

Os efeitos na qualidade de vida dos funcionários em teletrabalho: estudo de caso em uma empresa do segmento alimentício

Impacts of Teleworking on Employees Quality of Life: A Case Study a Food Industry Company

Josiane de Fátima Daniel Cardoso

<https://orcid.org/0000-0002-6893-9693>

Argemiro Luís Brum

<https://orcid.org/0000-0002-8763-9514>

Eusélia Paveglia Vieira

<https://orcid.org/0000-0001-5927-2703>

Doutora em Desenvolvimento Regional Universidade Regional do Noroeste do Estado do RS-Brasil. josiane.rainha@yahoo.com.br

Doutor em Economia Internacional . École des Hautes Études en Sciences Sociales(EHESS) -França.argelbrum@unijui.edu.br

Doutora em Desenvolvimento Regional.Universidade Regional do Noroeste do Estado do RS-Brasil. euselia@unijui.edu.br

RESUMO

As recentes incertezas advindas da pandemia da Covid-19 reforçaram e aceleraram ainda mais a utilização do teletrabalho como alternativa para manter as organizações operando de forma produtiva. Para atingir o objetivo proposto, realizou-se um levantamento teórico sobre Teletrabalho, Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho. Se, por um lado, os benefícios são disseminados para organizações, trabalhadores e sociedade, por outro, há também uma série de riscos envolvidos nessa relação de emprego. Quanto aos procedimentos metodológicos adotados para o desenvolvimento do estudo e obtenção dos dados, utilizou-se pesquisa descritiva e documental; a análise dos dados buscou amparo na abordagem qualitativa e no estudo de caso. Os dados foram coletados mediante a aplicação de dois questionários, recorte da Dissertação de Mestrado de Moreira (2022). O primeiro apresenta 10 perguntas que abordam a dimensão "Fronteiras entre o Teletrabalho e a Vida Familiar"; o segundo, composto por 17 perguntas, trata da dimensão "Qualidade de Vida e o Teletrabalho". A coleta de dados foi realizada por meio do Google Forms, e a amostra do estudo contou com a participação de 125 colaboradores, que correspondem a 50% do universo pesquisado. Os resultados obtidos revelam que o teletrabalho trouxe mudanças positivas, uma vez que os colaboradores conseguiram manter uma rotina de trabalho adequada, com disciplina na execução das atividades, e sentiram-se mais seguros por não precisarem se deslocar para o trabalho; com isso, houve maior tranquilidade para desempenhar atividades laborais no ambiente doméstico e, por consequência, o estresse e o cansaço diminuíram.

Palavras-chave: teletrabalho; qualidade de vida; qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

The recent uncertainties arising from the Covid-19 pandemic have further reinforced and accelerated the adoption of teleworking as an alternative to maintain organizational productivity. To achieve the proposed objective, a theoretical survey was carried out on Telework, Quality of Life and Quality of Life at Work. Although the benefits of teleworking extend to organizations, employees, and society, several risks are also associated with this employment arrangement. Regarding the methodological procedures adopted for the development of the study and data collection, descriptive, documentary research was used; the data analysis sought support in the qualitative approach and in the case study. Data were collected through the application of two questionnaires derived from Moreira's Master's

Dissertation (2022). The first questionnaire comprises 10 questions addressing the dimension "Boundaries between Remote Work and Family Life", while the second, consisting of 17 questions, focused on the dimension "Quality of Life and Remote Work". Data collection was conducted through Google Forms, and the study sample included 125 employees, who correspond to 50% of the target population. The results reveal that teleworking led to positive changes, as employees were able to maintain an adequate work routine, demonstrate discipline in task execution, and feel safer due to the absence of commuting. Consequently, they experienced greater comfort in performing work activities at home, and levels of stress and fatigue decreased.

Keywords: telework; quality of life; quality of life at work.

Recebido em 21/11/2024. Aprovado em 24/10/2025. Avaliado pelo sistema *double blind peer review*. Publicado conforme normas da ABNT.
<https://doi.org/10.22279/navus.v18.2051>

1 INTRODUÇÃO

A pandemia global da *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19), decretada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 11 de março de 2020 (Contreras; Baykal; Abid, 2020), trouxe consigo uma transformação sem precedentes (Lyttelton; Zang; Musick, 2020) na forma de organização do trabalho para indivíduos, organizações e governos, principalmente no que se refere à recomendação de isolamento social como medida de prevenção e redução da disseminação da doença.

Como alternativa ao trabalho presencial, organizações públicas e privadas implementaram o teletrabalho de forma compulsória e emergencial em um curto espaço de tempo, buscando atender às exigências sanitárias e manter as atividades laborais durante a pandemia da Covid-19. De acordo com Baccili e Cruz (2021), essa modalidade foi adotada por diversos órgãos públicos e empresas privadas de modo a não interromperem totalmente suas atividades.

A modalidade de teletrabalho se intensificou no contexto da pandemia, contudo, alguns cuidados ainda precisam ser adotados, delineando estratégias para essa tendência de atividades laborais à distância. Subentende-se que a elaboração de políticas empáticas e responsivas, a manutenção da continuidade do trabalho, o fornecimento de recursos e o suporte para o trabalho, o estabelecimento de políticas para o teletrabalho em longo prazo, a orientação do tempo de trabalho e a redução da jornada de trabalho são aspectos que devem ser implementados para criar um ambiente favorável ao desenvolvimento das atividades (Castro *et al.*, 2020).

Alguns autores (Tremblay, 2002; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Andrade, 2020; Oliveira; Pantoja, 2018) enumeram vantagens relacionadas ao teletrabalho, principalmente no que concerne aos horários flexíveis, à desnecessidade de deslocamento para o trabalho, ao equilíbrio entre vida familiar e profissional, à segurança, à flexibilidade e à autonomia. Contudo, há também desvantagens, como o isolamento profissional, os conflitos entre família e trabalho, as dificuldades de promoção na carreira, uma vez que os colaboradores não são avaliados no dia a dia presencial.

O teletrabalho é uma forma de flexibilização da força de trabalho que se relaciona diretamente com o uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e possui diferentes fatores que interferem no desenvolvimento das atividades de uma organização (Andrade, 2020).

Segundo Andrade (2020), a qualidade de vida no trabalho possui diferentes conceitos: de modo geral, trata-se de uma forma de compreender, do ponto de vista profissional e pessoal, o processo de trabalho, que considera variados aspectos para a construção do bem-estar ou do mal-estar do trabalhador. Para a autora, a junção dos dois temas, ou seja, qualidade de vida no teletrabalho, é um assunto novo que foi definido como um processo de produzir com qualidade, com a prevalência de emoções e humores positivos; trata-se do trabalho realizado fora das dependências físicas da organização, porém, integralmente respaldado pelas tecnologias da comunicação e informação, proporcionando satisfação, realização pessoal e profissional. O número de empresas que implementam o teletrabalho tem crescido no Brasil, o que se reflete também nas instituições públicas, que adotam o programa como forma de aumentar a produtividade, reduzir custos e suprimir o déficit de servidores, ao mesmo tempo em que ele é visto como uma forma de aumentar a satisfação dos funcionários. Conforme a Instrução Normativa nº 65/2020, o teletrabalho é a modalidade em que o cumprimento da jornada regular pode ocorrer fora das dependências físicas do órgão, de

forma parcial ou integral, com uso de recursos tecnológicos e mediante metas e entregas previamente definidas (BRASIL, 2020).

Nesse contexto, a qualidade de vida e o bem-estar dos teletrabalhadores constituem desafios inerentes às práticas de gestão de pessoas voltadas à promoção da qualidade de vida no teletrabalho.

O presente estudo analisa como o teletrabalho afeta a qualidade de vida dos trabalhadores de uma empresa do segmento alimentício, distribuidora exclusiva da Nestlé, com 15 anos de experiência no mercado, localizada na cidade de São José dos Campos - São Paulo, a partir de uma amostra de 125 colaboradores em teletrabalho.

Espera-se que este estudo possa subsidiar a formulação de políticas de qualidade de vida no teletrabalho e de bem-estar aderentes ao novo contexto, considerando o perfil e as necessidades identificadas junto aos teletrabalhadores, gerando subsídios que atenuem os pontos que afetam sua qualidade de vida.

Após esta introdução, destaca-se que a pesquisa em questão conta, em sua estrutura, com um referencial teórico que aborda teletrabalho, qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. O capítulo seguinte discorre sobre os instrumentos metodológicos utilizados para analisar os dados obtidos por meio de questionário aplicado aos teletrabalhadores; na sequência, apresentam-se os resultados e as discussões e, para finalizar, têm-se as considerações finais alcançadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teletrabalho

A expressão teletrabalho está relacionada ao trabalho realizado de forma remota, por meio da tecnologia da informação, propiciando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado habitualmente (Messenger, 2019). Essa modalidade tende a auxiliar na redução de custos, no aumento da produtividade e no aproveitamento do tempo para atender à demanda de atividades. Portanto, o teletrabalho é uma opção para alcançar objetivos organizacionais, mesmo que haja desafios para sua implementação, como as adversidades de infraestrutura tecnológica, a dificuldade de adaptação, a perda de vínculo com a organização, a dificuldade de comunicação, a incerteza sobre a avaliação e a falta de reconhecimento (Filardi; Castro; Zanini, 2020).

Antes da Covid-19, o teletrabalho crescia de forma constante e globalmente em muitos setores. A pandemia acelerou esse processo e, agora, as empresas precisam operar com funcionários que atuem em locais diferentes do local de trabalho tradicional, por meio do teletrabalho (Contreras; Baykal; Abid, 2020).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) utiliza o termo *teletrabalho* (*telework*, em inglês) para designar a atividade laboral realizada fora das dependências físicas do empregador, com o apoio de tecnologias de informação e comunicação. Em suas orientações, a OIT reconhece que o teletrabalho pode variar conforme diferentes dimensões, tais como: (i) local ou espaço de trabalho; (ii) horário ou tempo de trabalho (integral ou parcial); (iii) tipo de contrato (assalariado ou independente); e (iv) competências requeridas e conteúdo do trabalho. Inseridas nessas variáveis, podem ser identificadas diversas categorias e formas de teletrabalho (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2020).

Silva (2009) relata que os profissionais que realizam o teletrabalho apontam como pontos positivos o melhor planejamento do tempo das atividades, maior disponibilidade para autoestudo e tempo para a preparação

de um plano de ações futuras ou de um relatório de resultados. Barros e Silva (2010), por sua vez, descrevem que a melhoria da qualidade de vida é um ponto positivo, assim como, a maior flexibilidade e liberdade de horários, a redução de custos de transporte e alimentação. Essa melhoria pode ser observada a partir de diversos aspectos gerais, como, por exemplo, maior eficiência no trabalho, melhor concentração, redução do estresse e melhoria na vida familiar (Vittersø et al., 2003).

De acordo com Messenger (2019), o teletrabalho denota desafios para a sua implementação e gestão, já que a modalidade não é adequada a todas as circunstâncias. Em relação aos seus benefícios, Tremblay (2002) avalia que os horários flexíveis e a possibilidade de evitar o deslocamento para o trabalho exercem influência positiva no equilíbrio entre vida familiar e profissional.

2.2 Qualidade de vida

A falta de consenso sobre a definição de qualidade de vida tem suscitado debates que perduram desde a antiguidade até os dias atuais. Conceitualmente, a adoção do termo qualidade de vida, apesar de ser amplamente empregado, apresenta uma diversidade de interpretações. Segundo Almeida, Gutierrez e Marques (2012), no senso comum, o termo é utilizado para resumir melhorias ou um alto padrão de bem-estar na vida dos indivíduos, passando por questões de saúde, moradia, lazer e alimentação, nos âmbitos econômico, social e emocional.

O tema qualidade de vida é cada vez mais discutido não somente no ambiente empresarial, mas também pela sociedade. Os aspectos que englobam o significado de qualidade de vida na atualidade são desafiadores, tanto no âmbito da saúde quanto no próprio conceito em si, de qualidade de vida e bem-estar (Moreira, 2022).

Silva (2004) comenta que várias tentativas de conceituar qualidade de vida foram realizadas, no entanto, não houve consenso. Para cada tipo de especialização, há critérios e índices que podem refletir a qualidade de vida. A mais receptiva é a da Medicina, que abrange as cinco dimensões definidas pela OMS: saúde física, saúde psicológica, nível de independência, relações sociais e meio ambiente. A Organização Mundial da Saúde (OMS), por meio de seu grupo de qualidade de vida da Divisão de Saúde Mental (*World Health Organization Quality of Life - WHOQOL*), define qualidade de vida como "a percepção que o indivíduo tem de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações" (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1998, p.5).

Aos que estão em casa, em férias individuais ou coletivas, por exemplo, a ansiedade se apresenta pelo medo de não ter um emprego para o qual voltar (Filardi; Castro; Zanini, 2020). Em períodos de crise sanitária, como o vivenciado durante a pandemia de COVID-19, a educação em saúde pública e a comunicação científica desempenharam papel fundamental na redução da ansiedade coletiva e na promoção de comportamentos preventivos (XIAO; TOROK, 2020). No entanto, no cenário pós-pandêmico, observa-se que os impactos psicológicos e organizacionais desse período permaneceram entre os trabalhadores, influenciando diretamente sua percepção de bem-estar, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e satisfação com o trabalho.

Assim, discutir a relação do trabalhador com o trabalho tornou-se essencial para compreender as novas dimensões da qualidade de vida laboral, especialmente diante das transformações advindas da digitalização e da adoção ampliada do teletrabalho (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1998; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2020). Medidas de cuidados com a saúde

mental dos colaboradores devem ser planejadas, inclusive para o período pós-pandemia, em razão do risco de desenvolvimento de estresse pós-traumático (American Psychiatric Association, 2014).

2.3 Qualidade de vida no trabalho

De acordo com Andrade (2020), o conceito de qualidade de vida no trabalho engloba várias dimensões constitutivas, como o modo de organizar o trabalho realizado de forma remota. Tal organização pode proporcionar bem-estar pessoal e organizacional, respeitando as características individuais e estimulando o desenvolvimento das habilidades e o alcance das metas de vida, não se desvinculando da produtividade empresarial.

Por isso, o tema qualidade de vida no trabalho é extremamente relevante, pois não trata apenas das ações internas das pessoas no trabalho, mas da qualidade de vida dentro e fora do ambiente organizacional. Para Gramms e Lotz (2017), o conceito de qualidade de vida no trabalho é utilizado para expressar a experiência que o indivíduo tem em sua vivência profissional e que está diretamente relacionada à satisfação da vida pessoal, por meio do ambiente corporativo no qual está inserido.

Para Bonez e Krindges (2022), a importância da qualidade de vida no trabalho justifica-se pela preocupação, por parte das empresas, em obter um diferencial e atribuir maior desempenho em razão da competitividade do mercado. Além disso, a qualidade de vida no trabalho vem se atentando à satisfação dos trabalhadores, que se destacam como elemento responsável pelo sucesso da empresa, seja qual for o ramo do negócio.

Portanto, avaliar a satisfação dos colaboradores com o propósito de manter a qualidade de vida no trabalho pode trazer maior produtividade e melhor desempenho, já que colaboradores motivados a alcançar os objetivos traçados pela organização produzem mais e melhor. Caso contrário, com profissionais desmotivados e insatisfeitos, existe a probabilidade de não atingir os resultados esperados (Bonez; Krindges, 2022).

Barros e Silva (2010) também destacam que um dos argumentos mais usados pelos gestores das empresas para convencerem seus colaboradores a migrar para a modalidade do *home office* é a melhora na qualidade de vida.

A qualidade de vida no trabalho caracteriza-se por uma constante busca pelo equilíbrio entre o indivíduo e a organização, valorizando o colaborador enquanto ser humano, mesmo em sua posição no âmbito corporativo. Nesse sentido, Limongi-França (2004) argumenta que se trata de um conjunto de ações empresariais que envolvem diagnóstico e inovações tecnológicas que buscam proporcionar melhores condições para a realização do trabalho.

Para Limongi-França (2004), a gestão da qualidade de vida, em razão da superficialidade e pelo fato de ser trabalhada somente como uma forma de adiar soluções e mudanças de vida, sofre de perda de credibilidade. As preocupações com a gestão da qualidade de vida no trabalho vêm ganhando expressão mundial e, no Brasil, não é diferente, mesmo existindo uma lacuna entre a teoria e a prática.

Kobal, Agner e Oliveira (2009) argumentam que a qualidade de vida é fundamental para manter a motivação do colaborador, uma vez que ele passa a maior parte de seu tempo dentro do ambiente laboral. Ramalho (2017), por sua vez, relata que o teletrabalho pode repercutir positivamente na saúde física e mental do trabalhador, além de demonstrar os impactos positivos decorrentes dessa prática de arranjo produtivo, adotado por algumas empresas, na vida do trabalhador e no dia a dia dos grandes centros urbanos, e como tais impactos influenciam, de modo geral, na sociedade em que se vive.

3 MÉTODOS

A questão central deste artigo busca analisar como o teletrabalho afeta a qualidade de vida dos trabalhadores da Broker Nestlé, empresa do segmento alimentício, localizada na cidade de São José dos Campos - São Paulo, distribuidora exclusiva Nestlé, com 15 anos de experiência no mercado.

Para a análise da relação entre o teletrabalho e a qualidade de vida, utilizou-se como instrumento de coleta de dados o questionário. Nesse sentido, Lakatos e Musgrave (2010) destacam que esse instrumento é composto por um conjunto de perguntas organizadas, que podem ser respondidas por escrito, com ou sem a presença do entrevistador. Assim, ao aplicar o questionário, é fundamental que o pesquisador esclareça a natureza e a importância da pesquisa, incentivando a participação dos respondentes e assegurando a devolutiva dentro do prazo estabelecido.

A pesquisa tem como finalidade compreender fenômenos e encontrar respostas para determinadas questões existentes no cotidiano em diversos sentidos. Segundo Gil (2010), a pesquisa envolve procedimentos que visam proporcionar respostas aos problemas propostos e, sendo assim, "[...] o leitor deve ser informado sobre o tipo de pesquisa que será realizada, sua conceituação e justificativa à luz da investigação específica" (Vergara, 2016, p. 41).

Sendo assim, o procedimento metodológico adotado foi o estudo descritivo. Para Rudio (2002, p. 55), pesquisa descritiva "[...] é aquela em que o pesquisador procura conhecer e interpretar a realidade, sem nela interferir para modificá-la". Utiliza-se, ainda, o estudo exploratório, cujo propósito é oferecer maior familiaridade com o objeto investigado, tornando-o mais explícito (Gil, 2008).

Esta pesquisa, de caráter qualitativo, preocupa-se em estudar aspectos da realidade, buscando compreendê-los profundamente (Gerhardt; Silveira, 2009). Trata-se também de um estudo de caso único, já que seu delineamento pretende investigar, de forma abrangente, um ou poucos objetos, buscando um conhecimento mais detalhado (Gil, 2008). O caso único facilita a ampla compreensão de como os fenômenos ocorreram, tornando-os mais confiáveis.

Para conduzir esta investigação, o estudo de caso foi realizado com 125 colaboradores pertencentes aos setores de Recursos Humanos, Tecnologia da Informação, Administrativo e Comercial, que atuam na modalidade do teletrabalho, em regime de *home office*.

De acordo com Martins e Theóphilo (2009), os pressupostos teóricos têm como finalidade orientar e delimitar o estudo, sendo expressos por meio de proposições específicas, mensuráveis e observáveis. Assim, a modalidade de teletrabalho pode ser analisada sob diferentes perspectivas.

O presente estudo tem como objetivo analisar os efeitos do teletrabalho sobre a qualidade de vida dos trabalhadores nas organizações. A pesquisa integra uma investigação mais ampla desenvolvida na dissertação de Moreira (2022), que abordou as relações entre modalidades de trabalho, bem-estar e desempenho organizacional. A partir da construção do referencial teórico, identificou-se a correlação entre a literatura e o objetivo proposto, possibilitando a definição das variáveis de análise.

A coleta de dados ocorreu entre maio e agosto de 2022, mediante a aplicação de questionários estruturados disponibilizados na plataforma Google Forms, o que viabilizou a participação dos respondentes durante o período de distanciamento social decorrente da pandemia da Covid-19, quando as interações presenciais permaneciam restritas. Os instrumentos

utilizados, replicados e adaptados da dissertação de Moreira (2022), foram fundamentais para a organização e análise do conteúdo, cujos resultados e inferências são apresentados nas seções subsequentes de resultados e discussão.

O constructo teórico da pesquisa foi elaborado com o propósito de atender ao objetivo deste estudo, que consiste em analisar os efeitos do teletrabalho sobre a qualidade de vida dos trabalhadores nas organizações. Para tanto, o modelo proposto considera a relação entre o teletrabalho, a vida familiar e a infraestrutura, contemplando dimensões como tecnologia da informação, instalações físicas, mobiliário, segurança e ergonomia. O Quadro 1 apresenta a estrutura conceitual utilizada, adaptada da dissertação de Moreira (2022), que fundamenta a análise das interações entre as condições de trabalho e os fatores que influenciam a qualidade de vida no contexto laboral contemporâneo. Os dados apresentados no Quadro 1 estão relacionados às questões 1 a 3 do questionário aplicado, as quais abordam aspectos referentes às fronteiras entre o teletrabalho e a vida familiar, bem como à infraestrutura disponível para a realização das atividades laborais.

Quadro 1 – Reflexo entre o teletrabalho e a vida familiar

Objetivo específico (a)	Apresentar o reflexo entre o teletrabalho, a vida familiar e a infraestrutura, que envolve a tecnologia da informação, as instalações, o mobiliário, a segurança e a ergonomia		
Dimensão	Categorias de análise	Questionário	Autores
Fronteiras entre o teletrabalho e a vida familiar Infraestrutura (TI, instalações, mobiliário, segurança e ergonomia)	Interação/criatividade	1 a 3	Tremblay (2002); Sánchez et al. (2007); Kobal Agner e Oliveira (2009); Barros e Silva (2010); Rocha e Amador (2018); Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017); Filardi, Castro e Zanini (2020)
	Acompanhamento do desempenho do empregado		
	Distanciamento social		
	Desvantagens em relação ao trabalho presencial		

Fonte: Adaptado de Moreira (2022, p. 50).

Por sua vez, o constructo de operacionalização do objetivo geral, isto é, da identificação do reflexo do teletrabalho na qualidade de vida, pode ser observado no Quadro 2, também adaptado de Moreira (2022).

Quadro 2 - Reflexo do teletrabalho na qualidade de vida dos trabalhadores

Objetivo específico (b)	Identificar o reflexo do teletrabalho na qualidade de vida dos trabalhadores		
Dimensão	Categorias de análise	Questionário	Autores
Qualidade de vida e teletrabalho	Motivação	14 a 30	Tremblay (2002); Sánchez et al. (2007); Kobal, Agner e Oliveira (2009); Freitas (2008); Barros e Silva (2010); Rocha e Amador (2018); Filardi, Castro e Zanini (2020); Dallabrida (2020)

Fonte: Adaptado de Moreira (2022, p. 53).

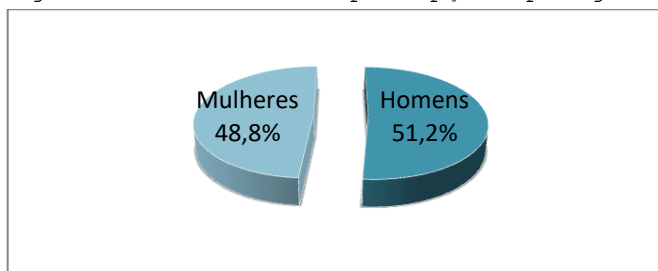
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta a análise e a discussão dos achados obtidos a partir dos instrumentos de pesquisa descritos anteriormente, os quais contemplam as dimensões identificadas no referencial teórico e nos objetivos específicos definidos no método. Os resultados evidenciam aspectos relacionados ao formato do teletrabalho, à qualidade de vida pessoal e profissional e à percepção dos colaboradores sobre as implicações dessa modalidade laboral em seu bem-estar geral. Dessa forma, busca-se compreender em que medida o teletrabalho influencia os fatores que compõem a qualidade de vida no contexto organizacional contemporâneo.

4.1 Fronteiras entre teletrabalho e vida familiar

Quanto à representatividade entre homens e mulheres participantes deste estudo, embora, normalmente, o número de homens seja superior na modalidade de teletrabalho, houve um equilíbrio entre os dois públicos, como pode ser observado na Figura 1. Esse resultado difere parcialmente de estudos anteriores, como o de Tremblay (2002), que indicam maior predominância masculina no teletrabalho, sugerindo possíveis mudanças recentes no perfil dessa modalidade.

Figura 1 - Gráfico de percepções por gênero



Em uma pesquisa realizada em Quebec (Canadá) sobre as vantagens e as desvantagens percebidas pelos teletrabalhadores do setor público e privado no que se refere ao *home office*, Tremblay (2002) concluiu que há diferenças

significativas entre os gêneros relacionadas ao tipo de trabalho, às horas trabalhadas em casa e à autonomia na decisão sobre o teletrabalho.

Conforme Tremblay (2002), no que tange às vantagens e desvantagens do teletrabalho, tanto homens quanto mulheres concordam que o isolamento e a ausência dos colegas de trabalho são desvantagens, principalmente para os teletrabalhadores em tempo integral. Em contrapartida, a flexibilidade de horário e o fato de não precisarem perder tempo no trânsito são aspectos percebidos por ambos como vantagens.

A Tabela 3 apresenta os resultados relacionados à dimensão “fronteiras entre o teletrabalho e a vida familiar”, evidenciando a percepção dos respondentes quanto ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e às condições estruturais do trabalho remoto.

Tabela 3 - Resultado do questionário - dimensão: fronteiras entre o teletrabalho e a vida familiar

Dimensões Fronteiras entre o teletrabalho e a vida familiar	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
4 Trabalhar na modalidade Home office permite ter mais tempo para cuidar de assuntos particulares.	12%	22,4%	23,2%	35,2%	7,2%
5 Na modalidade de trabalho remoto as relações entre as atividades profissionais e as rotinas familiares estão equilibradas.	-	19,2%	18,4%	52,8%	-
6 Distração com atividades familiares é um fator real na modalidade home office.	-	29,6%	14,4%	40,8%	8,8%
7 As instalações estruturadas na minha residência estão adequadas em relação as necessidades profissionais, ergonomia e segurança.	8,8%	20,8%	16%	42,4%	12%
8 O mobiliário existente no ambiente de trabalho remoto é adequado.	7,2%	24,8%	11,2%	48%	8,8%
9 O espaço físico para realizar o trabalho remoto é adequado.	-	11,2%	12,8%	60,8%	10,4%
10 Tecnicamente tenho a estrutura adequada para realizar minhas atividades profissionais.	-	19,2%	10,4%	56%	12%
11 Estou aproveitando o tempo para participar mais da vida da minha família.	7,2%	20,8%	21,6%	41,6%	8,8%
12 Trabalhar na modalidade home office proporciona crescimento das despesas domésticas (água, energia, alimentação).	-	16%	19,2%	41,6%	21,6%
13 O Trabalho remoto proporciona maior autonomia e flexibilidade na realização das rotinas profissionais.	-	10,4%	20%	54,4%	12,8%

Fonte: Adaptada de Moreira (2022, p. 64-65)

De acordo com os resultados apresentados no Quadro 3, 42,4% dos pesquisados responderam que o teletrabalho traz consigo a possibilidade de dispensar maior atenção aos assuntos particulares, enquanto 57,6% discordam ou não possuem opinião formada sobre essa afirmativa. Observa-se, portanto, que, embora haja percepção de benefícios associados à flexibilidade, esses não são consensuais entre os respondentes, indicando diferentes experiências com o teletrabalho.

Em relação à melhora do equilíbrio entre vida profissional e familiar, 52,8% concordam que as relações estão equilibradas, e 37,6% entendem que esse equilíbrio ainda é insuficiente.

Segundo Lacombe e Heilborn (2008), o teletrabalho se propõe a levar o trabalho aos seus colaboradores, onde quer que eles estejam, ao invés de conduzi-los ao ambiente corporativo. Dessa forma, a ação de deslocar-se até a empresa se torna desnecessária e reflete uma medida de qualidade de vida.

Dentre os respondentes, 29,6% não deixam que as distrações familiares afetem a realização das atividades profissionais, e 50,4% mencionam que estão aproveitando mais o tempo disponível com a família. Para 67,2% dos pesquisados, o teletrabalho proporciona a flexibilização do tempo e leva a um equilíbrio maior entre o trabalho e a vida familiar.

Esses resultados sugerem que a flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho tende a favorecer a convivência familiar, embora não elimine completamente conflitos entre as esferas pessoal e profissional.

Rosenfield e Alves (2011) acreditam que o não deslocamento para o trabalho é considerado uma vantagem do teletrabalho, no entanto, é preciso que o ambiente utilizado possibilite a realização das atividades profissionais de forma satisfatória. Logo, o teletrabalho se configura, basicamente, como o trabalho cuja atividade é exercida na residência do trabalhador e que demanda um ambiente adequado para surtir os resultados esperados.

No que se refere à infraestrutura de Tecnologias da Informação (TI), instalações, mobiliário, segurança e ergonomia, também é possível perceber que os trabalhadores estão adequadamente instalados, já que mais de 54,4% dos entrevistados concordam com essa categoria de análise.

É importante mencionar que os recursos de TI (*notebook*, computador, etc.) e o mobiliário (cadeiras de escritório) foram disponibilizados pela empresa, garantindo as mesmas condições do trabalho presencial. Essa percepção corrobora com os estudos de Castro et al. (2020). Cabe destacar que os recursos de tecnologia da informação (TI), como notebooks e computadores, bem como o mobiliário necessário, foram disponibilizados pela empresa, assegurando condições adequadas para a execução das atividades em teletrabalho. Tal evidência reforça a importância do suporte organizacional como fator crítico para o desempenho no teletrabalho.

Por outro lado, notam-se algumas desvantagens, dentre elas, o aumento nas despesas domésticas; cerca de 63,2% dos respondentes concordam que houve uma elevação nas despesas do lar como água, energia e alimentação. Esse resultado evidencia a transferência de custos operacionais da organização para o trabalhador, aspecto já discutido na literatura (Barros; Silva, 2020; Freitas, 2008; Filardi; Castro; Zanini, 2020).

Para Chiavenato (2014), a redução dos gastos deve se apresentar como uma vantagem do teletrabalho, promovendo a qualidade de vida dos trabalhadores. Ademais, a possibilidade de flexibilização no horário de trabalho demonstra uma plasticidade para negociação quanto à escolha e organização dos turnos de trabalho, no sentido de atender às necessidades individuais, o que também representa uma atenção à qualidade de vida no trabalho (Rosenfield; Alves, 2011).

4.2 Qualidade de vida e teletrabalho

A Tabela 4 apresenta os resultados da dimensão “qualidade de vida e teletrabalho”, evidenciando a percepção dos respondentes quanto aos impactos dessa modalidade sobre o bem-estar, saúde e satisfação no trabalho.

Tabela 4 - Resultado do questionário - dimensão: qualidade de vida e o teletrabalho.

Dimensões Qualidade de Vida e o Trabalho remoto	Disco rdo Total mente	Disco rdo	Não concor do Nem discor do	Conco rdo	Conco rdo Total mente
14 Estou satisfeito (a) com a qualidade de vida proporcionada pela modalidade de trabalho home office.	-	15,2%	32,8%	40%	10,4%
15 Trabalhar na modalidade Home office diminui o estresse e o cansaço causados pelo trânsito.	-	-	16%	45,6%	30,4%
16 Trabalhar na modalidade Home office diminui os conflitos entre colegas de trabalho e gestão.	-	24%	26,4%	34,4%	11,2%
17 Estou aproveitando o tempo para melhorar meu condicionamento físico.	12,8%	21,6%	28%	28%	9,6%
18 Sinto que engordei ao trabalhar em casa.	10,4%	30,4%	28%	27,2%	-
19 Estou aproveitando o tempo para melhorar minhas qualificações profissionais.	-	16,8%	26,4%	48,8%	7,2%
20 Se for possível escolher continuarei trabalhando remotamente.	8%	16%	24%	39,2%	12,8%
21 O isolamento profissional (social) proporcionado pelo home office as vezes impacta a saúde psicológica do trabalhador.	-	21,6%	19,2%	42,4%	10,4%
22 O trabalho remoto ocasiona um aumento de horas trabalhadas diariamente.	-	21,6%	20,8%	42,4%	11,2%
23 O trabalho remoto dificulta o limite entre o tempo do trabalho e o tempo de descanso.	-	24,8%	18,4%	46,4%	-
24 Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho.	-	31,2%	26,4%	35,2%	-
25 As tarefas são cumpridas com pressão de prazos.	-	32,8%	35,2%	21,6%	8,8%
26 O trabalho remoto expõe o trabalhador a menos violência urbana.	-	-	15,2%	54,4%	23,2%
27 O trabalho remoto expõe o trabalhador a menos poluição.	-	8,8%	9,6%	61,6%	17,6%
28 Fazer as refeições em casa junto aos familiares é um benefício.	-	-	11,2%	56,8%	28,8%
29 O tempo gasto no preparo e consumo das refeições em casa é uma dificuldade.	8,8%	40,8%	16,8%	28%	-

Fonte: Adaptada de Moreira (2022, p. 66)

A Tabela 4 permite a identificação da satisfação do teletrabalhador, visto que 50,4% revelam contentamento com a qualidade de vida proporcionada pela modalidade remota de trabalho, 76% concordam que o teletrabalho diminui o estresse causado pelo trânsito, 77,6% destaca haver menor exposição à violência urbana, 79,2% destacam menor exposição à poluição e 82,4% afirmam que a inexistência do deslocamento (que se traduz em economia de tempo) é um benefício significativo.

De forma geral, observa-se que os principais benefícios percebidos estão relacionados a fatores externos ao ambiente organizacional, especialmente mobilidade, segurança e uso do tempo.

O teletrabalho, segundo Rosenfield e Alves (2011), tem suas atividades exercidas na residência do trabalhador, e esse formato de trabalho elimina a barreira da distância e do deslocamento, fazendo com que o colaborador ganhe tempo em relação ao formato de trabalho normal.

Nohara et al. (2010) observam que as vantagens do *home office* estão relacionadas a itens como autonomia, flexibilidade de horários e vida familiar. Os resultados encontrados neste estudo corroboram essas evidências, indicando que a percepção positiva do teletrabalho está fortemente associada à melhoria do bem-estar geral.

Indagados sobre os possíveis conflitos existentes entre colegas e a gestão, na percepção dos participantes do estudo, 45,6% alegam que trabalhar na modalidade remota reduz os conflitos. Esse dado sugere que a redução do contato presencial pode minimizar tensões interpessoais, embora também possa reduzir a interação social.

Em relação ao condicionamento físico, para 37,6% dos respondentes, trabalhar remotamente tende a possibilitar ganho de tempo, favorecendo a prática de alguma atividade física que impacte positivamente a saúde do indivíduo.

Por sua vez, a obtenção de novas qualificações profissionais tende a ocorrer com mais frequência para 56% dos respondentes, e outro ponto significativo detectado é que as refeições realizadas com a família são percebidas como um ganho para 85,6% dos trabalhadores.

Vale destacar, no entanto, alguns pontos de atenção. Para 52,8% dos investigados, o isolamento social proporcionado pelo teletrabalho pode trazer reflexos negativos para a saúde psicológica do trabalhador. Além disso, para 53,6% dos respondentes, o teletrabalho pode ocasionar um aumento nas horas trabalhadas.

Nohara et al. (2010) citam como desvantagem do teletrabalho o isolamento social provocado pela falta do entorno social laboral. Filardi, Castro e Zanini (2020) também comentam sobre os problemas psicológicos decorrentes do isolamento social relacionado ao teletrabalho, revelando uma possível desvantagem da modalidade. Esses resultados evidenciam a natureza ambivalente do teletrabalho, que combina benefícios operacionais com riscos psicossociais.

Rocha e Amador (2018) destacam que um desafio importante do *home office* é a dificuldade de separação do espaço particular do espaço profissional e a tendência ao isolamento social, profissional e até mesmo político, considerando a perda da dimensão coletiva do trabalho. As percepções contrárias relacionadas ao aumento de horas trabalhadas estão próximas, o que torna interessantes as respostas sobre a dificuldade em equilibrar o tempo trabalhado e o tempo de descanso, vivenciada por 46,4% dos entrevistados, contra 24,8% que não percebem esse problema.

Dados relativos ao equilíbrio entre horas trabalhadas e tempo de descanso também foram questionados nos estudos de Barros e Silva (2010), que identificaram a dificuldade dos respondentes para definir os limites

entre trabalho e descanso/vida pessoal. As pausas no trabalho são satisfatórias para 31,2%, mas 35,2% percebem dificuldades para estabelecer esses momentos. Para Rosenfield e Alves (2011), o teletrabalho inevitavelmente acaba por ocasionar aumento na jornada de trabalho, refletindo em mais trabalho para os colaboradores. Trata-se, portanto, de um aspecto desfavorável à qualidade de vida no trabalho.

Para Rosenfield e Alves (2011), a possibilidade de flexibilização no horário de trabalho demonstra também uma flexibilidade para negociação quanto à escolha e organização dos turnos de trabalho, no sentido de atender às necessidades individuais, favorecendo mais um aspecto de qualidade de vida oferecida pelo teletrabalho.

A exigência de cumprir prazos também é um ponto de atenção: 30,4% dos entrevistados relatam a existência dessa demanda, no entanto, 32,8% não sentem que são cobrados nesse sentido. Mesmo com os pontos de atenção relacionados, 52% dos empregados optariam por continuar trabalhando remotamente, resultado muito similar àqueles apresentados por Kobal, Agner e Oliveira (2009). Esse resultado reforça a aceitação do teletrabalho como modelo viável, ainda que demande ajustes na sua gestão.

Observa-se que os maiores níveis de concordância concentram-se nos benefícios relacionados à redução do estresse, menor exposição à violência urbana e economia de tempo, indicando que o teletrabalho contribui positivamente para aspectos objetivos da qualidade de vida. Por outro lado, variáveis como isolamento social e aumento da jornada evidenciam tensões inerentes a essa modalidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da implementação do regime de teletrabalho em inúmeras organizações no Brasil, especialmente no contexto da pandemia da Covid-19, torna-se relevante compreender o impacto desse formato de trabalho na qualidade de vida dos colaboradores. Uma das principais consequências para o futuro do mundo do trabalho é o aumento do número de profissionais que permanecerão em regime de home office, mesmo após o retorno à normalidade.

A organização, por sua vez, apresenta ganhos associados à redução de custos operacionais, ainda que, em certa medida, isso possa implicar a transferência de despesas para os trabalhadores. Nesse sentido, destaca-se a importância de regulamentar essa modalidade de trabalho de forma mais protetiva, visando à responsabilidade empresarial e à preservação de um ambiente laboral saudável.

Assim, pode-se concluir que a relação entre o teletrabalho e a qualidade de vida é predominantemente positiva; entretanto, alguns aspectos demandam maior atenção por parte das organizações. Os resultados evidenciaram pontos críticos, como o aumento da carga de trabalho, os impactos do isolamento social e o crescimento das despesas domésticas.

Dessa forma, sugere-se a continuidade de estudos sobre teletrabalho e qualidade de vida, considerando que essa modalidade tende a se consolidar no cenário contemporâneo. Trata-se de um tema ainda em desenvolvimento, com potencial para gerar contribuições relevantes, especialmente a partir da perspectiva dos trabalhadores que atuam diretamente nas operações organizacionais.

Propõe-se, ainda, a realização de pesquisas com abordagem qualitativa, as quais podem proporcionar maior aprofundamento na compreensão das percepções e experiências dos trabalhadores. Espera-se, por fim, que este estudo contribua para o avanço do conhecimento na área, oferecendo subsídios teóricos e práticos para a gestão do teletrabalho.

REFERÊNCIAS

- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, p. 511-533, set. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/rhyjxT5KWZgwQDDp4pqbdFN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 04 out. 2022.
- ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. F. R. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012. Disponível em: http://each.uspnet.usp.br/edicoes-each/qualidade_vida.pdf. Acesso em: 04 out. 2022.
- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. Porto Alegre: Artmed, 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=3942804&pid=S1984-6657202000030000200003&lng=pt. Acesso em: 02 out. 2022.
- ANDRADE, L. L. S. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho**. 2020. 171f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38921>. Acesso em: 02 out. 2022.
- BACCILI, S.; CRUZ, N. J. T. da. Virtualização do trabalho durante a pandemia do COVID-19: avaliação da experiência dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Navus – Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 11, p. 1-15, 2021. DOI: [10.22279/navus.2021.v11.p01-15.1475](https://doi.org/10.22279/navus.2021.v11.p01-15.1475)
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home-office*: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, n. 1, art. 5, 2010. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/1082/percepcoes-dos-individuos-sobre-as-consequencias-do-teletrabalho-na-configuracao-home-office--estudo-de-caso-na-shell-brasil/i/pt-br>. Acesso em: 02 out. 2022.
- BRASIL. Ministério da Economia. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados para a implementação do Programa de Gestão no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 31 jul. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 24 out. 2025.
- BONEZ, B.; KRINDGES, V. A importância da qualidade de vida no trabalho na empresa Vinumday. **Gestão Contemporânea de Negócios**, v. 2, n. 1, 2022. Disponível em: <http://ojs.faculadademurialdo.com.br:8080/index.php/rfgcn>. Acesso em: 05 out. 2022.
- CASTRO, B. L. G. et al. Covid-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, set. 2020. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572020000300002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 02 out. 2022.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos**. Rio de Janeiro: Campus, 2014.

CONTRERAS, F.; BAYKAL, E.; ABID, G. E-Leadership and teleworking in times of Covid-19 and beyond: what we know and where do we go. **Frontiers in Psychology**, v. 11, p. 2484, dec. 2020. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33362656/>. Acesso em: 02 out. 2022.

DALLABRIDA, P. R. I. *Home office* uma alternativa segura diante da pandemia (Covid-19). **Monografias Brasil Escola**, 2020. Disponível em: <https://monografias.brasile scola.uol.com.br/administração-financeiras/home-office-uma-alternativa-segura-diante-da-pandemia-covid-19.htm>. Acesso em: 02 out. 2022.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/74605/0>. Acesso em: 02 out. 2022.

FREITAS, S. R. *Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI*. 2008. 172 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3250>. Acesso em: 02 out. 2022.

GERHARDT, T.; SILVEIRA, D. **Métodos de pesquisa**. 1. ed. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRAMMS, L. C.; LOTZ, E. G. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Paraná: Intersaberes, 2017.

KOBAL, F. V. G.; AGNER, T. V.; OLIVEIRA, A. C. Vantagens e desvantagens do teletrabalho: uma pesquisa de campo em uma multinacional. In: **ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**, 14., 2009, Salvador. **Anais** [...]. Salvador, 2009. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_TN_STO_097_655_13597.pdf. Acesso em: 05 out. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide**. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf. Acesso em: 24 out. 2025.

LACOMBE, F. J.; HEILBORN, G. L. **Administração: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod_resource/content/1/LIMONGI-FRAN%C3%87A%202004%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf. Acesso em: 05 out. 2022.

LYTTELTON, T.; ZANG, E.; MUSICK, K. Gender differences in telecommuting and implications for inequality at home and work. **SSRN**, 2020. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3645561>. Acesso em: 02 out. 2022.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MESSENGER, J. C. Introduction: telework in the 21st century-an evolutionary perspective. In: **Telework in the 21st Century**. Edward Elgar Publishing, 2019.

MOREIRA, M. A. F. **Teletrabalho, qualidade de vida dos trabalhadores e o desempenho econômico e financeiro das organizações: um estudo de caso**. 2022. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/7436>. Acesso em: 08 out. 2022.

NOHARA, J. J. et al. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **INMR - Innovation & Management Review**, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174>. Acesso em: 12 out. 2022.

OLIVEIRA, M. A.; PANTOJA, M. J. Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DESEMPENHO DO SETOR PÚBLICO, 2., 2018, Florianópolis. **Anais Eletrônicos** [...]. Florianópolis, 2018. Disponível em: <http://www.cidesp.com.br/index.php/Icidesp/2cidesp/paper/view/481>. Acesso em: 02 out. 2022.

RAMALHO, R. S. *Home-officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos*. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, v. 1, n. 1, p. 85-94, set. 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf>. Acesso em: 05 out. 2022.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 12 out. 2022.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados - Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09 out. 2022.

RUDIO, F. V. **Introdução do projeto de pesquisa científica**. 3. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

SÁNCHEZ, A. M. *et al.* Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance. **Personnel Review**, v. 36, n. 1, p. 42-64, jan. 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/235298137_Teleworking_and_Workplace_Flexibility_A_Study_of_Impact_on_Firm_Performance. Acesso em: 20 out. 2022.

SILVA, R. R. *Home officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos.* **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, v. 1, n. 1, p. 85-94, 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf>. Acesso em: 02 out. 2022.

SILVA, R. T. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho.** 2004. 197f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-01102008-003037/publico/RTS20080924.pdf>. Acesso em: 02 out. 2022.

TREMBLAY, D. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/11342/organizacao-e-satisfacao-no-contexto-do-teletrabalho/i/pt-br>. Acesso em: 02 out. 2022.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 2016.

VITTESSØ, J. *et al.* Impacts of home-based telework on quality of life for employees and their partners. Quantitative and qualitative results from a european survey. **Journal of Happiness Studies**, v. 4, p. 201-233, 2003. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1024490621548>. Acesso em: 02 out. 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **WHOQOL: Measuring Quality of Life.** Geneva: WHO, 1998. Disponível em: <https://www.who.int/tools/whoqol>. Acesso em: 24 out. 2025.

XIAO, Y.; TOROK, M. E. Taking the right measures to control Covid-19. **The Lancet**, v. 20, n. 5, p. 523-524, may 2020. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32145766/>. Acesso em: 02 out. 2022.