

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY”
UNIGRANRIO
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGA)
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

**AS IMPLICAÇÕES DO *HOME OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19
NA QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES BRASILEIROS: UMA ANÁLISE
EXPERIMENTAL.**

RIO DE JANEIRO

2022

**UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY”
UNIGRANRIO
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGA)
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

GLAUCIA DE SOUZA ALBUQUERQUE MATOS

**AS IMPLICAÇÕES DO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19
NA QUALIDADE DE VIDA DE TRABALHADORES BRASILEIROS: UMA ANÁLISE
EXPERIMENTAL.**

Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Administração.

Área de Concentração: Gestão Organizacional.

Orientador(a): Profa. Dra. Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta.

RIO DE JANEIRO

2022

MATOS, Gláucia De Souza Albuquerque.

As implicações do *home office* durante a pandemia da Covid-19 na qualidade de vida de trabalhadores brasileiros: uma análise experimental / Ana Carolina de Gouveia Dantas Motta. – Rio de Janeiro, RJ, 2022.

Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Grande Rio-UNIGRANRIO.

1. COVID-19. 2. Qualidade de Vida no Trabalho. 3. *Home-office* 4. Experimento.

Glaucia de Souza Albuquerque Matos

"As implicações do *home office* durante a pandemia da COVID-19 na qualidade de vida de trabalhadores brasileiros: uma análise experimental"

Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio "Prof. José de Souza Herdy", como parte dos requisitos parciais para obtenção do grau de Doutor em Administração.

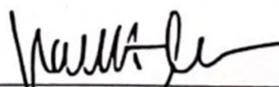
Área de Concentração: Gestão Organizacional.

Aprovada em 29 de março de 2022.

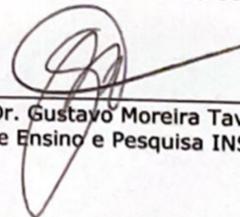
Banca Examinadora



Prof^a. Dr^a. Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Prof. Dr. João Felipe Rammelt Sauerbronn
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Prof. Dr. Gustavo Moreira Tavares
Instituto de Ensino e Pesquisa INSPER

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, provedor de todas as minhas necessidades. À Ele toda honra e glória!

À minha família, orientadora e principalmente meu esposo por ter me dado todo apoio necessário para que chegasse aqui.

Dedico também a todos os profissionais da modalidade *home office* que lutam por melhores condições de trabalho, com intuito de terem uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho.

AGRADECIMENTOS

A presente dissertação de mestrado não seria concluída sem a preciosa ajuda da minha Orientadora, Professora Doutora Ana Carolina de Gouvea Dantas Motta. A ela agradeço, por todo ensinamento, esforço e paciência dedicados a mim em todas as etapas deste trabalho. A Aline Menezes, pelo incentivo, suporte e dedicação em toda parte metodológica da dissertação, seus ensinamentos me acompanharão por toda vida.

Ao meu esposo Jonatas Matos, por ter me incentivado a realizar essa pós-graduação, por ter tido paciência, bom humor e compreensão durante todo esse período de estudos e, especialmente por sempre ter um conselho motivador para que eu nunca desistisse.

Aos meus pais Esequias e Rizalva Albuquerque, que desde o meu nascimento são a minha maior inspiração de força, perseverança e amor. A minha avó Ruth Maria Ferreira, por seu carinho e amor. A meu irmão Silas Albuquerque, que sempre torceu por mim e não mede esforços para ajudar quando preciso.

Agradeço às minhas amigas que conheci neste curso, Regina Chagas e Cecília Silva. Mesmo com cada uma enfrentando dificuldades, elas sempre estiveram presentes e me ajudaram durante o Mestrado, com um gesto de solidariedade ou uma palavra amiga. As duas foram um grande exemplo de força e serenidade para superação de adversidades. Obrigada por todo apoio ao longo deste trajeto.

Agradeço aos demais professores e professoras do programa que foram de extrema importância para a elevação do meu aprendizado científico. À instituição UNIGRANRIO, por proporcionar este tão sonhado título acadêmico.

Glauca de Souza Albuquerque Matos

RESUMO

Os efeitos da pandemia da COVID-19 se estenderam a todos os âmbitos da vida humana, alterando o panorama social, econômico e político nos últimos dois anos, causando impactos de diversas ordens à vida das pessoas e das organizações. O isolamento social como estratégia de prevenção coletiva do contágio impulsionou a adoção acentuada da modalidade *home office* por organizações, a fim de preservarem suas atividades. Diante desse cenário, a presente pesquisa pretendeu compreender, dependendo da maneira a qual as empresas se adaptaram ao novo contexto, como isso poderia afetar a qualidade de vida dos trabalhadores (QVT). Conduziu-se um experimento (*survey experiment*), em que um cenário hipotético era apresentado aos participantes que, em seguida, responderam à Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (Escala QVT) desenvolvida por Rueda. et al. (2013), redimensionada de 4 para 2 fatores, a fim de se satisfazer ao propósito da presente pesquisa. Com isso, esperou-se conhecer a percepção dos participantes acerca de cada uma das três possibilidades de cenário, cada um variando com maior ou menor envolvimento de uma empresa fictícia na disponibilização de mobiliário adequado, bem como na contribuição financeira com as despesas de custeio do trabalho em *home office*, além de treinamentos para a adequação à nova modalidade laboral. Com 305 questionários válidos, os resultados indicam que o provimento de apoio por parte da empresa apresenta influência sobre a percepção dos trabalhadores sobre a QVT, o que contribui com a literatura da área das organizações, por fornecer dados empíricos acerca da adaptação ao *home office* e a expectativa da QVT, como contribuição prática fornece evidências de que a adoção de uma estratégia experimental, permite testar o mecanismo de adaptação ao *home office* na QVT.

Palavras-Chave: Qualidade de vida no trabalho; *Home Office*; Covid-19; Experimento.

ABSTRACT

The effects of the COVID-19 pandemic have extended to all areas of human life. It has brought uncertainties to the social, economic and political scenario, in the last two years, leading to a tough range of impact on people's lives and bringing extraordinary challenges to organizations. Social isolation, as a strategy for the collective prevention of contagion, has boosted the strong adoption of the home office modality by organizations, in order to keep on their activities running. Considering this scenario, the present research is aimed to understand how this new imposed structure could affect the quality of work life (QWL), depending on the way in which companies adapted to the new context. An experiment was conducted, in which a hypothetical scenario was presented to the participants, who then answered how they perceived the QWL-Scale, developed by Rueda et al. (2013), resized from 4 to 2 factors, in order to reach the purpose of the present research. Thus it was expected to know the perception of the participants about each of the three possibilities of the scenario, with each one varying with greater or lesser involvement of a fictitious company in the availability of suitable furniture, as well as in the financial contribution to the expenses of working from home, in addition to training to adapt to the new work modality. With 305 valid questionnaires, the results point out that the provision of support by the company has a influence on the workers' perception of QWL, which contributes to the literature in the area of organizations, by providing empirical data about the adaptation to the home office and expectation of QWL, as a practical contribution; it provides evidence that the adoption of an experimental strategy allows testing the mechanism of adaptation to the home office on the QWL.

Keywords: Quality of work life; Home Office; Covid-19; Experiment.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Esquema do experimento e variáveis.....	57
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Histograma das Idades dos Participantes.....	67
Gráfico 2: QVT por Empresa.....	68
Gráfico 3: Boxplot das Empresas no Experimento.....	69

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Cargas Fatoriais dos Componentes Rotados (Varimax) extraídos de Fatores do Eixo Principal e comunalidades - Escala QVT.....	62
Tabela 2: Estatísticas Descritivas Gerais.....	128

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Categorias Modelo de QVT.....	26
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANOVA	Análise de Variância
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COVID-19	<i>Coronavirus disease</i> – 2019/Doença do coronavírus
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OMS	Organização Mundial de Saúde
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra Contínua
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 Pergunta de Pesquisa	18
1.2 Objetivos	19
1.2.1 Objetivo Geral	19
1.2.2 - Objetivos Específicos	19
1.3 Delimitação da Pesquisa	20
1.4 Relevância do Trabalho	20
1.5. Organização Geral do Trabalho	21
2 REFERENCIAL TEÓRICO	22
2.1 Origem e Conceito de QVT	22
2.2 O Contexto da pandemia COVID -19 e a QVT	29
2.3 Conceito e origem do <i>home office</i>	31
2.4 <i>Home office</i> no contexto da pandemia	36
2.5 O desafio do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal	50
3 HIPÓTESES	54
4 METODOLOGIA	59
4.1 Tipo de Pesquisa e Abordagem Utilizada	59
4.2 População e Amostra	60
4.3 Variáveis do Estudo	61
4.4 Coleta de Dados	64
4.5 Tratamento dos Dados	66
5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	67
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	73
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).	85
APÊNDICE B - Cenários Hipotéticos	86
CENÁRIO HIPOTÉTICO PARA A EMPRESA B	88
APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO COMPLETO	92
APÊNDICE D - Relatório de Consolidação do Qualtrics	104
APÊNDICE E - Tabela 2 - Estatísticas Descritivas Gerais	130

1 INTRODUÇÃO

A pandemia global da COVID-19 que se estabeleceu, em 2020, e as incertezas a ela associadas, afetaram todas as esferas da sociedade além da saúde, desde a economia à interação social. Devido à inexistência de vacinas e medicamentos para enfrentar a conjuntura, enquanto os registros dos casos de contaminação se disseminavam no mundo, o isolamento social foi defendido como o principal método para retardar a propagação do vírus. (CAPANO et al., 2020).

O início da pandemia coincidiu com a desaceleração da economia mundial, experimentando, então, nova fase recessiva desde o fim da crise do *subprime*, desencadeada em 2007 (CORSI, 2020). Tal situação foi agravada em decorrência da perturbação causada pela emergência sanitária, que rompeu as atividades da cadeia global de suprimentos e deflagrou medidas de isolamento social, que acarretam a diminuição ou interrupção da produção interna de diversos países. Os impactos decorrentes da queda acentuada da produção, do comércio, dos investimentos dos empregos e da renda perdurarão por um longo tempo nas economias.

A situação econômica brasileira já se encontrava bastante deteriorada desde a crise deflagrada em 2014. Logo repercutiram as consequências da restrição à circulação e o fechamento temporário de negócios, da alta dos preços dos insumos e da queda generalizada na demanda sobre as atividades econômicas. Assim, a pandemia representou uma nova década perdida para o país. Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelaram que o consumo das famílias caiu 5,5% em 2020 em relação ao ano anterior (MATTEI, 2022).

O mercado de trabalho no país já estava em um momento ruim, com desemprego em alta e empregos de baixa qualidade (subocupados). O contingente da força de trabalho (pessoas ocupadas e desocupadas) totalizava cerca de 106,1 milhões de pessoas, conforme levantamento realizado no trimestre compreendido entre dezembro de 2019 a fevereiro de 2020. Desse montante, 59,6 milhões estavam desempregados ou ocupados em empregos precários (além de 4,7 milhões de trabalhadores desalentados, que estavam fora da força de trabalho) (IBGE, 2020).

A pandemia afetou de maneira significativa o mundo do trabalho. Pela primeira vez na história, em um período de cem anos de maior avanço tecnológico e de conquistas sobre a importância da qualidade de vida, uma crise sanitária parou a economia e se candidata a ser a grande reinicialização mundial (*the great reset*) de consumo, produção e investimentos (SNEADER, 2020).

Os empresários tiveram de proferir decisões rápidas sobre a gestão do trabalho em um cenário atípico. Em muitas organizações, o *home office* foi adotado em curto prazo, envolvendo grande contingente de funcionários. Em meio a um contexto psicoemocional afetado pela crise sanitária, gerando enorme receio de contaminação pelo vírus, cabe às empresas preservarem a qualidade de vida dos seus empregados. Até mesmo porque o trabalho nesta modalidade tende a continuar em alta após a pandemia (JELIHOVSCHI & TAVARES, 2020).

Nesse sentido, constatou-se que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos trabalhadores brasileiros foi afetada em decorrência dos impactos causados pela pandemia. Em particular, pesquisas revelaram que a pandemia agravou a desigualdade de gênero no mercado de trabalho no país, sendo que, nesse contexto, a parcela de mulheres afastadas do trabalho, em junho de 2020, foi de 18,3%, e se manteve muito superior à de homens, neste mesmo período, com 11,1% (IBGE, 2020).

A Qualidade de vida é um conceito que passou a ser utilizado no ambiente laboral no fim dos anos 1980. Essa corrente trouxe contribuições significativas para a literatura do campo das organizações, ao introduzir uma perspectiva global, por meio de estudos de indicadores sociais. A literatura de recursos humanos especificamente era muito voltada a estudos de motivação, fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho. Por sua vez, a QVT ao abranger as correntes da sociologia, da demografia, da ciência política e da psicologia social, possibilitou avanços no campo, que passou a reconhecer a reivindicação dos trabalhadores por bem-estar e satisfação no trabalho. Ademais, os interesses da empresa também são contemplados ao constatarem os efeitos da QVT sobre a produção e produtividade, indo ao encontro da visão da escola de relações humanas (QUIRINO & XAVIER, 1987).

A QVT ao longo dos anos vem se atualizando em conceitos e teorias sobre a temática. Na literatura acadêmica, a teoria QVT começou nos anos 50 com o

pensamento de Eric Trist e seus colaboradores, com o intuito de identificar melhores condições laborais para os trabalhadores (RODRIGUES, 1998). Com o passar dos anos, muitos autores começaram a pensar e a refletir o que mais seria importante analisar para que o trabalhador tivesse melhores condições de trabalho.

Para Walton (1973), além de condições adequadas para o trabalho, existem outros componentes importantes para definir se uma organização está comprometida em promover efetivamente a QVT. O autor discorre sobre a importância de oito categorias que foram apresentadas de forma detalhada nesta pesquisa. O referido modelo foi escolhido por ser considerado um dos mais completos na literatura do assunto proposto neste trabalho.

No artigo seminal “*Quality of Work: what is this?*”, Walton refletiu acerca do contexto em que o termo “qualidade de vida” ascendia, em que predominava a percepção de que os valores humanísticos eram negligenciados nas organizações, sobretudo, em que as sociedades industrializadas privilegiavam o avanço tecnológico, produtividade industrial e crescimento econômico. Essas duas perspectivas despertaram o interesse de Walton em redesenhar a natureza do trabalho, de modo que as organizações estivessem habilitadas para ter ganhos de produtividade, bem como assegurar a qualidade de vida para seus membros.

Walton apresenta o modelo em que correlaciona a produtividade e a importância da satisfação e da motivação dos trabalhadores. Insatisfação no ambiente laboral é um problema que afeta quase todos os trabalhadores, em um momento ou outro, independentemente da posição ou *status*. A frustração, o tédio e a raiva são sentimentos comuns observados em empregados desencantados com o seu trabalho, o que pode representar um custo significativo para o indivíduo, bem como a organização. Muitos gerentes buscam reduzir a insatisfação em todos os níveis organizacionais, inclusive o seu próprio. Trata-se de um problema complexo, que pode ser atribuído pela dificuldade de se isolar e se identificar todos os atributos que a afetam. Walton aborda este problema de forma abrangente, definindo os principais critérios para a QVT e examinando suas correlações. Ele explora possíveis conflitos entre os critérios definidos e os discute (WALTON, 1973). Segundo Walton (1973), o conceito de QVT é a garantia de maior produtividade e eficácia dentro da organização. O modelo proposto por Walton (1973) e o cenário global atual é o que está sendo discutido a seguir.

Com o isolamento social, de um dia para o outro, empresas e consumidores tiveram que se adaptar e reagir rapidamente ao novo cenário imposto. Às empresas coube o desenvolvimento e a realização de estratégias de enfrentamento (WECKER, FROEHLICH, GONÇALVES, 2021). Novas modalidades de trabalho foram criadas para que as empresas continuassem sua atividade.

Com isso, houve a necessidade de adoção do *home office*, que foi a modalidade de trabalho mais utilizada devido às medidas restritivas decretadas por governos estaduais, para manter o distanciamento social. O trabalho em casa foi estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia, segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise COVID-19 (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

A partir da adoção repentina ao *home office*, a pesquisa se direcionou para compreender se houve efeitos entre a QVT e o *home office* durante a pandemia. Este estudo propõe um experimento sobre a expectativa de QVT sob a visão de indivíduos com cenários hipotéticos sugeridos. As dimensões elaboradas por Walton (1973) adaptado por Rueda et al. (2013) foram utilizadas como ferramenta de identificação para análise da expectativa de QVT neste estudo.

Na literatura não se encontrou causalidade entre como a adequação ao *home office* disponibilizada pelas empresas pode impactar a QVT. A expectativa da QVT de trabalhadores brasileiros em novo contexto pandêmico na modalidade *home office* foi o desenvolvimento desta pesquisa.

1.1 Pergunta de Pesquisa

Conforme descrito, o mundo do trabalho sofreu grandes mudanças em decorrência da pandemia da COVID-19, que afetaram diretamente a vida dos trabalhadores brasileiros. Para aprofundar o conhecimento acerca da maneira como as empresas estão administrando a rotina de trabalhadores brasileiros, de modo a considerar as dimensões da expectativa da QVT e do *home office*, é proposta a seguinte questão-problema:

Como o apoio das empresas na adaptação ao *home office*, durante a pandemia da COVID-19, afeta a expectativa de QVT dos trabalhadores brasileiros?

1.2 Objetivos

A seguir, são apresentadas de maneira detalhada o objetivo geral e os objetivos específicos da presente pesquisa.

1.2.1 Objetivo Geral

A partir destes conceitos sobre a QVT e o *home office*, propomos o seguinte objetivo geral:

Demonstrar por meio de um experimento como o apoio oferecido pelas empresas na adaptação de seu quadro de pessoal ao *home office*, durante a pandemia da COVID-19, afeta a expectativa da QVT de trabalhadores brasileiros.

1.2.2 - Objetivos Específicos

A seguir, os objetivos específicos:

- Identificar a percepção dos trabalhadores brasileiros acerca dos impactos do *home office*, em um contexto de pandemia, em relação a dois fatores da QVT, segundo o modelo de Walton (1973) adaptado por Rueda. et al. (2013). (Possibilidades de lazer e convívio pessoal; Incentivo e suporte);
- Aplicar técnicas estatísticas para a análise das variáveis de adaptação das empresas ao *home office* e a expectativa da QVT;
- Apresentar impactos teóricos e gerenciais advindos dos resultados da pesquisa.

1.3 Delimitação da Pesquisa

A presente pesquisa investigou como as condições de trabalho afetam a expectativa de QVT de trabalhadores brasileiros, na modalidade *home office*, nos anos de 2020 e 2021 durante a pandemia da COVID-19.

O público que participou do experimento é composto por indivíduos, de ambos os gêneros, de qualquer região do Brasil, sem restrições de escolaridade e tipo de atividade profissional, com idade superior a 18 anos.

1.4 Relevância do Trabalho

A pesquisa buscou alertar gestores e empregados sobre a importância de um planejamento para a implementação do *home office* como forma de trabalho. Por falta de orientação por parte das empresas e de hipossuficiência por parte dos empregados, cada vez mais profissionais adoecem no ambiente laboral, mesmo que seu novo local seja em sua própria residência. Com isso, pretendeu-se contribuir com o aprofundamento do conhecimento acerca da relação do *home office* com a qualidade de vida dos trabalhadores em geral.

Na área profissional da Administração, os resultados também podem ser úteis para empresários, acionistas, gestores, empregados e trabalhadores de maneira geral. Mostrar a necessidade de elaboração de um plano de contingência eficaz para lidar com situações adversas que o mundo corporativo tem enfrentado, neste caso, a COVID-19. Sendo assim, esta pesquisa pretende contribuir na elaboração de uma ferramenta para um melhor desempenho do quadro de pessoal ao *home office*, destacando a QVT destes profissionais.

Este trabalho demonstra pontos importantes que têm afetado diretamente a vida no trabalho. Com a economia em crise, muitos empresários não vislumbram que simples cuidados podem impactar a vida de seus empregados, como por exemplo, a saúde, que é um aspecto frequentemente negligenciado, em função da lucratividade em detrimento do bem-estar de todos.

O interesse em compreender como as empresas estão conduzindo a implantação da modalidade *home office* durante a pandemia da COVID-19, considerando o impacto na QVT, despertou o desejo da pesquisadora pelo tema proposto.

1.5. Organização Geral do Trabalho

A pesquisa está organizada em seis capítulos. O primeiro capítulo é a introdução, que abrange a contextualização do problema, os objetivos, a delimitação do trabalho e a relevância da pesquisa. O segundo capítulo consiste no referencial teórico da pesquisa e está dividido em cinco seções. A primeira seção introduz conceitualmente a origem da QVT sob a perspectiva dos principais autores precursores. A segunda seção relata sobre o contexto da pandemia e a QVT. A terceira seção trata do conceito e origem do *home office*, a quarta seção discorre sobre o *home office* no contexto da pandemia e a quinta e última seção deste capítulo aborda as teorias *Work Life Balance*, *Job-Demand Resources* e *Work Life Conflict* que trazem subsídios para a melhor compreensão dos resultados. O terceiro capítulo identifica a relação do *home office* com a expectativa da QVT na vida de trabalhadores brasileiros com a apresentação das hipóteses. No quarto capítulo apresenta a metodologia de pesquisa, por meio de uma abordagem quantitativa, que foi analisada sob os conceitos de Rueda. et al. (2013). No quinto capítulo, a apresentação dos resultados por meio de tabelas e gráficos. Por último, no sexto capítulo são apresentadas as considerações finais, bem como as implicações teóricas e práticas da pesquisa acompanhadas de sugestões para pesquisas futuras. Logo após, são indicadas as referências consultadas, os apêndices e os anexos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Origem e Conceito de QVT

Apesar de não haver um consenso sobre quando surgiu o conceito de QVT, há autores que consideram que o surgimento ocorreu na década de 1950, com os estudos de Eric Trist e outros pesquisadores que atuavam no Tavistock *Institute of Human Relations*, de Londres. O enfoque era melhorar a produtividade, reduzir conflitos e tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. Nesse sentido, propuseram uma abordagem em relação às formas de trabalho dentro de uma organização considerando a tríade que engloba indivíduo, trabalho e organização, visando à estruturação do trabalho, assim como à satisfação dos funcionários (DE BARROS, 2012).

O termo QVT foi utilizado pela primeira vez por Eric Trist no desenvolvimento da abordagem sociotécnica da organização do trabalho e serviu como um ponto de partida para os estudos (DE BARROS, 2012). Na ocasião, esses pesquisadores tinham como objetivo estudar as variáveis, que viriam posteriormente a fundamentar o conceito de QVT.

Frederick Taylor, em sua proposta de um modelo de sistema de organização eficiente, que promovesse a prosperidade de empregadores e empregados, com o impulso dos níveis de produção, já havia aludido sobre a importância da psicologia dos trabalhadores, em seu livro "Princípios de Administração Científica", publicado em 1911, mas sem aprofundar pesquisas nesse campo. Inclusive, dedicou capítulos sobre a questão da "indolência" e da "vadiagem no trabalho", que consiste no ato de "fazer cera", o que afetaria negativamente a prosperidade das indústrias. (TAYLOR, 2015). Taylor partia do pressuposto de que o ser humano era movido essencialmente pelo dinheiro (*homo economicus*), o foco era pagar salários mais altos do que os recebidos por operários em atuação similar, aumentar a produtividade e, com isso, diminuir os custos de produção. Com base nesse ideal, Taylor concebeu uma organização racional do trabalho, marcada pela divisão do trabalho dos operários em função de sua especialização, hierarquia e padronização de atividades pelo método científico (FERREIRA; RAMAL, 2013).

Ferreira e Ramal (2013) acreditam que a intensa padronização, com a prescrição de métodos e normas de trabalho, bem como a separação entre o pensar e o agir

causaram a desumanização do trabalho, refletido nos altos índices de absenteísmo e rotatividade, baixa qualidade dos produtos e insatisfação dos trabalhadores (FERREIRA; RAMAL, 2013).

Em 1930, como reação à Administração Científica de Taylor, surgiu a Escola das Relações Humanas, a partir do experimento coordenado por Elton Mayo, em Hawthorne, em uma fábrica da Western Electric Company, em Chicago. O objetivo da pesquisa era verificar a relação entre a intensidade da iluminação no ambiente de trabalho e a produtividade dos trabalhadores. Embora o experimento tenha falhado em seu propósito básico, ao não verificar a relação entre essas duas variáveis, descobriu-se que os acréscimos na produtividade não eram causados por eventos físicos, mas uma complexa reação de cadeia emocional. Com isso, a Escola das Relações Humanas contribuiu para a compreensão mais integral do ser humano, destacando aspectos psicológicos e o bem-estar do trabalhador como fatores de grande impacto no desempenho e nos resultados das organizações (FERREIRA; RAMAL, 2013; SILVA, 2013).

Naquela época, os trabalhadores eram vistos como máquinas, equipamentos e capital pelos gestores (GONÇALVES; ALMEIDA; MOURA, 2018). Handy (1995, p. 25), declarou que o problema começou quando transformamos a percepção do tempo em uma mercadoria, quando compramos o tempo das pessoas em nossas empresas, em vez de comprar a produção. Quanto mais tempo o trabalhador estiver envolvido com a produção, mais dinheiro vai gerar para a organização.

Já em meados de 1960, o período foi marcado por uma nova fase no avanço da QVT, buscando entendimento da importância de melhorar as formas de organizar o trabalho, com objetivo de minimizar os efeitos negativos sobre o trabalhador e alcançar o seu bem-estar geral (TOLFO; PICCININI, 2001).

Vale também destacar o autor Abraham H. Maslow. A teoria mais famosa de Maslow é a da "hierarquia das necessidades", segundo a qual, as necessidades fisiológicas estavam na base de outras: segurança, afetividade, estima e realização pessoal. Devendo seguir esta ordem para que seja eficaz no resultado (FRAZÃO, 2016).

Douglas McGregor, outro autor importante para entender o comportamento humano nas organizações, apresentou a Teoria X que representa forte controle sobre os recursos humanos dentro da organização. Posteriormente, relatou sobre a teoria Y que em um ambiente organizacional adequado, o desenvolvimento dos recursos humanos é muito mais otimizado e pode ser mais bem aproveitado (MICHEL, 2005). Estas teorias foram criadas visando identificar a influência das pessoas no dia a dia no trabalho.

Richard Eugene Walton, professor da Universidade de Harvard, se dedicou a pesquisar o uso de inovações sociais relacionadas ao alto comprometimento dos trabalhadores, bem como ao aumento da produtividade e ao desenvolvimento humano. Nos anos 1970, Walton desenvolveu uma proposta pioneira no campo do comportamento organizacional ao criar o modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho. Mesmo após décadas, Walton permanece como uma importante referência utilizada em estudos e pesquisas nas áreas de Administração, Recursos Humanos e Psicologia, por ser considerado completo (DE ANDRADE & OLIVEIRA, 2011; HARVARD BUSINESS SCHOOL, 2021).

Porém, em 1974, reduziu o interesse pela QVT no ponto de vista das organizações, em função da preocupação com questões econômicas, como: a crise energética (causada pela interrupção de suprimento de petróleo) e a crescente inflação, as empresas passaram a não observar mais os funcionários como primordial para o negócio (PICOLLI; CASAGRANDE, 2017).

A partir de 1979, ressurgiu a preocupação com a QVT devido principalmente à perda de competitividade das indústrias norte-americanas em face das suas concorrentes japonesas. Foi necessária a investigação de novas formas de gerenciamento para melhorar produtividade de seus empregados a partir de programas desenvolvidos pela QVT (TOLFO; PICCININI, 2001).

Somente em 1980, o termo QVT tornou-se um conceito global, buscando assim a participação do trabalhador na empresa, na perspectiva de tornar o trabalho mais humanizado (ARELLANO; LIMONGI-FRANÇA, 2013).

Após este resumo sobre a origem da QVT e as teorias apresentadas dos principais autores, foi possível compreender conceitos basilares criados para a abordagem desta temática.

A QVT é uma ferramenta multidimensional que pode ser utilizada para avaliar cenários que envolvam o bem-estar da vida dos trabalhadores, com diversos assuntos que afetam diretamente os indivíduos (SAUER; RODRIGUEZ, 2014). Até agora os conceitos-chave de condições e ambientes de trabalho incluem, entre outros: equilíbrio entre família e trabalho (HUANG; LAWLER; LEI, 2007).

Para compreender a QVT precisamos primeiramente fazer algumas reflexões sobre o significado de qualidade de vida. Como definição, pode-se entender a qualidade de vida como um conceito subjetivo, que está relacionado à percepção que as pessoas têm sobre suas vidas, referindo-se a satisfação com as suas próprias expectativas e projetos (ESPINOSA; MORRIS, 2002). Projetos e expectativas que podem ser de muitas formas, dependendo do ponto de vista de cada indivíduo na execução de suas atividades diárias.

Outros autores apresentaram definições sobre a qualidade de vida, como Schwartzmann (2003) esclarece que o conceito de qualidade de vida teve sua origem em uma evolução conceitual que inclui felicidade, o bem-estar e o nível e as condições de vida, sendo estes antecessores e não sinônimos. Para Walton (1973), a expressão qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), a qualidade de vida é definida como a percepção do indivíduo de sua situação na vida dentro do contexto cultural e sistema de valores em que você vive e com consideração a seus objetivos, expectativas, preceitos e preocupações (OMS, 1998).

Com essas abordagens sobre qualidade de vida, podemos aprofundar os conceitos de QVT. Ferreira e Mendonça (2012, p.84), afirma que “a QVT é obtida com a humanização do trabalho, que se encontra eminentemente vinculada à responsabilidade social da organização”.

A busca pela QVT, que é a satisfação do trabalhador, ocorre por meio do levantamento de alternativas para manutenção dos ambientes de trabalho saudáveis, tornando-os melhores para as pessoas (ROMERO; COSTA E SILVA; KOPS, 2013). A QVT inclui a compreensão das condições de vida no trabalho por meio de diversos aspectos, tais como: bem-estar, bom uso da energia pessoal, garantia de saúde e segurança física, mental e social, e capacitação para realizar tarefas com segurança (WALGER; VIAPIANA; BARBOZA, 2014).

A QVT é uma temática essencial para entender a qualidade de vida dos indivíduos em geral, visto que, a maioria das pessoas passa a maior parte do seu tempo e de sua vida no ambiente laboral (FERREIRA; MENDONÇA, 2012; MENDES; LEITE, 2012). Fernandes (1996) resume a QVT como ideias associadas às melhorias nas condições físicas, menor jornada de trabalho e maiores salários. Contudo, ainda afirma que o enfoque principal é a reformulação da relação do trabalho em si com o empregado, gerando mais eficácia, produtividade e satisfação das necessidades básicas (ALVES; CORREIA; SILVA, 2019).

O conceito de QVT vincula-se a campos variados quanto a sua definição. Alguns modelos foram criados para facilitar a aplicação objetiva da teoria. Nesta dissertação, foi utilizado como referência o modelo de QVT proposto por Walton (1973), posteriormente adaptado por Rueda et al (2013), que enfatiza as necessidades e aspirações do ser humano, bem como a responsabilidade social do trabalhador. (RUEDA. et al., 2013). A seguir, são apresentadas as oito categorias propostas originalmente pelo Walton que enfatizam o conceito de QVT (WALTON, 1973, p.4):

Quadro 1 - Categorias Modelo de QVT

Categorias do Modelo de QVT	Definições
1) Compensação justa e adequada:	remuneração justa e apropriada, dando condições para uma vida digna ao trabalhador e com igualdade aos demais profissionais da mesma área.
2) Condições de trabalho:	premissas para desenvolver o trabalho em relação à jornada, carga de trabalho, ambiente físico, material e equipamento, ambiente saudável e saúde mental.
3) Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades:	permitindo que o trabalhador desenvolva competências e adquira conhecimento na execução na sua atividade;
4) Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:	possibilidade de carreira, crescimento pessoal e estabilidade no emprego;
5) Integração social na organização:	ausência de preconceitos, inexistência de estratificação de classes, relacionamento marcado por ajuda mútua e respeito às individualidades e o senso comunitário;
6) Constitucionalismo:	consiste em direitos e deveres dos trabalhadores como privacidade, posicionamento e o direito a um tratamento equitativo;
7) Trabalho e o espaço total da vida:	Considerando que as experiências no trabalho podem influenciar diversas áreas da vida, como por exemplo, a família;
8) Relevância social:	que se refere ao trabalho social que a organização se propõe perante a sociedade. Levar em consideração a responsabilidade social que a empresa tem sobre a comunidade que pertence.

Fonte: Elaborado pela autora com base no Modelo proposto por Walton (1973).

As dimensões inter-relacionadas em oito categorias formam um conjunto que possibilita ao pesquisador apreender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação de trabalho. Cabe mencionar que o referido modelo de Walton (1973) constitui um importante instrumento, amplamente utilizado por pesquisadores brasileiros e estrangeiros (RUEDA. et al., 2013).

Nesta pesquisa, para analisar a variável dependente “Expectativa de QVT”, foi utilizada a escala de avaliação elaborada pelos pesquisadores Rueda. et al., (2013), com base nas oito dimensões propostas no modelo de Walton (1973).

Cabe ressaltar que, para a elaboração deste questionário, utilizado na presente dissertação, Rueda et al. (2013) realizaram uma pesquisa com o intuito de desenvolver uma escala para avaliar a QVT, tendo como base tanto a análise da estrutura interna, bem como da consistência interna. Os itens da escala foram construídos com base nas oitos dimensões propostas por Walton (1973), conforme demonstrado anteriormente. Entretanto, Rueda et al. (2013) compreendem que para uma melhor análise de QVT, seria necessária uma adaptação objetiva para identificar pontos importantes sobre a temática.

A QVT traz reflexões que podem ser exploradas para analisar os impactos no *home office*. As avaliações sobre uma expectativa de QVT pode influenciar em vários aspectos para o bom desempenho do trabalhador, uma vez que sua rotina profissional é em modalidade remota. Como demonstrado anteriormente, entre os pontos primordiais para melhores condições de trabalho, esta pesquisa foi direcionada para os itens, como por exemplo, equipamentos adequados, suporte em treinamento e impacto nas despesas mensais para execução das tarefas laborativas, tópicos importantes para elaboração das hipóteses.

Inicialmente, para elaboração da escala proposta, profissionais de psicologia levantaram 193 itens a serem discutidos nas 8 dimensões de Walton (1973), com a média de 24 itens para cada dimensão. Ao longo da pesquisa, foram realizadas várias análises para que então chegasse a versão final da escala. Após investigações sobre os critérios impostos pelos pesquisadores, a escala final foi composta por 35 itens agrupadas em quatro dimensões (“Integração, respeito e autonomia”; “Compensação justa e adequada”; “Possibilidades de lazer e convívio social” e “Incentivo e suporte”) (RUEDA. et al., 2013).

Para estudar a evidência de validade relativa à estrutura interna dos itens, foi realizada uma análise fatorial, utilizando-se a análise dos componentes principais, com rotação varimax (RUEDA. et al., 2013).

Os resultados da análise fatorial exploratória apontaram para a existência de apenas quatro fatores que explicavam 48,70% da variância total. Dessa forma, foram estabelecidos os itens e fatores que compuseram a versão final da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (RUEDA. et al., 2013).

No próximo tópico é analisada a relação da Qualidade de Vida no Trabalho no contexto da pandemia COVID – 19.

2.2 O Contexto da pandemia COVID -19 e a QVT

A partir de março de 2020, a forma tradicional de trabalho foi afetada com o início do isolamento social por motivo da COVID-19. Surgiram novos riscos e impactos na rotina dos trabalhadores, conseqüentemente afetando a QVT.

Com as novas modalidades de trabalho, como gestão à distância em espaços urbanos e o funcionamento psicossocial em condições de isolamento, disseminadas em decorrência do *lockdown* trouxe um leque de agravantes para vida dos trabalhadores. Esse conjunto de fatores agravantes de um contexto de precarização já existente e de fontes de risco psicossocial novas trouxe impactos importantes para a QVT na contemporaneidade (FERREIRA E FALCÃO, 2020).

Para compreender de melhor forma o impacto da pandemia na QVT foram apresentados alguns pontos relatados por Ramonet (2020), sob a visão dos autores Ferreira e Falcão (2020, p.12), que destacam algumas das peculiaridades do novo contexto da COVID-19 que se manifestam neste século XXI:

- 1) A crise mundial da pandemia não é apenas sanitária: considerado fator total, onde atingiu diretamente todas as esferas da vida social, no que tange a área política, econômica, cultural, religiosa e principalmente no mundo do trabalho;
- 2) O vírus Sars-Cov-2 é superpoderoso: após a descoberta em dezembro 2019, na China, com a contaminação em diversos países; milhões de pessoas ficaram em suas residências, para manter o distanciamento social, proposto pelas autoridades mundiais como único remédio eficaz naquele momento;
- 3) Modelo de produção destruidor da natureza: por ter uma exploração desenfreada da diversidade no planeta, surgem possibilidades de novos Coronavírus que terminam por contaminar pessoas e animais domésticos;
- 4) Cibervigilância massiva sanitária: com a propagação do Coronavírus, houve investimento pesado em tecnologias digitais, com foco em identificar pessoas com potencial para contaminação;
- 5) Desinformação apoteótica: divulgação de *fake news* sobre a pandemia, com informações não validadas pela OMS (Organização Mundial da Saúde);

6) Capitalismo digital se afirma: com os decretos dos governos para manter o distanciamento social, a humanidade em sua maioria passou a ter um novo local de permanência diária, sua própria residência. Desta forma, houve o crescimento nos acessos no meio digital, resultando em gigantescos lucros para empresas virtuais;

7) Heróis e mártires do nosso tempo: em combate ao Coronavírus, profissionais da linha de frente passam a ser os guerreiros perante a sociedade. Destacam-se entre eles os enfermeiros, médicos e trabalhadores da saúde em geral e oriundos do setor público.

Com base nestas informações apresentadas, surgiram novas formas e ferramentas de trabalho, possibilidades de negócio, bem como o amplo uso de EPI 's específicos. Outro fator identificado foi o aumento da precarização do trabalho e o desemprego em massa.

Neste cenário, causado pela pandemia, problemas estruturais se agravam e surgem outros, como a relação trabalho-saúde que assume novos contornos e novos desafios (FERREIRA E FALCÃO, 2020). Os autores relatam ainda que se antes da pandemia indicadores de doenças e acidentes no mundo trabalho eram considerados significativos, situação que pode ter sido agravada neste novo contexto, potencializando-se os riscos sobre a QVT.

A partir desta reflexão, sobre a pandemia e a QVT, algumas categorias foram afetadas diretamente, como a renda e as condições de trabalho das famílias brasileiras. O IBGE aponta que as mulheres representam 46,3% da força de trabalho. O índice abrange mulheres que trabalham e procuram emprego. É o menor número desde 1990, quando o índice foi de 44,2%. De acordo com o instituto, a queda na participação evidencia que as mulheres são as mais atingidas pela crise econômica agravada pela COVID-19 (REDE BRASIL ATUAL, 2020).

A Pesquisa Nacional por Amostra Contínua (PNAD Contínua) também mostra diferença na taxa de desocupação de homens e mulheres no quarto trimestre de 2020. O percentual foi de 11,9% entre os homens e 16,4% entre as mulheres. Já entre as pessoas pretas, a taxa foi de 17,2%, enquanto a dos pardos foi de 15,8%, ambas acima da média nacional (13,9%). Já a taxa dos brancos (11,5%) ficou abaixo da média (IBGE, 2020).

As análises apontaram diferenças no nível da ocupação entre homens e mulheres, ou seja, a proporção de homens com 14 anos ou mais de idade trabalhando

era superior ao de mulheres deste mesmo grupo etário também trabalhando. No 2º trimestre de 2020, o nível da ocupação dos homens, no Brasil, foi estimado em 57,6% e o das mulheres, em 39,4% (IBGE, 2020).

Com o novo cenário de trabalho sobre o Coronavírus em função do isolamento social, muitos trabalhadores tiveram que se adaptar ao *home office*. Esta pesquisa pretendeu compreender, diante do isolamento social repentino, como o apoio das empresas que conseguiram se adaptar ao *home office* durante a pandemia da COVID-19, impactaria a expectativa de QVT na rotina dos trabalhadores brasileiros. São informações que foram aplicadas no cenário hipotético que está sendo proposto, a fim de analisar se a expectativa de QVT tem relação significativa com o *home office*.

Desta forma, foi investigado o significado do *home office* e sua influência durante a pandemia. Após essa abordagem, foi feita uma conexão entre o suporte recebido para a atividade laboral na modalidade *home office* e a expectativa de QVT.

No próximo tópico, será analisada a relação de trabalho com a modalidade *home office*.

2.3 Conceito e origem do *home office*

Com o avanço da tecnologia da informação é possível aumentar a flexibilidade do trabalho, seja na distribuição da carga horária ou na localização geográfica da sua realização. O que identifica a relação do contrato não é mais a presença física (TROPE, 1999). Desta forma, surgiram possibilidades de fazer o trabalho de forma diversificada, diferentemente do que sempre se costumava a fazer.

Segundo Trope (1999), o conceito de *home office* é levar o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas irem até o trabalho. Existindo a possibilidade de produzir para empresa que presta serviço em sua própria residência, conseguindo conciliar de melhor forma outros compromissos da vida pessoal.

Embora a legislação trabalhista do país e, de modo geral, a literatura, faça referência a essa modalidade de trabalho como “teletrabalho”, adotou-se como objeto de estudo o conceito de “*home office*”, referenciado no Brasil (BRIDI et al., 2020).

O ambiente de trabalho transferido para a residência difere de outras modalidades de trabalho, como trabalhadores que prestam serviço em domicílio, trabalhadores de rua (motoristas de aplicativos), casos de coworking (locais cedidos para se trabalhar). O fato de não estar presencial nas empresas, não significa que usam o *home office* como modalidade de trabalho (BRIDI et al., 2020).

Esta modalidade de trabalho surgiu há mais de 50 anos, e proporcionou uma nova forma de desenvolver as atividades, tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores (TASCETTO; FROEHLICH, 2019). Pessoas exercem suas atividades em casa, mantendo o vínculo com a organização (LIZOTE; TESTON; REGIS; MONTEIRO, 2021).

Ao longo dos anos, o *home office* foi emergindo e se atualizando de acordo com as necessidades de cada época. Por exemplo, nos anos 70, o interesse no *home office* surgiu pela crise energética, com a diminuição dos custos em TIC’s (principalmente computadores), surgindo o “casamento” entre tecnologia e telecomunicações (SERRA, 1996). O trabalho remoto menos vinculado à produção industrial e necessariamente ligado ao uso de TIC tem suas primeiras concepções apresentadas nos anos 1970, com o surgimento do termo teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*, em inglês) e a convergência das noções de “trabalho a distância” e “trabalho em casa” (ROCHA, AMADOR, 2018).

O termo teletrabalho é oriundo do termo *telecommuting* seguido do termo *teleworking*, criado por Jack M. Nilles (1997) em meados dos anos 70, para designar as atividades laborais realizadas fora do ambiente comum de trabalho e com o uso da tecnologia da informação e comunicação (STICCA, 2021).

Ao passar dos anos, com o avanço da tecnologia, a temática *home office* passou a ser favorável para empresas e empregados, por diversos motivos. Como demonstrado anteriormente, custos que são gerados pelo trabalhador ao se locomover para o trabalho,

podendo economizar neste quesito. Prática favorável não somente nos anos 70, mas relevante até os dias atuais.

A fim de esclarecer a definição do *home office*, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), exemplifica os tipos de trabalho relacionados a esta temática. Por exemplo, a diferença de trabalho remoto, teletrabalho e trabalho em casa. Exemplificados a seguir (OIT, 2021).

Sobre o trabalho remoto, não existe uma definição exata para este tipo de trabalho, entretanto, pode ser descrito como situação em que o trabalhador realiza de forma total ou parcial suas atividades em um local alternativo, diferente do padrão. Podendo ser realizado em diversos locais. Isso tem implicações para trabalhadores dependentes e independentes (OIT, 2021). Considera-se como trabalhadores dependentes aqueles que precisam de lugares cedidos pelo empregador, clientes ou espaços públicos que possibilitem a execução de suas atividades. O local para trabalhar em espaço alternativo deve ser aprovado pela unidade econômica da qual o trabalhador depende. Por sua vez, os trabalhadores independentes se caracterizam pelo fato de suas atividades não se limitarem a lugar específico, podem ser executadas de diferentes formas sem o controle do empregador (OIT, 2021).

O teletrabalho se assemelha ao trabalho remoto, no entanto, o teletrabalho não está coberto por nenhum padrão específico, são geralmente definidos em dois aspectos. O primeiro seria que o trabalho é total ou parcialmente realizado em um local alternativo diferente do local padrão de trabalho; o segundo consiste na adoção de dispositivos eletrônicos pessoais, como computadores, *tablets* ou telefone (celular ou telefone fixo) para se realizar o trabalho.

Conforme a referida definição da OIT, o teletrabalho é uma subcategoria do conceito mais amplo que é o trabalho remoto. O que torna o teletrabalho distinto é o fato de poder ser realizado à distância com dispositivos pessoais (OIT, 2021).

Por sua vez, o trabalho em casa pode ocorrer de forma total ou parcial na residência do trabalhador. Considerando localização física parcial ou total seja sua residência. Por fim, na categoria “trabalho domiciliar” compreende-se que os trabalhadores domiciliares costumam realizar seu trabalho em casa, independentemente

de ser considerado local padrão de trabalho. Considerado uma subcategoria do trabalho em casa (OIT, 2021).

Após definições pela OIT, é possível perceber que os quatro termos descritos estão inter-relacionados. O teletrabalho, por exemplo, pode ser realizado na casa do trabalhador, e um trabalhador domiciliar também pode fazer o teletrabalho (OIT, 2021). Todas em uma mesma perspectiva de não necessariamente se locomoverem para o local padrão da empresa. Essas formas de trabalho começaram a ter registros consistentes, tornando-se tema de análise acadêmica a partir dos anos 1990 (ROCHA, AMADOR, 2018).

Para Mello (1999), o *home office* é um esquema de trabalho que surgiu para demonstrar que nem sempre as pessoas precisam ir aos escritórios e que viabilizou o trabalho a distância pelos avanços tecnológicos nas áreas de informática. O autor ainda fala sobre o teletrabalho, cujo significado seria qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação, como telecomunicações e computadores.

Na legislação brasileira, foram criadas leis de proteção para execução do teletrabalho. A Lei n. 12.551/2011, que altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), equiparou a vinculação jurídica do trabalho realizado presencialmente ao realizado a distância:

Art. 6º 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).

A referida Lei n. 12.551/2011 foi recebida positivamente por defensores do teletrabalho, porém, reconhece-se que ainda não se trata de uma regulamentação

específica, mas apenas se certifica que o trabalho realizado a distância tem os mesmos efeitos do presencial (MELLO; FERREIRA, 2012).

Atualmente, o teletrabalho está previsto e regulado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 75, incluído na legislação por meio da Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017). Seguem 3 pontos da lei importantes para esta pesquisa:

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;

Art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado;

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Para Ramos (2021), a reforma trabalhista estabeleceu um conceito legal para o *home office* e requisitos para sua execução, além de garantir maior segurança jurídica, tendo em vista que esta espécie de trabalho está em constante ascendência.

Em suma, é necessário se estabelecer as devidas diferenças conceituais e legais entre as modalidades teletrabalho, *home office* e trabalho externo. O trabalho realizado fora das dependências físicas do empregador é considerado à distância (*extramuros*), o trabalho realizado em casa, será compreendido como modalidade *home office*. O teletrabalho, por pressupor o uso de TIC's necessariamente, faz com que o *home office* possa ou não ocorrer em regime de teletrabalho.

O termo *home office* foi o escolhido para ser utilizado no problema de pesquisa. Após definições sobre o *home office*, com os significados e a sua representatividade nas leis do Brasil, em seguida, será abordado o cenário atual da modalidade *home office*, tendo em vista o novo contexto gerado pela crise sanitária.

2.4 *Home office* no contexto da pandemia

Com o início da pandemia, conforme mencionado, a humanidade se deparou com o isolamento social, imposição dos governantes para frear a contaminação. O mundo inteiro teve que se adaptar a este novo cenário na sociedade e suas casas passaram a ser o principal local de sobrevivência. Mais de 3,4 bilhões de pessoas em 84 países foram confinadas em suas casas, conforme estimado no final de março de 2020, o que, potencialmente, se traduz em muitos milhões de trabalhadores temporariamente expostos ao teletrabalho (BOUZIRI. et al., 2020).

Segundo a OIT (2021, p.11), estima-se que durante o segundo trimestre de 2020, 557 milhões de trabalhadores realizaram suas atividades profissionais de casa, representando 17,4 % do emprego mundial. Globalmente, entre todos os funcionários, 3% trabalhavam exclusivamente ou principalmente em casa antes da pandemia COVID-19 (OIT, 2020). Com base nesses dados, é possível constatar a mudança drástica nas modalidades de trabalho de empresas em diversos países.

No Brasil, o *home office* foi estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia, segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise COVID-19. Estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA), coletou dados de 139 organizações entre pequenas, médias e grandes empresas, que atuam no país. Segundo a Agência Brasil (2020), 67% tiveram dificuldades para iniciar o teletrabalho. Pesquisa realizada no início da pandemia (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

A mudança para o *home office* gerou alguns impactos quanto à decisão das empresas em permanecer ou retornar à forma anterior de trabalho. Na mesma pesquisa demonstrada pela Agência Brasil (2020), apesar das dificuldades, 50% das empresas disseram que a experiência com o teletrabalho superou as expectativas e 44% afirmam que o resultado ficou dentro do esperado. Entretanto, 36% disseram que não pretendem manter o trabalho a distância após a pandemia. Situações que ainda precisam ser analisadas e atualizadas no momento em que a pandemia terminar, o que ainda não se prevê com exatidão.

Com a implantação repentina do *home office*, o despreparo por parte de muitas empresas ocasionou danos à saúde física e mental de trabalhadores em diversos setores

do mercado global. Apesar do interesse limitado em pesquisas sobre seu impacto na saúde ocupacional, vários benefícios e riscos para a saúde do teletrabalho foram identificados na literatura acadêmica (BOUZIRI. et al., 2020).

O vestiário, por exemplo, foi um assunto que afeta aspectos psicológicos na vida de trabalhadores durante o *home office*. Motta e Oliveira (2021) relatam através de pesquisa, a experiência de uma profissional se sentir menos produtiva, pelo fato de não se arrumar mais para ir ao trabalho e ficar largada em casa para exercer suas atividades laborativas.

Veiga et al. (2021) relatam outros aspectos importantes sobre a saúde mental de trabalhadores durante o *home office*. A importância de não negligenciar o lado psicológico dos profissionais em trabalho remoto, pois pode gerar fragilidade devido a falta de socialização causando sintomas de ansiedade, preocupações com familiares e amigos e grandes dúvidas de como será o futuro.

Além do aspecto psicológico, é importante ressaltar que o *home office* também está relacionado a problemas ergonômicos (postura inadequada), menor pausas durante o trabalho e longas horas na frente do computador (PRADO et al., 2022). Ocasionalmente impactando negativos na saúde física destes profissionais.

No contexto do *home office*, para Mesquita e Soares (2020), a ergonomia minimiza consequências prejudiciais ao trabalhador, como fadiga, estresse, erros e acidentes, possibilitando saúde, segurança e motivação na execução do trabalho.

Pesquisadores ainda reforçam que avaliar como os riscos e os benefícios do *home office* afetam a vida do trabalhador é a chave para melhor preservar a saúde ocupacional (BOUZIRI. et al., 2020).

Abbad e Legentil (2020) relatam que no caso do *home office* em tempos de pandemia, os fatores emocionais e afetivos ligados ao isolamento social e ao esforço para conciliar demandas profissionais e pessoais aumentam o gasto de energia e podem aumentar as chances de adoecimento.

Em uma notícia no site EL PAÍS (2020), relatou-se a seguinte situação: "o sonho do *home office* vira pesadelo na pandemia". Na reportagem, Ana Alfafeme, traz

exemplos de pessoas que estão enfrentando o *home office* de forma assustadora. Filhos interrompendo reuniões de trabalho, funcionários com dificuldades em se desligar do trabalho em horários fora do expediente e a ausência de privacidade com um local apropriado para exercer suas atividades laborativas.

Por isso, especialistas alertam sobre a necessidade de se colocar limites entre a vida profissional e pessoal, principalmente pelo fato de vivermos em um contexto cada vez mais complexo. Fatores como “a pandemia, as mudanças no mercado, novas relações laborais e o crescimento na taxa de desemprego agravam a pressão sobre o trabalhador” (HORNOS, 2022). Esse desequilíbrio pode trazer repercussões sobre saúde mental do trabalhador, tanto que recentemente a OMS definiu a Síndrome de *Burnout* ao CID (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde) como “resultante de um estresse crônico associado ao local de trabalho que não foi adequadamente administrado” (VALENTE, 2022).

Conforme a pesquisa realizada pela consultoria McKinsey relatada na matéria intitulada “Pós-pandemia: o novo perfil do profissional do futuro”, publicada no Estadão, assinado por sócias da empresa no Brasil (MAYOL; ARAUJO, 2022), atualmente, após dois anos, as organizações discutem os modelos de trabalho que emergiram no contexto pandêmico, para compreender o que funcionou e o que precisa ser ajustado. Com base nisso, identificaram três tendências que já existiam, mas que se consolidaram em decorrência da crise sanitária:

- 1) Digitalização acelerada – com o isolamento social, recorreremos mais aos canais digitais, como ao pedir delivery de comida e fazer compras em e-commerce;
- 2) Automatização – o isolamento mostrou que a adoção da tecnologia é agora a regra para quase qualquer negócio, com poucas exceções;
- 3) Mudanças nas expectativas da sociedade – o papel dos negócios e da sociedade está mudando à medida que a nova geração chega ao mercado (MAYOL; ARAUJO, 2022):

O levantamento mostrou que o trabalho remoto oferece bom resultado, aliado com a produtividade e as possibilidades de atrair profissionais competentes em qualquer parte do mundo, conforme a constatação abaixo:

É possível manter uma alta produtividade e conquistar resultados desejados, mesmo não estando todos no mesmo local fisicamente. E o remoto pode ser até mais vantajoso – nossa pesquisa percebeu uma melhoria de eficiência operacional com 20 a 50% de aumento de produtividade. O trabalho remoto também proporciona maior acesso a talentos: empresas das indústrias mais competitivas podem conquistar ótimos profissionais mesmo não estando nas regiões mais atrativas (MAYOL; ARAUJO, 2022):

Ainda de acordo com o estudo da McKinsey, chama atenção o fato de que a adoção do modelo de trabalho híbrido também traz benefícios nas despesas dessas organizações, ao promover uma economia média de 10 a 40% nas despesas com mobiliário de escritórios. Sem mencionar as despesas com viagem que foram substituídas por reuniões transmitidas em plataformas *on-line* (MAYOL; ARAUJO, 2022). Diante disso, pode se inferir que toda essa economia que as organizações passaram a ter no mobiliário ocorreram em função da transferência das despesas para o empregado, que também precisou contratar pacotes de dados mais robustos em empresas de telefonia, para suportar as atividades remotas.

Um estudo publicado pela *Small Biz Genius* (SIMOVIC, 2022) confirmou que o trabalho remoto implica em despesas adicionais para os empregados, que geralmente não prestam atenção a esse impacto. O levantamento mostrou ainda que 75% dos trabalhadores remotos precisam pagar suas próprias despesas de internet porque a empresa não os apoia nesse sentido. Por outro lado, apenas 18% dos funcionários tiveram “o privilégio” de trabalharem em empresas que cobrem integralmente essa despesa, enquanto 7% dizem que a empresa cobre parcialmente esse custo.

A Buffer, empresa britânica que atua na gestão de mídias sociais, publicou um relatório intitulado “*State Of Remote Work 2020*” sobre o estado do trabalho remoto em 2020, com a participação de mais de 3.500 trabalhadores, proveniente de mais de 15 países, com dados ainda de 2019, ou seja, de um momento pré-pandêmico. Neste amplo estudo, buscou compreender como os trabalhadores que estão em *home office*, de todo o mundo, se sentem em relação ao trabalho remoto, os benefícios e as dificuldades que o acompanham e como é ser um trabalhador remoto em 2020. Especificamente sobre a contribuição das empresas nas despesas arcadas pelos trabalhadores, em decorrência do trabalho remoto, o referido relatório chegou ao seguinte resultado (BUFFER, 2020):

Sua empresa paga pela internet da sua casa?

- 80% Não
- 15% Sim
- 5% Parcialmente

Sua empresa paga pelo seu celular?

- 72% Não
- 21% Sim
- 7% Parcialmente

Sua empresa cobre o custo de uma associação de coworking?

- 72% Não
- 22% Sim
- 6% Parcialmente

Dessa maneira, observa-se que mesmo antes da pandemia, mais de 70% das empresas pesquisadas repassavam as despesas com o *home office* aos seus empregados.

A pesquisa global da McKinsey mostrou que 72% dos executivos passaram a adotar o trabalho remoto de maneira definitiva. No Brasil, grandes organizações passaram a priorizar o uso de escritórios menores, com *layout* próprio para incentivar a colaboração entre equipes. Observou-se empresas que delinearão cargos exclusivamente voltados para a atuação em *home office*, enquanto outras estão aprimorando a cesta de benefícios para facilitar a vida dos empregados que trabalham de casa (MAYOL; ARAUJO, 2022). A referida pesquisa não detalhou quais seriam os benefícios que compunham o conjunto de incentivos concedidos aos empregados que atuam remotamente.

De acordo com o estudo, os benefícios oferecidos pelo trabalho híbrido refletem em um comprometimento maior dos empregados com redução em 25% da taxa de rotatividade (*turnover*), ao permitir flexibilidade para o equilíbrio da vida profissional e pessoal, redução de tempo gasto com o deslocamento diário, bem como dos custos de alimentação e transporte (MAYOL; ARAUJO, 2022).

Nesse sentido, acerca dos benefícios do trabalho remoto, com base em ampla pesquisa em nível mundial, o relatório da Buffer apontou os seguintes aspectos (BUFFER, 2020):

Qual é o maior benefício que você vê em trabalhar remotamente?

- 32% Capacidade de ter um horário flexível
- 26% de flexibilidade para trabalhar de qualquer lugar
- 21% Não ter que se deslocar
- 11% Capacidade de passar tempo com a família
- 7% Capacidade de trabalhar em casa
- 3% Outros

Por outro lado, o trabalho remoto traz algumas desvantagens. A começar pela dificuldade de manter a cultura organizacional e construir as relações interpessoais, principalmente para os contratados já na nova modalidade. Outro desafio é o de manter o limite entre vida pessoal e profissional, o que pode afetar a saúde mental (MAYOL; ARAUJO, 2022).

Sobre as desvantagens, o relatório da Buffer havia apontado, em um momento pré-pandêmico, os seguintes desafios para os trabalhadores remotos (BUFFER, 2020):

Qual é a sua maior dificuldade em trabalhar remotamente?

- 20% Dificuldades com colaboração e comunicação
- 20% Solidão
- 18% Não conseguir desconectar
- 12% Distrações em casa
- 10% Estar em um fuso horário diferente dos colegas
- 7% Manter-se motivado
- 5% Tirar férias
- 3% Encontrando *wi-fi* confiável
- 5% Outros

Há uma busca entre esse equilíbrio por parte das organizações e empregados, que dependem de quatro fatores, a saber: “(i) as aspirações da empresa com o trabalho remoto; (ii) a natureza da função ou atividade; (iii) as condições de trabalho fora do escritório; e (iv) a vontade do colaborador” (MAYOL; ARAUJO, 2022). Considerando que a maioria dos profissionais gostaria de manter pelo menos dois dias de trabalho remoto por semana, a seguir, as diretrizes segundo a Mckinsey que podem promover a melhor adaptação:

- Aprender a direcionar, nos dias da semana, quais as atividades funcionam melhor em qual modelo de trabalho. Quais atividades são mais produtivas em um ambiente calmo e isolado? Quais são as que demandam interação e discussão?
- Reforçar habilidades de autogestão e proatividade, importante em todos os níveis da organização, e ainda mais para líderes.
- Descobrir e dominar ferramentas que facilitem o trabalho remoto.
- Adaptar o local de trabalho para favorecer o trabalho remoto.
- Conectar-se mais com o time, organizando reuniões recorrentes para checar o pulso (MAYOL; ARAUJO, 2022).

Na seção anterior, item 2.3, apresentou-se a evolução do teletrabalho no ordenamento jurídico, conforme previsto na CLT com as alterações advindas a partir da reforma trabalhista de 2017. Mas diante da crise pandêmica, a fim de minimizar os impactos econômicos e o estado de calamidade pública causados pelo coronavírus, foi publicada, pelo Presidente da República, a Medida Provisória (MP) nº 927, em 22 de março de 2020, com uma série de alterações nas relações trabalhistas. Entre as medidas adotadas, destacam-se a antecipação de férias, a concessão de férias coletivas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). No entanto, a medida foi revogada em julho de 2021, mas cabe lembrar como afetou a vida do trabalhador naquele momento.

Para o melhor enfrentamento dos efeitos adversos da pandemia, o artigo 3º, inciso I, da referida MP institui o regime de trabalho mediante teletrabalho no contexto da crise:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS (BRASIL, 2020)

Com a MP, não houve alteração quanto ao conceito, nem a descrição do teletrabalho, uma vez que o artigo 4º da MP manteve as premissas estabelecidas pelos artigos 75 (A a E) e 62 inciso III da CLT, conforme ficou estabelecido:

DO TELETRABALHO

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Contudo, Segundo Pessoa e Miziara (2020), a MP trouxe oito especificidades em relação ao estabelecido pela CLT, a saber:

1) prazo de comunicação ao empregado; 2) desnecessidade de mútuo acordo, ou seja, de concordância do empregado; 3) desnecessidade de aditivo contratual; 4) prazo para alteração de regime; 5) **ajuste quanto à responsabilidade pela aquisição e custeio dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho;** 6) **responsabilidade pela aquisição dos equipamentos e custeio dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho;** 7) extensão a aprendizes e estagiários; 8) convalidação do teletrabalho implementado antes da MP (grifo nosso).

Quanto ao tópico 5, que estabelece as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura adequada à prestação do trabalho remoto, o Artigo 75-D da CLT estabelece que deve ser previsto em contrato escrito. No entanto, segundo Pessoa e Miziara (2020), a CLT não prevê exatamente quando esse contrato deve ser firmado. Nesse sentido, a MP contribui para estabelecer o prazo de até 30 dias, a partir da data de mudança de regime de trabalho.

Pessoa e Miziara (2020) consideram o tópico 6 ainda mais sensível, por tratar da questão sobre o necessário fornecimento de estrutura tecnológica para o empregado

executar suas tarefas. Enquanto a CLT estabelece que a responsabilidade quanto à aquisição deveria ser definida em acordo entre as partes, a MP 927 determinava que esse ônus ficaria a cargo do empregador, caso o empregado não possuísse a infraestrutura disponível.

No contexto da divulgação da MP 927/2020, novas rotinas começaram a surgir na vida dos trabalhadores brasileiros, como por exemplo, administrar o tempo entre trabalho-família dentro de um mesmo espaço físico. As principais fontes do conflito trabalho-família são: tempo, pressão e comportamento (LEMOS; BARBOSA; MOZATO, 2021).

Segundo Moraes (2020), o confinamento nesta situação social de pandemia implica em níveis elevados de estresse e pode comprometer a saúde mental das pessoas. Antes da pandemia, todas as atividades tinham seu espaço e tempo, mas com a chegada do coronavírus, o lar se tornou o único lugar para todas as tarefas da família.

Outra medida que afetou consideravelmente a QVT dos trabalhadores brasileiros foi a MP 936/2020, onde se lê a seguinte informação:

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.

Com isso, a MP 936/2020 agravou o impacto aos trabalhadores, inclusive aqueles que tiveram de aderir ao *home office*. Muitas empresas aproveitaram esta medida para reduzir os salários de seus trabalhadores, entretanto, na prática, evidenciou-se que apesar da redução de jornada e de salário, as atividades profissionais não diminuíram, só aumentaram.

A ampla adoção do *home office* em decorrência da crise sanitária, fez com que os gestores tivessem de lidar com novas questões, em um ambiente ainda mais complexo. A iniciar pela controvérsia acerca das despesas geradas com essa modalidade de trabalho, que tem propiciado intensa demanda trabalhista (CONJUR, 2021).

À guisa de exemplo sobre a discussão em torno das despesas geradas na modalidade *home office*, a fintech BLU365, empresa ligada ao Grupo Itaú, dedicada a oferecer soluções de pagamento especialmente ao varejo, realizou um levantamento entre seus clientes, em que constatou que 75% dos respondentes verificaram aumento em suas despesas após a adoção do trabalho em *home office*. Esse resultado é corroborado por outra pesquisa realizada pela Vee, *startup* de recursos humanos e serviços financeiros. De acordo com essa pesquisa, em 2020, a partir da adoção do trabalho remoto, houve um aumento de 2.140% nos gastos com equipamentos, infraestrutura de trabalho, além da alimentação (CONJUR, 2021).

Originalmente, a CLT não regulamentava o *home office*. Somente em 2017, com a publicação da Lei 13.467/17, que implementou a reforma trabalhista, que se introduziu um novo capítulo dedicado ao teletrabalho, nos artigos 75-A a 75-E. No entanto, mesmo com a modernização trazida pela reforma, permaneceram pontos controversos, em especial, a questão do custeio de despesas com o *home office*, ponto passível de discussões à exaustão na Justiça até se alcançar a consolidação de um entendimento pelos tribunais. (CONJUR, 2021).

Dessa maneira, pode-se inferir que caberá às partes negociarem as responsabilidades pelas despesas, inclusive, no sentido de o empregador não arcar com nenhum destes custos. No entanto, prevalece o consenso acerca do artigo 2º da CLT que dispõe que o empregador deve assumir os riscos da atividade econômica (CONJUR, 2021):

Sob esta ótica, ao admitir que o empregado tenha que arcar com os custos do *home office*, tais como computador, mobiliário etc., é evidente que os custos da operação estariam sendo transferidos ao empregado, o que é vedado pelo mencionado artigo 2º da CLT.

Com base no exposto, constata-se que permanece um conflito normativo entre o exposto no artigo 75-D da CLT em relação ao artigo 2º da mesma legislação, que determina a obrigação dos custos da atividade empresária, ainda sem consenso sobre o tema (CONJUR, 2021):

Ressaltamos ainda que a MP 927/2020, ao discorrer sobre o teletrabalho, previa especificamente a obrigatoriedade do fornecimento do empregador ao empregado de equipamentos e infraestrutura necessários para realização do teletrabalho, caso o trabalhador não os tivesse. Idêntico dispositivo foi reproduzido pela MP 1.046/21. Ou seja, para os contratos de teletrabalho estabelecidos sob as MPs, parece-nos clara a obrigatoriedade de fornecimentos de equipamentos e infraestrutura aos trabalhadores para que possam exercer sua atividade de forma remota.

Mesmo diante desse conflito de interpretação, há uma corrente de advogados que se posiciona a favor da obrigatoriedade do fornecimento de equipamentos e infraestrutura aos trabalhadores em atividade remota. Deve-se ressaltar que o fornecimento desses itens não integra a remuneração do empregado, não servem para a base de cálculos de encargos trabalhistas e previdenciários (CONJUR, 2021).

Com o objetivo de cumprir as normas relacionadas à saúde e segurança no trabalho há empresas que oferecem o apoio para o funcionamento adequado, a fim de garantir as boas práticas de ergonomia, conforme corroborado a seguir:

Em razão disso, e considerando que o fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura adequada ao *home office* muitas vezes está relacionado à saúde e segurança do trabalho (como ergonomia), temos notado que, na prática, diversas empresas optaram por conceder uma ajuda de custo aos seus empregados para custeio das referidas despesas.

A ergonomia é um conceito determinado por meio da norma regulamentadora (NR-17), se aplica a todas as situações de trabalho e visa estabelecer parâmetros para garantir adequadas condições de trabalho, conforme o anunciado abaixo:

estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

As condições de trabalho descritas na norma abrangem aspectos relacionados ao: “levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário dos postos de trabalho,

ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho” (BRASIL,2002) . Em decorrência da pandemia, que trouxe alterações na organização do trabalho, é fundamental a observância cuidadosa dos parâmetros da NR-17, a fim de se preservar a saúde do trabalhador.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) emitiu Nota Técnica nº 17/2020, com 17 recomendações voltadas especificamente para o *home office*, a fim de garantir a proteção de trabalhadores, no trabalho remoto ou *home office*, direcionadas a empresas, sindicatos e órgãos da administração pública. Logo no 1º artigo, o texto ressalta a importância de se respeitar a ética e a preservação da privacidade da família do trabalhador, conforme o seguinte trecho:

[...] no relacionamento com os trabalhadores e trabalhadoras, **preservando seu espaço de autonomia para realização de escolhas quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar**, bem como em relação à obtenção, armazenamento e compartilhamento de dados fornecidos pelos empregados e empregadas, sem prejuízo, neste último caso, das exigências legais aplicáveis [...] (Grifo nosso) (MPT, 2020)

O 2º artigo, recomenda a regularização da relação trabalhista por meio de aditivo ao contrato, indicando, inclusive, a necessidade de a empresa prover a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizadas pelo empregado. E, vai além, reconhecendo a necessidade de QVT e treinamento para essa nova realidade, conforme o trecho destacado recomenda:

2.1. O teletrabalho deve ser exercido em **condições de qualidade de vida e de saúde do trabalhador**, abrangendo não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho;

2.2. **O teletrabalho exige necessariamente adaptação e treinamento** (principal e complementar necessário), **incluindo treinamento mínimo para o teletrabalho para fins de qualificação e motivação das pessoas, de forma a que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;** [...] (grifo nosso) (MPT, 2020)

No texto, o MPT ressalta a importância de os empregadores obedecerem à jornada contratual em plataformas virtuais e apresenta diretrizes de etiqueta digital, que

asseguram repouso legais e direito à desconexão, entre outros aspectos, que visam evitar intimidações sistemáticas, por exemplo, a prática de *bullying*, entre outros tipos de assédio.

No 3º Artigo, o documento alerta acerca das diretrizes de ergonomia que devem ser observadas, conforme o seguinte trecho:

OBSERVAR os parâmetros da ergonomia, seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (por exemplo, **mobiliário e equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho online**), quanto à organização do trabalho (**o conteúdo das tarefas, as exigências de tempo, ritmo da atividade**), e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a ser executadas, feedback dos trabalhos executados), **oferecendo ou reembolsando os bens necessários ao atendimento dos referidos parâmetros**, nos termos da lei, bem como limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, tais como Tribunais de Contas no caso da Administração Pública (grifo nosso) (MPT, 2020)

No 4º Artigo, o documento orienta que devem ser oferecidos apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação aos trabalhadores, conforme o destaque a seguir:

GARANTIR ao trabalhador em teletrabalho e em especial no telemarketing, a aplicação da NR 17, anexo II, **prevendo-se períodos e procedimentos adequados de capacitação e adaptação, para introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos que traga alterações sobre os modos operatórios dos trabalhadores** (no item 3.4), **a garantia de pausas e intervalos para o descanso, repouso e alimentação, de forma a impedir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores; com a devida adequação da equipe às demandas da produção, de forma a impedir sobrecarga habitual ao trabalhador** (5.2 a 5.4). (grifo nosso) (MPT, 2020)

Considerando-se as atribuições do MPT, que visa fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista e regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores, a referida Nota Técnica tem como objetivo alertar os empregadores quanto à sua responsabilidade mesmo no trabalho extramuros.

Mesmo assim, em 2020, houve um aumento vertiginoso das ações trabalhistas envolvendo questões relacionadas ao teletrabalho, em função da ausência de legislação que regule adequadamente esse novo sistema de trabalho. Segundo a plataforma ‘Termômetro Covid-19 na Justiça do Trabalho’, uma parceria entre o portal Consultor Jurídico e a Data Lawyer, no período de março a outubro de 2020, foram ajuizados 4.194 processos, enquanto em igual período de 2019 haviam sido 868. Com isso, os problemas relacionados ao *home office* representaram um aumento de 383% (FUTEMA, 2020).

Pode-se destacar duas principais motivações para as reclamações trabalhistas: jornada de trabalho e equipamentos. Especificamente em relação às horas trabalhadas, a falta de controle que vem gerando ato ilícito por parte do empregador ao submeter o trabalhador a regime laboral excessivo. Segundo Adriane Reis, procuradora do MPT:

Alguns desses abusos podem fazer com que a empresa seja condenada por dano moral e existencial, quando a situação é tão grave e tão intensa que a pessoa fica impedida de ter um convívio social, familiar, de ter projetos de vida. Ela só tem tempo para dormir e trabalhar e a Constituição assegura o direito ao lazer. Esse tipo de atitude é abusiva (FUTEMA, 2020).

Reis alerta para que as organizações atentem à implantação do *home office*, de modo a evitar condutas que propiciem o adoecimento tanto físico, como mental do trabalhador em condições inadequadas: “O teletrabalho não é uma carta em branco para ser usado da maneira que quiser. É um sistema mais intenso, que pode sim gerar responsabilização pelo adoecimento do trabalhador” (FUTEMA, 2020).

Além disso, a procuradora esclarece que se pode compreender por condições adequadas, por exemplo, o fato de o trabalhador ter acesso à conexão de internet de boa qualidade, a fim de não gerar mais tensão pela ausência de infraestrutura adequada. Ressalta, sobretudo, que a empresa não pode transferir o risco econômico de sua atividade para o funcionário (FUTEMA, 2020).

Sobre o aumento das ações trabalhistas, a advogada Claudia Securato afirma que: “quando se trata de um direito novo, de novas situações que não estão reguladas pelo direito, é comum que ocorra esse aumento de ações. O direito costuma vir depois”. (FUTEMA, 2020).

O conflito entre vida profissional e pessoal é abordado pela teoria conhecida como “*Work Life Conflict*” (WLC), e provém das tensões entre papéis e incompatibilidade entre o trabalho e a vida privada. Nesse sentido, as condições de trabalho, bem como insegurança e intenso esforço de trabalho, aumentam as chances de se estabelecer o conflito. Segundo Gupta e Srivastava, (2020, p.2), “a WLC existe quando as expectativas ou demandas de uma função na vida inibem a capacidade de um funcionário de atender às expectativas ou demandas em outra função”.

Em busca de um suporte teórico que relacionasse a QVT com política de gestão de pessoas, em um momento pandêmico com o intuito de ser aplicado nas hipóteses desta pesquisa, encontram-se as correntes de pensamento rotuladas como *Work Life Balance*, *Job-Demand Resources* e *Work Life Conflict*.

2.5 O desafio do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal

Segundo Lockwood (2003), o equilíbrio trabalho/vida emergiu como uma questão predominante, em uma sociedade em que as responsabilidades são conflitantes, abrangendo os seguintes fatores: (i) concorrência em nível global; (ii) interesse renovado em preservar a vida pessoal/ valores de família e (iii) força de trabalho envelhecida. De acordo com essa linha, a gestão de pessoas nas organizações deve buscar formas inovadoras de aumentar a vantagem competitiva, ao mesmo tempo em que cria condições para equilíbrio trabalho/vida pessoal dos empregados, em solução ganha-ganha (LOCKWOOD, 2003).

O termo “equilíbrio trabalho/vida” - originalmente (work/life balance), passou a ser amplamente usado em 1986, embora existissem iniciativas que tinham por objetivo criar melhores condições de trabalho. À guisa de exemplo, a Kellogg Company criou quatro programas de seis horas por turno, para substituir os tradicionais três turnos diários de oito horas, o que resultou em aumento da motivação e da produtividade dos funcionários (LOCKWOOD, 2003).

Nos anos 1980 e 1990, ampliou-se a percepção da importância do assunto nos Estados Unidos, como em outras comunidades globais, com isso, programas de trabalho/vida que passaram a ser oferecidos por empresas. Em um primeiro momento, as iniciativas eram voltadas a apoiar as mulheres com crianças. No início dos anos 2000, os programas não tinham essa ênfase na questão de gênero e eram mais abrangentes (LOCKWOOD, 2003).

Havia um anseio por parte dos trabalhadores em busca de mais flexibilidade e controle sobre seu trabalho e vida pessoal. Swift (2002) *apud* Lockwood (2003, p.1) esclarece que: “fazer malabarismos com demandas concorrentes é cansativo, se não estressante, e traz menor produtividade, doença e absenteísmo, então o equilíbrio trabalho/vida é um problema para todos os funcionários e todas as organizações.”

O termo equilíbrio trabalho/vida abrange uma variedade de significados, de acordo com o contexto e o grupo envolvido. A seguir, algumas definições dos termos usados em relação ao equilíbrio trabalho/vida, que continuam a evoluir:

- Trabalho/família: termo mais utilizado no passado do que hoje. A tendência atual é usar títulos que incluam a frase trabalho/vida, dando uma visão mais ampla conotação ou rotulagem de trabalho/vida referindo-se a áreas específicas de apoio (por exemplo, qualidade de vida, flexibilidade opções de trabalho, equilíbrio de vida, etc.)
- Conflito trabalho/família: o empurra-empurra entre trabalho e responsabilidades familiares.
- Equilíbrio trabalho/vida do ponto de vista do funcionário: o dilema de gerenciar as obrigações de trabalho e responsabilidades pessoais/familiares.
- Equilíbrio trabalho/vida do ponto de vista do empregador: o desafio de criar uma empresa solidária, cultura onde os funcionários podem se concentrar em seus trabalhos durante o expediente.
- Benefícios voltados para a família: benefícios que oferecem aos funcionários a liberdade de lidar com seus problemas pessoais e compromissos familiares, contanto que não comprometam suas responsabilidades de trabalho.
- Programas de trabalho/vida: programas (geralmente financeiros ou relacionados com o tempo) estabelecido por um empregador que oferece opções aos funcionários para lidar com o trabalho e a vida pessoal responsabilidades.
- Iniciativas de trabalho/vida: políticas e procedimentos estabelecidos por uma organização com o objetivo de permitir que os funcionários realizem seus trabalhos, ao mesmo tempo, oferecem flexibilidade para lidar com preocupações pessoais/familiares.
- Cultura de trabalho/família: até que ponto a cultura de uma organização reconhece e respeita as responsabilidades familiares e obrigações de seus funcionários e incentiva a gestão e que os

funcionários trabalhem juntos para atender às suas necessidades pessoais e de trabalho (2003, p.5).

É um ponto pacífico entre a comunidade científica, que um certo nível de estresse, em quantidade moderada, pode ser considerado benéfico, e a maioria das pessoas sabe lidar com isso. No entanto, níveis crescentes de estresse podem levar rapidamente ao “baixo moral dos funcionários, produtividade e diminuição da satisfação no trabalho” (LOCKWOOD, 2003, p.6) Os sintomas específicos que impactam diretamente a produtividade são: “excesso de licença médica, fraudes, absenteísmo crônico, desconfiança, desvio de dinheiro, sabotagem organizacional, atrasos, evasão de tarefas e violência no local de trabalho”. Outras repercussões graves são depressão, abuso de álcool e drogas, problemas conjugais e financeiros, transtornos alimentares e esgotamento de funcionários (LOCKWOOD, 2003, p.6).

Os pontos-chave para gestão de pessoal acompanhar o indicador de equilíbrio trabalho/vida são: gestão do tempo dos empregados; retenção de talento; aumento da motivação e produtividade; absenteísmo e, por fim, redução de custos de doença relacionadas ao estresse (LOCKWOOD, 2003, p.7).

De acordo com Lockwood (2003), os programas que visam criar condições para o equilíbrio trabalho/vida têm o potencial de melhorar a moral dos funcionários, além de reduzir o absenteísmo e reter o conhecimento organizacional, especialmente em tempos econômicos difíceis, com isso, ambos os lados ganham, tanto a organização, como os trabalhadores. Compreender as questões cruciais (LOCKWOOD, 2003, p.7).

No entanto, o ambiente laboral começou a se tornar mais complexo e a teoria denominada “*Job Demands and Resources*” (JDR), que pode ser compreendida por “modelo demandas-recursos de trabalho” vem sendo mais utilizada para tratar do funcionamento das organizações contemporâneas, imersas em um ambiente altamente tecnológico, com a oferta de inúmeras ferramentas de trabalho, o que acelerou o acesso às informações. Mas, por sua vez, incrementou as demandas e expectativas de produtividade. Com isso, os trabalhadores passaram a sofrer de mais sobrecarga, o que afeta a sua QVT diretamente, ao trazer fatores prejudiciais com reflexos à saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Compreende-se por demandas ou exigências constituem “os aspectos provenientes da profissão e da organização que exigem esforço físico, cognitivo e emocional significativo por parte dos trabalhadores” (MOURA, 2013, p. 3). As demandas podem ser desdobradas em conjuntos específicos que apoiam o mapeamento das condições de trabalho, a saber:

Estas demandas podem ser, então, **quantitativas** (e.g., sobrecarga, elevado ritmo de trabalho), **mentais** (e.g., concentração extrema, tomadas de decisões complexas), **socio-emocionais** (e.g., ter que mostrar emoções positivas, quando sente o contrário), **físicas** (e.g., calor, frio, trabalhos de cargas e descargas), **organizacionais** (e.g., conflitos de papéis, ambiguidades de papéis, insegurança do posto de trabalho) e, finalmente, **demandas trabalho-família** (e.g., trabalho noturno, estar encarregue de cuidar de terceiros no seio familiar) (MOURA, 2013, p. 3).

Por outro lado, os recursos laborais quando adequadamente oferecidos, podem suavizar as demandas laborais e possibilitar que atividades desenvolvidas pelos profissionais se aproximem dos objetivos organizacionais. Moura (2013, p.3), detalha as características dos recursos contemplados na referida teoria, a seguir:

Tais recursos são, os **recursos físicos** (e.g., local de trabalho ergonomicamente bem-organizado, boa temperatura), os **recursos de tarefas** (e.g., feedback, variedade das tarefas, clareza do papel, autonomia), os **recursos sociais** (e.g., apoio social dos colegas, coaching), os **recursos da organização** (e.g., desenvolvimento de carreira, formação) e os **recursos trabalho-família** (e.g., flexibilidade horária, apoio por parte dos seus familiares)

A tensão observada no ambiente laboral resulta do desequilíbrio entre as demandas do indivíduo e os recursos de que dispõe para lidar com essas demandas. A forma como esses recursos influenciam na expectativa de QVT dos trabalhadores brasileiros, nos remete a reflexão do problema de pesquisa.

Com base no exposto até então, despertou o interesse nesta pesquisa em analisar de forma aprofundada o cenário do *home office* dos trabalhadores brasileiros, sob a perspectiva de QVT.

3 HIPÓTESES

Com o propósito de entender como o estímulo “adaptação de empresas ao *home office*” afeta a expectativa em relação à QVT, considerando que a adaptação se refere à (i) disponibilização de mobiliário para seus empregados, (ii) contribuição financeira para despesas com internet e energia de seus empregados e, por fim, (iii) disponibilização de treinamentos adequados para execução do trabalho em *home office* propõe-se, com base no referencial teórico, o embasamento para investigação que se sucede. Os três itens citados acima podem ser considerados como recursos, conforme a teoria *Job Demands and Resources*.

Conforme relatado no referencial teórico, existem diversas definições sobre os recursos que impactam nas demandas de rotina profissional. Dentre os recursos existentes, os itens descritos acima se enquadram nos recursos físicos, recursos da organização e recursos do trabalho-família. Ambos oferecem embasamento teórico para reflexão das hipóteses apresentadas.

Sendo assim, faz-se necessário recordar que com as medidas de isolamento social, decretadas em março de 2020, fez com que uma quantidade expressiva de empregados e organizações estivessem pela primeira vez diante da modalidade *home office*. Até então, a referência mais próxima era o teletrabalho regulamentado na reforma trabalhista em 2017.

Destacam-se algumas características da adaptação repentina do *home office* por milhões de brasileiros. Ao trocarem o ambiente corporativo pelo doméstico, muitos se viram diante de situações como não ter espaço em casa dedicado para trabalho, nem mobiliário ergonômico.

Em setembro de 2020, o MPT emitiu nota técnica com 17 recomendações voltadas para a implantação do *home office*, dentre as quais destacam-se os parâmetros de ergonomia, com observância à NR n. 17, em que cabe às organizações adotarem as seguintes medidas ao oferecer: “condições físicas ou cognitivas de trabalho (por exemplo, mobiliário e equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho online)” (MPT, 2020). O texto do MPT não deixa dúvidas sobre a responsabilidade do empregador para o provimento desses bens necessários ao

atendimento dos parâmetros estabelecidos, seja oferecendo ou reembolsando o trabalhador. No entanto, não há uma lei regulamentando o *home office*, apenas a reforma trabalhista de 2017, que regulamenta o teletrabalho (FUTEMA, 2020).

Diante do exposto, constata-se a relevância não só em termos de se preservar a saúde do trabalhador, mas também de se evitar contendas judiciais, de uma conduta em que a empresa disponibilize o mobiliário para seus empregados, a fim de respeitar as diretrizes ergonômicas estabelecidas na NR. 17.

Constata-se também a importância de o empregador contribuir com as despesas de Internet e energia de seus trabalhadores. Esses recursos somados ao treinamento para adequação ao novo sistema podem evitar que indicadores de doenças e acidentes aumentem nesse contexto complexo, de modo a mitigar os riscos sobre a QVT.

Como alerta Veiga et al. (2021), não se deve negligenciar a saúde mental dos trabalhadores durante o *home office*. Esse entendimento vai ao encontro da recomendação da procuradora do trabalho, Adriane Reis, de que a empresa ao oferecer infraestrutura adequada, bem como arcar com as despesas decorrentes desta nova modalidade, estaria contribuindo para evitar a geração de mais tensão na atividade laboral. O trabalhador se viu diante da necessidade de contratar pacotes de banda larga mais robustos e a arcar com despesas mais altas de eletricidade a fim de recriar o ambiente laboral em casa. Ainda cabe considerar o contexto agravado pela falta de socialização decorrente da pandemia, que causa sintomas relacionados à ansiedade e preocupações com familiares, além de angústia diante das incertezas sobre o futuro.

No referencial teórico, se abordou a importância da ergonomia que visa reduzir fadiga, estresse, além de acidentes, contribuindo para se preservar a saúde e segurança do trabalhador, além da motivação nas atividades laborais (MESQUITA E SOARES, 2020). A NT GT COVID-19 19/2020 do MPT, criada para subsidiar as organizações com diretrizes no período pandêmico, recorre em vários artigos à NR-17 que trata da Ergonomia, de modo a garantir o conforto, segurança e desempenho eficiente do trabalhador.

A profusão de notícias sobre as mazelas e as vantagens do *home office* abundavam nos grandes canais de comunicação. Havia quem considerasse essa

modalidade um pesadelo, ao se ver diante do exercício da atividade profissional misturado com questões familiares em um mesmo local, sem privacidade, sobrecarga de atividades, sem tempo livre fora do expediente. Valente (2022) discorreu sobre a dificuldade em se estabelecer limites entre a vida profissional e pessoal num contexto especialmente complexo. Por isso, a importância de a empresa oferecer treinamentos não apenas relacionados às tecnologias adotadas, mas também de ferramentas de gestão de pessoal que preservem o limite da carga horária definida.

Com isto posto, temos a configuração repentina, de um ambiente complexo, que exige que as empresas atuem mais ativamente para preservarem a saúde do trabalhador e respeitem as exigências das leis trabalhistas. Por outro lado, escalas que medem a QVT do trabalhador.

O Modelo de Walton (1973), conforme descrito anteriormente, foi criado para análise de QVT em espaço físico padrão, diferentemente do que está sendo proposto nesta pesquisa. Entretanto, é perceptível que o *home office* tenha similaridade com aspectos - a serem tratados- que afetam a QVT de trabalhadores desta modalidade, possibilitando testar se existe uma relação significativa entre as respectivas variáveis.

A seguir uma demonstração do que foi analisado nas categorias de QVT apresentadas por Walton (1973) com adaptações desenvolvidas por Rueda. et al. (2013), tendo em vista o novo cenário de trabalho em *home office* de trabalhadores brasileiros na pandemia. Dentre os quatro fatores apresentados por Rueda. et al. (2013), para esta pesquisa, foi utilizado 2 fatores que estão que mais se aproximam da realidade atual do *home office*:

1) Possibilidades de lazer e convívio pessoal: no *home office* muitos trabalhadores tiveram dificuldade em separar vida pessoal e profissional, ocasionado alguns impactos ruins na vida deste público.

2) Incentivo e suporte: durante o *home office* os trabalhadores se depararam com algumas limitações para executar suas atividades e houve necessidade de suporte financeiro e incentivo para enfrentar uma nova modalidade de trabalho.

A partir destes conceitos sobre as variáveis QVT e o *home office*, propomos a seguinte hipótese geral:

Hipótese 1 (H1): A adaptação das empresas ao *home office* está associada à expectativa de QVT dos trabalhadores brasileiros durante a pandemia da COVID-19.

A seguir as hipóteses complementares:

Hipótese 2 (H2): A adaptação das empresas ao *home office* está associada à possibilidade de lazer e convívio social dos trabalhadores brasileiros durante a pandemia da COVID-19;

Hipótese 3 (H3): A adaptação das empresas ao *home office* está associada ao incentivo e suporte dos trabalhadores brasileiros durante a pandemia da COVID-19.

Logo, as variáveis do experimento são representadas no modelo abaixo:

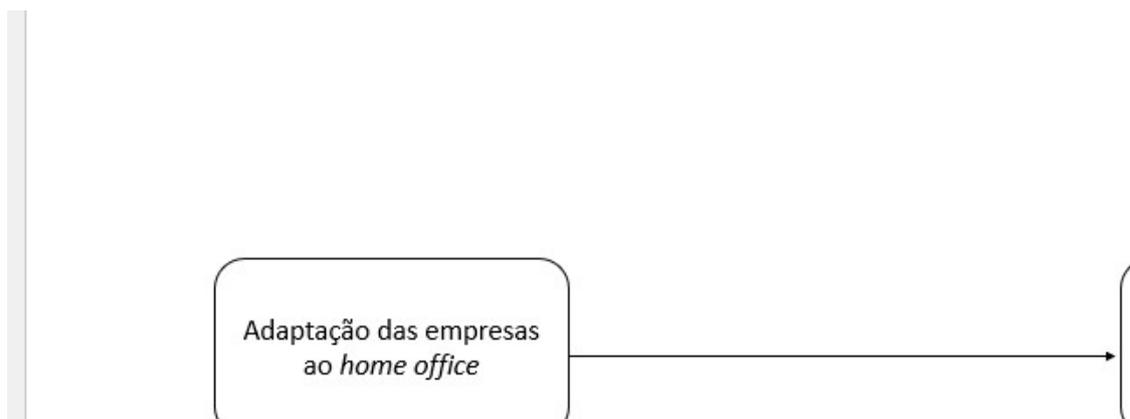


Figura 1 - Esquema do experimento e variáveis

O *home office* está relacionado à QVT uma vez que pode constituir um meio de possibilitar aos empregados oportunidades de conciliar as atividades profissionais com a vida pessoal. Aliás, um dos argumentos utilizados por empresas para a adoção dessa modalidade reside na melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores (ALVES, 2021; BARROS & SILVA; 2010). No entanto, se por um lado, o trabalhador pode perceber vantagens diante da flexibilidade de horários, por outro, há custos associados ao *home office*. Pesquisas demonstraram que a insatisfação com a adoção desse modelo reside na sobrecarga de trabalho que pode causar, uma vez que muitos trabalhadores não se sentem preparados para a autogestão. Situação que pode ser mitigada com treinamentos sobre a gestão de tempo, organização do trabalho e o uso de sistemas de computador e comunicação (TREMBLAY, 2002).

Dessa forma, acreditamos que os participantes do experimento perceberiam de uma maneira mais positiva as empresas que se adaptaram melhor ao *home office*, durante a pandemia COVID-19, de modo a contribuir com a qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros.

4 METODOLOGIA

Neste capítulo, descreve-se a metodologia escolhida para a realização da pesquisa, de modo a contemplar os seguintes tópicos: tipo de pesquisa e abordagem utilizada, a população e amostra, os construtos mensurados, a delimitação da população estudada, a escolha das escalas de mensuração das variáveis, o método utilizado para a coleta de dados, as técnicas e procedimentos utilizados para o tratamento e análise dos dados, além das limitações do método.

4.1 Tipo de Pesquisa e Abordagem Utilizada

Esta pesquisa teve como estratégia de identificação o método de experimento de pesquisa (*survey experiment*) para uma análise quantitativa de como a variável independente, adaptação das empresas ao *home office*, afeta a variável dependente, a expectativa de QVT.

O termo experimento pode ser compreendido de duas maneiras. A acepção mais geral refere-se à observação das consequências de uma determinada ação, ocasião em que há a manipulação intencional de uma ação, com a finalidade de se analisar os possíveis resultados. Por sua vez, a acepção específica do termo, tem um caráter científico, consiste em um estudo em que uma ou mais variáveis independentes são manipuladas (supostas causas antecedentes), com o intuito de permitir a avaliação das consequências sobre as variáveis dependentes (supostos efeitos colaterais), em um ambiente controlado pelo pesquisador (HERNÁNDEZ-SAMPIERI & TORRES, 2013).

Além de determinar a relação causal entre variáveis, paradigmas e fatos científicos, também é utilizada para a análise de fenômenos da área das ciências naturais. A essência da pesquisa experimental é o uso do experimento em si, ou seja, de uma situação-controle, que foi utilizada como referência para análise do resultado. Cabe ressaltar que Elton Mayo, precursor da Escola das Relações Humanas, realizou, ainda no séc. 19, um dos experimentos mais marcantes da história das organizações, o célebre Experimento de Hawthorne, amplamente conhecido na área dos estudos organizacionais (LEITE, 2008). O caráter dos experimentos é a descoberta, visando aperfeiçoar o processo ou otimizar suas saídas. De um modo geral, são realizadas conjecturas a

respeito de um determinado processo, e as pesquisas experimentais contribuem à medida que possibilitam a coleta de dados do processo e utilizam essas informações para se estabelecer novas conjecturas (CALEGARI, 2009).

Os experimentos de pesquisa permitem testar o mecanismo causal, pois, combinam amostras representativas e atribuição randomizada, uma técnica inovadora que contribui para o rigor do avanço científico (FALCK, 2021; FONG & GRIMMER, 2019; SNIDERMAN, 2018). Considerando ainda os últimos avanços metodológicos no campo das ciências sociais, conforme o *Annual Review of Political Science*, de 2018, o estudo utilizou um experimento de pesquisa para testar as hipóteses, via plataforma de pesquisa online *Qualtrics*.

A abordagem selecionada para a pesquisa é a experimental, que segundo Vergara (1998, p. 46) é a investigação empírica na qual o pesquisador manipula e controla variáveis independentes e observa as variações que tal manipulação e controle produzem em variáveis dependentes.

A pesquisa foi operacionalizada em caráter descritivo, “A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação”. (VERGARA, 1998, p. 45).

4.2 População e Amostra

Uma vez que o problema de pesquisa foi identificado, cabe então ao investigador decidir sobre seleção da amostra, como serão coletados os dados, quem e quantos participantes serão entrevistados e observados, que documentos serão lidos, e assim por diante (MERRIAM, 1998). Para tratar do assunto com bom planejamento, é importante delimitar a população do universo de pesquisa, e fazer um recorte de amostra para ser representativa de um todo (OLIVEIRA, 1999).

Neste estudo, o universo da pesquisa são os trabalhadores brasileiros que exerceram suas atividades profissionais em *home office* durante a pandemia da

COVID-19. Para analisar os dados que envolvem a expectativa de QVT foi selecionado como amostragens participantes por conveniência pelo território nacional recrutados de forma *online* por redes sociais.

Foi realizado um período de pré-teste com participantes do gênero feminino, com foco em mulheres mães de crianças de 0 a 12 anos. Infelizmente, por não atingir a quantidade mínima de participantes para ter a devida validade de informações, com apenas 205 participantes, verificou-se a necessidade de alteração do público-alvo, sem a restrição de gênero.

Por fim, a pesquisa foi aplicada na versão final para trabalhadores brasileiros na modalidade *home office* durante a pandemia da COVID-19, com o total de 322 participantes, no software Qualtrics.

4.3 Variáveis do Estudo

Este trabalho é composto por 3 variáveis dependentes que traduzem a expectativa de QVT: QVT Geral a partir da análise fatorial dos 14 itens da escala QVT (rotação varimax); QVT do componente 3 (Possibilidades de lazer e convívio social) conforme análise fatorial dos 6 itens da escala QVT (rotação varimax); e QVT do componente 4 (Incentivo e suporte) segundo análise fatorial dos 8 itens da escala QVT (rotação varimax). A escala QVT utilizada é descrita a seguir.

A Escala QVT foi validada na língua portuguesa por Rueda et al. (2013) apresentou boas condições psicométricas a partir da análise dos componentes principais, com rotação varimax. A escala fornece a evidência de validade relativa à estrutura interna dos itens. No que se refere aos índices de precisão, os autores calcularam o coeficiente Alfa de Cronbach nas quatro dimensões, traduzindo a confiabilidade do experimento com isenção dos erros aleatórios. Neste trabalho foi utilizado apenas duas dimensões (Possibilidades de Lazer e Convívio Social; Incentivo e Suporte).

Em virtude da Escala QVT retratar condições de trabalho de diversos ambientes organizacionais e embasar-se teoricamente pelo modelo de Walton (1973), demonstrou-se adequada para medição da variável dependente do presente estudo.

A Escala QVT possui 35 itens com respostas na escala Likert de cinco pontos, que varia de “Discordo totalmente” a “Concordo plenamente”, com a pontuação de 1 a 5 (RUEDA et al., 2013). Os itens foram adaptados às oito dimensões apresentadas pelo Walton (1973) e agrupados em quatro fatores. Para esta pesquisa, os fatores 3 e 4 foram utilizados para medição da expectativa de QVT e teste das hipóteses desenvolvidas no referencial teórico. Tais fatores são denominados como “Possibilidades de Lazer e Convívio Social”, com foco em questionamentos relacionados a possibilidades de lazer e convívio pessoal dos trabalhadores, que está vinculado a Hipótese 2 (H2): A adaptação das empresas ao *home office* está associada à possibilidade de lazer e convívio social dos trabalhadores brasileiros durante a pandemia da COVID-19; e “Incentivo e Suporte”, para apurar se as empresas investem em incentivo e suporte dentro das organizações, que está atrelado à Hipótese 3 (H3): A adaptação das empresas ao *home office* está associada ao incentivo e suporte dos trabalhadores brasileiros durante a pandemia da COVID-19.

Os fatores e as cargas fatoriais dos componentes são apresentados na Tabela 1 a seguir:

Tabela 1 - Cargas Fatoriais dos Componentes Rotados (Varimax) extraídos de Fatores do Eixo Principal e comunalidades - Escala QVT

Componentes	3	4
Meu trabalho permite ter momentos de lazer com a família	0,78	
Com a minha jornada de trabalho tenho tempo para me dedicar à família	0,76	
O horário de trabalho favorece o convívio social fora da empresa	0,74	
Meu horário de trabalho permite programar atividades com antecedência	0,70	
Minha carga horária é adequada	0,67	
Após minha jornada de trabalho tenho disposição para realizar outras atividades	0,46	
A empresa promove treinamentos periódicos		0,62
As horas extras são pagas		0,61
A empresa me incentiva a realizar atividades culturais		0,57
A empresa oferece possibilidades de promoções para os funcionários		0,56
As atividades que devo executar são planejadas com antecedência		0,53
Sou incentivado (a) a realizar cursos de aperfeiçoamento		0,53
A empresa oferece ginástica laboral		0,52
A empresa oferece oportunidades de fazer horas extras		0,49
Quantidade dos itens	6	8

Nota. Fonte: Adaptado de RUEDA. et al.,(2013). Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Universidade de São Francisco, Itatiba – SP, Brasil. Avaliação Psicológica, 12(1), pp. 43-50. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000100007.pdf

A variável independente traduz a adaptação da empresa ao *home office* durante a pandemia a partir de uma *baseline* que indica o “pacote básico” de indicadores que as empresas brasileiras adotaram durante a pandemia. Em geral, as empresas disponibilizaram equipamento e mobiliário aos seus empregados visando à ergonomia

do trabalho, além do treinamento de ferramentas de software que facilitam a gestão do tempo durante o *home office*. Ademais, verificamos em pesquisa de campo que algumas empresas auxiliaram seus empregados no pagamento de conta de energia elétrica, internet e telefone, custo variável que aumentou substancialmente com a adoção do *home office* e a necessidade de um maior pacote de dados e utilização de ar-condicionado, por exemplo. A manipulação de tais indicadores a partir do pacote básico é descrita na seção 4.4.

Finalmente, variáveis de controle foram incluídas para perceber tendências sociodemográficas: gênero, idade, cor, estado civil, escolaridade, experiência profissional, estado de residência, quantidade de filhos, rede de apoio e classe social.

4.4 Coleta de Dados

Para medir o efeito da adaptação das empresas ao *home office* na expectativa de QVT, manipulamos a variável independente com a atribuição de forma aleatória dos cenários para os participantes e medimos a variável dependente a partir de uma escala validada. Um pré-teste foi realizado com dezesseis colegas para ajuste da manipulação e do *design* de pesquisa, no período de 28 de setembro de 2021 a 09 de outubro de 2021.

O recrutamento de participantes para o experimento de pesquisa visou a diversificação e a heterogeneidade sociodemográfica. Assim, divulgamos o *link* da pesquisa em diferentes grupos de mídias sociais como Facebook, Whatsapp, Instagram, Twitter e LinkedIn. O período da coleta de dados foi de 8 a 24 de novembro de 2021. A duração média para conclusão do experimento foi de 9 minutos.

No primeiro momento, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – (Apêndice A). O TCLE seguiu rigorosamente o protocolo de pesquisa, elucidando que não havia riscos relacionados à participação no estudo, visto que o participante não é identificado e as respostas são mantidas confidenciais e analisadas apenas de forma agregada.

Em seguida, os participantes foram orientados a imaginarem-se trabalhando na empresa que visualizariam a seguir. Após serem aleatoriamente distribuídos, um dos seguintes cenários hipotéticos foi apresentado:

Empresa A - disponibilizou mobiliário para seus empregados; contribuiu financeiramente para despesas com internet e energia de seus empregados; providenciou treinamentos adequados para execução do trabalho em *home office*.

Empresa B - disponibilizou mobiliário para seus empregados; não deu suporte para despesas com internet e luz de seus empregados; providenciou treinamentos adequados para execução do trabalho em *home office*.

Empresa C - não disponibilizou mobiliário para seus empregados; não deu suporte para despesas com internet e luz de seus empregados; não providenciou treinamentos adequados para execução do trabalho em *home office*.

A manipulação da variável independente a partir das três condições experimentais identificou o impacto da adaptação da empresa ao *home office* durante a pandemia na qualidade de vida no trabalho dos participantes.

Os cenários foram responsivos na medida em que também apresentaram imagens para ilustrar a adaptação das empresas ao *home office*, isto é, a variável independente da pesquisa, conforme Apêndices A, B e C.

A partir do cenário apresentado, os participantes responderam aos itens referentes à escala QVT. Para a medição da variável dependente, aplicou-se a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (Escala QVT), desenvolvida por Rueda. et al. (2013)

Depois da medição da Escala QVT, os participantes responderam às seguintes questões sociodemográficas: gênero, idade, cor, estado civil, escolaridade, experiência profissional, estado de residência, quantidade de filhos, rede de apoio e classe social.

4.5 Tratamento dos Dados

As respostas obtidas foram exportadas para o software Stata 16.1 Macbook para a etapa de tratamento estatístico dos dados experimentais.

Para os testes de hipóteses foi utilizada a técnica estatística de Análise de Variância (ANOVA). A ANOVA, ou análise de variância, é um método estatístico utilizado para comparar simultaneamente a variabilidade de valores entre os grupos com a variabilidade em cada grupo (ESPIRITO SANTO & DANIEL, 2018). A ANOVA consiste na técnica em que diferentes unidades ou tratamentos experimentais são submetidos a processos aritméticos, nos quais as variações destes tratamentos são decompostas e comparadas entre si (GONÇALVES, 2021). Esse procedimento testa se as médias dos grupos são iguais ou distintas, por meio de duas hipóteses: a hipótese nula (H_0) e a alternativa (H_1). No caso da hipótese nula, não há diferença entre as médias dos grupos, dessa maneira, não sendo estatisticamente significativa. No entanto, quando as médias são diferentes, isso indica que um dos tratamentos testados apresentou diferença estatística dos demais (PIMENTEL-GOMES, 2009). A ANOVA pressupõe que os erros (residuais) são variáveis aleatórias independentes, cuja distribuição é assumida como normal centrada em zero, e com variância constante em todas as condições estudadas (GARCIA-MARQUES, 1997). A ANOVA nos permite avaliar afirmações sobre as médias de populações. A ANOVA testou as médias da QVT geral, para que cada componente teste as hipóteses, chamada como ANOVA ONE-WAY, por motivo de verificar se há diferenças estatísticas entre as médias dos três grupos.

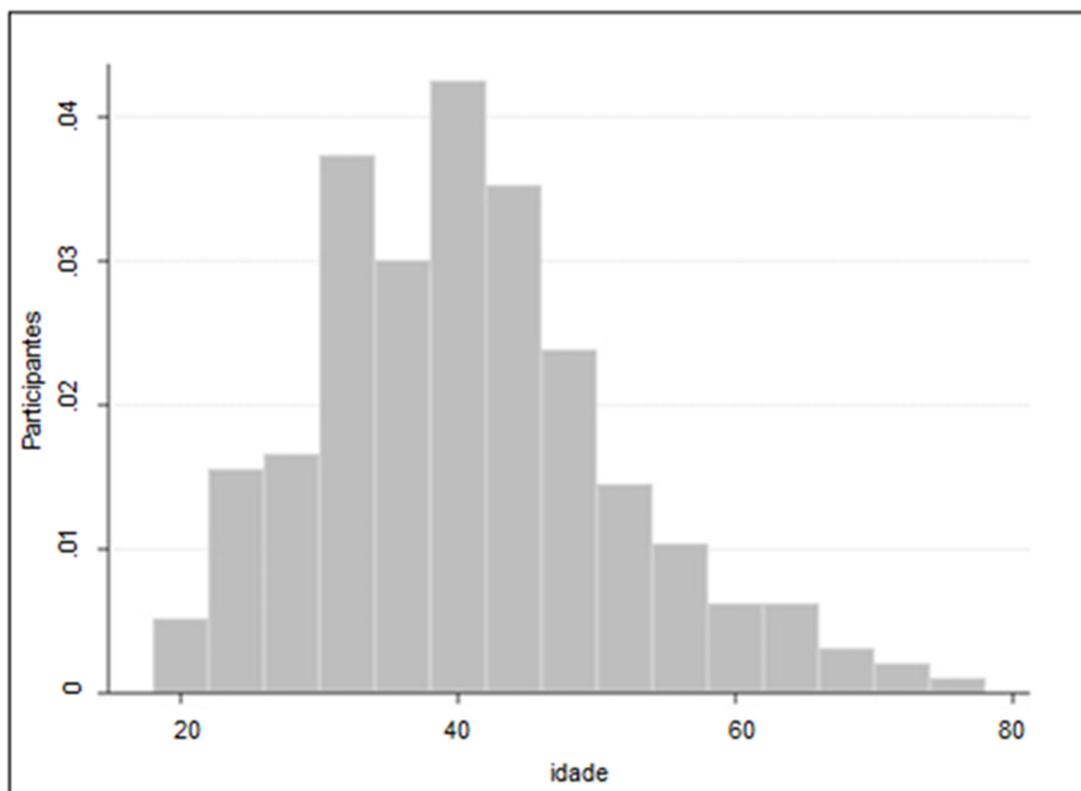
5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Foram ao todo 322 participantes, entretanto somente 305 concluíram o experimento. Ao final desta etapa, a amostra contou com 305 respostas registradas. 102 participantes visualizaram a empresa A, 102 a empresa B e 101 referentes à empresa C. Os 305 participantes que concluíram até o final do experimento foram distribuídos da seguinte forma: 102 (33,44%) participantes visualizaram a empresa A, 102 (33,44%) a empresa B e 101(33,14%) a empresa C.

A amostra é composta por aproximadamente 42,16% de mulheres, 33,95% de homens e 22,74% de participantes que não especificaram o gênero. É formada majoritariamente por participantes acima de 35 anos com ensino superior completo. A Tabela 2 apresenta as estatísticas descritivas gerais, conforme ilustrado no Apêndice D.

Em relação à idade, identificamos que o público maior foi entre 35 a 54 anos com 41,43% de participantes, os demais com 25,54% de 18 a 34 anos, 8,09% acima de 55 anos e grupo significativo de 24,84% que não informaram a idade. Ao apurar as idades, identificamos um participante de 11 anos que não consideramos para pesquisa, tendo em vista que não é permitida a idade na legislação trabalhista do Brasil. A seguir o Gráfico 1 ilustrando as médias das idades apresentadas nesta pesquisa.

Gráfico 1 - Histograma das Idades dos Participantes.



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

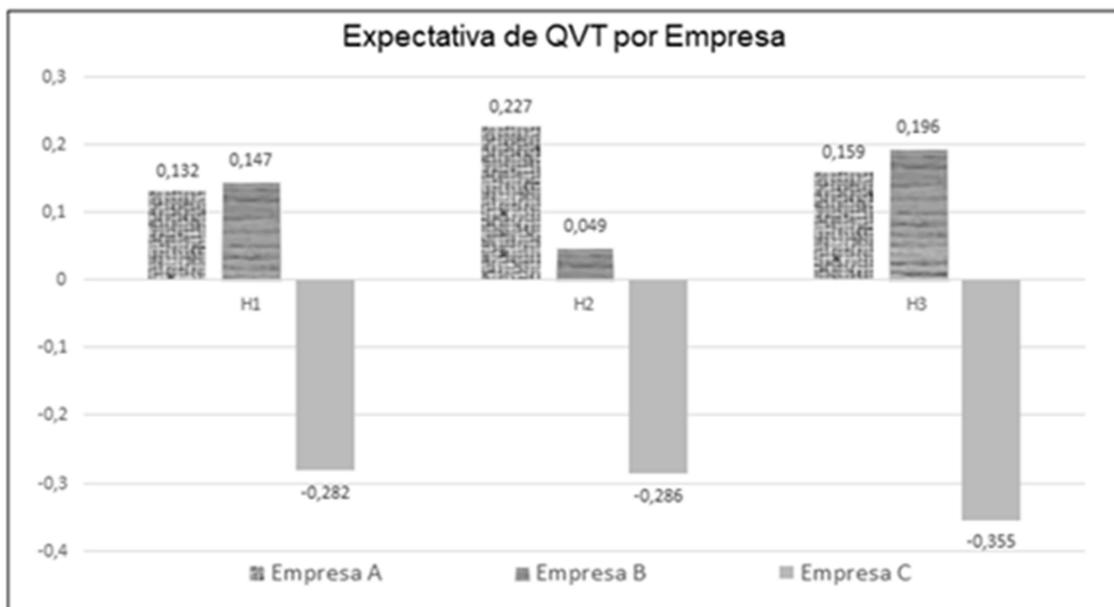
Em relação à escolaridade dos participantes, o grau de instrução de destaque são os Graduados com 52,31% no quantitativo geral. Destaca-se ainda que 18,5% dos participantes assinalaram o nível de Ensino Médio, resultado inesperado. Apesar das limitações em nível de oportunidades no mercado de trabalho, como por exemplo, nos anos de 2020 e 2021, os trabalhadores com ensino médio incompleto e completo foram os mais impactados pela pandemia no que se refere às taxas de desocupação, que avançaram de 20,4% e 14,4% para 24,4% e 17,2% (IPEA, 2021).

Para se garantir que o instrumento utilizado na pesquisa está apto a medir o que se propõe, dessa maneira, conferindo relevância para a pesquisa, calcula-se o Coeficiente Alfa de Cronbach (α), que é uma medida comumente utilizada de confiabilidade. Os valores variam de 0 a 1,0; considerando-se que quanto mais próximo de 1, mais elevada a confiabilidade entre os indicadores. (BLAND & ALTMAN, 1997). Neste experimento, para dimensão geral sobre a expectativa da QVT, obteve-se o valor alcançado de 0,89, considerado satisfatório em termos de confiabilidade de um

questionário aplicado em pesquisa. Para a dimensão 3, sobre a Possibilidade de Lazer e Convívio Social, o valor obtido foi de 0,89; e a dimensão 4, Incentivo e Suporte o valor atingido foi de 0,83. Entende-se com estes dados a evidência da confiabilidade positiva do trabalho.

O Gráfico 2 a seguir, ilustra os resultados da ANOVA neste experimento. Os resultados das Médias são apresentados entre os valores de -0,4 a +0,4, destacando o Desvio Padrão das variáveis. Para H1: ($F(2, 245) = 6,81, p < 0,001$), $\eta^2 = 0,15$, às comparações de pares mostraram que os participantes na condição da empresa C avaliaram pior a expectativa de QVT ($M = -0,282$ DP = 0,724), já os participantes da empresa B avaliaram ($M = 0,147$ DP = 0,853), e a empresa A ($M = 0,132$ DP = 0,943). Na H2: ($F(2, 256) = 9,33, p < 0,001$), $\eta^2 = 0,288$, as comparações de pares mostraram que os participantes na condição da empresa C avaliaram pior a expectativa de QVT ($M = -0,286$ DP = 0,713), já os participantes da empresa B avaliaram ($M = 0,049$ DP = 0,822), e a empresa A ($M = 0,227$ DP = 0,836), sendo mais evidentes. Por fim, H3: ($F(2, 246) = 11,38, p < 0,001$), $\eta^2 = 0,059$ as comparações de pares mostraram que os participantes na condição da empresa C avaliaram pior a expectativa de QVT ($M = -0,355$ DP = 0,703), já os participantes da empresa B avaliaram ($M = 0,196$ DP = 0,881), e a empresa A ($M = 0,159$ DP = 0,898).

Gráfico 2 – Expectativa de QVT por Empresa

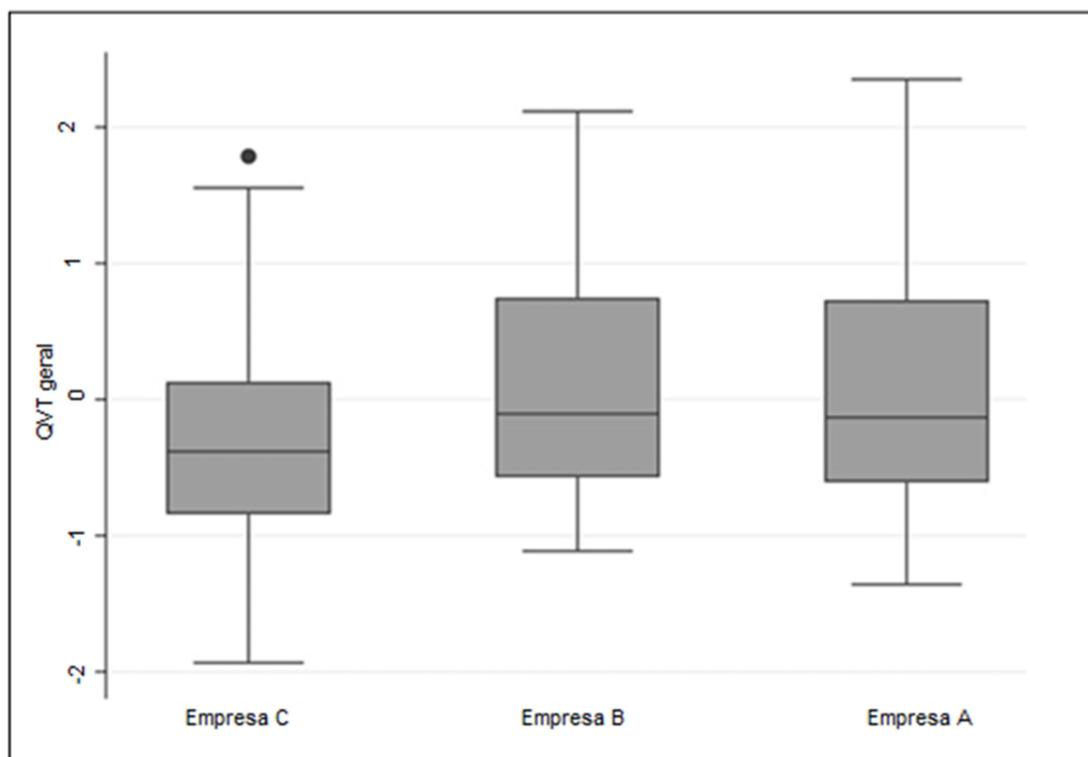


Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Os resultados da ANOVA, significantes a 1%, confirmam as hipóteses do estudo. As diferenças entre as médias demonstradas no Gráfico 2, são significativas nos três cenários. Ratificam, portanto, que os vetores das médias dos três grupos não são iguais, ou seja, o *home office* impacta diretamente a expectativa de QVT sob análise das atitudes dos participantes no experimento.

O Gráfico 3 a seguir, apresenta a distribuição de caixa (*boxplot*) para obter uma análise visual da posição, dispersão e valores discrepantes (*outliers*) dos participantes para cada cenário e a relação com a expectativa de QVT.

Gráfico 3- Boxplot das Empresas no Experimento



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

A mediana dos participantes que visualizaram a empresa C indica uma pior expectativa de QVT em comparação aos participantes que visualizaram as empresas A e B na manipulação da variável independente. Ou seja, sugere que a pior adaptação da empresa ao *home office* afeta negativamente a expectativa de QVT. Já os participantes que imaginaram trabalhar na empresa A ou na empresa B não apresentaram uma diferenciação significativa da variável. Informações apresentadas no Gráfico 3 a seguir.

Outro ponto importante do Gráfico 3 seria o *outlier* da empresa C que foi resolvido não excluir, tendo em vista a participação de todos no experimento. Este participante avaliou a expectativa de QVT na empresa C diferentemente dos demais, deste modo o sistema concluiu esta resposta como *outlier*.

Dessa forma, os resultados indicam que as manipulações sobre a adaptação das empresas ao *home office* afeta a expectativa de QVT de trabalhadores brasileiros, ($F=6,81$, $p<0,001$), com níveis adequados para resultados ($M= 1,13$; $DP= 0,86$). Assim,

há evidência a favor da rejeição da hipótese nula de igualdade entre as médias, confirmando a hipótese de pesquisa 1(H1).

Além disso, a hipótese H2 questiona se as manipulações sobre possibilidades de lazer e convívio social afetam a expectativa de QVT ($F=9,33$, $p<0,001$), com níveis significativos para pesquisa ($M=-9,70$; $DP= 0,81$), confirmando que existe uma relação de causa e efeito, sendo assim H2 é aceita. Por fim, a hipótese H3 sobre as manipulações sobre incentivo e suporte das empresas influenciam a expectativa de QVT ($F=11,38$, $p<0,001$) com níveis relevantes para pesquisa ($M=5,38$; $DP=0,86$), também confirmam causalidade entre as variáveis, H3 também é confirmada pelos resultados. Os resultados do experimento demonstram o impacto significativo em que a adaptação das empresas ao *home office* afeta diretamente a expectativa da QVT de trabalhadores brasileiros.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste trabalho observou-se que a expectativa de QVT está associada ao *home office* durante a pandemia da COVID-19, confirmando a Hipótese (H1): A adaptação das empresas ao *home office* está associada a expectativa de QVT dos trabalhadores brasileiros durante a pandemia da COVID-19. Quando se fala em trabalhadores que exercem suas funções de forma remota, existe uma realidade que precisa ser observada. As condições de trabalho devem ser priorizadas independentemente se o local for dentro da organização ou externo.

Através do experimento desenvolvido nesta pesquisa, foi possível observar alguns pontos chaves para análise das variáveis expectativa de QVT e *home office*. O primeiro ponto a ser destacado foi à relação entre as Empresas A e a Empresa B, bem avaliadas, pois pela visão dos participantes se a empresa ajudar de alguma forma o trabalhador em condições de trabalho já está contribuindo para QVT. Na Hipótese 2 (H2): *home office* está associada à possibilidade de lazer e convívio social dos trabalhadores brasileiros, não necessariamente precisa de um suporte por completo, contribuindo direta ou indiretamente foi bem avaliada pelos participantes. Essa conclusão é perceptível quando olhamos para análise das médias na hipótese apresentada.

Outra relação interessante entre as Empresas A e B foi a inversão entre as médias, na Hipótese 3 (H3): *home office* está associada ao incentivo e suporte dos trabalhadores brasileiros. Nesta hipótese a Empresa B foi mais bem avaliada que a Empresa A. A Empresa com suporte parcial foi mais bem avaliada do que seria com o suporte por completo.

Outro ponto importante a ser destacado seria a Empresa C que não contribuiu com nenhum recurso para os trabalhadores na modalidade *home office*. Os participantes concluíram que a não contribuição para uma melhor QVT no *home office* afeta negativamente a expectativa de QVT destes profissionais. Sem o suporte da empresa para desenvolver atividades em locais longe do escritório traz a reflexão que este trabalhador não terá uma expectativa de QVT adequada.

O desenvolvimento deste estudo acerca da confirmação das hipóteses, em que o *home office* afeta a expectativa de QVT resulta em um progresso sobre a temática. Existe ausência na literatura sobre o assunto proposto, sendo assim, novos questionamentos podem ser desenvolvidos através dos resultados apresentados neste experimento.

O experimento foi desenvolvido para enxergar a expectativa de QVT do trabalhador em *home office* no Brasil durante a pandemia COVID-19. A forma como as empresas estão agindo para que seus profissionais trabalhem de forma adequada sem comprometer seu desempenho foi à reflexão deste trabalho.

A metodologia usada, como estratégia de identificação foi o método experimento de pesquisa (*survey experiment*), foi suficiente para testar o mecanismo causal, confirmando a relação de causa efeito entre o *home office* e a expectativa de QVT.

No atual cenário, não existe uma previsão de quando a pandemia da COVID-19 irá acabar, entretanto, o que se confirma é o aumento da modalidade *home office* na vida dos trabalhadores brasileiros. Deste modo, a QVT destes profissionais está sendo cada vez mais afetada, trazendo uma reflexão para os empresários e gestores de grandes e pequenas empresas.

Referente às limitações da pesquisa, podemos considerar vieses relacionados à amostra no experimento apresentado. Em primeiro lugar, acreditamos que a vivência profissional atual do participante pode influenciar suas decisões ao responder o cenário hipotético. Pessoas podem ser induzidas a respostas por sensibilidade a sua realidade profissional, sendo um conflito entre a imaginação provocada e a situação que o sujeito vive. Outro ponto importante a ser destacado é o experimento ser um cenário hipotético, diferentemente de um local físico, pesquisa em campo, assinalada mais robusta. Não estamos medindo de fato o efeito sobre a QVT e sim a percepção, a expectativa sobre a variável.

Do mesmo modo, como limitação, consideramos que o prazo para o desenvolvimento da pesquisa foi um grande desafio, tendo em vista ser no período de dois anos. Outro obstáculo evidente foi à confirmação da amostra. No primeiro

momento, houve a tentativa em falar de um gênero específico, entretanto, não foi possível atingir o índice mínimo de participantes, sendo assim, necessária a reformulação e divulgação de um novo questionário para público-alvo mais amplo, sem a especificação de gênero.

A especificidade do contexto estudado, a pandemia da COVID-19, também traz limitações, pois esta tanto agravou a sobrecarga de trabalho, que muitos participantes não tinham tempo hábil para participar do experimento.

Para futuras investigações, sugere-se a aplicação deste experimento para um público específico com o intuito de trabalhar outras temáticas como gênero e raça. Outra sugestão para futuras pesquisas seria a investigação de forma qualitativa para compreender de forma peculiar sobre outros contextos que os trabalhadores possam enfrentar em suas respectivas organizações durante a pandemia da COVID-19.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABBAD, G. da S.; LEGENTIL, J. Novas demandas de aprendizagem dos trabalhadores face à pandemia da COVID-19. **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**. Porto Alegre: Artmed, p. 45, 2020.

AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. São Paulo, 2020. Disponível em: < <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>> Acesso em: 19 mai. 2021.

ALVES, Cinthya Rafaela Araújo; CORREIA, Ana Maria Magalhães; DA SILVA, Armstrong Martins. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior**. Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL, p. 205-227, 2019.

ALVES, Felipe Schott Ferraz. **Impactos do Home Office na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Jovens Profissionais**. 2021. Tese de Doutorado. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO.

ARELLANO, Eliete Bernal; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil. **O Mundo da Saúde**, São Paulo, v. 37, n. 2, p. 141-151, 2013.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **CADERNOS Ebape. br**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BLAND, J. M.; ALTMAN, D. G.. Statistics notes: Cronbach's alpha. **British Medical Journal**, v.314, n.7080, p. 572, 1997.

BOUZIRI, Hanifa et al. Working from home in the time of covid-19: how to best preserve occupational health? **Occupational and Environmental Medicine**, v. 77, n. 7, p. 509-510, 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de aplicação da Norma Regulamentadora nº 17**. 2. ed. Brasília: MTE, 2002.

BRASIL, **LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**. BRASÍLIA, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm> Acesso em: 19 mai. 2021.

BRASIL, **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. BRASÍLIA, DF, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm> Acesso em: 19 mai. 2021.

BRASIL, **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, de 22 de março de 2020**. BRASÍLIA, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 20 fev. 2022.

BRASIL, **Medida Provisória nº 936, de 2020**. BRASÍLIA, DF, Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141375>. Acesso em: 20 fev 2022.

BRIDI, Maria Aparecida et al. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

BUFFER; **State Of Remote Work 2020**. BUFFER. 2020. Disponível em <<https://buffer.com/state-of-remote-work/2020>>. Acesso em: 13 mar 2022.

DE ANDRADE, Ronnie Joshé Figueiredo; OLIVEIRA, Marcelo Manarelli de. **Qualidade de Vida no Trabalho: A Importância de uma Pesquisa de Satisfação dos Funcionários bem elaborada**. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2011 Disponível em : <https://www.inovarse.org/artigos-por-edicoes/VII-CNEG-2011/T11_0363_2169.pdf>

DE BARROS, Sérgio Paes. Os discursos sobre qualidade de vida para os trabalhadores enquanto mecanismos disciplinares. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 17-32, 2012.

CAPANO, Giliberto et al. Mobilizing policy (in) capacity to fight COVID-19: Understanding variations in state responses. **Policy and Society**, v. 39, n. 3, p. 285-308, 2020.

CONJUR. Discussões sobre despesas com trabalho home office. **Revista Consultor Jurídico**. Opinião, 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-jun-10/opiniao-discussoes-despesas-trabalho-home-office>> . Acesso em: 15 mar 2022.

CORSI, Francisco Luiz. O Capitalismo global e a pandemia. Mundo e Desenvolvimento: **Revista do Instituto de Estudos Econômicos e Internacionais**, v. 1, n. 4, p. 212-233, 2020.

EL PAÍS, **O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia**. Ana Alfafeme, 2020. Disponível em: https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html#?prm=copy_link. Acesso em: 20 fev 2022.

ESPINOSA, Malva; MORRIS, Pablo. **Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores**. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, 2002.

ESPIRITO SANTO, Helena; DANIEL, Fernanda. **Calcular e apresentar tamanhos do efeito em trabalhos científicos (3): Guia para reportar os tamanhos do efeito para análises de regressão e ANOVAs [Calculating and reporting effect sizes on scientific papers (3): Guide to**

report regression models and ANOVA effect sizes]. *Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social*, v. 4, n. 1, p. 43-60, 2018.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, Maria Cristina; MENDONÇA, Helenides. Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais. São Paulo: **Casa do Psicólogo**, p. 79-104, 2012.

FERREIRA, Patricia Itala; RAMAL, Andrea. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

FERREIRA, Mário César; FALCÃO, Jorge Tarcísio da Rocha. **Trabalho em Contexto de Pandemia, Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho: Diretrizes Essenciais**. In: MORAES, Melissa Machado de (org.). *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia*. Porto Alegre: Artmed. v. 2, cap. 3, pp. 23-34, 2020. Disponível em: <<https://www.sbpot.org.br/site2021/wpcontent/uploads/2021/06/volume-2-os-impactos-da-pandemia-para-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2021.

FONG, Christian; GRIMMER, Justin. **Causal inference with latent treatments**. *American Journal of Political Science*, 2019.

FRAZÃO, Dilva. **Biografia de Abraham Maslow**. 2016. Disponível: https://www.ebiografia.com/abraham_maslow/ Acesso em: 17 mai. 2021.

FUTEMA, Fabiana. **Sem regras claras, dispara o número de ações trabalhistas sobre home office**. 2020. Migalhas. Disponível em: <<https://6minutos.uol.com.br/carreira/sem-regras-claras-dispara-o-numero-de-acoes-trabalhistas-sobre-home-office/>>. Acesso em 10 dez 2021.

GARCIA-MARQUES, Teresa. **A hipótese de estudo determina a análise estatística: Um exemplo com o modelo ANOVA**. *Análise Psicológica*, v. 1, n. 15, p. 19-28, 1997.

GONÇALVES, Maria Carolina Braz; ALMEIDA, Thayla Cassya; DE MOURA, Valéria Feitosa. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E MÉTODOS FLEXÍVEIS DE TRABALHO: UMA ANÁLISE MULTIMÉTODO SOBRE O IMPACTO DO HOME OFFICE NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO COLABORADOR**. *Revista Linceu Online*, v. 8, n. 2, p. 74-94, 2018.

GONÇALVES, Richard Silva. **TESTE DE PRECISÃO E ANÁLISE ESTATÍSTICA EM LOTES DE BLOCOS CERÂMICOS SEGUNDO A ABNT/NBR 15270-1 DE 2017 NO MUNICÍPIO DE SANTA HELENA DE GOIÁS**. 2021.

GUPTA, Pragma; SRIVASTAVA, Shalini. Work–life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience. **International Journal of Organizational Analysis**, 2020.

HANDY, Charles. A era do paradoxo. **Dando um sentido para o futuro**. São Paulo: Makron Books, 1995.

Harvard Business School Professor Emeritus Richard Walton Dies at the Age of 90. **Harvard Business School**. 2021. Disponível em: <<https://www.hbs.edu/news/releases/Pages/richard-walton-obituary.aspx>>
Acesso em 02 mar 2022.

HERNÁNDEZ-SAMPIERI, Roberto; TORRES, Christian Paulina Mendoza. **Metodologia de Pesquisa**. 5. ed. - Porto Alegre : Penso, 2013.

HORNOS, Ana Paula. **Sete passos para conciliar a vida profissional e a pessoal**. Estadão. 2022. Disponível em: <<https://investidor.estadao.com.br/colunas/ana-paula-hornos/como-conciliar-vida-pessoal-profissional/>>

HUANG, T.-C., Lawler, J., & Lei, C.-Y. The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. **Social Behavior and Personality: An international journal**, 35(6), 735-750, 2007.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas> Acesso em: 19 mai. 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2020**. Rio de Janeiro. Disponível em: www.ibge.gov.br. Acesso em: 18 mai. 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Segundo Trimestre de 2020**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_2tri.pdf Acesso em: 17 mai. 2021.

ILO, **Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf Acesso em: 17 mai. 2021.

ILO, **From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic**. March, 2021.

IPEA, **Mercado de trabalho segue deteriorado, mas há perspectiva de recuperação em 2021.** Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38203&catid=3&Itemid=3 Acesso em: 19 Mar 2022.

JELIHOVSCHI, A.P.G.; TAVARES, G.M. De Repente, **Trabalhando em Casa:** Evidências sobre o Impacto do *Home Office* na Vida das Pessoas Durante a Pandemia. Estadão, São Paulo, 29 mai de 2020. Gestão, Política e Sociedade Disponível em : <<https://politica.estadao.com.br/blogs/gestao-politica-e-sociedade/de-repente-trabalhando-em-casa-evidencias-sobre-o-impacto-do-home-office-na-vida-das-pessoas-durante-a-pandemia/>>.

LEITE, Francisco Tarcísio. **Metodologia Científica:** métodos e técnicas de pesquisa: monografias, dissertações, teses e livros. – Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2008.

LEMONS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. **Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família.** Revista de Administração de Empresas, v. 60, p. 388-399, 2021.

LIZOTE, Suzete Antonieta et al. **TEMPOS DE PANDEMIA: BEM-ESTAR SUBJETIVO E AUTONOMIA EM HOME OFFICE.** Revista Gestão Organizacional, v. 14, n. 1, p. 248-268, 2021.

LOCKWOOD, Nancy R. **Work/life balance.** Challenges and Solutions, SHRM Research, USA, p. 2-10, 2003.

MAYOL, Fernanda; ARAUJO, Monique. **Pós-pandemia: o novo perfil do profissional do futuro.** Estadão. Disponível em :<<https://economia.estadao.com.br/blogs/mckinsey-insights/pos-pandemia-o-novo-perfil-do-profissional-do-futuro/>>. Acesso em 13 mar 2022

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. **Balanço dos impactos da crise da COVID-19 sobre o mercado de trabalho brasileiro em 2020.** Revista Katálysis, v. 25, p. 43-61, 2022.

MELLO, A. A. A.; WT, FERREIRA. **Normatização, regulação e legislação para o teletrabalho.** Mathias I, Monteiro A, organizadores. Gold book–Inovação tecnológica em educação e saúde. Rio de Janeiro, RJ: EdUERJ, p. 712-20, 2012.

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

MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica laboral:** histórico, definição, classificações e objetivos. Ginástica laboral: princípios e aplicações práticas. São Paulo: Manole, 2012.

MERRIAM, S. B. **Qualitative research and case study applications in education.** São Francisco (CA): Jossey-Bass, 1998.

MESQUITA, Driely Fernanda. **ERGONOMIA NA ERA DO TELETRABALHO: IMPACTOS PARA A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**. 2020.

MICHEL, Murillo. **As teorias xeye suas pontencialidades de aplicação a sistemas administrativos de recursos humanos em organizações nos dias atuais**. Revista eletrônica de administração, v. 8.

MORAES, Rodrigo Fracalossi de. **Prevenindo conflitos sociais violentos em tempos de pandemia: garantia da renda, manutenção da saúde mental e comunicação efetiva**. 2020.

MOTTA, Sintya de Paula Jorge; DE OLIVEIRA, Leila Rabello. **Quarentena e home office sem pijama: cognição do vestuário e o poder das roupas sobre a autoimagem e a produtividade**. Pensamento & Realidade, v. 36, n. 02, p. 17-36, 2021.

MOURA, Daniel Luís Branquinho. **Engagement no trabalho: A perspectiva do modelo demandas-recursos laborais**. 2013. Tese de Doutorado.

OLIVEIRA, L. Silvio. **Tratado de Metodologia Científica: Projeto de pesquisas, TGI, TCC, Monografia, Dissertações e Teses**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

OMS. **Promoción de la salud: glosario**. Geneva: OMS, 1998. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67246/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf;jsessionid=C774F2EECD122A70FA3BC394993808E1?sequence=1
Acesso em: 20 Mar 2022.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da administração**. 3. ed. - São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

PESSOA, Andre; MIZIARA, Raphael. **Teletrabalho à luz da Medida Provisória nº 927 de 2020: Um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais**. JOTA, 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/teletrabalho-a-luz-da-medida-provisoria-no-927-de-2020-18042020>>. Acesso em 18 fev 2022.

PICOLLI, Icaro Roberto Azevedo; CASAGRANDE, Jacir Leonir. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: uma análise bibliométrica em periódicos brasileiro entre 2005 à 2015**. REVISTA FOCO, v. 10, n. 3, p. 172-190, 2017.

PIMENTEL-GOMES, Frederico. Curso de estatística experimental. 15. ed. Piracicaba: Nobel, 2009.

PRADO, Sofia et al. **O impacto do home office na saúde dos trabalhadores durante a Pandemia da COVID-19: uma revisão de literatura**. Brazilian Journal of Development, v. 8, n. 1, p. 2631-2638, 2022.

QUIRINO, Tarcizio Rego; XAVIER, Odiva Silva. **Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa**. Área de Informação da Sede-Artigo em periódico indexado (ALICE), 1987.

RAMONET, Ignacio. Ante lo desconocido... **La pandemia y el sistema-mundo**. Le Monde Diplomatique, v. 2, 2020.

RAMOS, Clarissa Maria Bastos Oliveira. **Teletrabalho e reforma trabalhista**. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/11809/Teletrabalho-e-reforma-trabalhista> Acesso em: 19 mai. 2021.

REDE BRASIL ATUAL, **Mulheres são as mais atingidas pela crise no mercado de trabalho durante a pandemia**. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/10/mulheres-mercado-de-trabalho-pandemia-decovid-19/> Acesso em: 17 mai. 2021.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cadernos Ebape. Br, v. 16, p. 152-162, 2018.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

ROMERO, Sonia Mara Thater; COSTA E SILVA, S.; KOPS, Lucia Maria. **Gestão de pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: Intersaberes, 2013.

RUEDA, Fabián Javier Marín et al. **Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**. Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment, v. 12, n. 1, p. 43-50, 2013.

SAUER, Graziela Calvi; RODRIGUEZ, Sandra Yvonne Spiendler. **Da qualidade de vida à qualidade de vida no trabalho: Um resgate histórico e prático**. Revista de Psicologia da IMED, v. 6, n. 2, p. 98-106, 2014.

SIMOVIC, Dragomir. **The Ultimate List of Remote Work Statistics - 2022 Edition**. Small Biz Genius. Disponível em: <<https://www.smallbizgenius.net/by-the-numbers/remote-work-statistics/#gref>>. Acesso em: 13 mar 2022.

SCHWARTZMANN, Laura. **Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales**. Ciencia y enfermería, v. 9, n. 2, p. 09-21, 2003.

SCHMIDT, Beatriz et al. **Impactos na Saúde Mental e Intervenções Psicológicas Diante da Pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19)**. 2020.

SERRA, Paulo. **O teletrabalho: conceito e implicações**. 1996. Disponível em: http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf>. Acesso em, v. 24, 2014.

SNEADER, Kevin; SINGHAL, Shubham. **The future is not what it used to be: Thoughts on the shape of the next normal**. McKinsey & Company, v. 4, 2020.

SNIDERMAN, Paul M. **Some advances in the design of survey experiments**. Annual Review of Political Science, v. 21, p. 259-275, 2018.

STICCA, Marina. **TELETRABALHO E IMPACTOS NA SAÚDE E BEM-ESTAR DO TELETRABALHADOR: REVISÃO SISTEMÁTICA**. São Paulo, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/348750745_TELETRABALHO_E_IMPACTOS_NA_SAUDE_E_BEM-ESTAR_DO_TELETRABALHADOR_REVISAO_SISTEMATICA Acesso em: 19 mai. 2021.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. 8 ed. - 18 reimpr. - São Paulo: Atlas, 2015.

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**. Revista de administração contemporânea, v. 5, n. 1, p. 165-193, 2001.

TREMBLAY, D. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. **Women in Management Review**, v.17, n.3-4, 2002.

TROPE, A. (1999). **Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark.

TASCHETTO, Maira; FROEHLICH, Cristiane. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)* | ISSN-e: 2237-1427, v. 9, n. 3, 2019.

TST. Justiça do Trabalho – Tribunal Superior do Trabalho. **Pandemia, home-office e a proteção do trabalho da mulher**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/pandemia-home-office-e-a-prote%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-da-mulher> Acesso em: 21 mai. 2021.

VALENTE, Jonas. **“Síndrome de Burnout é reconhecida como fenômeno ocupacional pela OMS”**. Agência Brasil, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2022-01/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-fenomeno-ocupacional-pela-oms>>.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira et al. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de pesquisas em Administração, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VEIGA, Nathalia Henriques et al. **Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em home office na pandemia de covid-19**. Revista Baiana de Enfermagem, v. 35, 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 2ª ed. São Paulo. Editora Atlas, 1998, p.45 e 46.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOZA, Mariana Monfort. **Motivação e satisfação no trabalho:** em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Curitiba: Intersaberes, 2014.

WALTON, Richard E. **Quality of working life:** what is it. Sloan management review, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WORLD HEALTH ORGANIZATION et al. **Promoción de la salud:** glosario. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 1998.

WECKER, Ana Cláudia; FROEHLICH, Cristiane; GONÇALVES, Manuela Albornoz. **CAPACIDADES DINÂMICAS E ESTRATÉGIAS PARA ENFRENTAMENTO DA CRISE DIANTE DA PANDEMIA DA COVID-19.** Revista Gestão Organizacional, v. 14, n. 1, p. 10-32, 2021.

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

CONSENTIMENTO INFORMADO:



Convidamos você para participar como voluntária(o) de uma pesquisa científica que visa compreender como o HOME OFFICE afeta a qualidade de vida do trabalho.

Nesta pesquisa, não existem respostas certas ou erradas. Nem você, nem sua organização serão identificados. Suas respostas são confidenciais, pois serão analisadas de forma agregada. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará qualquer prejuízo para você.

O estudo leva cerca de 5 minutos para ser concluído. Apresentaremos um cenário hipotético de uma organização que adotou o HOME OFFICE durante a pandemia. Sua participação consiste em imaginar-se trabalhando nessa organização e avaliar suas expectativas de qualidade de vida. No final dessas perguntas, você preencherá algumas questões sociodemográficas.

Ao clicar no botão abaixo, você declara ter entendido os objetivos e que concorda em participar da pesquisa.

Para informações adicionais, entre em contato com Glaucia Albuquerque via e-mail (b22601@fgv.edu.br).

APÊNDICE B - Cenários Hipotéticos

CENÁRIO HIPOTÉTICO PARA A EMPRESA A

A seguir, um cenário hipotético simulará uma organização que adotou o *HOME OFFICE* durante a pandemia. Para tanto, adotou três condições.

Caso você se esqueça das condições, é possível retornar ao cenário para lembrá-las. Imagine-se trabalhando nessa organização.

CONSIDERE O SEGUINTE CENÁRIO HIPOTÉTICO:

Desde o início da pandemia, sua organização adotou as seguintes iniciativas para a implementação do *HOME OFFICE*.

- Disponibilizou equipamento e mobiliário para seus empregados.



Anterior

Próximo

- Ofereceu treinamento em ferramentas para *HOME OFFICE* que facilitem a rotina e gestão do tempo.



[Anterior](#)

[Próximo](#)

- Pagou despesas com internet e energia elétrica de seus empregados.



[Anterior](#)

[Próximo](#)

CENÁRIO HIPOTÉTICO PARA A EMPRESA B

A seguir, um cenário hipotético simulará uma organização que adotou o *HOME OFFICE* durante a pandemia. Para tanto, adotou três condições.

Caso você se esqueça das condições, é possível retornar ao cenário para lembrá-las. Imagine-se trabalhando nessa organização.

CONSIDERE O SEGUINTE CENÁRIO HIPOTÉTICO:

Desde o início da pandemia, sua organização adotou as seguintes iniciativas para a implementação do *HOME OFFICE*.

- Disponibilizou equipamento e mobiliário para seus empregados.



- Ofereceu treinamento em ferramentas para *HOME OFFICE* que facilitem a rotina e gestão do tempo.



- Não pagou despesas com internet e e energia elétrica de seus empregados.



CENÁRIO HIPOTÉTICO PARA A EMPRESA C

A seguir, um cenário hipotético simulará uma organização que adotou o *HOME OFFICE* durante a pandemia. Para tanto, adotou três condições.

Caso você se esqueça das condições, é possível retornar ao cenário para lembrá-las. Imagine-se trabalhando nessa organização.

CONSIDERE O SEGUINTE CENÁRIO HIPOTÉTICO:

Desde o início da pandemia, sua organização adotou as seguintes iniciativas para a implementação do *HOME OFFICE*.

- Não disponibilizou equipamento e mobiliário para seus empregados.



- Não ofereceu treinamento em ferramentas para *HOME OFFICE* que facilitem a rotina e gestão do tempo.



- Não deu suporte para despesas com internet e luz de seus empregados.



APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO COMPLETO

Imagine-se trabalhando nessa organização e avalie suas expectativas de qualidade de vida nas próximas perguntas.



vida na seguinte pergunta:

Meu trabalho permite ter momento de lazer com a família?

Nunca

Às vezes

Cerca da metade do tempo

Na maior parte do tempo

Sempre



Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta:

Com minha jornada de trabalho tenho tempo para me dedicar à família?

Nunca

Às vezes

Cerca da metade do tempo

Na maior parte do tempo

Sempre



Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta:

O horário de trabalho favorece o convívio social fora da organização?

Nunca

Às vezes

Cerca da metade do tempo

Na maior parte do tempo

Sempre



Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta:

Meu horário de trabalho permite programar atividades com antecedência?

Nunca

Às vezes

Cerca da metade do tempo

Na maior parte do tempo

Sempre



Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta:

Minha carga horária é adequada?

- Nunca
- Às vezes
- Cerca da metade do tempo
- Na maior parte do tempo
- Sempre

<<

>>

Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta:

Após minha jornada de trabalho tenho disposição para realizar outras atividades?

- Nunca
- Às vezes
- Cerca da metade do tempo
- Na maior parte do tempo
- Sempre

<<

>>

Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta:

A organização promove treinamentos periódicos?

Nunca

Às vezes

Cerca da metade do tempo

Na maior parte do tempo

Sempre

<<

>>

Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta:

As horas extras são pagas?

Nunca

Às vezes

Cerca da metade do tempo

Na maior parte do tempo

Sempre

<<

>>

Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta:

A organização me incentiva a realizar atividades culturais?

- Nunca
- Às vezes
- Cerca da metade do tempo
- Na maior parte do tempo
- Sempre

<<

>>

Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta:

A organização oferece possibilidades de promoções para os funcionários?

- Nunca
- Às vezes
- Cerca da metade do tempo
- Na maior parte do tempo
- Sempre

<<

>>

Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta:

As atividades que devo executar são planejadas com antecedência?

- Nunca
- Às vezes
- Cerca da metade do tempo
- Na maior parte do tempo
- Sempre

<<

>>

Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta:

A organização oferece ginástica laboral?

- Nunca
- Às vezes
- Cerca da metade do tempo
- Na maior parte do tempo
- Sempre

<<

>>

Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta:

A organização oferece oportunidades de se fazer hora extra?

- Nunca
- Às vezes
- Cerca da metade do tempo
- Na maior parte do tempo
- Sempre

<<

>>

Agora, precisamos de algumas informações rápidas sobre você.

Você se identifica com qual gênero?

- Feminino
- Masculino
- Outro / Prefiro não responder

←

→

Qual é a sua idade?

Digite apenas os números.



Qual é a sua cor?

Branca

Preta

Parda

Amarela

Indígena

Outra/Prefiro não responder



Qual é o seu estado civil?

Solteiro(a)

Casado(a) / União estável

Divorciado(a) / Separado(a)

Viúvo(a)

Outros



Qual nível educacional mais alto você completou?

- Ensino fundamental
- Ensino médio
- Graduação
- Especialização (lato sensu)
- Mestrado
- Doutorado



Qual é sua atual relação de trabalho?

- Contratação em regime CLT
- Militar da ativa
- Pesquisador(a) bolsista
- Servidor(a) ou Empregado(a) Pública
- Outra:



Estado onde reside:



Possui filhos que residem na mesma casa que você?

Sim

Não



Quantos filhos e qual idade deles?



Considere o período da pandemia que as escolas e creches ficaram fechadas. Você teve uma rede de apoio* que a auxiliou com seu filho enquanto você trabalhou em home office? Assinale todas as redes de apoio se houver mais de uma opção.



REDE DE APOIO: Nasce a partir das necessidades da mãe e pode ser formada por pessoas que auxiliam na criação dos filhos e que convivem com a família, como o pai, os avós, os dindos, os tios, os vizinhos, etc.

Pai da criança

Mãe da criança

Avó/avô da criança

Empregada contratada/ babá

Madrinha/padrinho da criança

Vizinhos

Não tive rede de apoio

Outra

Qual classe social você pertence?

Classe A (quem ganha mais de 20 salários mínimos)

Classe B (de 10 a 20 salários mínimos)

Classe C (de 4 a 10 salários mínimos)

Classe D (de 2 a 4 salários mínimos)

Classe E (recebe até 2 salários mínimos)

Outra/Prefiro não responder



Agradecemos novamente sua participação. Os dados serão analisados de maneira científica e anônima, sem identificadores individuais.

Podemos entrar em contato com você para nos apoiar em pesquisas futuras?
Não há nenhuma obrigação de sua parte.

Sim

Não



Agradecemos o tempo que você dedicou respondendo a esta pesquisa.
Sua resposta foi registrada.

APÊNDICE D - Relatório de Consolidação do Qualtrics

COVID

February 2nd 2022, 10:29 am -03

Q80 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: Meu trabalho permite ter momento de lazer com a família?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: Meu trabalho permite ter momento de lazer com a família?	119.00	123.00	120.64	1.14	1.31	267

#	Resposta	%	Contagem
119	Nunca	8.61%	23
120	Às vezes	53.18%	142
121	Cerca da metade do tempo	13.86%	37
122	Na maior parte do tempo	13.86%	37

123	Sempre	10.49%	28
	Total	100%	267

Q108 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: Com minha jornada de trabalho tenho tempo para me dedicar à família?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: Com minha jornada de trabalho tenho tempo para me dedicar à família?	43.00	47.00	44.73	1.11	1.23	266

#	Resposta	%	Contagem
43	Nunca	6.39%	17
44	Às vezes	50.38%	134
45	Cerca da metade do tempo	16.92%	45
46	Na maior parte do tempo	16.92%	45
47	Sempre	9.40%	25

Total

100%

266

Q81 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: O horário de trabalho favorece o convívio social fora da organização?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: O horário de trabalho favorece o convívio social fora da organização?	101.00	105.00	102.58	1.19	1.41	265

#	Resposta	%	Contagem
101	Nunca	14.72%	39
102	Às vezes	47.92%	127
103	Cerca da metade do tempo	10.19%	27
104	Na maior parte do tempo	18.87%	50
105	Sempre	8.30%	22
	Total	100%	265

Q109 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: Meu horário de trabalho permite programar atividades com antecedência?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: Meu horário de trabalho permite programar atividades com antecedência?	74.00	78.00	76.08	1.27	1.61	263

#	Resposta	%	Contagem
74	Nunca	10.27%	27
75	Às vezes	30.80%	81
76	Cerca da metade do tempo	14.07%	37
77	Na maior parte do tempo	30.04%	79
78	Sempre	14.83%	39

	Total	100%	263
--	-------	------	-----

Q82 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: Minha carga horária é adequada?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: Minha carga horária é adequada?	33.00	37.00	34.70	1.26	1.58	262

#	Resposta	%	Contagem
33	Nunca	17.56%	46
34	Às vezes	36.64%	96
35	Cerca da metade do tempo	12.60%	33
36	Na maior parte do tempo	24.43%	64
37	Sempre	8.78%	23
	Total	100%	262

Q83 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: Após minha jornada de trabalho tenho disposição para realizar outras atividades?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: Após minha jornada de trabalho tenho disposição para realizar outras atividades?	33.00	37.00	34.66	1.28	1.65	261

#	Resposta	%	Contagem
33	Nunca	19.16%	50
34	Às vezes	37.93%	99
35	Cerca da metade do tempo	9.96%	26
36	Na maior parte do tempo	23.37%	61
37	Sempre	9.58%	25

Total

100%

261

Q95 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: A organização promove treinamentos periódicos?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: A organização promove treinamentos periódicos?	33.00	37.00	34.48	1.29	1.66	260

#	Resposta	%	Contagem
33	Nunca	23.46%	61
34	Às vezes	41.15%	107
35	Cerca da metade do tempo	10.00%	26
36	Na maior parte do tempo	14.62%	38

37	Sempre	10.77%	28
	Total	100%	260

Q110 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: As horas extras são pagas?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: As horas extras são pagas?	33.00	37.00	34.10	1.53	2.35	259

#	Resposta	%	Contagem
33	Nunca	57.14%	148
34	Às vezes	15.06%	39
35	Cerca da metade do tempo	3.86%	10
36	Na maior parte do tempo	8.11%	21

37	Sempre	15.83%	41
	Total	100%	259

Q111 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: A organização me incentiva a realizar atividades culturais?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: A organização me incentiva a realizar atividades culturais?	33.00	37.00	34.09	1.30	1.70	257

#	Resposta	%	Contagem
33	Nunca	42.80%	110
34	Às vezes	33.85%	87
35	Cerca da metade do tempo	5.45%	14

36	Na maior parte do tempo	7.78%	20
37	Sempre	10.12%	26
	Total	100%	257

Q94 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: A organização oferece possibilidades de promoções para os funcionários?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: A organização oferece possibilidades de promoções para os funcionários?	33.00	37.00	34.36	1.30	1.69	253

#	Resposta	%	Contagem
33	Nunca	26.09%	66
34	Às vezes	46.25%	117

35	Cerca da metade do tempo	4.74%	12
36	Na maior parte do tempo	11.07%	28
37	Sempre	11.86%	30
	Total	100%	253

Q112 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: As atividades que devo executar são planejadas com antecedência?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: As atividades que devo executar são planejadas com antecedência?	33.00	37.00	34.76	1.20	1.44	252

#	Resposta	%	Contagem
33	Nunca	12.30%	31

34	Às vezes	40.48%	102
35	Cerca da metade do tempo	15.87%	40
36	Na maior parte do tempo	21.83%	55
37	Sempre	9.52%	24
	Total	100%	252

Q93 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: Sou incentivada a realizar cursos de aperfeiçoamento?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: Sou incentivada a realizar cursos de aperfeiçoamento?	33.00	37.00	34.57	1.38	1.90	250

#	Resposta	%	Contagem
---	----------	---	----------

33	Nunca	22.00%	55
34	Às vezes	42.80%	107
35	Cerca da metade do tempo	8.00%	20
36	Na maior parte do tempo	10.40%	26
37	Sempre	16.80%	42
	Total	100%	250

Q92 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: A organização oferece ginástica laboral?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: A organização oferece ginástica laboral?	33.00	37.00	33.63	1.10	1.20	250

#	Resposta	%	Contagem
33	Nunca	64.40%	161
34	Às vezes	23.60%	59
35	Cerca da metade do tempo	2.80%	7
36	Na maior parte do tempo	3.20%	8
37	Sempre	6.00%	15
	Total	100%	250

Q91 - Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: A organização oferece oportunidades de se fazer hora extra?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Imagine-se trabalhando nessa organização, avalie suas expectativas de qualidade de vida na seguinte pergunta: A organização oferece oportunidades de se fazer hora extra?	53.00	57.00	54.14	1.37	1.89	250

#	Resposta	%	Contagem
53	Nunca	43.20%	108
54	Às vezes	32.80%	82
55	Cerca da metade do tempo	2.80%	7
56	Na maior parte do tempo	9.20%	23
57	Sempre	12.00%	30
	Total	100%	250

ENUNCIADO - Agora, precisamos de algumas informações rápidas sobre você.

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Agora, precisamos de algumas informações rápidas sobre você.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0

Resposta	%	Contagem
----------	---	----------

Total

undefined

1 - Você se identifica com qual gênero?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Você se identifica com qual gênero?	1.00	3.00	1.45	0.51	0.26	249

#	Resposta	%	Contagem
1	Feminino	55.82%	139
2	Masculino	43.78%	109
3	Outro / Prefiro não responder	0.40%	1
	Total	100%	249

1 - Qual é a sua idade? Digite apenas os números.

(parte suprimida)

3 - Qual é a sua cor?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Qual é a sua cor?	1.00	8.00	1.94	1.37	1.87	243

#	Resposta	%	Contagem
1	Branca	53.09%	129
2	Preta	15.23%	37
3	Parda	27.98%	68
5	Amarela	0.82%	2
7	Indígena	0.41%	1
8	Outra/Prefiro não responder	2.47%	6
	Total	100%	243

4 - Qual é o seu estado civil?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Qual é o seu estado civil?	1.00	6.00	4.15	2.31	5.36	243

#	Resposta	%	Contagem
1	Solteiro(a)	29.63%	72
2	Divorciado(a)/ Separado(a)	7.41%	18
3	Viúvo(a)	1.23%	3
4	Outros	1.65%	4
6	Casado(a)/ União estável	60.08%	146
	Total	100%	243

5 - Qual nível educacional mais alto você completou?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
---	-------	--------	--------	-------	---------------	-----------	----------

1	Qual nível educacional mais alto você completou?	1.00	6.00	3.88	1.25	1.56	243
---	--	------	------	------	------	------	-----

#	Resposta	%	Contagem
1	Ensino fundamental	0.82%	2
2	Ensino médio	11.52%	28
3	Graduação	32.51%	79
4	Especialização (lato sensu)	21.81%	53
5	Mestrado	20.58%	50
6	Doutorado	12.76%	31
	Total	100%	243

6 - Qual é sua atual relação de trabalho?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem

1	Qual é sua atual relação de trabalho? - Selected Choice	2.00	19.00	9.19	7.59	57.56	243
---	---	------	-------	------	------	-------	-----

#	Resposta	%	Contagem
2	Contratação em regime CLT	42.80%	104
4	Militar da ativa	11.11%	27
13	Servidor(a) ou Empregado(a) Pública	13.58%	33
16	Pesquisador(a) bolsista	1.65%	4
19	Outra:	30.86%	75
	Total	100%	243

7 - Estado onde reside:

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Estado onde reside:	1.00	26.00	19.20	3.48	12.13	241

#	Resposta	%	Contagem
1	AC	0.41%	1
2	AL	0.00%	0
3	AM	0.00%	0
4	AP	0.00%	0
5	BA	0.00%	0
6	CE	0.83%	2
7	DF	1.24%	3
8	ES	0.41%	1
9	GO	0.00%	0
10	MA	0.00%	0
11	MG	2.90%	7
12	MS	0.00%	0
13	MT	0.00%	0
14	PA	0.00%	0
15	PB	0.00%	0

16	PE	0.41%	1
17	PI	0.00%	0
18	PR	0.41%	1
19	RJ	78.42%	189
20	RN	0.83%	2
21	RO	1.66%	4
22	RR	0.41%	1
23	RS	2.07%	5
24	SC	0.41%	1
25	SE	0.00%	0
26	SP	9.54%	23
27	TO	0.00%	0
	Total	100%	241

Q134 - Possui filhos que residem na mesma casa que você?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
---	-------	--------	--------	-------	---------------	-----------	----------

1	Possui filhos que residem na mesma casa que você?	3.00	4.00	3.58	0.49	0.24	241
---	---	------	------	------	------	------	-----

#	Resposta	%	Contagem
3	Sim	42.32%	102
4	Não	57.68%	139
	Total	100%	241

idade - Quantos filhos e qual idade deles?

8 - Considere o período da pandemia que as escolas e creches ficaram fechadas. Você teve uma rede de apoio* que a auxiliou com seu filho enquanto você trabalhou em *home office*? Assinale todas as redes de apoio se houver mais de uma opção. REDE DE APOIO: Nasce a partir das necessidades da mãe e pode ser formada por pessoas que auxiliam na criação dos filhos e que convivem com a família, como o pai, os avós, os dindos, os tios, os vizinhos, etc.

Data source misconfigured for this visualization

#	Resposta	%	Contagem
1	Pai da criança	23.75%	38

2	Mãe da criança	17.50%	28
3	Avó/avô da criança	23.13%	37
4	Empregada contratada/ babá	11.88%	19
7	Outra	8.13%	13
9	Madrinha/padrinho da criança	3.13%	5
10	Vizinhos	1.88%	3
11	Não tive rede de apoio	10.63%	17
	Total	100%	160

9 - Qual classe social você pertence?

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Qual classe social você pertence?	1.00	6.00	3.03	1.24	1.54	236

#	Resposta	%	Contagem
1	Classe A (quem ganha mais de 20 salários mínimos)	9.32%	22
2	Classe B (de 10 a 20 salários mínimos)	24.15%	57

3	Classe C (de 4 a 10 salários mínimos)	38.56%	91
4	Classe D (de 2 a 4 salários mínimos)	14.83%	35
5	Classe E (recebe até 2 salários mínimos)	8.05%	19
6	Outra/Prefiro não responder	5.08%	12
	Total	100%	236

5 - Agradecemos novamente sua participação. Os dados serão analisados de maneira científica e anônima, sem identificadores individuais. Podemos entrar em contato com você para nos apoiar em pesquisas futuras? Não há nenhuma obrigação de sua parte.

#	Field	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Variância	Contagem
1	Agradecemos novamente sua participação. Os dados serão analisados de maneira científica e anônima, sem identificadores individuais. Podemos entrar em contato com você para nos apoiar em pesquisas futuras? Não há nenhuma obrigação de sua parte.	1.00	4.00	1.97	1.40	1.96	233

#	Resposta	%	Contagem
1	Sim	67.81%	158
4	Não	32.19%	75
	Total	100%	233

Obs: Suprimimos a lista com os e-mails dos participantes para preservar o anonimato.

APÊNDICE E - Tabela 2 - Estatísticas Descritivas Gerais

Variável	Descr. Variável	Obs	Média	DV.	Min	Max
cenário1	Empresa C	101	1	0	1	1
cenário2	Empresa B	102	1	0	1	1
cenário3	Empresa A	102	1	0	1	1
gênero	Sexo	248	.56	.497	0	1
idade	dummy 0: branco/ 1: preto, pardo, amarelo	241	40.295	11.034	18	78
cor	Variável contínua com a idade do participante	242	.467	.5	0	1
estadocivil1	Solteiro	242	.293	.456	0	1
estadocivil2	Casado/União Estável	242	.603	.49	0	1
estadocivil3	Divorciado/Separado	242	.074	.263	0	1
estadocivil4	Viúvo	242	.012	.111	0	1
estadocivil5	Outro	242	.017	.128	0	1
educacao1	Nível Fundamental	242	.008	.091	0	1
educacao2	Ensino Médio	242	.116	.321	0	1
educacao3	Graduação	242	.326	.47	0	1
educacao4	Especialização	242	.219	.414	0	1
educacao5	Mestrado	242	.202	.403	0	1
educacao6	Doutorado	242	.128	.335	0	1
trabalho1	Regime CLT	242	.426	.495	0	1
trabalho2	Militar da ativa	242	.112	.315	0	1
trabalho3	Pesquisador(a) bolsista	242	.017	.128	0	1
trabalho4	Servidor(a) ou Empregado(a) Público	242	.136	.344	0	1
filhos dummy	0-não 1- sim	240	.425	.495	0	1
classesocial1	Classe A	235	.089	.286	0	1
classesocial2	Classe B	235	.243	.43	0	1
classesocial3	Classe C	235	.387	.488	0	1
classesocial4	Classe D	235	.149	.357	0	1
classesocial5	Classe E	235	.081	.273	0	1
classesocial6	Outra/ Prefiro não responder	235	.051	.221	0	1

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).