muitos brasileiros.

O tema em questão vem sendo bastante discutido devido suas particularidades e consequências reais para a população, como pode ser visto nos trabalhos de Bridi, Bohler e Zanoni (2020) que aborda os impactos do *home-office* para os trabalhadores; na pesquisa de Souza *et al* (2021) que compara o estilo de vida e hábitos alimentares antes e durante a pandemia, trazendo importantes achados sobre os impactos da pandemia para a qualidade de vida da população; e na pesquisa de Nunes (2020), a qual aborda a evasão de estudantes durante o período de pandemia, mostrando os principais sentimentos que predominaram entre os jovens nesse período. Essas três pesquisas serviram de base para este trabalho, pois juntos abordam as

consequências da pandemia para jovens que estudaram e trabalharam de *home-office* durante a pandemia.

A partir dessas observações notou-se a viabilidade de elaborar uma pesquisa com ênfase nos impactos que a pandemia da COVID-19 ocasionou na qualidade de vida no trabalho de estudantes que fizeram *home-office* nesse período. Neste contexto, evidencia-se a pergunta que guiou o presente estudo: Como a pandemia da COVID-19 afetou a Qualidade de Vida no Trabalho de estudantes que fizeram *home-office*?

A pesquisa tem como objetivo geral analisar a percepção de estudantes que trabalharam na modalidade *home-office* quanto aos impactos da pandemia da COVID-19 na Qualidade de Vida no Trabalho e, como objetivos específicos, tem-se:

- a) analisar a Qualidade de Vida no Trabalho de estudantes que trabalharam de *home-office* durante a pandemia da COVID-19;
- b) identificar os benefícios percebidos por esses estudantes com o modelo de trabalho *home-office* durante a pandemia da COVID-19.

Visando atender aos objetivos apresentados, utilizou-se como procedimento metodológico a pesquisa qualitativa descritiva e para a coleta dos dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 10 estudantes que trabalharam de *home-office* durante a pandemia.

A partir disso, inicialmente, foi exposta uma breve explicação sobre o vírus causador da COVID-19 e a situação pandêmica vivenciada pelos brasileiros, em seguida apresentou-se algumas medidas de prevenção e consequências da doença para os brasileiros.

Após contextualização do ambiente em que foi delimitado o trabalho, o próximo passo foi explicitar os elementos necessários para o entendimento do tema central. Primeiramente, introduziu-se a evolução e tipologia do trabalho a distância, conceituando o teletrabalho a partir da configuração da relação de emprego; apresentou-se a definição do *home-office* e os possíveis efeitos dessa modalidade de trabalho para os trabalhadores, e os impactos da pandemia para o mercado de trabalho. Posteriormente, foi apresentada a evolução da qualidade de vida no trabalho, assim como os conceitos, práticas e elementos que compõem a QVT, em sequência, foi evidenciado as principais mudanças na qualidade de vida dos teletrabalhadores durante o período de pandemia.

Dando prosseguimento, foram demonstrados os impactos do *home-office* na qualidade de vida no trabalho e como se apresentou para estudantes que trabalharam durante a pandemia da COVID-19 através da análise dos resultados obtidos.

Assim, o presente trabalho foi dividido em 8 seções principais, sendo elas: Introdução, Referencial Teórico, Metodologia, Coleta de Dados, Método de Análise de Dados, Apresentação e Análise de Resultados e, para finalizar, o levantamento geral e fechamento da pesquisa na Conclusão e as Referências utilizadas em todo o trabalho.

2 PANDEMIA DA COVID-19

Nessa seção foi abordado a aparição do vírus causador da COVID-19 que abalou todo o mundo, a partir da descoberta do vírus em animais silvestres e domésticos e, posteriormente, do isolamento da primeira cepa em humanos. Também foi abordado como essa doença foi sentida em todo o mundo nas esferas de saúde e economia, com foco, principalmente, no Brasil.

2.1 Histórico da COVID-19

Em dezembro de 2019 o mundo foi surpreendido pela existência do novo coronavírus (SARS-CoV-2) descoberto na cidade de Wuhan, na República Popular da China, se tratando de uma nova cepa que ainda não tinha sido identificada em humanos. Inicialmente vários casos de pneumonia foram reportados na localidade e, uma semana depois, em 7 de janeiro de 2020, as autoridades chinesas confirmaram o aparecimento de um novo coronavírus, conforme a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS, 2021).

A doença foi observada pela primeira vez após vários casos de pneumonia desconhecida serem reportados em Wuhan, principalmente em pacientes expostos a produtos do Mercado Atacadista de Frutos do Mar Huanan e, em 31 de dezembro de 2019 foi divulgado um alerta epidemiológico pelas autoridades de saúde local e, posterior, fechamento do mercado para saneamento e desinfecção. (OMS, 2021; HUANG *et al.*, 2020)

O novo coronavírus, nomeado inicialmente de 2019-nCoV, foi isolado do trato respiratório a partir de amostras enviadas para laboratórios designados especificamente para identificar o patógeno, o qual foi detectado por sequenciamento de próxima geração ou métodos de RT-PCR em tempo real e, após isso o teste para diagnóstico da doença foi desenvolvido, conforme exposto na pesquisa desenvolvida por Huang *et al.* (2020). E, de acordo com a pesquisa da OMS na China em 2021, o vírus é caracterizado como RNA de fita simples da família *Coronaviridae*.

Para se entender como foi descoberto o coronavírus, têm-se em 1930 o isolamento do primeiro vírus CoV que foi o causador da bronquite infecciosa aviária e, posteriormente, diferentes CoVs foram isolados em roedores infectados e animais domésticos. A princípio, acreditava-se que os CoVs não causavam doença humana, mas isso mudou após o isolamento bem-sucedido da cepa de HCoV B814 da amostra clínica de pacientes com resfriado. (FUNG *et al.*, 2020)

Segundo a Dra. Maria Elizabeth Menezes da Sociedade Brasileiras de Análises Clínicas (SBAC, 2020), o grupo coronavírus está presente a muitos anos, sendo descoberto em humanos em 1964 pela virologista June Almeida quando analisou partículas virais de uma amostra conhecida como B814, o qual foi descrita inicialmente como um vírus análogo ao influenza e, posteriormente, conceituado como o primeiro coronavírus humano. Ao todo já existem sete tipos identificados da família viral que reagem em humanos: HCoV-229E, HCoV-OC43, HCoV-NL63, HCoV-HKU1, SARS-COV - causadores de síndrome respiratória aguda grave - MERS-COV - que causa síndrome respiratória do Oriente Médio - e o mais recente SARS-CoV-2 - responsável por causar a doença COVID-19. (OPAS, 2021)

A doença em questão é caracterizada como infectocontagiosa causada pelo coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 (BRITO *et al.*, 2020) e consegue se disseminar com muita facilidade pela boca ou nariz de uma pessoa infectada em gotículas quando tossir, espirrar, falar, cantar ou respirar, por secreção respiratória e contato direto com pessoas infectadas (OMS, 2021).

Além da transmissão direta, a disseminação do coronavírus também acontece indiretamente através de áreas contaminadas que contribuem para a propagação do vírus, o qual consegue sobreviver com capacidade infecciosa de até 72 horas em superfícies de plástico e aço inoxidável. (VAN DOREMALEN *et al.*, 2020)

Segundo Jin *et al* (2020), a partir da entrada do vírus na célula do hospedeiro é iniciado o processo de replicação viral que culmina na formação de novas partículas, liberação por brotamento e destruição da célula hospedeira, o qual dura em média 7 dias. Após esse período, os indivíduos podem permanecer assintomáticos ou exibir um quadro clínico majoritariamente leve e se recuperar sem necessidade de intervenção médica ou contrair sintomas graves relacionados a insuficiência respiratória, como: falta de ar, sons respiratórios baixos, embotamento à percussão, elevação e diminuição do tremor tátil da fala. (JIN *et al.*, 2020; OMS, 2021)

Em concordância, o Instituto Butantan (2021) apresenta que os principais sintomas do coronavírus são: febre, tosse seca, cansaço e perda do paladar ou do olfato, além de coriza, espirros e dor de cabeça e garganta.

O diagnóstico da doença se dá a partir de investigação clínico-epidemiológica, histórico de sintomas e exames físicos nos pacientes, caso apresente sinais característicos da COVID-19 e é importante considerar se o indivíduo teve contato próximo com pessoas infectadas durante um período de 14 dias anteriores ao surgimento dos sintomas. Também é possível identificar a doença por meio do diagnóstico laboratorial que pode ser realizado tanto

por testes de biologia molecular, quanto por sorologia ou testes rápidos, conforme o Ministério da Saúde (2021).

Em decorrência ao elevado grau de contágio, no site oficial da Organização Mundial da Saúde foi divulgado uma lista de cuidados para prevenir a infecção e retardar a transmissão da COVID-19:

1. se vacinar quando a vacina estiver disponível;
2. ficar a pelo menos um metro de distância de outros;
3. usar devidamente máscaras de proteção;
4. lavar as mãos regularmente com água e sabão ou álcool em gel;
5. cobrir a boca e o nariz ao tossir ou espirrar;
6. optar pelo isolamento caso manifeste sintomas.

Dessa forma, percebe-se que o novo coronavírus é uma doença altamente infecciosa de propagação direta, através da proximidade com pessoas infectadas, e indireta por meio do contato com superfícies contaminadas, e que é de extrema importância seguir os métodos de prevenção, como lavar as mãos regularmente, utilizar máscaras em locais com aglomeração, fazer uso do álcool em gel e priorizar o isolamento social para evitar a propagação da COVID-19.

2.2 Contexto pandêmico vivenciado pelos brasileiros

Devido sua rápida propagação, em 30 de janeiro de 2020 a Organização Mundial da Saúde anunciou que o surto do novo coronavírus consiste em Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) - sendo o mais alto nível de alerta, a ESPII é “um evento extraordinário que pode constituir um risco de saúde pública para outros países devido a disseminação internacional de doenças; e potencialmente requer uma resposta internacional coordenada e imediata”, conforme previsto nos termos do Regulamento Sanitário Internacional (RSI) - tendo essa decisão como uma forma de aprimorar a coordenação, a cooperação e a solidariedade global para interromper a propagação do vírus. (OPAS, 2021)

Em pouco tempo a população mundial se chocava com a velocidade com que o vírus se espalhava, o que culminou no fechamento generalizado das fronteiras entre os países, aumento do desemprego e crise nas esferas econômica, social e sanitária (RAICHELIS; ARREGUI, 2021, p.135).

Devido a rápida propagação: “Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia, o qual se refere à distribuição geográfica de uma

doença e não à sua gravidade” (OPAS, 2021). A diferença entre surto, epidemia e pandemia se dá pela dimensão da doença, sendo o surto o aumento localizado do número de casos, já a epidemia acontece quando a doença é percebida entre regiões, cidades e estados, sem proporções globais, e a pandemia se dá a níveis mundiais, como acontece com a COVID-19, conforme o Instituto Butantan (2022), assim, pode-se afirmar que a doença causada pelo novo coronavírus atingiu diversos países do planeta.

O primeiro caso da doença na América Latina aconteceu no Brasil em fevereiro de 2020, especificamente na cidade de São Paulo, e em pouco tempo se alastrou por todo o país e regiões fronteiriças, ocasionando o fechamento das fronteiras entre os países (RAICHELIS; ARREGUI, 2021) e, em alguns estados como o Ceará, entre cidades.

Em 20 de março do mesmo ano, o Ministério da Saúde declara o estado de transmissão comunitária do Covid-19 através da Portaria N° 454:

Art. 1º Fica declarado, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do coronavírus (covid-19).

Art. 2º Para contenção da transmissibilidade do covid-19, deverá ser adotada como, medida não-farmacológica, o isolamento domiciliar da pessoa com sintomas respiratórios e das pessoas que residam no mesmo endereço, ainda que estejam assintomáticos, devendo permanecer em isolamento pelo período máximo de 14 (quatorze) dias. (BRASIL, 2020)

Quando a primeira morte foi divulgada, medidas mais restritivas foram tomadas por 25 dos 27 governadores brasileiros para tentar frear a disseminação da doença e, assim, foi decretado a proibição de aglomerações de pessoas em eventos culturais, esportivos e políticos, o fechamento de shopping centers, museus, teatros, cinemas e o comércio em geral, mantendo apenas as atividades básicas de serviços e a venda de alimentos, medicamentos, combustíveis e materiais de construção, conforme Silva *et al* (2020, p. 1008).

Em concordância, o Ministério da Saúde propôs a Lei N° 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que determina ações para o enfrentamento da emergência de saúde pública de dimensão internacional decorrente da COVID-19:

Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e

II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus. (BRASIL, 2020)

Até o dia 25 de novembro de 2022 a pandemia do COVID-19 alcançou o número de 636.440.663 casos confirmados e 6.606.624 mortes a nível global, segundo dados disponibilizados no Painel do Coronavírus da OMS e observado na figura 1:

Figura 1 - Número global de casos da COVID-19 por região

| Nome | Casos - total cumulativo | Casos - notificados recentemente nos últimos 7 dias | Óbitos - total acumulado | Mortes - relatadas recentemente nos últimos 7 dias | Doses totais de vacina administradas por 100 habitantes | Pessoas totalmente vacinadas com a última dose da série primária por 100 habitantes | Pessoas impulsionadas por 100 habitantes |
|-----------------------|--------------------------|---|--------------------------|--|---|---|--|
| Global | 636.440.663 | 2.169.700 | 6.606.624 | 5.516 | 166.06 | 64 | 29.62 |
| +Por região da OMS | | | | | | | |
| Europa | 264.065.011 | 668.214 | 2.133.199 | 2.122 | 180,99 | 64,62 | 31,3 |
| Américas | 181.462.467 | 270.272 | 2.866.251 | 1.241 | 200,35 | 70,45 | 40,8 |
| Pacífico Ocidental | 97.712.745 | 1.175.607 | 281.808 | 1.729 | 233,75 | 84,82 | 53,46 |
| Sudeste da Ásia | 60.621.308 | 45.215 | 801.480 | 374 | 162,14 | 67,73 | 19,38 |
| Mediterrâneo Oriental | 23.187.814 | 6.442 | 348.880 | 42 | 114,7 | 47,87 | 16,96 |
| África | 9.390.554 | 3.950 | 174.993 | 8 | 44,39 | 24,93 | 2,94 |

Fonte: Painel do Coronavírus da OMS (COVID-19) (OMS, 2022).

Já a nível nacional, a quantidade de casos confirmados foi de 35.104.673 e um total de 689.341 mortes em todo território brasileiro, conforme o Painel de Coronavírus do Ministério da Saúde (BRASIL, 2022) e como pode ser visto na figura 2:

Figura 2 - Número de casos, óbitos, insuficiência e mortalidade por região do Brasil

| | Casos | Óbitos | Incidência/100 mil habitantes | Mortalidade/100 mil habitantes | Atualização |
|---------------|-------------------|----------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Brasil | 35.104.673 | 689.341 | 16704,8 | 328,0 | 24/11/2022 |
| Sul | 7.423.918 | 109.170 | 24766,2 | 364,2 | 24/11/2022 |
| Sudeste | 13.922.930 | 330.911 | 15755,0 | 374,5 | 24/11/2022 |
| Norte | 2.788.685 | 51.243 | 15130,4 | 278,0 | 24/11/2022 |
| Nordeste | 6.960.803 | 132.762 | 12196,6 | 232,6 | 24/11/2022 |
| Centro-Oeste | 4.008.337 | 65.255 | 24595,4 | 400,4 | 24/11/2022 |

Fonte: Painel Coronavírus (BRASIL, 2022)

Devido a quantidade alarmante de casos da doença, além das medidas de prevenção individual disponibilizadas, o Ministério da Economia em conjunto com o Ministério da Saúde

propôs a Portaria Conjunta N° 20, de 18 de junho de 2020, a qual “Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais)” e entre as medidas, tem-se no Anexo 1: “4.7 A organização deve promover teletrabalho ou trabalho remoto, quando possível.”

Para não terem que fechar escritórios e evitar o contágio dos trabalhadores pelo novo coronavírus, as empresas brasileiras tiveram que seguir as recomendações de isolamento e distanciamento social e, assim, adequar suas atividades ao regime de *home-office*. Segundo Góes, Martins e Sena (2020) pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), observa-se na figura 3 que 8,7 milhões de trabalhadores atuaram de forma remota no país ao longo de maio de 2020, isso representa 13,3% do total de pessoas ocupadas e que não foram afastadas de suas atividades.

Figura 3 - Nível de Ocupação no Brasil em maio de 2020

Pessoas ocupadas no país

| Grupos | Número de pessoas (em milhões) | Percentual |
|--|--------------------------------|------------|
| Pessoas ocupadas | 84,404 | |
| Pessoas ocupadas não afastadas | 65,441 | 77,5 |
| Pessoas ocupadas exercendo atividade de maneira remota | 8,709 | 13,3 |
| Pessoas afastadas | 18,964 | 22,5 |
| Pessoas afastadas devido ao distanciamento social | 15,725 | 82,9 |
| Pessoas afastadas por outras razões | 3,239 | 17,1 |

Fonte: Góes, Martins e Sena - IPEA (2020).

A pandemia da COVID-19 representa, até agora, um dos maiores desafios globais do século XXI devido às proporções alarmantes de disseminação do vírus que se alastrou por todos os continentes, afirma Brito *et al.* (2020). Apesar das várias medidas de prevenção por parte da Organização Mundial da Saúde e do Ministério da Saúde no Brasil, a conscientização e ações individuais da população é de grande importância para retardar a disseminação e diminuir a exposição ao novo coronavírus (Sars-Cov-2).

3 TRABALHO A DISTÂNCIA: EVOLUÇÃO E TIPOLOGIA

Nessa seção foi abordado como se deu o início da terminologia do teletrabalho, como se desenvolveu durante os anos e os conceitos utilizados para determinar essa nova forma de trabalho. Também foi discutida a configuração da relação de emprego com o teletrabalho no Brasil e, posteriormente, foi especificado a modalidade que é objeto dessa pesquisa, o *home-office*, e seus efeitos durante a pandemia a COVID-19.

3.1 Teletrabalho

O trabalho a distância ou trabalho remoto vem sendo amplamente discutido devido a situação pandêmica vivenciada mundialmente, porém os termos não são completamente novos e, conforme Rocha e Amador (2018), existem registros da realização de trabalho a distância desde os anos 1950, sendo menos incomum nas décadas de 60 e 70 pela produção domiciliar de vestuário, têxteis, calçados e embalagens.

Os constantes avanços tecnológicos, economia de escala, turbulência social, econômica e política tornaram o teletrabalho uma necessidade para as empresas que desejam continuar competitivas, lucrativas e eficientes em meio a globalização e concorrência. (MELLO, 1999)

As primeiras formas de trabalho remoto foram testadas inicialmente na Inglaterra em 1962, mas as discussões acadêmicas principiantes sobre esse assunto foram realizadas a partir dos trabalhos de Jack Nilles, em 1973 (STEIL; BARCIA, 2001) e o termo teletrabalho foi difundido a partir da publicação, em 1976, do livro *The Telecommunications-Transportation Tradeoff*, em que ele era um dos autores. (ARAÚJO; LUA, 2020)

Conforme Mello (1999), o processo do teletrabalho surgiu para tornar as empresas mais competitivas e dinâmicas a partir da modernização da gestão empresarial sob a perspectiva do trabalho flexível, diferente das empresas que ainda seguem a rotina tradicional de trabalho acostumados com a estabilidade.

Nilles define o teletrabalho como o trabalho que possibilita alcançar seus resultados utilizando tecnologia da informação, como telecomunicações e computadores, ao invés de movimento físico das pessoas; ou como qualquer forma de substituição dos deslocamentos pertinentes ao trabalho mediante o uso de tecnologias de informação. (ARAÚJO; LUA, 2020, p. 3; STEIL; BARCIA, 2001, p. 76)

O Relatório *Telework in the European Union* realizado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND, 2010) traz a definição de teletrabalho a partir do Artigo 2 do Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho de 2002 como sendo:

O teletrabalho é uma forma de organização e/ou execução do trabalho, utilizando tecnologia da informação, no contexto de um contrato/relacionamento de trabalho, onde o trabalho, que também poderia ser realizado nas instalações do empregador, é realizado regularmente fora dessas instalações. (EUROFOUND, 2010, p. 3, tradução nossa)

Para Rocha e Amador (2018), o termo em questão se refere a atividades laborais realizadas com uso de meios de telecomunicação e informática que dispensam o deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados.

De fato, o ambiente físico, tradicionalmente utilizado para atividades de trabalho, não é mais uma estrutura tangível, com fronteiras bem determinadas e baseada em regras e observação visual dos processos, agora os procedimentos gerenciais envolvem-se com o trabalho remoto e eletronicamente gerenciado em uma visão ampla e integrada do trabalho. (MELLO, 1999)

Para Barros (2016), o teletrabalho é uma categoria especial de trabalho a distância de forma descentralizada, realizada em casa ou em centros satélites fora da instalação patronal, podendo ter extensão transregional, transnacional e transcontinental e, até ser realizado em movimento, sendo executado por pessoas com média ou alta qualificação que utilizam informática e telecomunicação no empreendimento das atividades.

As definições apresentadas convergem na ideia de saída do ambiente de propriedade do empregador, reforçando a noção da substituição, total ou parcial, do deslocamento entre a residência e a organização através do uso de tecnologias de informação que alteram a geografia aceita para realização do trabalho (STEIL; BARCIA, 2001), e apontam a mudanças organizacionais estratégicas que sugerem novas formas de trabalho flexível, as quais são indicadas por elementos como tempo, local, contrato, organização funcional e subordinação. (ROSENFELD; ALVES, 2011)

Essa forma de trabalho traz consigo diversas características favoráveis à sua implementação como: concentração de esforços, adaptação às mudanças ambientais, melhora na produtividade, redução dos custos com espaço e o absenteísmo, promove a tecnologia e os investimentos em pessoal, obtendo força de trabalho mais eficiente e confiável, além de proporcionar aumento da eficiência e eficácia na produção, e convergir para o bem estar do

empregado e o crescimento da empresa, pois viabiliza um ambiente com menos interrupções e, conseqüentemente, o desenvolvimento de mais atividades em um único dia, gerando um sentimento de satisfação e realização entre os funcionários com seus trabalhos e suas empresas. (MELLO, 1999)

Além disso, a flexibilidade de horário, quando há divisão entre tempo de trabalho e tempo livre, propicia melhora na qualidade de vida dos trabalhadores visto que tende a facilitar a conciliação entre atividades profissionais e familiares. O teletrabalho também é capaz de oferecer oportunidades para aqueles que possuem dificuldades em encontrar emprego formal, como donas de casa, idosos, pessoas com deficiência e ex-presidiários, afirma Barros (2016).

Contudo, a prática do teletrabalho apresenta alguns pontos negativos quanto aos teletrabalhadores, como a alteração das relações pessoais e diretas por relações à distância mediadas por tecnologias, em que as pessoas físicas são substituídas por suas imagens nas máquina; isolamento profissional; obstáculos para avaliação do trabalho; e dificuldades de impor limites de tempo e espaço entre o profissional e o pessoal, já que o teletrabalho é fluido, flexível e adaptável, conforme Rosenfield e Alves (2011).

Além disso, os custos do teletrabalho quando exercido no domicílio do funcionário são questões cruciais, tendo em vista que os gastos com luz, internet, computador, impressora, papel, entre outros devem ser arcados pelo empregador. (ROCHA; MUNIZ, 2013)

3.1.1 A configuração da relação de emprego no Brasil

Apesar dos avanços tecnológicos e flexibilidade do teletrabalho, as relações de emprego com essa nova modalidade de trabalho ainda são caracterizadas pela subordinação jurídica e proteção pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo Barros (2016).

Até 2011 o Poder Legislativo brasileiro ainda não havia discutido a questão da existência ou não do vínculo empregatício do teletrabalho, porém mesmo com essa lacuna legislativa o tema foi abordado pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) ao longo de todo o território nacional, de acordo com Rocha e Muniz (2013).

Em concordância, em 15 de dezembro de 2011 a Lei N° 12.551 altera o Art. 6° da CLT com o objetivo de “equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos”:

Art. 6° Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

Assim, a Lei N° 12.551 nivela o vínculo jurídico do trabalho prestado presencialmente ao realizado a distância. Em adição, a Lei N° 13.467 de 13 de julho de 2017 tem a finalidade de adequar a legislação às novas relações de trabalho e dispõe no Art. 75-B a seguinte afirmação:

Art. 75-B. 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.
Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017)

Em adição, os artigos 2° e 3° da CLT dispõe os elementos que constituem a relação de emprego como sendo: prestação de trabalho por pessoa física, prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador, de modo não eventual, com onerosidade e sob subordinação ao tomador de serviços. (ROCHA; MUNIZ, 2013; CASSAR, 2018)

Vólia Bomfim, em seu livro *Resumo do Direito do Trabalho*, traz as definições de cada requisito que caracteriza a relação de emprego (CASSAR, 2018):

1. **Pessoalidade:** quanto ao empregado, o que significa que aquele indivíduo foi escolhido por suas virtudes e qualificações (formação acadêmica e técnica, perfil profissional, personalidade). Ou seja, o contrato de trabalho é firmado com uma única e determinada pessoa para exercer as atividades;
2. **Subordinação:** também denominada de dependência hierárquica, acontece quando o empregado deve obediência e sujeição às regras, orientações e normas determinadas pelo empregador inerente ao contrato, desde que dentro da legalidade e não abusivas;
3. **Onerosidade:** é constituído pelo pagamento de salário em dinheiro ou utilidade, sendo todos os contratos de trabalho de forma não gratuita, ou seja, não podem ser realizados apenas por fé, altruísmo, caridade, ideologia ou finalidade social sem qualquer lucratividade para o trabalhador;
4. **Natureza eventual ou não eventual:** significa a prestação de serviço permanente do trabalhador para o empreendimento, caracterizado como um tipo de trabalho desenvolvido de forma contínua;

Em conclusão, a subordinação e o poder diretivo não se excluem na metodologia do teletrabalho, porém há uma mudança na forma para satisfazer os parâmetros estipulados e a operacionalização técnica da prestação de serviço, conforme Rocha e Muniz (2013).

3.2 Home-Office

Dentre as várias medidas preventivas de isolamento e distanciamento social impostas pelos órgãos de saúde pública no cenário de crise sanitária da pandemia da COVID-19, tem-se o trabalho remoto ou, como é conhecido popularmente, o *home-office*.

Devido aos avanços acadêmicos e popularidade dessa nova forma de trabalho, os termos Trabalho Remoto, Teletrabalho e *Home-office* são habitualmente tidos como sinônimos.

Dessa forma, Bridi, Bohler e Zaroni (2020) afirmam que o trabalho remoto é caracterizado por ser realizado a distância e possibilitado pelas tecnologias de informação. O teletrabalho, como dito anteriormente, não possui um espaço fixo para a realização, podendo ser executado em *coworkings*, por exemplo. (BASSO; JÚNIOR, 2018). Por fim, tem-se o *home-office*, termo em inglês para trabalho em casa, realizado de forma remota e na residência do empregado. (ARAÚJO; LUA, 2020). Logo, é feita a seguinte interpretação: o trabalho à distância é o termo generalizado que comporta as formas de teletrabalho e de *home-office*.

Essas modalidades de trabalho remoto se tornaram mais frequentes nos últimos anos devido ao aperfeiçoamento e popularização de novos meios de comunicação juntamente com a chegada de novas estratégias organizacionais e gerenciais nas empresas, afirma Rocha e Muniz (2013).

Na opção conceitual adotada nesta pesquisa, será utilizada a expressão *home-office*, o qual retrata atividades laborais realizadas e suscitadas pela tecnologia de informação que sucederam a realização em casa, mediadas por aparelhos eletrônicos vinculados à internet, como computadores, smartphones, tablets, entre outros. (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020)

O *home-office* surgiu do reconhecimento de que as pessoas conseguem trabalhar sem precisar ir para escritórios, utilizando simplesmente um computador e um telefone na mesa da cozinha, sala ou em quartos mais equipados para as atividades profissionais, conforme Mello (1999).

Para Silva (2009), o *home-office* é um modelo de trabalho flexível permitido pela conectividade vivenciada nos dias atuais, a qual permitiu a maleabilidade de desempenhar processos produtivos fora dos escritórios e, assim, possibilitar a flexibilidade de tempo, espaço e comunicação, passando a ser mais que um tema tecnológico, como também social e organizacional.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2004), o *home-office* elimina o tempo e custos com viagens, e permite que o trabalhador trabalhe em horários convenientes para conciliar as responsabilidades com a família. No entanto, o *home-office* de

forma ininterrupta pode levar ao isolamento e a dificuldades para se afastar do trabalho. Para as organizações, a principal vantagem está na redução dos custos com espaço de escritório. Porém, a realização do *home-office* requer organização das atividades e do tempo, além do planejamento quanto a produtividade, disciplina e metas claras de trabalho e da vida, conforme Mello (1999).

Rocha e Amador (2018) destacam os seguintes benefícios do *home-office*: aumento expressivo da produtividade; redução de custos para as empresas; maior satisfação dos trabalhadores; diminuição do tráfego de carros nas cidades; flexibilidade de espaço e tempo de trabalho que permite maior conciliação entre os interesses e limitações pessoais e laborais.

Em concordância, Mello (1999) expõe que a possibilidade de recrutamento em outras cidades ou estados, menor *turnover* e absenteísmos de funcionários, redução de custos com escritório, ambiente de trabalho mais flexível, ganho de tempo em deslocamento e aumento do tempo com a família torna o *home-office* bastante favorável tanto para o trabalhador quanto para a empresa.

No contexto enfrentado por muitos durante a pandemia da COVID-19, o *home-office* ganhou espaço e visibilidade em diversos segmentos e setores econômicos do Brasil e do mundo. Segundo Bridi, Bohler e Zanoni (2020), a possibilidade de realizar atividades laborais de forma remota retrata um certo “privilégio”, pois contribui para o isolamento e distanciamento social, preservação dos trabalhadores, suas famílias e da sociedade como um todo, em virtude do alto potencial de contágio do novo coronavírus.

3.2.1 Efeitos da pandemia para trabalhadores de home-office

O que deveria ser uma medida preventiva para barrar os avanços da doença se tornou uma nova forma de trabalho vivenciada por muitos e, conforme Raichelis e Arregui (2021), trata-se de um conjunto de novas situações de trabalho adotadas em caráter de excepcionalidade que requerem acompanhamento crítico generalizado caracterizado como o “novo normal”.

Em maio de 2020, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou os resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD COVID19) e foi possível observar os seguintes resultados na tabela 1: a população na força de trabalho - pessoas ocupadas e desocupadas - era representada por 94,5 milhões de pessoas que destas, 84,4 milhões eram ocupados e 10,1 milhões desocupados. As mulheres representaram 43,5% da força de trabalho, dos quais 42,8% eram ocupados e 49,5% desocupados.

Tabela 1 - População residente, pessoas em idade de trabalhar, ocupados, desocupados, na força de trabalho e fora da força de trabalho na semana de referência – Brasil e Grandes Regiões – maio de 2020

| | Brasil | Norte | Nordeste | Sudeste | Sul | Centro-Oeste |
|---|---------|--------|----------|---------|--------|--------------|
| População Residente (mil pessoas) | 210 869 | 18 311 | 57 190 | 88 901 | 30 117 | 16 350 |
| Pessoas de 14 anos ou mais de idade | 169 893 | 13 836 | 45 413 | 72 879 | 24 751 | 13 014 |
| Pessoas ocupadas (mil pessoas) | 84 404 | 6 372 | 18 830 | 38 077 | 13 949 | 7 176 |
| Pessoas desocupadas (mil pessoas) | 10 129 | 786 | 2 384 | 4 673 | 1 359 | 927 |
| Pessoas na força de trabalho (mil pessoas) | 94 533 | 7 158 | 21 214 | 42 750 | 15 309 | 8 103 |
| Pessoas fora da força de trabalho (mil pessoas) | 75 360 | 6 678 | 24 199 | 30 129 | 9 442 | 4 912 |

Fonte: IBGE- PNAD COVID19 (2020).

Do total de pessoas ocupadas, 65,4 milhões (77,5%) não estavam afastados do trabalho que tinham, dentre eles 8,7 milhões (13,3%) estavam trabalhando de forma remota (*home-office*). O percentual de mulheres que trabalham remotamente foi de 17,9%, enquanto que o público masculino representou apenas 10,3%. (IBGE, 2020)

Entre as pessoas ocupadas efetivamente exercendo atividade de forma remota no Brasil, conforme tabela 2, as três maiores porcentagens encontram-se na região Centro-Oeste (Distrito Federal - 25%) e Sudeste (Rio de Janeiro - 23,8% e São Paulo - 19,7%). Ao contrário, as regiões com as menores porcentagem foram Norte (Tocantins - 6,3% e Pará - 5,7%) e Centro-Oeste (Mato Grosso - 4,5%). Trazendo para a realidade da autora da pesquisa, tem-se o Ceará, na região Nordeste, com 15,7%. (GÓES; MARTINS; SENA, 2020)

Tabela 2 - Quantidade de pessoas em trabalho de forma remota e teletrabalho potencial por estado (Em milhões de pessoas e em %)

| Estado | Número de pessoas efetivamente em trabalho remoto por estado (em milhões) | Percentual dos ocupados, por estado, em trabalho remoto | Número de pessoas em teletrabalho potencial (em milhões) | Percentual de teletrabalho potencial |
|---------------------|---|---|--|--------------------------------------|
| Distrito Federal | 0,262 | 25,0 | 0,450 | 31,5 |
| Rio de Janeiro | 1,185 | 23,8 | 2,010 | 26,7 |
| São Paulo | 3,234 | 19,7 | 6,168 | 27,7 |
| Paraíba | 0,150 | 16,4 | 0,282 | 19,8 |
| Ceará | 0,306 | 15,7 | 0,679 | 18,8 |
| Pernambuco | 0,285 | 13,0 | 0,655 | 18,8 |
| Piauí | 0,080 | 11,7 | 0,193 | 15,6 |
| Roraima | 0,017 | 10,9 | 0,045 | 21,0 |
| Amapá | 0,018 | 10,8 | 0,062 | 19,1 |
| Paraná | 0,490 | 10,7 | 1,286 | 23,3 |
| Rio Grande do Sul | 0,449 | 10,2 | 1,290 | 23,1 |
| Alagoas | 0,068 | 9,5 | 0,183 | 18,2 |
| Rio Grande do Norte | 0,086 | 9,5 | 0,272 | 20,9 |
| Goiás | 0,238 | 9,4 | 0,677 | 20,4 |
| Espírito Santo | 0,135 | 9,3 | 0,413 | 21,8 |
| Amazonas | 0,087 | 9,3 | 0,289 | 17,7 |
| Sergipe | 0,055 | 9,2 | 0,175 | 19,4 |
| Minas Gerais | 0,686 | 9,2 | 2,012 | 20,4 |

| | | | | |
|--------------------|--------------|-------------|---------------|-------------|
| Santa Catarina | 0,270 | 9,0 | 0,855 | 23,8 |
| Acre | 0,017 | 8,8 | 0,056 | 19,0 |
| Bahia | 0,280 | 7,4 | 1,058 | 18,6 |
| Mato Grosso do Sul | 0,075 | 7,2 | 0,262 | 20,3 |
| Maranhão | 0,091 | 6,6 | 0,386 | 17,5 |
| Rondônia | 0,042 | 6,5 | 0,135 | 16,7 |
| Tocantins | 0,031 | 6,3 | 0,134 | 21,0 |
| Pará | 0,113 | 5,7 | 0,555 | 16,0 |
| Mato Grosso | 0,060 | 4,5 | 0,310 | 18,5 |
| Brasil | 8,709 | 13,3 | 20,890 | 22,7 |

Fonte: Goes, Martins e Sena - IPEA (2020).

A porcentagem de pessoas ocupadas é relativamente baixa quando comparada ao total de residentes do Brasil (40,026%) e, apesar das recomendações de segurança e os mais variados benefícios divulgados, a adoção do trabalho remoto domiciliar ou *home-office* em meio a uma crise sanitária instalada pela pandemia do novo coronavírus enfrentou desafios pertinentes. De acordo com Souza (2021), o *home-office* tem gerado aumento da jornada de trabalho, falta de convívio com os colegas, sentimento de solidão devido ao isolamento, o qual pode ocasionar problemas de saúde (obesidade, ansiedade, alterações emocionais, pressão alta), sobrecarga de atividades, principalmente entre as mulheres que cuidam da casa, filhos e trabalho.

Consoante, Raichelis e Arregui (2021), declaram que o *home-office* possui alguns malefícios que merecem atenção, por exemplo é realizado em espaços inadequados (residências), transfere os custos de trabalho aos trabalhadores (wi-fi, pacote de dados, manutenção dos aparelhos, energia elétrica), gera invasão de tempo de trabalho na vida pessoal, e recai maior impacto sobre as mulheres, que assumem as responsabilidades domésticas, cuidado com os filhos, idosos e enfermos.

Segundo Araújo e Lua (2020), apesar de propiciar proteção contra a COVID-19, o estabelecimento dessa forma de trabalho em condições laborais não reguladas manifestou demandas e exigências com potencial de fomentar riscos ocupacionais e a ocorrência de adoecimento, como as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e transtornos mentais relacionados ao trabalho, o quais se intensificam com a responsabilidade, remetida aos trabalhadores(as), de providenciar as condições de trabalho e ambiente seguro para o exercício profissional. Os autores reiteram que o trabalho profissional e o de casa perderam suas delimitações temporais e espaciais e prolongaram as jornadas laborais.

4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nessa seção foi explorada a evolução do termo Qualidade de Vida no Trabalho ou QVT, os conceitos básicos para entender essa terminologia e como é percebida nas empresas. Posteriormente, demonstrou-se as práticas e os elementos que compõem o tema em questão e, por fim, abordou-se as principais mudanças que a pandemia da COVID-19 ocasionou na qualidade de vida nos trabalhos de muitos brasileiros.

4.1 Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho

A temática de qualidade de vida faz-se importante devido às mudanças abruptas causadas pela pandemia do novo coronavírus no cotidiano dos brasileiros, os quais tiveram suas vidas bagunçadas em diversos aspectos e áreas, como no trabalho profissional e doméstico, na saúde e no lazer. A partir disso, percebe-se a necessidade de entender um pouco mais sobre Qualidade de Vida, especialmente no ambiente profissional, e quais as consequências provocadas pelo modelo de trabalho *home-office* no contexto de pandemia.

Primeiramente é necessário entender o contexto em que o tema em questão surgiu, já que a evolução da qualidade de vida no trabalho possui vários marcos na história, os quais são explicados por Walton em 1973 no seu livro *Quality of Working Life: What Is It?*. Dessa forma, tem-se a legislação decretada no início do século 20 para resguardar os funcionários de acidentes de trabalho e eliminar as condições de trabalho mais arriscadas, seguida pela mobilização para sindicalização nas décadas de 1930 e 1940, enfatizando a segurança no emprego, o devido processo legal no local de trabalho e os ganhos econômicos para o trabalhador como principiantes da questão de qualidade de vida no trabalho. Nas décadas posteriores, 1950 e 1960, houve o desenvolvimento de teorias sobre uma relação positiva entre a moral e a produtividade dos trabalhadores que poderia acarretar na melhoria das relações humanas (MAMEDU, 2016, tradução nossa).

Conforme Tolfo e Piccinini (2001), o cenário da terceira Revolução Industrial trouxe à tona o interesse das organizações com o capital humano, o qual possibilitou vantagem competitiva às empresas e, por isso, fez-se necessária a implementação de ações que promovam a qualidade de vida no trabalho (QVT).

Também na década de 1950, surgiram os primeiros ensaios do movimento de qualidade de vida no trabalho através do psicólogo Eric Trist e colaboradores do *Tavistok Institute* em Londres quando iniciaram uma série de estudos que originaram a abordagem

sociotécnica em relação à organização do trabalho, com interesse na satisfação e no bem-estar do trabalhador para entender a relação entre os funcionários e as organizações. (RIBEIRO; SANTANA, 2015; TOLFO; PICCININI, 2001)

Somente na década de 60 que o movimento ganhou força e tinha como objetivo principal minimizar os efeitos negativos sobre o trabalhador e tentar alcançar um bem-estar geral a partir da conscientização da relevância de se buscar melhores formas de organizar o trabalho. (TOLFO; PICCININI, 2001) No final da década de 1960, de acordo com Mamedu (2016, p. 1326, tradução nossa), o termo qualidade de vida no trabalho tornou-se conhecido pela sociedade como uma filosofia organizacional que transita da concepção sociotécnica do trabalho ao redesenho das organizações e, finalmente, as transformações interorganizacionais, envolvendo diferentes grupos da sociedade, empresas e administração pública.

Porém, na década de 1970 que foi propriamente desenvolvida a ideia de qualidade de vida no trabalho (MAMEDU, 2016, p. 1326, tradução nossa), e logo o movimento fez-se conhecido por todo o mundo e a atenção com a saúde e bem estar dos trabalhadores se acentuou. (RIBEIRO; SANTANA, 2015)

Conforme Tolfo e Piccinini (2001), a primeira fase do movimento de qualidade de vida no trabalho perdurou até 1974, quando as preocupações econômicas (crise energética e a crescente inflação) fez com que os interesses dos funcionários ficassem em segundo lugar. Devido a perda de competitividade das indústrias norte-americanas perante os adversários japoneses em 1979, as preocupações com QVT ressurgiram e investigações de estilo gerenciais de outros países e tentativa de relacionar os programas de produtividade aos esforços com a melhoria da QVT.

Com o advento da tecnologia a partir da era da informação na década de 90, o aumento da competitividade e a intensificação da globalização, as empresas passaram a se preocupar mais com a relação de seus funcionários e o ambiente de trabalho que estavam inseridos para se manterem competitivas, alcançar produtividade e se destacar no mercado. (RIBEIRO; SANTANA, 2015)

Conforme Hassan *et al.* (2014), com a entrada no século 21 e a globalização impulsionando a economia a evoluir para serviços e tecnologias de informação, os funcionários se tornaram o bem mais importante das organizações. Atualmente as empresas com destaque no mundo globalizado são aquelas que possuem pessoas capacitadas, preparadas, motivadas, satisfeitas, proativas, com vontade de trabalhar e em busca de crescimento pessoal e profissional. (RIBEIRO; SANTANA, 2015)

Direcionando o tema em questão para o ambiente acadêmico é interessante entender quando os primeiros estudos sobre qualidade de vida no trabalho surgiram. Primeiramente, tem-se o aparecimento da visão humanística na Teoria da Administração com a elaboração da Teoria das Relações Humanas nos Estados Unidos da América em 1930, graças ao desenvolvimento das ciências sociais, sendo que a divulgação geral só acontece anos depois, no final da Segunda Guerra Mundial. Assim, a Teoria Administrativa passa a focar nas pessoas que participam das organizações, enquanto as teorias anteriores enfatizavam as tarefas (Administração Científica) e a estrutura organizacional (Teoria Clássica). (CHIAVENATO, 2003, p. 98)

Com isso, é possível perceber que a temática em questão passou por diversas fases durante os anos, sendo mais priorizada a partir da década de 90 devido aos avanços tecnológicos, informacionais e sociais, os quais levaram as empresas a voltar mais atenção aos funcionários e sua relação com o ambiente trabalhista e, desde 1930, o tema é estudado e aprimorado dentro da academia.

4.2 Conceitos e Elementos que compõem a Qualidade de Vida no Trabalho

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho abrange diversas áreas da vida dos trabalhadores no espaço laboral, como os aspectos físicos, ambientais, sociais e psicológicos que afetam a produtividade e o desempenho. O tema em questão pode ser considerado genérico, afirma Tolfo e Piccinini (2001), visto que compreende aspectos de motivação, satisfação, condições de trabalho, estilos de liderança, entre outros.

Para uma melhor compreensão sobre qualidade de vida no trabalho, é interessante entender sobre o capital humano e a Teoria das Relações Humanas de Elton Mayo, que a partir de um estudo de experimentação na fábrica de *Hawthorne* da *Western Electric Company*, em Chicago, conseguiu avaliar a relação da iluminação com a eficiências dos operários. Mayo, ao final do experimento sobre o homem e seu comportamento com as relações de trabalho em 1932, concluiu que o nível de produção é resultante da integração social; o comportamento dos indivíduos é apoiado no grupo; o comportamento dos trabalhadores está condicionado a normas e padrões sociais; grupos informais compõem a organização humana da empresa em oposição a organização formal da diretoria; as pessoas participam de grupos e estão constantemente interagindo socialmente; o conteúdo e a natureza do trabalho têm influência sobre a moral do trabalhador; e a ênfase nos aspectos emocionais. (CHIAVENATO, 2003, p. 105-107)

Além da visão social do homem proposta por Mayo, outros estudiosos desenvolveram teorias sobre a motivação dos trabalhadores no ambiente laboral, trazendo uma

abordagem mais humanística para promover a qualidade de vida no trabalho, como Abraham Maslow, com a concepção da Hierarquia das Necessidades, e Frederick Herzberg, com a Teoria dos Dois Fatores.

Maslow desenvolveu a Teoria da Hierarquia das Necessidades tendo as necessidades humanas como ponto de partida para motivação, afirmando que o homem está em contínua busca por equilíbrio, e que a motivação está ligada às necessidades externas e internas, respectivamente. (ALVES; SILVA; OLIVEIRA, 2017). Conforme McShane e Von Glinow (2014, p. 121), o modelo proposto em 1940 agrupa, no formato de hierarquia, cinco categorias bases de necessidades, por meio das quais as pessoas são motivadas a satisfazer até alcançar e atender as necessidades mais elevadas para autorrealização, como pode ser observado na figura 4:

Figura 4 - Hierarquia das Necessidades de Maslow



Fonte: MCSHANE E VON GLINOW (2014, P. 121).

Observa-se que na base da pirâmide está disposto as necessidades fisiológicas, seguido pelas necessidades de segurança, pertencimentos, estima e, por fim, no topo, tem-se a necessidade de autorrealização. Cada um dos componentes da hierarquia precisa estar satisfeito para prosseguir para a próxima categoria e, assim, atender a mais alta necessidade humana.

No livro *Motivation and Personality*, Maslow (1981) explica cada uma das necessidades da hierarquia, qual será apresentada pelo quadro 1 a seguir:

Quadro 1 - Necessidades de Maslow

| Necessidades | Entendimento |
|-----------------|---|
| Fisiológica | Existem duas linhas de pesquisa: o conceito de homeostase (estabilidade) e o apetite como indicação de carências do corpo. |
| Segurança | Estabilidade, dependência, proteção, liberdade do medo, da ansiedade e do caos, necessidade de estrutura, ordem, lei e limites. |
| Pertencimento | Necessidade de relações afetivas com pessoas no geral, busca por um lugar no grupo ou família. |
| Estima | Desejo de força, realização, adequação, competência, confiança, independência e liberdade. Assim como, desejo por reputação ou prestígio, <i>status</i> , fama, glória, reconhecimento, atenção, importância, dignidade e apreciação. |
| Autorrealização | Desejo de se tornar aquilo que potencialmente pode ser. |

Fonte: elaborado pela autora, 2022. Adaptado de Maslow (2019, tradução nossa).

Todas essas necessidades são aplicáveis à vida pessoal, mas também podem ser relacionadas à vida laboral dos trabalhadores, os quais precisam que as necessidades base sejam atendidas através de programas e melhorias na qualidade de vida no trabalho para conseguirem se tornar profissionais capacitados e realizados.

Existe também a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg de 1959, que, por meio de experimentos, constatou que as pessoas ficam insatisfeitas em ambientes de trabalho ruim devidos a questões extrínsecas e que, raramente, se satisfazem com um bom ambiente, sendo esse fator denominado de Higiene. Também descobriu que as pessoas se satisfazem intrinsecamente com o que fazem, denominando esse fator de Motivadores. (HERZBERG; MAUSNER; SNYDERMAN, 1993, p. 13-14)

O fator Higiene, o qual corresponde aos elementos ambientais, tem aplicação na introdução da flexibilidade de tempo, benefícios e introdução da tabela salarial simplificada. Já os fatores Motivadores, para aplicação prática nas organizações, foram divididos em alguns termos, como: desempenho de qualidade, reconhecimento pelas realizações (*feedback*), relacionamento com cliente, responsabilidade, avanço e crescimento. (HERZBERG; MAUSNER; SNYDERMAN, 1993, p. 14-16)

Essa teoria mostra que elementos físicos e externos influenciam a motivação e performance tanto quanto os fatores internos e pessoais dos funcionários, o que está diretamente relacionado com a qualidade de vida no trabalho.

Em concordância com as teorias apresentadas, Klein, Pereira e Lemos (2018) afirmam que o conceito e elementos que compõem a QVT são extensivos e em construção, e que ainda não existe uma conceituação única e apta para incorporar todos os elementos desse tema considerando as mais diversas áreas em que é empregado. Como cada autor tem uma concepção distinta quanto ao assunto estudado, o que ocasiona falta de concordância e definição formal, achou-se interessante apresentar a visão dos principais autores nos estudos sobre QVT no quadro 2:

Quadro 2 - Entendimentos sobre Qualidade de Vida no Trabalho

| Autor | Entendimento sobre QVT |
|-------------------------|--|
| Walton (1973) | Aborda a QVT de forma global e com um número maior de variáveis, com exceção das esferas biológicas e fisiológicas do trabalhador, enfatizando o trabalho como um todo, não somente o ambiente laboral, mas também aos aspectos da vida pessoal e que tenham influência indireta na vida do trabalhador. |
| Hackman e Oldham (1974) | Instrumento Diagnóstico do Trabalho que permite a avaliação das características do trabalho, das reações dos trabalhadores às suas atividades e ambiente laborais, e da satisfação da necessidade individual e institucional através de três variáveis: dimensões do trabalho; estados psicológicos críticos; resultados pessoais e do trabalho. |
| Westley (1979) | A QVT é analisada de acordo com quatro problemáticas da sociedade moderna que influenciam a organização e vida dos trabalhadores: econômica, política, psicológica e sociológica. E a QVT só é alcançada quando a humanização do trabalho consegue minimizar os problemas-chaves. |
| Werther e Davis (1983) | A principal preocupação é com a natureza das atividades desenvolvidas pelo trabalhador visto que ter uma boa vida profissional está diretamente relacionado com ter um cargo interessante, desafiador e compensador considerando os elementos organizacionais, ambientais e comportamentais dos cargos. |
| Nadler e Lawler (1983) | A QVT foi baseada na evolução e sucesso dos programas através de levantamento histórico a fim de definir o tema em questão em relação à maneira de pensar a respeito das pessoas, da participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhoria no ambiente de trabalho. |

Fonte: elaborado pela autora, 2022. Adaptado de Klein, Pereira e Lemos (2018); Moreira (2010).

No quadro 2 foi apresentado as diferentes vertentes utilizadas para conceituar a qualidade de vida no trabalho por autores reconhecidos por estudos e práticas nesse campo,

porém muitas outras pesquisas foram publicadas acerca do tema, mostrando a multidisciplinaridade que envolve a QVT.

Em vista a especificar a visão de Walton sobre a qualidade de vida no trabalho, tem-se:

Nos últimos anos, a expressão "qualidade de vida" tem sido usada com cada vez mais frequência para descrever certos valores ambientais e humanísticos negligenciados pelas sociedades industrializadas em prol do avanço tecnológico, da produtividade industrial e do crescimento econômico. Dentro da organização empresarial, a atenção tem sido focada na "qualidade da experiência humana no local de trabalho". (WALTON, 1973, p.11, tradução nossa)

O autor conceitua a QVT durante eventos históricos que marcaram o desenvolvimento e a definição do termo:

A frase "qualidade da vida profissional" sugere abrangência. O conceito abrange, mas é mais amplo do que, os objetivos de uma longa série de atos legislativos que começaram no início do século XX. Esses atos incluem leis de trabalho infantil, o *Fair Labor Standards Act*, que estabeleceu o dia de oito horas e a semana de trabalho de quarenta horas, e as leis de compensação dos trabalhadores que protegeram o funcionário ferido pelo trabalho e eliminaram muitas condições de trabalho perigosas. O conceito também é mais amplo do que os objetivos do movimento sindicalizado, que progrediu rapidamente nos anos 1930 e 1940, quando a ênfase foi colocada na segurança no emprego, no devido processo legal no local de trabalho e nos ganhos econômicos para o trabalhador. É mais amplo do que a noção proposta pelos psicólogos nos anos 50 de que existia uma relação positiva entre moral e produtividade e que a melhoria da relação humana levaria ao aprimoramento de ambos. Finalmente, o conceito é mais amplo do que qualquer uma das tentativas de reforma nos anos 60, como a busca pela igualdade de oportunidades de emprego e os inúmeros esquemas de enriquecimento de empregos. O conceito de qualidade de vida no trabalho nos anos 70, no entanto, deve incluir os valores que estavam no centro desses movimentos de reforma anteriores. Também deve incluir necessidades e aspirações humanas recentemente enfatizadas, como o desejo de ser um empregador socialmente responsável. (WALTON, 1973, p.12, tradução nossa)

Logo, como foi dito anteriormente, a definição de qualidade de vida no trabalho é bastante extensa e abrange diversos marcos históricos para os trabalhadores, tanto nas questões legais e judiciais, quanto na consideração das necessidades e desejos dos funcionários, assim como na tentativa contínua de melhoria nas relações entre empregador e empregado.

Para Fernandes (1996), a expressão "qualidade de vida" é associada a melhorias nas condições físicas do ambiente laboral, atendimento a reivindicações salariais, redução da jornada de trabalho, e pode ser utilizada para modificar a forma de organização do trabalho, elevar o nível de satisfação pessoal e a produtividade das empresas, como produto de uma maior atuação dos empregados nos processos referentes ao seu trabalho.

De acordo com Moreira (2010), a qualidade de vida no trabalho apresenta discussões em duas vertentes: uma preocupada com os efeitos das condições de trabalho no bem-estar dos trabalhadores; e a outra voltada para práticas organizacionais orientadas aos empregados. No próximo tópico serão apresentadas as principais práticas e modelos de qualidade de vida no trabalho aplicada nas organizações.

4.3 Práticas da Qualidade de Vida no Trabalho

Com as mais diversas e profundas mudanças que acontecem no mundo do trabalho, os temas de globalização, flexibilização, competitividade e novas formas de organização do trabalho passaram a ter bastante destaque, principalmente durante a Terceira Revolução Industrial, quando os funcionários passam a ser fonte de interesse e a propiciar vantagem competitiva para as organizações, fazendo-se necessário a elaboração e implantação de ações que promovam a qualidade de vida no trabalho. (TOLFO; PICCININI, 2001)

Conforme Garcia (2010), a QVT pode ser usada pelas empresas para valorizar a satisfação pessoal dos trabalhadores objetivando um maior comprometimento quanto aos funcionários em relação ao cumprimento das atividades e objetivos empresariais. Timossi et al. (2010), afirmam que a atenção e o cuidado com a saúde dos funcionários podem estar diretamente associados à performance da organização, por isso as intervenções das empresas no direcionamento de recursos para o desenvolvimento e manutenção de seu capital humano são de grande importância.

Uma organização proativa tende a capacitar seus funcionários, normalmente envolvendo-os mais no processo de tomada de decisão, dado que não importa quão sofisticadas e modernas sejam as atividades de negócios da organização, será excepcionalmente difícil suportar seu crescimento e eficácia se os recursos humanos não complementarem as operações. (MAMEDU, 2016, tradução nossa)

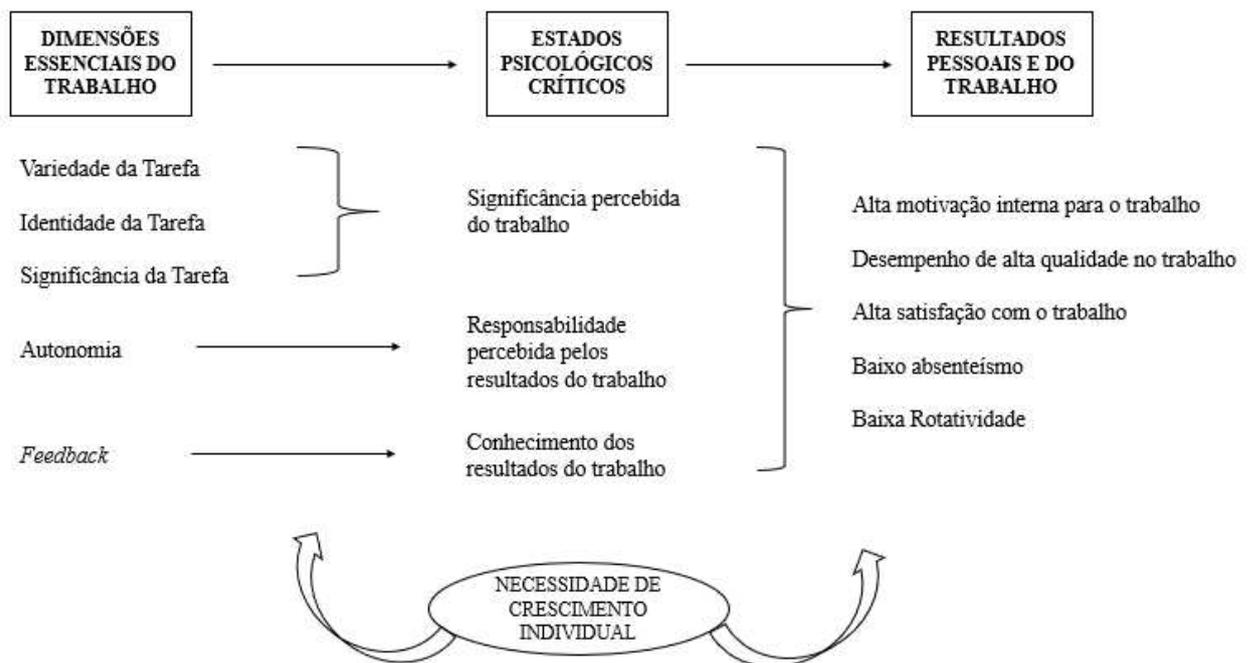
Tendo isso em vista, ao longo dos anos, muitos autores desenvolveram modelos e práticas de avaliação da qualidade de vida no trabalho, como Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1983), e, em especial para este trabalho, Walton (1973). Cada um desses autores possuem uma visão sobre o que é QVT e como deve ser desenvolvida.

A teoria de Hackman e Oldham (1974) foi baseada nos estudos e trabalhos anteriores de Turner & Lawrence (1965) e de Hackman & Lawler (1971):

Ela propõe que resultados pessoais e de trabalho (alta motivação interna, alta satisfação no trabalho, desempenho de alta qualidade e baixo absentismo e rotatividade) são obtidos quando três "estados psicológicos críticos" estão presentes (significado experimentado do trabalho; responsabilidade experimentada pelo resultados do trabalho e conhecimento dos resultados das atividades de trabalho). (HACKMAN; OLDFHAM, 1974, p. 2, tradução nossa)

Os três Estados Psicológicos Críticos devem estar presentes para que se possa alcançar resultados positivos e são criados por cinco dimensões centrais do trabalho: variedade de habilidades, identidade da tarefa e significância da tarefa são responsáveis pela significância do trabalho; alta autonomia incrementa a responsabilidade pelos resultados do trabalho; e alto feedback aumenta o conhecimento dos resultados do trabalho. A junção dessas cinco dimensões forma um cálculo para se obter o Potencial Motivador do Trabalho (HACKMAN; OLDFHAM, 1974), o qual pode ser visto na figura 5:

Figura 5 - Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa



Fonte: elaborado pela autora, 2022. Adaptado de Hackman e Oldham (1974).

A Teoria de Westley proposta em 1979, sugere que os esforços para humanizar as relações de emprego sejam direcionados para a resolução de quatro problemáticas: insegurança, desigualdade, alienação e anomia. (WESTLEY, 1979, p. 113, tradução nossa) Com isso, o autor elenca quatro indicadores fundamentais para a avaliação da qualidade de vida nas organizações: Indicador Econômico, o qual faz referência a equidade salarial e remuneração adequada, benefícios, local de trabalho, carga horária e ambiente externo; Indicador Político, diz respeito

a segurança do emprego, sindicatos, liberdade de expressão, valorização do cargo e possibilidade de relacionamento amigável/respeitável com o empregador; Indicador Psicológico, representa desenvolvimento pessoal e profissional, autoavaliação, variedade e identificação da tarefa e criatividade; por fim, Indicador Sociológico, o qual é representado pela participação nas decisões, autonomia, níveis de responsabilidade e relacionamento interpessoal. (FERNANDES, 1996; WESTLEY, 1979)

Outra teoria bastante utilizada para avaliação da qualidade de vida no trabalho foi proposta por Werther e Davis em 1983, os quais propuseram um modelo de três elementos que influenciam a natureza dos cargos e, conseqüentemente, afetam a qualidade de vida no trabalho. Os elementos organizacionais dizem respeito ao fluxo e práticas de trabalho; os elementos ambientais influenciam as condições de trabalho e envolvem habilidades, disponibilidade dos trabalhadores e expectativas sociais; e os elementos comportamentais se referem a necessidades humanas e comportamentos individuais como, autonomia, variedade e identidade das tarefas. (FERNANDES, 1996; MOREIRA, 2010; WERTHER; DAVIS, 1983)

Por fim, tem-se a Teoria de Walton, de 1973, que será o guia para o presente estudo visto que é a mais abrangente, pois compreende necessidades básicas do trabalhador, como as condições físicas, ambientais e as questões organizacionais, além de ser constituído pelo maior número de categorias, o que permite uma avaliação do trabalho como um todo.

De acordo com Pedroso e Pilatti (2011), esse modelo foi desenvolvido por oito categorias que abordam, além do ambiente laboral, os aspectos que influenciam indiretamente a vida dos trabalhadores através da forma como o trabalho é conduzido. No quadro 3 será exposto as categorias que compõem a Teoria de Walton sobre Qualidade de Vida no Trabalho:

Quadro 3 - Categorias do Modelo de Walton

| Categorias | Entendimento |
|--|--|
| Compensação justa e adequada | Equidade interna e externa; Justiça na compensação; Partilha dos ganhos de produtividade; Proporcionalidade entre salários. |
| Condições de trabalho segura e saudável | Jornada de trabalho razoável; Ambiente físico seguro e saudável; Ausência de insalubridade. |
| Oportunidade imediata de usar e desenvolver as capacidades humanas | Autonomia; Autocontrole relativo; Qualidades múltiplas; Informações sobre o processo total do trabalho. |
| Oportunidade de crescimento contínuo e segurança | Possibilidade de carreira; |

| | |
|---|---|
| | Crescimento pessoal; Perspectiva de avanço salarial; Segurança de emprego. |
| Integração social na organização do trabalho | Ausência de preconceitos; Igualdade; Mobilidade Relacionamento; Senso comunitário. |
| Constitucionalismo na organização do trabalho | Direitos de proteção do trabalhador; Privacidade pessoal; Liberdade de expressão; Tratamento imparcial; Direitos trabalhistas. |
| Trabalho e o espaço total da vida | Papel balanceado no trabalho; Estabilidade de horários; Poucas mudanças geográficas; Tempo para lazer com a família. |
| Relevância social da vida profissional | Imagem da empresa; Responsabilidade social da empresa; Responsabilidade pelos produtos; Práticas de emprego. |

Fonte: elaborado pela autora, 2022. Adaptado de Fernandes (1996).

Conforme o quadro resumo exibido, é possível perceber que, de todos os modelos apresentados, a definição de qualidade de vida no trabalho é melhor explicada e destrinchada por Walton em 1973. Cada uma das categorias possui uma força para conceituação do termo em estudo e, conforme Pedroso e Pilatti (2011), não estão dispostas em ordem de prioridade, ou seja, todas possuem a mesma importância na qualidade de vida no trabalho.

Dessa forma, tem-se a categoria **Compensação Justa e Adequada**, a qual se refere ao pagamento apropriado pertinente a atividade realizada pelo funcionário. De acordo com Walton (1973, p.12, tradução nossa), a justiça na compensação monetária faz alusão a avaliação do trabalho como determinante da remuneração atrelado a treinamentos, responsabilidades e nocividade das condições de trabalho, além da oferta e demanda por habilidades específicas que determinam o nível justo de compensação. Outra forma de justiça na compensação diz respeito a capacidade de pagamento, em que empresas mais lucrativas devem pagar mais aos seus funcionários. Ou seja, a renda adequada se refere à renda socialmente aceitável e de acordo com o mercado, e a compensação justa é relativa às atividades desempenhadas pelos trabalhadores e comparação com outras empresas.

A categoria **Condições de Trabalho Segura e Saudável** é amplamente influenciada pela legislação, ações sindicais e preocupação das organizações. Os principais aspectos desse critério são: jornada de trabalho razoável; pagamento de horas extras quando

necessário; condições físicas de trabalho que minimizem o risco de doenças e lesões; e limites de idade para determinadas atividades. Ou seja, está relacionada a não exposição dos empregados a condições laborais que sejam prejudiciais à saúde e à segurança. (WALTON, 1973, p. 13, tradução nossa)

Outra categoria é a **Oportunidade imediata de usar e desenvolver as capacidades humanas**. Esse critério visa mensurar a QVT em relação às oportunidades que o funcionário tem de pôr em prática suas habilidades e conhecimentos no cotidiano. Walton (1973, p. 13-14, tradução nossa) elencou algumas características bases: autonomia e autocontrole; múltiplas habilidades; informações sobre o processo como um todo; totalidade das tarefas; e planejamento. Todos esses pontos convergem para a promoção da qualidade de vida no trabalho, pois influenciam o ego, autoestima e desafios obtidos da própria atividade.

A **Oportunidade de crescimento contínuo e segurança** diz respeito a oportunidades de carreira. Para Garcia (2010), o foco é transferido para o incentivo dos profissionais a se manterem constantemente atualizados e otimizados através de suas atividades e cursos educacionais, para a possibilidade de concorrer a posições superiores e para a estabilidade do emprego. Walton (1973, p.14, tradução nossa) elenca alguns pontos que precisam de maior atenção na vida profissional: desenvolvimento de habilidades, aplicação prospectiva de habilidades e conhecimentos novos, oportunidade de avanço na empresa, e segurança no emprego e da renda associada ao trabalho.

A categoria **Integração Social na Organização do Trabalho** traz os âmbitos sociais e a natureza das relações pessoais como dimensões importantes para qualidade de vida no trabalho e, para o trabalhador se sentir satisfeito e ter autoestima adequada, é importante existir no clima organizacional as seguintes características: ser livre de preconceitos e aceitar o trabalhador independente dos traços, habilidades, raça, sexo, credo, origem, entre outros; igualitarismo; mobilidade ascendente; participação em grupos de trabalho; senso de comunidade; e abertura interpessoal. (WALTON, 1973, p. 15, tradução nossa).

O **Constitucionalismo na organização do trabalho** surgiu com o propósito de defender os trabalhadores contra ações arbitrárias dos empregadores. Existem alguns aspectos do constitucionalismo elencados por Walton (1973, p. 15-16, tradução nossa) que são elementos centrais para assegurar a qualidade de vida no trabalho: direito à privacidade pessoal e da família; liberdade de expressão; tratamento, remuneração, recompensas e segurança igualitária para todos; e equidade legal entre os trabalhadores.

Já a categoria **Trabalho e o Espaço Total da Vida** diz respeito ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal dos trabalhadores. Para Walton (1973, p. 16, tradução nossa):

O papel equilibrado do trabalho é definido por horários de trabalho, demandas de carreira e requisitos de viagem que não ocupam tempo de lazer e família regularmente. Da mesma forma, o equilíbrio se refere ao avanço e promoção que não exigem movimentos geográficos repetidos. (WALTON, 1973, p. 16, tradução nossa)

Por fim, tem-se a **Relevância Social da Vida Profissional**, a qual faz referência a forma como os trabalhadores veem as ações e responsabilidades sociais da empresa. Com as mudanças e avanços organizacionais, os funcionários percebem, cada vez mais, se as organizações são “socialmente responsáveis em seus produtos, eliminação de resíduos, técnicas de marketing, práticas de emprego, relações com países subdesenvolvidos, participação em campanhas políticas”, entre outros aspectos, o que impactam no valor e na carreira dos funcionários e implicam diretamente na auto estima dos trabalhadores. (WALTON, 1973, p. 16, tradução nossa).

Todas essas categorias ou critérios, como é denominado por Walton, são responsáveis por caracterizar a QVT da forma mais ampla possível e, por isso, é o modelo mais usado em pesquisas e práticas organizacionais. Como foi visto, a qualidade de vida dos trabalhadores é influenciada por elementos internos ao ser humano, mas também sofre influência ambientais, sociais e organizacionais. O modelo de Walton trouxe à tona questões sindicais e legais como fatores que também determinam a qualidade de vida profissional.

Para algumas empresas, a satisfação pessoal no trabalho, a qualidade pessoal e a valorização do capital humano estão correlacionadas ao desenvolvimento da qualidade de serviços e produtos, o que fez com que muitas organizações invistam em fatores relacionados à saúde dos colaboradores, como estilo de vida, satisfação, qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, lazer e hábitos cotidianos. (TIMOSSI *et al.*, 2010)

4.4 Mudanças na Qualidade de Vida no Trabalho durante a pandemia

No atual contexto, Ramos *et al.* (2020) afirma ser inevitável refletir acerca dos impactos na saúde e na qualidade de vida da população acarretado pelo novo coronavírus, visto que as pessoas reagem e vivenciam as situações de forma diferenciada. Diante da pandemia da COVID-19 que se alastrou por todo o mundo, uma nova forma de viver e trabalhar foi imposta para a contenção do avanço da doença, surgindo, assim, o novo normal, em que as pessoas tiveram que adaptar suas vidas e relações trabalhistas em prol da convivência social e manutenção de seus empregos. (OLIVEIRA; TOSTA, 2020)

Apesar do distanciamento e isolamento social serem estratégias importantes para o combate ao novo coronavírus e conservação da saúde física dos indivíduos é possível observar que a qualidade de vida dos trabalhadores é fortemente influenciada pelo cenário de pandemia da COVID-19, tendo em vista a reformulação da forma de trabalho em busca de um ajuste entre a atividade laboral e as atividades pessoais, que agora ocupam o mesmo ambiente. (OLIVEIRA; TOSTA, 2020). Os autores ainda afirmam que muitas empresas precisaram se adaptar para continuarem ativas na pandemia e, devido a isso, surgiram alguns problemas durante o processo de ajuste, como impactos na qualidade de vida dos trabalhadores com a ampliação do volume de atividades e extensão do horário de trabalho pelo aumento das cobranças.

Para tentar sobreviver à pandemia, muitas empresas adotaram o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que oferece ao empregado e ao empregador medidas trabalhistas para o enfrentamento das consequências da pandemia da COVID-19. O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, que faz parte do programa, só é pago após acordo entre as duas partes. (BRASIL, 2021)

A Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020, institui o programa e discorre sobre os objetivos e medidas do programa:

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos:

- I - preservar o emprego e a renda;
- II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

- I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;
- II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

A Lei e o Programa serviram como ajuda do governo para as organizações, os quais puderam continuar suas atividades pagando valores menores de salários para seus funcionários; e para os trabalhadores que conseguiram manter seus empregos e renda mensal. Além disso, o Governo Federal lançou o Auxílio Emergencial como forma de ajudar aqueles que perderam suas rendas devido à pandemia.

De acordo com o Ministério da Cidadania (2021), a primeira parcela do Auxílio Emergencial foi disponibilizada para 39,1 milhões de famílias, o que representa cerca de 36,5% da população brasileira, e o valor total investido foi de R\$ 8,9 bilhões. Esse tópico, salário, é

de grande importância para preservação da qualidade de vida dos trabalhadores, como foi visto anteriormente, e gerou impactos negativos em diversos lares brasileiros.

Outra consequência do período de pandemia vivenciado foi abordado por Souza *et al.* (2021) que constatou que a qualidade de vida dos brasileiros piorou durante a pandemia, principalmente cinco meses após o início das medidas de isolamento social. A pesquisa apresentou uma piora no estilo de vida, nas escolhas de alimentos e na frequência de atividade física no último ano, além do considerável aumento do tempo de uso de telas e dispositivos eletrônicos:

Houve diferenças significativas entre os períodos antes e durante a pandemia COVID-19, considerando a frequência do consumo de álcool, hábitos de fumar, tempo de tela, atividade física e tempo de sono. Esses resultados indicaram um aumento na frequência de consumo de bebidas alcoólicas, mas um redução da dose, aumento da frequência de fumar, mas sem diferença significativa no número de cigarros fumado por dia, um aumento no sono e tempo de tela em horas e redução da atividade física em termos de frequência e minutos semanais. (SOUZA *et al.*, 2021, p. 3)

Quanto aos impactos da pandemia para os estudantes, uma pesquisa com 11.787 estudantes universitários na China em 2021 revelou que durante o período de pandemia as taxas de leve depressão foram de 17,2% e moderada-grave de 8,7%, enquanto que leve ansiedade foi de 12,4% e moderada-grave de 5,4%. Também foi observado as taxas de recorrência de algumas anormalidades, como “ciclo de reatividade anormal” de 27,9%, “ritmo de dieta anormal” de 17,5%, “ritmo de despertar” de 28,7% e “ritmo de sono anormal” de 24,6% e, entre essas categorias, 61,2% dos participantes da pesquisa não tem nenhuma anormalidade, enquanto que 10,8% dos pesquisados possuem quatro anormalidades do ritmo circadiano. (TAO *et al.*, 2021, tradução nossa)

Em adição ao que foi exposto, uma pesquisa realizada por Nunes (2021) mostrou que sentimentos negativos foram evidenciados em muitos dos participantes da pesquisa, sendo a tristeza (37,7%), ansiedade (72,6%), insegurança (57,5%), estresse (60,4%), desânimo (67%), medo (27,4%), angústia (38,7%), solidão (16,0%), incapacidade (45,3%), falta de motivação (67,9%), preocupação (70,8%), confusão (46,2%), raiva (23,6%) e cansaço (60,4%) as opções mais apontadas na pesquisa. Além disso, dos 464 participantes, 43,4% trabalharam durante a pandemia, e destes, 37,5% permaneciam mais de 40 horas semanais trabalhando, o que possibilita a interpretação das dificuldades de adaptação às rotinas de estudo e trabalho remoto que exige tempo, organização e autonomia.

Todos esses fatores que tiveram uma piora durante a pandemia da COVID-19 na vida das pessoas também impactou na qualidade de vida no trabalho daqueles que tiveram a possibilidade de trabalhar remotamente de casa.

Em concordância, a partir da 15ª edição do Índice de Confiança Robert Half (ICRH, 2021), percebeu-se que as incertezas sobre o fim da pandemia, os desafios do trabalho remoto, e a redução de descanso e férias resultaram em níveis expressivos de estresse nos profissionais brasileiros. Assim, 76% dos profissionais empregados passaram a trabalhar de forma remota e um ano após o início da pandemia, o equilíbrio entre qualidade de vida e trabalho melhorou para 48% dos respondentes, piorou para 26% deles e se manteve igual para os outros 26%. Para os grupos que perceberam piora ou equilíbrio em relação a qualidade de vida no trabalho (52% dos entrevistados), os principais motivos foram a piora na saúde mental (32%), falta de contato próximo com equipe (16%) e espaço físico inadequado (10%).

Através de uma pesquisa sobre as condições dos trabalhadores durante a pandemia da COVID-19 elaborada por Bridi, Bohler e Zanoni (2020) foi possível obter os seguintes resultados: aumento de horas diárias trabalhadas variou de 16,11% para 34,44%, apresentando um aumento de 113,69% de trabalhadores que executam suas atividades laborais por mais de 8 horas diárias no trabalho remoto; o ritmo de trabalho ficou mais acelerados no *home-office* para 48,45% dos respondentes; e a qualidade do trabalho no ambiente presencial é melhor ou igual ao trabalho realizado remotamente para 87,2% dos entrevistados.

Das 906 respostas válidas, 654 (72,18% do total) respondentes apontaram as questões que mais dificultaram o trabalho remoto, sendo a falta de contato com os colegas de trabalho (60,55%), mais interrupções (54,59%) e dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional (52,91%). Em contrapartida, as principais facilidades do *home-office* são: flexibilidade de horários (69,09%), deslocamento (66,23%) e menor preocupação com a aparência (58,61%).

Por fim, diante dos estudos apresentados, percebe-se que a pandemia do novo coronavírus e a nova forma de trabalho utilizada para conter os avanços da doença impactaram diretamente na qualidade de vida de muitos trabalhadores brasileiros, os quais relatam problemas com aumento da carga horária, ritmo de trabalho acelerado, piora na saúde mental e dificuldade em separar vida profissional do pessoal. Para os brasileiros que estudaram e trabalharam em casa durante esses anos de pandemia, as consequências percebidas foram, principalmente, relacionadas aos aspectos psicológicos, como cansaço, ansiedade e depressão, assim como aumento da quantidade de horas trabalhadas que impactam no rendimento dos estudos.

5 METODOLOGIA

Nesta seção foram explicitados os procedimentos metodológicos utilizados na orientação das etapas necessárias para o desenvolvimento da pesquisa. Primeiramente tem-se a apresentação do tipo de pesquisa e a forma como se deu a coleta dos dados. Depois foi demonstrado a primeira aplicação prática do método de coleta escolhido em formato de pré-teste e, em seguida, os sujeitos da pesquisa. Por fim, foi exposto o método de análise escolhido para obtenção dos resultados da pesquisa.

5.1 Tipologia da Pesquisa

Segundo Moresi (2003) e Prodonov e Freitas (2013), existem várias formas de classificar a pesquisa levando em consideração a natureza, a finalidade, os procedimentos técnicos e a forma de abordagem do problema, e essas tipologias não são mutuamente exclusivas.

Assim, quanto à natureza, a pesquisa pode ser classificada como Básica, quando produz conhecimento novo e útil que possibilite o progresso da ciência sem aplicação prática programada; e Aplicada, quando é feita justamente para aplicação prática com o intuito de solucionar problemas específicos (MORESI, 2003). Observa-se que a presente pesquisa é do tipo básica por tratar de assuntos novos, não ter aplicação prática e possibilitar análise do tema em questão sobre a perspectiva de diferentes indivíduos.

Em relação à finalidade, Gil (2008) classifica a pesquisa em Exploratória, Descritiva e Explicativa. Para o autor, a pesquisa Exploratória objetiva oportunizar uma visão mais global sobre um determinado fato, com a intenção de desenvolver, esclarecer e modificar princípios e ideias para elaboração de problemas concisos. Já a pesquisa Descritiva é caracterizada pelo emprego de técnicas normatizadas de coletas de dados com a finalidade de detalhar características de determinada população ou fenômeno. Por fim, tem-se a pesquisa Explicativa pautada em reconhecer fatores que especificam ou colaboram para ocorrência dos fenômenos com o intuito de explicar a razão dos acontecimentos. Dentre as opções, a pesquisa se classifica como exploratória e descritiva pelo levantamento de dados sobre o tema em questão em junção a uma técnica padronizada de coleta, análise e interpretação de dados.

Os procedimentos técnicos para obtenção das fontes utilizadas na pesquisa podem-se classificar de diversas formas, mas Severino (2013) afirma que a pesquisa pode ser Bibliográfica, de Laboratório ou de Campo.

A pesquisa Bibliográfica diz respeito a estudo baseado em dados secundários de revistas, artigos, livros e jornais, ou seja, materiais acessíveis ao público (MORESI, 2003), principalmente por meios eletrônicos, e tem como característica principal o campo para a coleta de dados ser a própria bibliografia sobre o assunto que se pretende investigar (TOZONI-REIS, 2009). A pesquisa de Laboratório é realizada em locais próprios para experimentações, visto que em campo não seria possível (MORESI, 2003), utilizando mecanismos de observação e manipulação experimental para gerar circunstâncias adequadas para seu tratamento (SEVERINO, 2013). Já a pesquisa de Campo pode ser explicada como uma investigação empírica executada no espaço em que se dispõe os elementos para explicar um fenômeno (MORESI, 2003) e é determinada pela ida ao campo e aos espaços para coleta de dados, com o objetivo de entender os fenômenos que ali ocorrem (TOZONI-REIS, 2009). E, para fins práticos, a pesquisa se classifica como bibliográfica devido a utilização de recursos secundários para explicação dos temas abordados, e de campo devido ao levantamento de dados primários com intuito de observar na prática o que foi teorizado.

Quanto à forma de abordagem do problema, a pesquisa se divide em Quantitativa e Qualitativa. A primeira possibilidade, de acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 69):

“considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão etc).

Já a abordagem qualitativa, para os autores:

“considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivos e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Esta não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave.” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 70)

Mediante ao que foi exposto, para a realização do presente estudo optou-se pela produção de uma pesquisa qualitativa para melhor interpretação da percepção subjetiva da amostra utilizada para a pesquisa.

Com isso, elegeu-se aplicar o método da entrevista para a obtenção de dados necessários para legitimar a pesquisa devido à complexidade das respostas que levam em consideração a vivência e o cotidiano dos participantes durante a pandemia da COVID-19, pois, conforme Gil (2008), essa técnica possibilita aquisição de dados mais profundos e subjetivos

do comportamento humano, assim como maior flexibilidade quanto a explicação das perguntas e adaptação aos caminhos que as respostas do entrevistado levam.

O tipo de entrevista utilizada foi a semiestruturada, a qual, de acordo com Lakatos e Marconi (2003, p. 197), geralmente possui perguntas abertas e que podem ser melhor exploradas, visto que o entrevistador tem liberdade para conduzir cada entrevista da forma mais adequada para cada entrevistado e, conforme Severino (2013, p. 108) “De preferência, deve praticar um diálogo descontraído, deixando o informante à vontade para expressar sem constrangimentos suas representações.”

Dessa forma, foram elaboradas 18 perguntas definidas com base nos oito critérios de classificação da Qualidade de Vida no Trabalho proposta por Walton em 1973 e com as principais consequências da pandemia da COVID-19 para os estudantes que trabalharam de *home-office* durante esse período.

O roteiro da entrevista é composto por perguntas socioeconômicas padronizadas e, posteriormente, por blocos de perguntas baseadas nos critérios de Walton. As primeiras cinco perguntas do roteiro foram elaboradas de acordo com os critérios Compensação justa/adequada e Condições de trabalho segura/saudável. As quatro perguntas posteriores tiveram as categorias de Oportunidade imediata de usar e desenvolver as capacidades humanas e Oportunidade de crescimento contínuo e segurança como guia. As outras quatro perguntas compuseram o bloco das categorias Trabalho e o Espaço total da vida e Integração social na organização do trabalho. O restante das perguntas ficou dispostas em cada um dos critérios remanescentes, sendo: 2 para Constitucionalismo na organização do trabalho; e 1 para o critério de Relevância Social da vida profissional. Por fim, foi perguntado sobre os benefícios do *home-office*, a possibilidade de continuar com esse modelo de trabalho no pós pandemia e como se deu o período de pandemia, aulas online e *home-office* ao mesmo tempo.

As entrevistas foram conduzidas após o consentimento dos entrevistados obtido através do registro na Carta de Apresentação enviada para cada participante que se encontra nos anexos da pesquisa. Essa permissão para a gravação das entrevistas foi necessária para posterior análise das informações e utilização dos dados coletados, tendo os nomes dos participantes e identificação das empresas ocultadas. As entrevistas foram realizadas via plataforma Google Meet e, em seguida, transcritas para compor o corpo da pesquisa.

5.2 Pré Teste

Foram realizadas entrevistas preliminares para a validação e ajustes das perguntas utilizadas, da forma de abordagem e dos sujeitos de pesquisa, visto que, para Gil (2008, p. 134), o pré-teste é utilizado como elemento para apontar possíveis falhas na produção do roteiro de perguntas ou questionário, por exemplo a complexidade das questões, imprecisão na redação, desnecessidade das questões, constrangimentos ao informante, exaustão, entre outras imprecisões.

O pré-teste foi aplicado com estudantes de administração da Universidade Federal do Ceará sem limitação de cargos e cursos, estando dois dos três entrevistados na posição de estágio durante a pandemia. Não houve preocupação em aplicar o pré-teste em uma quantidade maior de voluntários, visto que os participantes se encaixavam no perfil delimitado a priori, conforme quadro 4:

Quadro 4 - Perfil dos respondentes do pré-teste

| Nome | Idade | Estado Civil | Função/Cargo | Tempo de home-office |
|-----------|---------|--------------|--------------|----------------------|
| Suíça | 24 anos | solteiro | estagiário | 3 meses |
| Austrália | 24 anos | solteiro | assistente | 5 meses |
| Canadá | 24 anos | solteiro | estagiário | 4 meses |

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A princípio a entrevista seria aplicada com quaisquer estudantes que tiveram aulas online e trabalharam de *home-office* durante a pandemia. Porém, percebeu-se a necessidade de delimitar os sujeitos da pesquisa para estudantes universitários que trabalhavam de carteira assinada, visto que cargos de estágio não compreendem todas as categorias propostas na teoria da Walton e as respostas não foram satisfatórias. Também restringiu-se o público para aqueles que tiveram aulas online durante o segundo semestre de pandemia da COVID-19, pois durante muitos meses as universidades foram fechadas e a possibilidade de aulas remotas ainda não havia sido explorada. Além disso, delimitou-se ao curso de administração da UFC os entrevistados que participaram das entrevistas devido, principalmente, à disponibilidade e facilidade de acesso.

Com a aplicação prática das perguntas, notou-se que era mais adequado optar pelo tipo de entrevista semiestruturada para que fosse possível uma coleta eficiente de dados para a análise de percepção, visto que esse formato permite mudança e adição de perguntas. Além

disso, observou-se a necessidade de modificação de algumas perguntas que possuíam o mesmo sentido e passavam a impressão de estarem repetidas.

Ao fim do pré-teste, o roteiro de entrevista foi finalizado com três perguntas sociodemográficas e 19 perguntas referente às oito categorias de Walton e ao modelo de trabalho *home-office* que poderiam ser rearranjadas no decorrer das entrevistas.

5.3 Método de análise de Dados

Dados provenientes de abordagens qualitativas são analisados de forma diferente das pesquisas quantitativas, as quais já possuem softwares estatísticos para isso, sendo nas pesquisas qualitativas comumente utilizada a análise de conteúdo para obtenção dos resultados. (SILVA; FOSSÁ, 2013)

De acordo com Sousa e Santos (2020), a análise de conteúdo orienta os pesquisadores a respostas verídicas e confiáveis para a pesquisa de cunho qualitativo através da descrição e explicação do conteúdo investigado, o qual é submetido a sistematização e classificação precisa dos dados.

Bardin (1977, p. 38) define a análise de conteúdo como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” e explica que a intenção da análise de conteúdo é a "inferência de conhecimentos relativos às condições de produção (ou, eventualmente, de recepção), inferência esta que recorre a indicadores (quantitativos ou não).”

Assim, é perceptível que a análise de conteúdo objetiva transcender as incertezas e realçar a interpretação dos dados coletados visto que é definida como um conjunto de técnicas de análise de comunicações. (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011)

Para este trabalho, optou-se por utilizar a análise de conteúdo proposta por Bardin (1977), o qual divide-a em três fases cronológicas aplicadas aos dados coletados, conforme figura a seguir:

Figura 6 - Etapas em ordem cronológica do método de Análise de Conteúdo de Bardin



Fonte: adaptado de Bardin (1997). Elaborado pela autora, 2022.

Na primeira etapa tem-se a Pré-Análise, a qual corresponde, basicamente, à organização dos dados. Conforme Silva e Fossá (2013), é nessa fase que é realizada a leitura geral do material coletado para sistematização e posterior análise. Foi nessa fase que o material coletado foi transcrito para o programa Excel e observado se havia necessidade de realizar mais entrevistas ou descartar algumas com problemas de áudio ou que foram interrompidas.

Na segunda etapa da análise de conteúdo tem-se a Exploração do Material, a qual consiste na "administração sistemática das decisões tomadas" (BARDIN, 1977) e "operações de codificação, decomposição ou enumeração, em função de regras previamente formuladas" (BARDIN, 2016). Ou seja, compreende-se que é nessa fase que acontece a codificação dos recortes do texto em unidades de registro e de contexto e o agrupamento das informações em categorias. Para essa fase, utilizou-se como unidade de registro as oito categorias propostas por Walton (1973) que conceituam a Qualidade de Vida no Trabalho e que servem como objeto de estudo. Já para as unidades de contexto, foi realizado o desmembramento de cada uma das oito categorias em unidades menores de conceituação e verificado a relação de causa e efeito entre elas, estabelecendo onde as principais consequências da pandemia poderiam se apresentar e quais os principais impactos para a qualidade de vida no trabalho de estudantes que fizeram *home-office* no período da pandemia.

Quadro 5 - Análise de Conteúdo de Bardin (1977): Etapa de Codificação

| Categorias de Walton (1973) | Onde as consequências da pandemia se apresentaram | Como os impactos da pandemia se apresentam |
|------------------------------------|--|---|
| Compensação justa e adequada | Remuneração | Redução dos salários |
| | | Ajuda de custo na pandemia |
| Condições de trabalho segura e | Ambiente de trabalho | Local certo para trabalhar |

| | | |
|--|-------------------------|---|
| saudável | | Interrupções |
| Oportunidade imediata de usar e desenvolver as capacidades humanas | Autonomia | Rigidez nas atividades |
| | Atividades laborais | Aumento no número de atividades |
| Oportunidade de crescimento contínuo e segurança | Crescimento pessoal | Redução na busca por capacitação |
| | Insegurança | Possibilidade de demissão |
| Trabalho e o espaço total da vida | Carga horária | Aumento da carga horária de trabalho |
| | | Dificuldade de distinguir entre vida pessoal e profissional |
| | Saúde mental | Adoecimento mental |
| Integração social na organização do trabalho | Isolamento social | Redução do relacionamento com colegas de trabalho |
| Constitucionalismo na organização do trabalho | Privacidade pessoal | Sobrecarga da vida pessoal e profissional ocupando o mesmo ambiente |
| | Desamparo trabalhista | Falta de metodologias de acompanhamento durante a pandemia |
| Relevância social da vida profissional | Responsabilidade social | Falha no tratamento de funcionários que tiveram COVID-19 |

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Foi a partir dessa relação, relatada no Quadro 4, que houve a análise interpretativa de como tais fenômenos, na perspectiva de estudantes de administração que trabalharam de casa durante a pandemia da Covid-19, se relacionavam com as oito categorias de Walton (1973) que definem o conceito de QVT e foram percebidos durante o período de *home-office*.

A última fase é de Tratamento dos Resultados, Inferências e Interpretação que consiste na investigação das diversas categorias criadas na fase anterior por meio da sobreposição de cada uma delas, objetivando coletar conteúdos explícitos e ocultos perante o material coletado, afirma Mozzato e Grzybovski (2011). Nessa fase os materiais foram analisados conforme as respectivas categorias de Walton (1973) e observado os impactos da pandemia para a qualidade de vida no trabalho na perspectiva dos entrevistados, além de seus pontos de vista sobre a modalidade *home-office* para o futuro do trabalho.

5.4 Sujeitos da Pesquisa em Estudo

Os sujeitos da pesquisa são universitários que tiveram aulas online durante o período de pandemia devido ao decreto de isolamento para evitar a dispersão do coronavírus e que conseguiram continuar trabalhando na modalidade de *home-office*. E, a partir do pré-teste aplicado, delimitou-se os sujeitos como sendo universitários do curso de administração da Universidade Federal do Ceará e que trabalharam no regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - carteira assinada - durante a pandemia da COVID-19 devido ao maior grau de responsabilidade e carga horária que possuíam.

O critério utilizado para a quantidade de sujeitos da pesquisa foi a especificidade da amostra, não limitando a um número exato de entrevistas, pois, conforme Rego, Cunha e Meyer Jr (2018), pesquisas com sujeitos bem definidos e específicos - estudantes de administração da UFC que trabalharam de carteira assinada durante a pandemia da COVID-19 - requerem amostras mais homogêneas e, conseqüentemente, de menor dimensão. Além disso, a qualidade das respostas obtidas em conjunto atinge saturação teórica, uma vez que a obtenção de novas entrevistas não acrescenta novas informações devido à forte correspondência entre a teoria e a prática obtida nas 10 entrevistas. (REGO; CUNHA; MEYER JR, 2018)

O perfil dos respondentes, como pode ser observado no quadro 5, é de estudantes entre 23 e 29 anos, em cargos diversos da área administrativa de empresas privadas e com uma variedade temporal de *home-office* durante a pandemia.

Devido a pessoalidade do conteúdo obtido nas entrevistas, foi decidido ocultar qualquer informação íntima do entrevistado, como nome, organização que trabalhou na pandemia ou alguma atividade passível de identificação da empresa e do entrevistado. Sendo assim, conforme exposto no quadro 6, a identidade dos entrevistados foi trocada por nomes de países.

Quadro 6 - Perfil dos respondentes da entrevista

| Data da entrevista | Nome | Idade | Função/Cargo | Tempo de <i>Home-office</i> |
|--------------------|----------|-------|---------------------------------------|-----------------------------|
| 13/08 | Chile | 25 | Assistente administrativo | 2 meses |
| 13/08 | Noruega | 24 | Analista de operações | 12 meses |
| 13/08 | Colômbia | 25 | Assistente de inteligência de mercado | 22 meses |
| 13/08 | Jordânia | 27 | Assistente administrativo | 13 meses |
| 13/08 | Espanha | 25 | Suporte técnico bilíngue | 7 meses |
| 13/08 | México | 24 | Diretor | 1 mês |

| | | | | |
|-------|-----------|----|-------------------------|----------|
| 20/08 | Alemanha | 23 | Agente de CX | 3 meses |
| 20/08 | Dinamarca | 24 | Analista de compras | 1 mês |
| 27/08 | Japão | 23 | Consultor comercial B2B | 14 meses |
| 31/08 | Itália | 29 | Auxiliar de Trade MKT | 2 meses |

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Ao todo 47 pessoas foram contatadas via Instagram, delas 17 não se encaixavam nos critérios estabelecidos, 20 não responderam e 10 participaram da entrevista nos dias de aplicação, os quais foram estabelecidos para alinhar a disponibilidade de tempo da autora e dos participantes. Dessa forma, nos dias 13, 20, 27 e 31 de agosto foram realizadas todas as entrevistas, com média de 20 minutos cada, respeitando o perfil dos entrevistados.

No tópico a seguir será apresentado os resultados alcançados com as entrevistas de acordo com as oito categorias de Walton (1973) estabelecidas para a análise de conteúdo. As respostas do pré-teste não foram levadas em consideração devido a divergência com o sujeito de pesquisa delimitado.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção foram apresentados os resultados das entrevistas, dando destaque a falas que poderiam enriquecer a discussão sobre o tema em estudo. Também foram analisadas as perspectivas a partir da técnica de Bardin, relacionando a teoria apresentada com a realidade projetada pelo campo estudado.

6.1 Compensação justa e adequada

As perguntas relacionadas às categorias de Walton (1973) se iniciaram com o questionamento se os entrevistados consideravam seus salários justos e adequados e as respostas foram divididas: 6 participantes disseram que não concordavam com a remuneração que recebiam no período de pandemia e *home-office*; e 4 deles disseram que concordavam.

Aqueles que não consideravam o salário justo e adequado tiveram o aumento da carga horária de trabalho como um dos principais determinantes, visto que, por já estarem em casa, muitos se viam trabalhando mais de oito horas por dia, como foi dito por Japão:

“Não, porque quando você está de *home-office*, querendo ou não, às vezes você estica mais a jornada de trabalho. Então assim, eu **me via trabalhando às vezes 10 horas** e não era por pressão da empresa, era **porque eu já estava naquele ambiente e sem perceber acaba esticando.**” (Japão; grifos feitos pela autora)

No caso do Chile a situação era diferente, pois o aumento da carga horária acontecia devido a ampliação no número de atividades:

“Não era justo, sem contar que no *home-office*, às vezes, 19:00 da noite minha chefe me ligava - tinha muita a questão de **‘ela não está aqui, está de *home-office* então posso ligar a qualquer momento**’”. (Chile; grifos feitos pela autora)

Aqueles que concordavam com seus salários durante a pandemia alegavam que para as atividades que eram responsáveis, a renda que recebiam era condizente e dois dos entrevistados receberam ajuda de custo para as despesas do *home-office*, conforme Itália:

“Sim. As minhas atividades, anteriormente, se parar para pensar, eu conseguiria fazer de *home-office* caso não existisse o COVID-19 na época - **eu trabalhava basicamente pelo computador, não precisava estar presente para movimentar os processos**, eram mais atividades que utilizavam excel, programas da empresa. Então, pelo salário que eu recebia eram tranquila as atividades.” (Itália; grifos feitos pela autora)

Também foi perguntado aos entrevistados se eles participaram do grupo de pessoas que tiveram o salário reduzido ou pararam de receber por conta das dificuldades econômicas acarretadas pela pandemia. E a resposta foi unânime, todos eles receberam suas remunerações normalmente como acontecia no trabalho presencial.

O questionamento foi levantado devido ao grande número de brasileiros que fizeram acordos trabalhistas para redução da jornada e dos salários ou que tiveram seus contratos suspensos em meio a pandemia, o qual correspondeu a 11,7 milhões de brasileiros, equivalente a 36% dos trabalhadores formais do setor privado do mercado de trabalho da época, como foi visto em matéria publicada pelo G1 (2020). E também com o objetivo de verificar se os estudantes entrevistados participaram do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda ofertado pelo governo brasileiro, o qual foi explicado anteriormente.

6.2 Condições de trabalho segura e saudável

Essa categoria corresponde a jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável e ausência de insalubridade. Tendo isso em vista, foi perguntado aos entrevistados se eles receberam algum tipo de ajuda em relação aos equipamentos tecnológicos que precisavam utilizar para exercer suas atividades laborais e, para alguns deles, foi disponibilizado o notebook, mouse, fone de ouvido e teclado. Algumas empresas disponibilizaram até acessórios ergonômicos, como cadeiras. Porém, outras companhias não ofereceram nada para comportar o trabalhador nessa nova modalidade de trabalho ou somente disponibilizaram o básico, como notebook.

Outro ponto debatido nessa categoria foi a localização para realização das atividades laborais com o intuito de entender se os entrevistados possuíam locais certos e adequados para trabalhar. Muitos deles afirmaram que possuíam escrivaninha e cadeira dentro do quarto, mas alguns passaram por mais dificuldades quanto a isso, como no caso da Espanha:

“Na época foi horrível, eu não tinha local adequado. Lá em casa eu ficava na mesa de jantar, só mudando as pontas. Mas era muito ruim porque era de frente a cozinha, aí quando minha mãe estava em casa ficava entrando e saindo. **Para me adaptar foi bem ruim porque não tinha local adequado.**” (Espanha; grifos feitos pela autora)

Para Alemanha a situação também foi complicada visto que precisava dividir um espaço pequeno com um parente para conseguir trabalhar: “Eu ia para um cômodo que fosse mais conveniente, pois como não tinha cômodo separado, eu ia para onde minha mãe não estava.”

Também foi questionado sobre o quão frequente os entrevistados eram interrompidos ou precisavam se ausentar das atividades laborais para atender alguma demanda de casa. Quase todos relataram alguma coisa ou alguém que atrapalhava-os, seja parente que não entendia que eles estavam trabalhando mesmo estando em casa, vizinho fazendo barulho, carteiro com alguma encomenda ou até atividades domésticas, algo sempre distraía os participantes, como nos casos da Itália e da Colômbia:

“Sempre me distraía, acabava tendo que ir resolver alguma coisa, **parava para fazer o almoço**, porque na época a entrega de alimentação estava um pouco complicada. Então eu **parava de instante em instante para fazer alguma coisa que era necessário.**” (Itália; grifos feitos pela autora)

“No início era muito frequente, umas 3 até 4 vezes no dia, **porque a minha mãe e as pessoas da minha casa ainda não entendiam que eu estava em casa, mas estava trabalhando.** Mas em determinados pontos eu trancava a porta do meu quarto e pedia que se fosse algo urgente avisasse pelo *whatsapp* que se eu pudesse eu atenderia, caso contrário não.” (Colômbia; grifos feitos pela autora)

Logo, em concordância com o que foi visto nas entrevistas e apresentado por Bridi, Bohler e Zanon (2020) na pesquisa sobre as condições dos trabalhadores na pandemia, a quantidade de interrupções no horário de trabalho realmente aumentaram no *home-office*, tendo 54,59% das respostas dos 654 participantes coincidindo com o que foi obtido nessa pesquisa.

6.3 Oportunidade imediata de usar e desenvolver as capacidades humanas

Com o intuito de entender como se deu o trabalho no *home-office*, foi perguntado se no período da pandemia as atividades laborais ficaram mais rígidas e se houve a perda de autonomia para tomada de decisões. Para seis entrevistados, as atividades continuaram as mesmas e até ganharam mais autonomia para algumas decisões, como afirma Itália: “não, pelo contrário, eu tive mais autonomia para exercer minhas decisões. Quando tinha algo muito sério que eu precisava conversar com o gerente/chefe, eu mandava mensagem no *whatsapp* e resolvia.”

Para aqueles que perceberam uma maior rigidez e perda de autonomia nas atividades, as mudanças se deram devido a distância que o *home-office* proporciona para com os colegas de trabalho e gerências, como no caso do Chile:

“Perdi autonomia sim, acho que na verdade eu ficava com as demandas muito mais amarradas. Porque se eu estou na empresa, eu chego e falo com a pessoa que eu preciso falar, se eu estou em casa não tem como ser direta, posso ligar, mas se não me atender ou não responder no *whatsapp* não dá em nada. **Realmente você perde**

autonomia por não conseguir dar prosseguimento nas suas atividades como se dá no presencial.” (Chile; grifos feitos pela autora)

Além disso, a dificuldade de adaptação a esse novo regime de trabalho torna as atividades laborais e o gerenciamento mais difíceis e distintos para cada empresa, conforme Noruega, Espanha e Alemanha:

“Sim, pois na empresa eles não tinham esse regime de *home-office*, **tiveram que se adaptar por conta da pandemia, então eles não sabiam como gerir um time de forma remota**, não tinham plataformas, formatos que eles soubessem para gerir um time remotamente. **Foram muitos erros e acertos, tinha muito microgerenciamento, muito em cima dos funcionários o tempo todo, às vezes eram mais interrupções do meu chefe do que de gente de casa.**” (Noruega; grifos feitos pela autora)

“Sim, **na época ficou mais rígido porque eles pensavam que se não ficassem rígidos a gente não ia produzir [...]**. Estava muito sobrecarregado, muito estressante. Eles faziam feedbacks nada a ver, dizendo que a pessoa não estava entregando e **eu fazendo todas as minhas coisas e eles dizendo que era insuficiente.**” (Espanha; grifos feitos pela autora)

“**Me sentia mais cobrada no trabalho, no sentido de ter que mostrar que eu realmente estava trabalhando.** Acho que a empresa não tinha tanta confiança nos funcionários e acabava tendo uma vigilância maior. [...]” (Alemanha; grifos feitos pela autora)

Como foi visto, a adaptação ao *home-office* levou a erros e acertos por parte dos altos cargos, os quais não compreendiam a melhor forma de gerenciar seus times remotamente, tornando as atividades mais rígidas, demandando um maior número de entregas e cobrando por demandas que não eram realizadas no regime presencial.

Posteriormente foi perguntado se os participantes perceberam o aumento no número de atividades e responsabilidades durante o período da pandemia e observou-se um empate nas respostas, em que metade dos respondentes afirmaram que houve o aumento no número de atribuições e a outra metade continuou com a mesma quantidade de atividades laborais que exerciam no modelo presencial.

Para Noruega e México, o aumento das atividades e responsabilidades se deu por conta da sobrecarga de outros setores, como afirmam:

“Sim, porque **tive que fazer mais parte do gerenciamento do time em si, que era algo que eu não fazia tanto antes, porque a coordenação do time estava sobrecarregada**, então eu tive que ajudar com isso. Já acabei tendo que absorver um pouco dessa responsabilidade.” (Noruega; grifos feitos pela autora)

“Sim, aumentou porque **com mais frequência o pessoal adoecia, então eu tinha que suprimir as atividades de outra pessoa**, mas fora isso não teve aumento de atividades.” (México; grifos feitos pela autora)

A maior diferença entre os dois eram as posições que ocupavam nas empresas que trabalhavam: Noruega era analista de operações e precisou ajudar outro departamento da companhia; já México era diretor e precisou exercer atividades de seus funcionários para que os processos da empresa não ficassem parados ou em atraso.

Dessa forma, em conformidade com os achados da pesquisa de Nunes (2021) em que de 464 participantes, 43,4% trabalharam durante a pandemia, e destes, 37,5% permaneceram mais de 40 horas semanais trabalhando, é possível observar as dificuldades de adaptação às rotinas de trabalho remoto, as quais exigem tempo, organização e autonomia tanto dos funcionários quanto das empresas.

6.4 Oportunidade de crescimento contínuo e segurança

Nessa categoria, foi perguntado como a pandemia impactou na busca por capacitação dos participantes e percebeu-se que alguns deles se sentiam desanimados e sem motivação para buscar capacitação em outras áreas além da faculdade, como é perceptível no relato de Noruega:

“[...] eu estava trabalhando online, fazendo faculdade online e adicionar mais um curso online em cima disso ficava muito cansativo. Nesse sentido impactou com certeza, **eu passei um bom tempo sem ter ânimo e cabeça para fazer coisas por fora**, além das coisas obrigatórias da faculdade. [...]” (Noruega; grifos feitos pela autora)

Ou seja, os entrevistados passavam a maior parte dos dias na frente do computador ou do celular para conseguir trabalhar, estudar e socializar com os amigos e parentes, gerando um certo desânimo para buscar capacitação por fora da graduação, como pode ser visto também na pesquisa de Souza *et al.* (2021), a qual relatou uma piora no estilo de vida, nas escolhas de alimentos e na frequência de atividade física no último ano, além do considerável aumento do tempo de uso de telas e dispositivos eletrônicos. Em adição, na pesquisa de Nunes (2021), foram apontados os sentimentos de desânimo (67%), incapacidade (45,3%) e falta de motivação (67,9%) nos 464 respondentes.

Quanto às inseguranças do período de pandemia, foi questionado se os participantes da pesquisa sentiram, em algum momento, que tinham a possibilidade de serem demitidos. As respostas ficaram divididas, mas para aqueles que perceberam a possibilidade de demissão, o principal motivo foi a economia no cenário de pandemia, como afirma Alemanha e Itália:

“Sim, **fiquei com medo da realidade econômica, de ter uma crise no Brasil todo e a empresa começar a demitir geral.** Era um medo mais pessoal, não foi nada passado pela empresa, de sentimento que vinha da organização não, era mais coisa minha. **Mas foi totalmente o contrário [...].**” (Alemanha; grifos feitos pela autora)

“Sem dúvidas. **Questão da pandemia pelo fato de que poderia reduzir os custos, pois não sabiam do futuro né.** Como eles não sabiam se iam permanecer com a equipe e a equipe era muito grande, tinha esse receio de demissão.” (Itália; grifos feitos pela autora)

Os outros entrevistados que sentiram seus empregos sólidos e não tiveram medo de demissão, tiveram o aumento de demanda como principal motivação, como relatado por Colômbia:

“Não, porque **eu fui muito demandado e a minha empresa triplicou o número de trabalho** por ser da área da saúde. Em muitos momentos precisei fazer coisas que não eram da minha função [...]. Então precisei fazer mais atividades de outras áreas, **mas em nenhum momento eu me senti inseguro porque eu sabia que a minha empresa estava bem e eles sempre fizeram questão de deixar isso claro para todos os funcionários.**” (Colômbia; grifos feitos pela autora)

Dessa forma, observa-se a dualidade vivenciada por muitos brasileiros que fizeram *home-office*: possibilidade de demissão devido a queda do mercado no período da pandemia ou oportunidade de continuar trabalhando com um volume maior de atividades. Essas questões foram levantadas na pesquisa de Oliveira e Tosta (2020), em que apresentaram os impactos na qualidade de vida dos trabalhadores com a ampliação do volume de atividades e extensão do horário de trabalho pelo aumento das cobranças e demandas.

6.5 Trabalho e o espaço total da vida

Para essa categoria, com intuito de entender se houve extensão da jornada de trabalho, foi questionado se os entrevistados trabalharam mais ou continuaram com a mesma carga horária durante a pandemia. E, quase que unânime, a resposta foi que sim.

Essa extensão da carga horária de trabalho dos entrevistados se deu por vários motivos: aumento de demandas, sentimento de insuficiência, demissões, perda da noção de tempo e interrupções. Para Noruega, a novidade do *home-office* e o sentimento de que não estava trabalhando o suficiente fazia com que ela trabalhasse por mais horas. Na percepção da Espanha: “[...] às vezes trabalhava 10 horas por dia, trabalhava muito porque não tinha noção de tempo, sabe? Só dentro de casa, ai queria adiantar demandas.” Já na visão da Dinamarca, as interrupções eram as grandes causas do aumento na carga horária, como afirma:

“Eu começava a trabalhar às 8 da manhã e ia até 20 da noite, em tese eu trabalhei mais, mas tinha que ver as interrupções que eu tinha no dia a dia. Tipo almoço, eu tirava um pouquinho mais e compensava depois, ficava até 20 ou 21 da noite tranquilamente. **Eu cumpria as demandas do dia a dia como se eu estivesse no escritório, o aumento na carga horária era devido às interrupções mesmo.**” (Dinamarca; grifos feito pela autora)

Logo, é perceptível que a adesão da modalidade *home-office* na pandemia fez com que muitas empresas gerassem maiores demandas e atribuíssem maiores responsabilidades aos seus funcionários, sem respeitar os horários de trabalho e de descanso dos trabalhadores, fazendo, assim, com que a carga horária de trabalho estipulada pela CLT fosse desrespeitada. Conforme o site Rede Brasil Atual (RBA, 2021), um levantamento do Ministério Público do Trabalho em São Paulo, informou que as denúncias de excesso de trabalho e aumento da jornada dos trabalhadores de *home-office* aumentou 4.205% durante a pandemia, sendo 1.679 o número de denúncias em 2020 e, em 2021, foram 762 reclamações na justiça.

Além disso, através da pesquisa sobre as condições dos trabalhadores durante a pandemia da COVID-19 elaborada por Bridi, Bohler e Zanoni (2020) tem-se que o aumento de horas diárias trabalhadas variou de 16,11% para 34,44%, significando um aumento de 113,69% de trabalhadores que executam suas atividades laborais por mais de 8 horas diárias no *home-office*.

Com intuito de entender a nível mais pessoal como a pandemia impactou na vida dos participantes, foi levantado o seguinte questionamento: “Você chegou a perceber que não conseguia distinguir entre horário de trabalho e horário para cuidar da vida pessoal?”.

De forma unânime, todos os entrevistados responderam que, por estarem realizando todas as atividades do cotidiano dentro de um único ambiente, em determinados momentos não conseguiam distinguir entre vida pessoal e profissional, como expõe Colômbia, Noruega, Espanha, Japão e Itália:

“Sim, em todos os momentos eu achava isso, principalmente porque eu trabalhava dentro do meu quarto. **Então eu dormia e acordava trabalhando.**” (Colômbia; grifos feitas pela autora)

“[...] eu **acabei deixando de lado essa rotina e passei a acordar quase na hora de trabalhar** (às vezes só escovava os dentes e ia para frente do computador), aí acabou que deixou a rotina bem cansativa, **às vezes passava o horário de almoço batido, eu nem percebia, não fazia tantas pausas.** [...]” (Noruega; grifos feitos pela autora)

“Tudo muito misturado, era muito ruim. **Eu estava vivendo para o trabalho,** só trancado dentro de casa.” (Espanha; grifos feitos pela autora)

“Sim, era bizarro. **Eu trabalhava o dia todo.** Não tinha mais tempo para vida pessoal, era só trabalho, tirando o fim de semana.” (Japão; grifos feitos pela autora)

“Acho que quase todo mundo. **Era meio chato, porque depois do horário de trabalho ainda chegavam mensagens de trabalhos no *whatsapp* ou e-mail depois do horário.** E ficava muito chato porque você **já tinha finalizado o horário de**

trabalho, mas mesmo assim você estava ligado ao trabalho - ficava pensando na resolução do problema quando chegava mensagem." (Itália; grifos feitos pela autora)

Também de acordo com a pesquisa de Bridi, Bohler e Zanoni (2020) apresentada anteriormente, o ritmo de trabalho ficou mais acelerado no *home-office* para 48,45% dos respondentes e a dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional se apresentou para 52,91% dos participantes da pesquisa.

Para finalizar essa categoria, foi perguntado como os entrevistados classificariam sua saúde mental no período da pandemia, *home-office* e aulas online ao mesmo tempo. E, devido às inseguranças do cenário pandêmico, do isolamento social e da sobrecarga de trabalho e aulas online, os participantes da pesquisa relataram sentimentos de ansiedade, medo da doença, da possibilidade de demissão e o estresse como as principais causas da fragilidade na saúde mental no período da pandemia. Para Chile, os sentimentos eram bastante misturados, como afirma:

“Péssima, ficava muito ansiosa. Primeiro que o trabalho em si já era muito estressante, aí tinha toda a questão de **antes de me vacinar que eu ficava com medo e nervosa de pegar COVID-19** [...]. **Aí quando eu tinha que sair do *home-office* para ir na empresa já ficava nervosa. No *home-office* total eu ficava nervosa por não ter contato com pessoas.**” (Chile; grifos feitos pela autora)

Na visão de Dinamarca, o estresse da mudança de vários aspectos da vida foi o principal sentimento nesse período:

“Não tive muito problema em relação à ansiedade, mas o estresse aumentou bastante. O contexto era muito complicado, aí a gente **tinha que conciliar com estudo, numa crise mundial sem precedentes, que a gente nunca viu na vida e mudou tudo, mudou rotina, mudou interagir com as pessoas.** Então isso me causou um estresse gigantesco, por conta de todas essas mudanças [...].” (Dinamarca; grifos feitos pela autora)

Mesmo com todas essas alterações no cotidiano e os sentimentos negativos que acompanham, muitos dos entrevistados tomaram a decisão de buscar ajuda profissional para conseguir lidar com as mudanças que a COVID-19 trouxe para suas vidas. Dos participantes da pesquisa, quatro informaram que precisaram começar a fazer terapia para conciliar todas as esferas da vida em um único ambiente e não agravar a ansiedade, na tentativa de evitar doenças mais graves. Assim, tem-se o relato de Noruega, Colômbia, Espanha e Alemanha:

“No começo foi bem ruim, péssimo. Complicado porque ninguém conhecia a rotina, o trabalho era complicado, tive problemas com a gestão. Foi bem complicado porque juntou com o período do TCC também. **Aí tive que começar a terapia e fui melhorando com o tempo,** hoje em dia está bem mais tranquilo. (Noruega; grifos feitos pela autora)

“No início de março a julho eu classificaria como 0, eu não tinha nenhuma saúde mental, tinha muitas crises de ansiedade, ficava muito assustado. Mas quando foi em **julho de 2020 eu fui buscar terapia**, daí comecei de fato a me tratar e conseguir melhorar nesse aspecto.” (Colômbia; grifos feitos pela autora)

“Muito ruim. Eu preferi alienar e focar só no trabalho, a faculdade foi só na força de concluir, porque eu não tinha vontade de aprender. **Fiquei no piloto automático. Mas minha saúde mental só melhorou com a terapia mesmo**” (Espanha; grifos feitos pela autora)

“Um pouco conturbada, **foi até o momento que eu comecei a fazer terapia. Me sentia ansiosa**” (Alemanha; grifos feitos pela autora)

É perceptível o quanto a pandemia do novo coronavírus impactou na vida de todos, visto que foi preciso se adaptar a uma nova modalidade trabalhista em um cenário de incertezas e inseguranças quanto ao enfrentamento da doença, e conciliar as atividades laborais, domésticas e sociais em um único ambiente. Todas essas mudanças proporcionaram sentimentos negativos e invasivos, como ansiedade, estresse e medo, em grande parte da população brasileira, o que pode ser reforçado com a pesquisa de Nunes (2021), em que esses sentimentos foram observados em 72,6%, 60,4% e 27,4% dos 464 participantes da pesquisa, respectivamente.

Tendo isso em vista, de acordo com uma pesquisa da UNICEF (2020) em setembro de 2020 com mais de 4 mil adolescentes, 72% dos respondentes sentiram necessidade de pedir ajuda em relação ao bem-estar físico e mental durante a quarentena. Já em novembro de 2021, conforme a CNN Brasil (2021), 60% dos brasileiros que fazem terapia começaram o tratamento durante a pandemia devido a queixas de ansiedade, alteração de humor e insônia. Por fim, tem-se o entendimento de que a pandemia da COVID-19 não acarretou somente a morte de mais de 600 mil pessoas, mas também o adoecimento mental de muitos brasileiros.

6.6 Integração social na organização do trabalho

Passando para as questões sociais das categorias de Walton, foi perguntado como se deu a integração social com colegas de trabalho durante o *home-office* e, mesmo muitos dos entrevistados já conhecendo seus colegas, devido à distância promovida pela modalidade de trabalho em casa, a integração social foi bastante prejudicada e, em vários casos, os colegas de trabalho só conversavam em reuniões pontuais.

Porém, nem todos passaram pelas mesmas dificuldades, algumas empresas promoviam reuniões de acompanhamento, *happy hour* e festas online para aproximar os funcionários, como no caso da Espanha: “Empresa inventou um monte de coisa: *happy hour* online, são João online, tinham jogos no *carrot*, tinha voucher de 50 reais no ifood.[...]”.

Em concordância, a 15ª edição do Índice de Confiança Robert Half (ICRH, 2021) mostrou que para 52% dos entrevistados houve uma piora ou equilíbrio em relação a qualidade de vida no trabalho, sendo os principais motivos a piora na saúde mental (32%), falta de contato próximo com equipe (16%) e espaço físico inadequado (10%). Além disso, Bridi, Bohler e Zanoni (2020) observaram que 654 respondentes apontaram as questões que mais dificultaram o trabalho remoto como sendo a falta de contato com os colegas de trabalho para 60,55% deles.

6.7 Constitucionalismo na organização do trabalho

Essa categoria conceitua-se a partir dos itens de direitos de proteção do trabalhador, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial e direitos trabalhistas. A partir disso, foi questionado se houve sobrecarga da vida pessoal e profissional ocupando o mesmo espaço.

Todos os participantes perceberam uma certa sobreposição das atividades laborais ao tempo que anteriormente detinham para si e muitos deles relataram que viviam para o trabalho, como no caso do Chile: “Sim, minha vida pessoal começou a se tornar minha vida profissional. Os meus amigos eram os colegas de trabalho [...]. Tinha crise de ansiedade, tive crise de depressão, minha vida passou a ser o trabalho.” Outros perceberam que as três responsabilidades principais (trabalho, casa e faculdade) ocupavam, basicamente, todo o tempo do dia, como afirma Dinamarca e Itália:

“Sim, com certeza. Além das coisas do trabalho eu também tinha que ajeitar umas coisas de casa (lavar uma louça, ajeitar a casa) [...]. Então eu tinha o **trabalho doméstico, o trabalho de estudante e o trabalho da empresa**, ou seja, **era muita coisa para resolver num dia só, parecia que o dia diminuía para mim.**” (Dinamarca; grifos feitos pela autora)

“Sim, sem dúvidas. Era meio chato porque **eu não conseguia mais diferenciar**. Você **finalizava o horário de trabalho, mas mesmo assim tinham coisas para serem feitas depois das 18:00**, você era meio que forçado a ler mensagens no *whatsapp* e email. Depois, quando chegava no horário da faculdade, **já misturava trabalho com aula e depois ainda tinha a vida pessoal para correr, aí já era uma mistura de informação. Era bem conturbado.**” (Itália; grifos feitos pela autora)

Em complemento, foi perguntado se as empresas disponibilizaram algum canal ou metodologia de acompanhamento em que os funcionários pudessem falar sobre saúde física e mental ou pontos de reclamação. A grande parte dos respondentes disseram que não foi ofertado nenhum canal oficial e que esse tipo de demanda era atendida pela área de Recursos Humanos. Porém, algumas empresas implementaram aulas de laboral online e palestras sobre qualidade de vida, saúde mental e física, como no caso de Noruega:

“Não, **nenhum canal oficial**. Se você tivesse problema tinha que falar com a coordenação e seja o que Deus quiser. Eles ainda **tiveram algumas palestras sobre saúde mental e física durante esse período**, mas era aquela coisa né, você escutar e você fazer são coisas diferentes. **Teve atividade laboral, mas poucas pessoas participavam.**” (Noruega; grifos feitos pela autora)

A grande problemática dessas aulas e palestras online que foram ofertadas durante a pandemia pelas empresas é que não havia obrigatoriedade e controle para saber se realmente estavam surtindo efeito, como foi dito por Chile: “Eles fazem umas palestras sobre qualidade de vida, que ninguém assiste porque é na hora do expediente”. Outras empresas tiveram iniciativa mais assertivas e utilizaram o setor de RH para ajudar de forma mais íntima os funcionários, como aconteceu com a Espanha:

“Sim, na época eram 170 pessoas, aí **a líder de RH, que era psicóloga, fazia reuniões de 50 minutos com cada funcionário para saber como estava a vida, tipo uma terapia**. Eles adiantaram o salário para funcionários que estivessem passando por alguma necessidade, **fizeram um canal no RH mesmo, mas eles estavam aprendendo muito naquela época.**” (Espanha; grifos feitos pela autora)

Em consonância, uma matéria da CNN Brasil (2022) divulgou que o tema saúde mental nas grandes corporações teve um salto em 2020 de 26% em comparação a 2019 devido a pandemia do novo coronavírus e aos pedidos de afastamento do trabalho de 576 mil pessoas por transtornos mentais e comportamentais, e que de 2015 para 2021 houve um aumento de 33% no interesse das organizações de implantar ações de saúde e bem-estar na rotina de seus funcionários.

6.8 Relevância social da vida profissional

Na última categoria, foi questionada a forma como as empresas lidaram com funcionários que tiveram COVID-19 no período de *home-office* e todas as respostas convergiram para as orientações do Ministério da Saúde, em que aqueles que testaram positivo deveriam ir em busca do atestado e, assim, poder descansar para se recuperar. Porém, em complemento ao que foi perguntado, houve o questionamento se algum funcionário continuou trabalhando mesmo com a doença por já estar em casa e a resposta da Colômbia resume bem o que foi dito pelos outros participantes:

“Eu fui um exemplo que trabalhei mesmo com a COVID-19. **Eu estava de home-office, testei positivo, mas com sintomas leves, então eu continuei trabalhando**, como eu não tinha contato com outras pessoas eu segui trabalhando mesmo com exame positivo e atestado. *Foi escolha sua? Sim e não, **a orientação era que se**

você estivesse com sintomas leves e conseguisse trabalhar estando de casa, trabalhe. Caso contrário, não. [...] Aí foi meio que um acordo silencioso entre eu querer fazer as minhas demandas porque de fato estava precisando e a minha gestão ‘se você está bem, então trabalha, caso contrário, descansa.’”

Como foi visto, as incertezas, inseguranças, dificuldade de gerenciamento das empresas e o cenário econômico do país gerou muitas dificuldades de adaptação a esse novo modelo de trabalho. As empresas não estavam preparadas para a mudança radical ocasionada pela pandemia da COVID-19, não sabiam como dar suporte aos funcionários nesse período e, por isso, muitos trabalhadores se sentiram desamparados. Mas, como foi visto, as organizações estavam tentando aprender e conciliar o *home-office* com as atividades que precisavam desempenhar, assim como seus funcionários.

6.9 Perguntas Extras

Por fim, foram feitas três perguntas extras que não se encaixam em nenhuma categoria de Walton (1973) para conceituar a QVT, mas que foram necessárias para entender a percepção das pessoas quanto ao regime de trabalho *home-office*.

Primeiramente foi perguntado se os entrevistados observaram algum benefício quanto a essa modalidade de trabalho e todos disseram que o ganho de tempo era o principal benefício do *home-office*, visto que não precisavam se deslocar para realizar suas atividades. Outros pontos levantados foram a redução de gastos com comida e deslocamento, não pegar ônibus lotado, possibilidade de acordar um pouco mais tarde e o conforto de casa.

Em adição ao que foi visto, a pesquisa de Bridi, Bohler e Zanoni (2020) apontou como as principais facilidades do *home-office* a flexibilidade de horários (69,09%), deslocamento (66,23%) e menor preocupação com a aparência (58,61%) para os 654 respondentes.

Depois, foi questionado se os participantes continuariam com esse modelo de trabalho no pós pandemia e quase todos disseram que sim, como o exemplo da Dinamarca:

“Com certeza, embora os muito problemas para conciliar a vida pessoal e do trabalho, as interrupções e fatores externos, **é um modelo que eu adotaria, porque dá uma certa flexibilidade para você**, de poder viajar e ir para outro estado ou país, e trabalhando normalmente, recebendo salário. **Entre os dois, prefiro o híbrido, porque tem a flexibilidade do *home-office* e o cara a cara com os colegas de trabalho do presencial.**” (Dinamarca; grifos feitos pela autora)

E, mesmo com os desafios enfrentados durante a pandemia para se adaptar ao *home-office*, para os entrevistados essa modalidade de trabalho é promissora e veio para ficar, mesmo que seja em um novo molde: o híbrido. O único caso apresentado de não adaptabilidade a essas novas formas de se trabalhar foi o caso do México, que é diretor de uma empresa:

“Não, para mim pessoalmente não é uma boa experiência **Eu preciso da rotina de acordar e me deslocar, ter o ambiente de trabalho, organizar as tarefas do dia, ter contato com as pessoas, focar e depois jogar conversa fora.** Já para a empresa, acho que no momento atual não teria necessidade de ter funcionário em *home-office* ou modelo híbrido.” (México; grifos feitos pela autora)

Com isso, percebe-se que mesmo sendo uma modalidade de trabalho utilizada para frear os avanços da COVID-19 e não deixar a economia do país parada, o *home-office* ganhou vários adeptos devido a flexibilidade, ganho de tempo e conforto. E, mesmo com todas as dificuldades e problemáticas causadas pela inserção do *home-office* no período de pandemia, os brasileiros conseguiram se adaptar e continuaram a praticar o modelo híbrido, como foi observado na 13ª edição da Pesquisa Aon de Benefícios em que 73,3% das 808 empresas entrevistadas mantiveram algum regime de trabalho remoto e que 54,7% delas pretende permitir o *home-office* duas ou três vezes na semana, conforme notícia do site Valor Econômico (2021).

Por fim, foi perguntado aos entrevistados como se deu o período de *home-office*, pandemia e aulas online ao mesmo tempo e as respostas envolveram dois fatores importantes: sentimento de ansiedade e praticidade. Apesar de serem elementos que normalmente não se relacionam, para os participantes da pesquisa o início da pandemia foi bem complicado e os sentimentos de não saber o que estavam fazendo e cansaço prevaleceu entre muitos deles, como afirma Noruega:

“**Foi bem cansativo no início, porque era uma rotina que a gente não conhecia,** era nova para todo mundo, então tinha que ficar o dia todo na frente do computador e era bem cansativo.” (Noruega; grifos feitos pela autora)

Para Colômbia a situação do cenário pandêmico desencadeou sentimentos de medo e ansiedade, tanto em relação à doença, quanto ao seu trabalho da época:

“**No início foi bem assustador dado o cenário que a gente se encontrava, a gente não conhecia nada, não conhecia o vírus e nem a doença, não sabia se havia tratamento,** então 2020, para ser preciso, foi muito complicado. Tive crise de ansiedade, porque no início do *home-office* eu tinha acabado de ser contratado e **tinha muito medo das pessoas acharem que eu não estava trabalhando,** eu ainda não sabia trabalhar sem supervisão mais próxima, foi muito complicado nesse sentido.”

Já na visão de Espanha, a mistura de várias atividades ao mesmo tempo e no mesmo local foi bem desafiador, principalmente no cenário acadêmico, visto que era necessário muita concentração e disciplina para acompanhar as aulas online e nem todos tinham “cabeça” para isso:

“Foi horrível. Foi bem desafiador. No primeiro momento pensei que ia ser bem leve, que seria fácil conciliar, mas depois eu **percebi que não estava absorvendo conhecimento, não prestava muita atenção nas aulas**, só estudava mesmo com os conteúdos em PDF e fazia as avaliações, **mas conciliar mesmo era muito automatizado: acordava em cima da hora, ligava o notebook e trabalhava; desligava notebook e dormia**. Mas foi bem desafiador e eu não gosto nem de lembrar, **foi decepcionante, porque tinham disciplinas bem interessantes que não deu para aproveitar**. Só fiz para poder me formar no tempo, porque já estava bem atrasado.” (Espanha; grifos feitos pela autora)

Porém, com o passar do tempo e a adaptabilidade dos jovens, o *home-office* e as aulas online no período de pandemia passaram a ser mais fáceis e práticos por questões de locomoção e maior disponibilidade de tempo, como expõe Chile: “Quando eram os três juntos eu achava até melhor por causa da logística, não tinha período de locomoção, não ficava tão cansada quanto se eu fosse presencialmente [...]” Japão também percebeu algo positivo com a junção das três atividades o mesmo espaço:

“[...] **em termos de gestão de tempo facilitou as coisas porque eu fazia tudo em um ambiente só, não perdia tempo me deslocando nem para o trabalho nem para a faculdade**. Então, tanto a parte do *home-office* quanto das aulas online fez com que o meu tempo de deslocamento, que geralmente para ir para faculdade mais trabalho, somando tudo, dava 1:30 ou 2 horas, diminuísse e **eu ganhei esse tempo para mim**. Nesse sentido foi positivo.” (Japão; grifos feitos pela autora)

Assim, é notável que o início da pandemia, período de isolamento social, mudança na modalidade de trabalho e adesão das aulas online nas universidades trouxeram uma mistura de sentimentos positivos e negativos em todas as áreas da vida dos entrevistados, como também de muitos brasileiros, e uma necessidade de adaptação mais rápida a esse “novo normal” para a manutenção dos empregos, combate a doença e convivência social, como foi exposto por Oliveira e Tosta (2020) anteriormente.

7 CONCLUSÃO

A presente pesquisa buscou entender os impactos que a pandemia da COVID-19 ocasionou na qualidade de vida no trabalho daqueles que conseguiram trabalhar de casa mesmo com as quedas econômicas sofridas no país, e procurou elucidar as principais consequências que esse período trouxe para os contextos profissionais e pessoais.

Para isso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre os principais temas abordados na pesquisa: pandemia, trabalho remoto e qualidade de vida no trabalho. E, a partir disso, percebeu-se que o termo mais adequado para conceituar essa nova modalidade de trabalho era o *home-office*. Posteriormente foi estabelecida a Teoria de Walton de 1973 para definir a qualidade de vida no trabalho devido a complexidade e totalidade das oito categorias que englobam essa definição.

Tendo isso em vista, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar a percepção de estudantes que trabalharam na modalidade *home-office* quanto aos impactos da pandemia da COVID-19 na Qualidade de Vida no Trabalho, o qual foi possível através da pesquisa qualitativa descritiva e da coleta dos dados por meio de entrevistas semiestruturadas.

Quanto aos objetivos específicos, o presente estudo conta com dois: analisar a qualidade de vida no trabalho de estudantes que trabalharam de *home-office* durante a pandemia da COVID-19; identificar os benefícios percebidos por esses estudantes com o modelo de trabalho *home-office* durante a pandemia da COVID-19.

Dessa forma, observou-se uma piora na qualidade de vida dos entrevistados devido às incertezas econômicas de seus empregos, aumento do número de atividades, aumento da carga horária de trabalho, falta de contato presencial com os colegas e a sobreposição das atividades laborais em relação às atividades domésticas e pessoais no período da pandemia.

Quanto aos benefícios do *home-office*, tem-se principalmente o ganho de tempo devido a não necessidade de locomoção para realização das obrigações diárias, como trabalho e faculdade. Além disso, tem-se a redução de gastos com comida e deslocamento, a dispensabilidade de pegar ônibus lotado, possibilidade de acordar um pouco mais tarde e o conforto de casa.

No início da quarentena, os participantes destacaram sentimentos negativos de ansiedade, medo, estresse e insegurança econômica devido, principalmente, à mudança abrupta de realidade, ao isolamento social e a conciliação da vida profissional ocupando o mesmo espaço que a vida privada. Porém, com o passar do tempo, a habituação ao “novo normal” e o esforço que as empresas tiveram em entender esse novo regime de trabalho, as pessoas começaram a se adaptar e observar os benefícios do *home-office*.

Por fim, buscou-se com o presente estudo trazer contribuições gerais acerca das consequências que uma doença a nível mundial e a necessidade do isolamento social impactam na saúde mental dos brasileiros e que, mesmo com todas as problemáticas geradas pela sobreposição da pandemia, *home-office* e aulas online no mesmo ambiente, as pessoas passaram a preferir esse novo modelo de trabalho ou, ainda, o modelo híbrido desse regime, verificando o surgimento de uma nova ordem empregatícia no mercado de trabalho.

Como fatores limitantes do estudo, pode-se pontuar a dificuldade de conseguir voluntários devido, principalmente, à delimitação dos sujeitos de pesquisa utilizados nas entrevistas, os quais forneceram uma amostra pequena, considerando que os entrevistados deveriam trabalhar no regime CLT e o único curso abordado foi o de administração da UFC. Além disso, uma amostragem ampliada contemplando participantes que já são mães poderia gerar uma coleta de dados mais diversificada e resultados de maior verossimilhança com a realidade.

Como forma de enriquecer a análise científica do tema abordado, tem-se como sugestões para as pesquisas futuras a abordagem comparativa dos impactos da pandemia na perspectiva dos diferentes gêneros visando observar as diferenciações quanto às atividades domésticas e a jornada dupla da mulher. Também é interessante realizar uma pesquisa com participantes que tenham filhos, para verificar a mudança na dinâmica ambiental e os impactos de se trabalhar em casa com criança presente.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Larissa Carvalho; SILVA, Adriano Victor Lopes da; OLIVEIRA, Erika Maria Jamir de. Motivação e Recompensas: uma investigação com base nas Teorias da Hierarquia das Necessidades e da Expectativa. **Id on Line Rev. Psic.**, v.11, n. 35. p. 325-340, maio, 2017.
- ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 46, n. 27, p. 1-11, dez. 2020.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 1977.
- BASSO, Danielle de Mello; JÚNIOR, Irineu Francisco Barreto. O Teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 59-76, jan/jun 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. (2011). Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2011.
- BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. (2017). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2017.
- BRASIL. **Lei nº 13.979**, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2020.
- BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2020.
- BRASIL. Ministério da Cidadania. Mais de 39 milhões de famílias receberam a primeira parcela do Auxílio Emergencial 2021. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2021/maio/mais-de-39-milhoes-de-familias-receberam-a-primeira-parcela-do-auxilio-emergencial->

[2021#:~:text=A%20primeira%20parcela%20do%20Aux%C3%ADlio%20Emergencial%2021%2C%20do%20Governo%20Federal,n%C3%BAmero%20de%20integrantes%20por%20fam%C3%ADlia](#). Acesso em: 23 jun. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Gabinete do Ministro. Portaria Conjunta N° 20, de 18 de junho de 2020. Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais). (Processo n° 19966.100581/2020-51). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 jul. 2020. p. 14.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria N° 454, de 20 de março de 2020. Declara, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do coronavírus (covid-19). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Painel de Controle COVID-19. Brasil, 2022.

BRASIL. Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. 2021. Disponível em: <https://servicos.mte.gov.br/bem/>. Acesso em: 23 jun. 2022.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan. **RELATÓRIO TÉCNICO DA PESQUISA: O TRABALHO REMOTO/HOME-OFFICE NO CONTEXTO DA PANDEMIA COVID-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2020. 46 p.

BRITO, S. *et al.* Pandemia da COVID-19: o maior desafio do século XXI. **Revista Vigilância Sanitária em Debate**, v 8, n. 2, p. 54-63, abr. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. 1929. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CNN BRASIL. Empresas ampliam programas de bem-estar em meio à preocupação com saúde mental. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/sobe-33-o-interesse-das-empresas-em-criar-aco-es-de-saude-mental-diz-pesquisa/>. Acesso em: 18 nov. 2022.

CNN BRASIL. Pesquisa indica que 60% dos brasileiros que fazem terapia começaram na pandemia. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/pesquisa-indica-que-60-dos-brasileiros-que-fazem-terapia-comecaram-na-pandemia/>. Acesso em: 31 out. 2022.

COUTO, Edvaldo Souza; COUTO, Edilece Souza ; CRUZ, Ingrid de Magalhães Porto. #FIQUEEMCASA: EDUCAÇÃO NA PANDEMIA DA COVID-19. **Interfaces Científicas**, Aracaju, v. 8, n. 3, p. 200-217, 2020.

DEMO, Pedro. **Introdução à Metodologia da Ciência**. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 1985.

EUROFOUND - FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO. *Telework in the European Union*. Irlanda: Dublin, 2010.

FERNANDES, E.C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2ª edição. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FIOCRUZ - FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. ConVid Pesquisa de Comportamentos. 2020. Disponível em: <https://convid.fiocruz.br/index.php?pag=principal>. Acesso em: 28 abr. 2022.

FUNG, S. *et al.* A tug-of-war between severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 and host antiviral defence: lessons from other pathogenic viruses. **Taylor & Francis Group**, Londres, v 9, n. 1, p. 558-570, mar. 2020.

G1. 11,7 milhões de trabalhadores formais já tiveram redução de salário ou contrato suspenso. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/01/117-milhoes-de-trabalhadores-formais-ja-tiveram-reducao-de-salario-ou-contrato-suspenso.ghtml>. Acesso em: 31 out. 2022.

GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. 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, jan/jul, 2010.

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

GÓES, Geraldo; MARTINS, Felipe; SENA, José António. **Carta de Conjuntura: Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial**. IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Brasília, 2020.

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. **The Motivation to Work**. New Brunswick and London: Transaction Publishers, 1993.

HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects (Technical report n. 4). **Department of Administrative Sciences of Yale University**, New Haven, 87 p., maio, 1974.

HUANG, C. *et al.* Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. *Lancet*, Reino Unido, v 395, p. 497-506, jan. 2020.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD COVID19**. Rio de Janeiro, 2020.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD COVID19. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 28 abr. 2022.

IRCH - ÍNDICE DE CONFIANÇA ROBERT HALF. Sondagem de profissionais qualificados. 15º edição, mar. 2021.

INSTITUTO BUTANTAN. Entenda o que é uma pandemia e as diferenças entre surto, epidemia e endemia. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/entenda-o-que-e-uma-pandemia-e-as-diferencas-entre-surto-epidemia-e-endemia>. Acesso em: 29 abr. 2022.

INSTITUTO BUTANTAN. Saiba como diferenciar os sintomas da gripe e da Covid-19 em meio ao surto e à pandemia. São Paulo, 25 dez. 2021. Disponível em: <https://butantan.gov.br/noticias/saiba-como-diferenciar-os-sintomas-da-gripe-e-da-covid-19-em-meio-ao-surto-e-a-pandemia>. Acesso em: 29 abr. 2022.

JIN, Ying-Hui. et al. A rapid advice guideline for the diagnosis and treatment of 2019 novel coronavirus (2019-nCoV) infected pneumonia (standard version). **Military Medical Research**, v 7, n. 4, p. 1-23, fev. 2020.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno A. D.; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de Vida no Trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, n. 3, v. 20, p. 1-35, 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica 1**. 5ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MAMEDU, O P. Quality of Work-life and University Goal Attainment Perception by Academic Staff in the South-south Geo-political Zone of Nigeria. **American Journal of Educational Research**, v. 4, n. 20, p. 1323-1336, 2016.

MASLOW, A H. **Motivation and Personality**. Prabhat Prakashan, 1981

MCSHANE, Steven L.; GLINOW, Mary Ann Von. **Comportamento Organizacional: Conhecimento emergente. Realidade Global**. 6ª edição. AMGH Editora Ltda, 2014.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework) : O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora...** Rio de Janeiro : Qualitymark: ABRH-Nacional, 1999.

MENEZES, Maria Elizabeth. Coronavirus: Um pouco de história. **SBAC (Sociedade Brasileira de Análises Clínicas)**. Rio de Janeiro, 20 abr. 2020. Disponível em: <https://www.sbac.org.br/blog/2020/04/20/coronavirus-um-pouco-de-historia-por-dra-maria-elizabeth-menezes/>. Acesso em: 25 out. 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Diagnóstico: Saiba como é feito o diagnóstico dos casos de Covid-19 no Brasil. Brasil, 8 mar. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/diagnostico>. Acesso em: 29 abr. 2022.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Glossário Temático Promoção da Saúde**. Brasília, DF, 2012.

MOREIRA, Maria das Graças. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: levantamento e análise de artigos publicados em periódicos e eventos**. Belo Horizonte, 2010, 66 p. Monografia (Especialização em Gestão Estratégica) - Universidade Federal de Minas Gerais.

MORESI, Eduardo. Metodologia da Pesquisa. **Metodologia da Pesquisa**. Brasília: Universidade Católica de Brasília – Ucb, 2003. 108 p

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n.4, p. 731-747, jul/ago, 2011.

NADLER, D.; LAWLER, E. Quality of work life: perspectives and directions. *Organization Dynamics*, v.11, n.1, p. 20-30, winter, 1983.

NUNES, Renata Cristina. Um olhar sobre a evasão de estudantes universitários durante os estudos remotos provocados pela pandemia do COVID-19. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 3, p. 1-13, 2021.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. Making work arrangements more family-friendly. **International Labour Office**: Geneva, maio 2004.

OLIVEIRA, Tatiana Dornelas de; TOSTA, Leticia Vilete. O “novo normal” e a Qualidade de Vida do Trabalhador: uma análise das mudanças em decorrência da COVID-19. **Revista GETS**, Sete Lagoas, v. 3, p. 3-19, 2020.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Doença de coronavírus (COVID-19). 2021. Disponível em: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1. Acesso em: 25 out. 2021.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Painel da OMS sobre o coronavírus (COVID-19). Disponível em: <https://covid19.who.int/>. Acesso em: 25 out. 2021.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Promoción de la Salud: Glosario**. 1998. Ginebra.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. WHO-convened Global Study of Origins of SARS-CoV-2: China Part. China, 2021.

OPAS - ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. Histórico da pandemia de COVID-19. Brasília, DF, 2021.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Debate Necessário. **Revista Conexões**, UNICAMP, n.1, v. 9, p. 197-206, maio, 2011.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2º edição. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAICHELIS, Raquel; ARREGUI, Carola C. O trabalho no fio da navalha: nova morfologia no Serviço Social em tempos de devastação e pandemia. **Revista Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 140, p. 134-152, jan./abr. 2021.

RAMOS, T. H. *et al.* O impacto da pandemia do novo coronavírus na qualidade de vida de estudantes de enfermagem. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, Minas Gerais, v. 10, 2020.

RBA - REDE BRASIL ATUAL. Home office: denúncias de excesso de trabalho aumentam em 4.205% em 2020. 2021. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/home-office-denuncias-excessos-trabalho-mpt/>. Acesso em: 31 out. 2022.

REGO, Arménio.; CUNHA, Miguel Pina e; MEYER JR, Victor. Quantos participantes são necessários para um estudo qualitativo? Linhas práticas de orientação. RGPLP, Lisboa, v. 17, n. 2, p. 43-57, ago. 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rgplp/article/view/78224/74934>. Acesso em: 05 ago. 2022.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: FATOR DECISIVO PARA O SUCESSO ORGANIZACIONAL. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**, n. 2, v. 2, p. 75-96, junho, 2015.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-162. Rio de Janeiro, jan./mar. 2018.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da clt: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, v. 57, n. 87/88, p. 101-115. Belo Horizonte, jan./dez. 2013.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Aleve de. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, vol. 54, n. 1, 2011, p. 207-233. Rio de Janeiro, 2011.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. 1º edição. São Paulo: Cortez, 2013.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Análise de Conteúdo: Exemplo de Aplicação da Técnica para Análise de Dados Qualitativos. **IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, EnEPQ**: Brasília, 2013.

SILVA, Rogério Ramalho da. HOME-OFFICER: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 85-94, jan./jun. 2009.

SILVA, C. M. *et al.* A Pandemia de COVID-19: Vivendo no Antropoceno. **Revista Virtual de Química**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, p. 1001-1016, jul. 2020.

SOUSA, José Raul de; SANTOS, Simone Cabral Marinho dos. Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. **Pesquisa e Debate em Educação**, Juiz de Fora, v.10, n.2, p. 1396-1416, jul/dez, 2020.

SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, e00311143, 2021.

SOUZA, Tamires C M. *et al.* Lifestyle and eating habits before and during COVID-19 quarantine in Brazil. **Public Health Nutrition**, v. 25, n. 1, p. 65–75, 2021.

STEIL, Andrea Valéria; BARCIA, Ricardo Miranda. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. **Revista de Administração**, São Paulo v.36, n.1, p.74-84, jan./mar. 2001.

- TAO, S. et al. Circadian rhythm abnormalities during the COVID-19 outbreak related to mental health in China: a nationwide university-based survey. **Sleep Medicine**, v. 84, p. 165–172, ago. 2021.
- TIMOSSI, Luciana da Silva. *et al.* Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Produção**, v. 20, n. 3, p. 471-480, jul./set. 2010.
- TOZONI-REIS, Marília Freitas de Campos. **Metodologia da Pesquisa**. 2º edição. 2009
- TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática. **RAC**, v. 5, n. 1, jan./abr. 2001.
- UNICEF. 72% dos adolescentes sentiram necessidade de pedir ajuda durante a pandemia, mostra enquête do UNICEF. 2020. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/72-dos-adolescentes-sentiram-necessidade-de-pedir-ajuda-durante-pandemia>. Acesso em: 31 out. 2022.
- VALOR ECONÔMICO. Empresas vão adotar trabalho remoto pós-pandemia. 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/patrocinado/aon/futuro-do-trabalho/noticia/2021/10/01/empresas-vaoadotar-trabalho-remoto-pos-pandemia.ghtml>. Acesso em: 06 nov. 2022.
- VAN DOREMALEN, N. *et al.* Aerosol and Surface Stability of SARS-CoV-2 as Compared with SARS-CoV-1. **The New England Journal of Medicine**, Massachusetts, v 16, p. 382. abr. 2020.
- WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What Is It? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.
- WERTHER, W. B.; DAVIS, K. Administração de pessoal e recursos humanos. São Paulo: McgrawHill, 1983. 499 p
- WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working. *Human Relations*, v.32, n.2, p. 113-123, 1979.

**APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA
COM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS QUE TRABALHARAM DE *HOME-
OFFICE* DURANTE A PANDEMIA**

Dados socioeconômicos

Idade: _____

Cargo: _____

Período de *home-office*: _____

Bloco 1 - Categoria: Compensação justa e adequada

1. Para as atividades que você desempenhava durante o *home-office* na pandemia, você considerava seu salário justo e adequado?
2. Você participou do grupo de pessoas que tiveram o salário reduzido e/ou parou de receber por conta da pandemia? Ou continuou recebendo salário normalmente?

Bloco 2 - Categoria: Condições de trabalho segura e saudável

3. Sua empresa disponibilizou equipamentos para realização do *home-office*? Ou você precisou usar equipamentos próprios?
4. Você possuía um local certo para trabalhar?
5. O quão frequente você era interrompido ou precisava se ausentar do *home-office* para atender demandas de casa?

Bloco 3 - Categoria: Oportunidade imediata de usar e desenvolver as capacidades humanas

6. Você sentiu que nesse período suas atividades ficaram mais rígidas e você perdeu autonomia para algumas decisões?
7. Você percebeu o aumento no número de atividades e responsabilidades durante a pandemia?

Bloco 4 - Categoria: Oportunidade de crescimento contínuo e segurança

8. Como a pandemia impactou na sua busca por capacitação?
9. Em algum momento sentiu que não tinha segurança para continuar no emprego - possibilidade de demissão.

Bloco 5 - Categoria: Categorias: Trabalho e o espaço total da vida

10. Durante a pandemia, você trabalhou mais horas ou continuou com a mesma carga horária?
11. Você chegou a perceber que não conseguia distinguir entre horário de trabalho e horário para cuidar da vida pessoal?
12. Como você classificaria sua saúde mental neste período de pandemia, *home-office* e aulas online?

Bloco 6 - Categoria: Integração social na organização do trabalho

13. Como se deu a integração social com colegas de trabalho durante o período de *home-office* e pandemia?

Bloco 7 - Categoria: Constitucionalismo na organização do trabalho

14. Você se sentiu sobrecarregado com a vida pessoal e a vida profissional ocupando o mesmo espaço?

15. Sua empresa disponibilizou algum canal ou metodologia de acompanhamento? Em que você pudesse falar sobre saúde mental/física ou pontos de reclamação.

Bloco 8 - Categoria: Relevância social da vida profissional

16. Como sua empresa lidou com funcionários que tiveram covid-19?

Perguntas extras

Você percebeu algum benefício com esse modelo de trabalho: o *home-office*?

Você continuaria com o modelo de *home-office* no pós pandemia?

Como se deu o período de pandemia, *home-office* e aulas online para você?

APÊNDICE B - CARTA DE APRESENTAÇÃO

Fortaleza, 27 de julho de 2022.

Prezado (a) Respondente,

Meu nome é Rithelle Andrade e sou estudante de administração da Universidade Federal do Ceará e estou realizando entrevistas para o meu Trabalho de Conclusão de Curso, orientado pelo professor Diego Machado.

A pesquisa consiste em analisar a percepção de estudantes universitários quanto aos impactos da pandemia da COVID-19 na qualidade de vida no trabalho daqueles que fizeram *home-office*. O caráter ético desta pesquisa assegura o sigilo das informações coletadas e também garante a preservação da identidade e da privacidade da instituição de trabalho (caso queira informar) e do profissional entrevistado.

Para fins de adaptação de agenda e horário, fica esclarecido que a entrevista durará em torno de 40 minutos, podendo durar mais dependendo da extensão das respostas.

Atenciosamente,

Rithelle Aparecida Andrade Silva

Graduanda do curso de Administração da Universidade Federal do Ceará.