

CONECTANDO PROFISSIONALISMO E BEM-ESTAR: UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA SOBRE A INFLUÊNCIA DO HOME OFFICE NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

Marcus Paulo Aguiar Quintela¹
Suanny Karoline Cordeiro de Souza²
Paulo Vitor Frazão³

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar a qualidade de vida dos trabalhadores diante da implementação do *home office*, destacando seus aspectos positivos e áreas passíveis de melhorias. Esta investigação adotou uma abordagem qualitativa, empregando a metodologia da pesquisa bibliográfica. Seu escopo é identificar correlações entre a qualidade de vida e a implementação do trabalho remoto. Essa estratégia metodológica possibilita uma análise aprofundada da literatura acadêmica, permitindo uma compreensão abrangente dos impactos do *home office* na satisfação e bem-estar dos trabalhadores. A questão central investigada é o impacto resultante da implementação do *home office* na qualidade de vida dos trabalhadores, explorando tanto os aspectos positivos quanto os negativos. A análise aprofundada da literatura acadêmica busca compreender de que maneira o ambiente de trabalho remoto influencia o bem-estar dos profissionais. Ao mapear minuciosamente as interconexões entre a qualidade de vida e a sustentação do *home office*, este estudo proporciona percepções valiosas e profundas. Destinado a gestores, profissionais e pesquisadores, o trabalho visa informar estratégias destinadas à otimização das condições e do ambiente no trabalho remoto.

Palavras-chave: Satisfação. Ambiente Remoto. Teletrabalho.

- 1 Graduando em Bacharel em Administração, Faculdade Madre Tereza – FAMAT, e-mail: marcuspaulo754@gmail.com
- 2 Graduando em Bacharel em Administração, Faculdade Madre Tereza – FAMAT, e-mail: suannykaroline1@gmail.com
- 3 Pós-graduações lato sensu em MBA em Contabilidade e Finanças, Professor Titular de Matemática Aplicada, Faculdade Madre Tereza – FAMAT, e-mail: paulopainfrazao@gmail.com

p.17

QUINTELA, M. P. A.; SOUZA, S.K.C.; FRAZÃO, P.V.. Conectando profissionalismo e bem-estar: uma análise bibliográfica sobre a influência do *home office* na qualidade de vida do trabalhador. *Cadernos de InterPesquisas*, Curitiba, v.2, p.17-42, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10595903>

INTRODUÇÃO

Num cenário contemporâneo, é recorrente ressurgir contextos reminiscentes do período pandêmico experimentado pela humanidade, manifestando-se através de práticas que remodelaram a rotina e persistem até o momento presente. Sob essa perspectiva, eventos inesperados, ou mesmo novos, neste âmbito, têm o potencial de apresentar aspectos, contornos e desfechos imprevisíveis, transcendendo previsões em diversas áreas do conhecimento (DURÃES, 2020). Portanto, um episódio de magnitude global, como a crise desencadeada pelo coronavírus, amplifica significativamente os efeitos, impulsionando reflexões e análises aprofundadas.

Logo, Lima (2020) afirma que em consequência da Covid-19, em que prevalecia a transmissibilidade, houve a necessidade em aderir ao isolamento social, o que impactou diretamente as relações sociais, trabalhistas e econômicas, sendo as mesmas arrefecidas. Um exemplo disto, foi a seara administrativa, que sofreu impactos, sobremaneira com os efeitos causados pela mencionada crise epidemiológica. Consequentemente, não foi possível conciliar, nem mesmo comparar ou medir uma questão de saúde que acometia o termo entre a “vida e a morte” com o trabalho.

Desta forma, o deslocamento já não era mais uma opção e sim uma proibição, visando a precaução e o bem da humanidade. Em contrapartida, não tardou para que os gestores, gerentes e administradores enfrentassem desafios advindos do isolamento social e a necessidade de manter seus postos de trabalhos. Sendo assim, dificultoso manter economicamente estáveis as empresas e outros negócios. (LIMA, 2020)

Então, surgiu o trabalho *home office*, sendo uma alternativa em que a rotina prática de trabalho se torna flexível para todos, dentro das circunstâncias cabíveis para que empresas de diversos setores pudessem manter suas atividades e, dessa forma, garantir a prestação de serviço e os empregos de seus colaboradores (MESQUITA, 2023). Assim, diante desta realidade é importante averiguar se este modelo de trabalho alcança a produtividade que uma empresa precisa, bem como confirmar se o bem-estar do trabalhador é

p.18

QUINTELA, M. P. A.; SOUZA, S.K.C.; FRAZÃO, P.V.. Conectando profissionalismo e bem-estar: uma análise bibliográfica sobre a influência do *home office* na qualidade de vida do trabalhador. *Cadernos de InterPesquisas*, Curitiba, v.2, p.17-42, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10595903>

visado neste contexto. Aliás, um dos questionamentos sobre o qual se debruça este trabalho, é a influência do *home office* na qualidade de vida do trabalhador.

A própria legislação trabalhista regula o trabalho remoto e o coloca como uma necessidade para administradores. Evidenciado de maneira potencial pelos efeitos causados pela pandemia. Em que pese a regulamentação mencionada, há questionamentos urgentes que devem ser encarados para que o tema seja devidamente debatido, estudado e desenvolvido. Assim, este estudo busca esclarecer as dúvidas a acerca da execução do trabalho *home office*, bem como seus impactos na rotina do trabalhador. (OLIVEIRA, 2020)

Nessa perspectiva, esta pesquisa tem como intuito identificar as correlações entre a qualidade de vida e a adoção e manutenção do trabalho em regime de *home office* ou teletrabalho. Para isso, procuramos responder à seguinte questão central: Qual foi o impacto na qualidade de vida dos trabalhadores decorrente da implementação do *home office*, seja ele positivo ou negativo?

Dessa forma, o objetivo dessa pesquisa é analisar a qualidade de vida dos trabalhadores ante a implementação da modalidade *home office*, delimitando seus aspectos positivos e pontos de melhorias.

Entretanto, é notável que a qualidade de vida envolve outros fatores primordiais, a saber: organização, controle de horário e metas, priorização de atividades, planejamento. Diante destes fatores, a busca pelas informações ocorrerá por meio da pesquisa bibliográfica, sendo aplicada ao método qualitativo, que visa o aprofundamento amplo das informações relacionadas ao *home office*, a fim de descrever e analisar de maneira clara os resultados deste estudo.

Ressalta-se também, a relevância de verificar quais os fatores que precisam ser mantidos ou ajustados para que essa nova realidade permaneça de maneira saudável e produtiva para os trabalhadores e empregadores. Em seguida, a presente pesquisa se ocupará em apontar as correlações entre a qualidade de vida, implementação e manutenção da modalidade de trabalho em *home office* ou teletrabalho.

Portanto, este trabalho não limita o assunto, mas esclarece e dispõe informações sobre a realidade dos trabalhadores em relação a adesão do *home office*. Logo, menciona a experiência diante da veracidade sobre o *home office*, delimitando seus aspectos positivos, negativos e identificando possibilidades de melhorias.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

À medida que os postulados de qualidade foram evoluindo e as pretensões do consumidor tornaram-se mais abrangentes, surgiu a necessidade de se ter melhorias também no ambiente, clima e culturas trabalhistas. Posto isso, solidificou-se a importância da saúde do trabalhador. Tais conceitos estão amplamente relacionados à qualidade de vida no ambiente de trabalho, haja vista que a saúde do trabalhador afeta sobremaneira na qualidade do serviço por ele oferecido.

Não se pode dissociar a qualidade de vida das noções de eficiência, sendo esse de vital relevância para toda a ciência administrativa. Assim sendo, são cada vez mais oportunas as lições que apontam a necessidade de viver com qualidade como um postulado de eficiência, uma vez que:

A Administração Científica dá muita importância às condições de trabalho no aumento da eficiência. O conforto do operário e a melhoria do ambiente físico (iluminação, ventilação, ruído, aspectos da fábrica etc.) passam a ser valorizados, não porque as pessoas o merecessem, mas porque essenciais para a melhoria da eficiência do trabalhador (CHIAVENATO, 2003, p. 62).

Em que pese a importância do tema para todas as áreas do conhecimento, a qualidade de vida encontra-se entre os temas cujos debates giram em torno de conceitos e fundamentos que não geram consensos entre os autores. Alguns aderem somente à dimensão biológica ou psicológica. Outros, por sua vez, adotam como base conceitual a percepção biopsicossocial do tema. Por ser assim, salienta-se, desde logo, que a Organização Mundial da Saúde preconiza, em seus diversos documentos, que qualidade de vida se refere a forma como o indivíduo se enxerga dentro dos diversos cenários

p.20

QUINTELA, M. P. A.; SOUZA, S.K.C.; FRAZÃO, P.V.. Conectando profissionalismo e bem-estar: uma análise bibliográfica sobre a influência do *home office* na qualidade de vida do trabalhador. *Cadernos de InterPesquisas*, Curitiba, v.2, p.17-42, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10595903>

sociais nos quais está inserido. Sobre o tema, Gramms e Lotz (2017, p. 21) colocam que:

A qualidade de vida está, portanto, alicerçada na saúde, que é um termo definido pela OMS (1946) como o "estado completo de bem-estar físico, mental e social e não apenas na ausência de doença". Daí a importância de perceber o homem como um ser integral, composto pelas dimensões biológica, psicológica e social: a visão biopsicossocial.

Ainda em termos conceituais, é imprescindível mencionar o que leciona França (1997 apud VASCONCELOS, 2001, p. 25) que, voltando o conceito para a qualidade de vida no trabalho, aponta está como sendo as várias ações e atitudes que uma empresa adota para que sejam implementadas melhorias e inovações nos campos tecnológicos, fazendo com que os resultados dessas implementações sejam refletidos no ambiente de trabalho.

A qualidade de vida no trabalho é essencial para que o colaborador exerça suas funções de maneira a equilibrar sua saúde as tarefas desenvolvidas. Apesar disso, ao longo do desenvolvimento das organizações, o tema foi pouco debatido e passou a ser lido como secundário. Sobre esse aspecto, menciona-se que:

analisando o termo qualidade de vida, nota-se que o emprego da palavra Qualidade a essa forma de percepção de mundo estabelece uma existência inerente a esse campo de conhecimento, independentemente de ser considerado bom ou ruim. A qualidade de vida sempre esteve entre os homens; remete-se ao interesse pela vida. Logo, é possível estabelecer que qualidade de vida não é algo a ser alcançado, um objeto de desejo da sociedade contemporânea que deve ser incorporado à vida a partir de esforço e dedicação individual (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p. 18).

Nesse mesmo sentido, França (2014) reforça que a qualidade de vida no trabalho é uma dimensão fundamental que não deve ser elencada a um papel secundário nas organizações. Ela se posiciona como uma constante preocupação com o equilíbrio entre saúde e trabalho, um compromisso pessoal e coletivo com a valorização da vida em seu aspecto mais amplo. Portanto, é

p.21

QUINTELA, M. P. A.; SOUZA, S.K.C.; FRAZÃO, P.V.. Conectando profissionalismo e bem-estar: uma análise bibliográfica sobre a influência do *home office* na qualidade de vida do trabalhador. *Cadernos de InterPesquisas*, Curitiba, v.2, p.17-42, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10595903>

crucial que as empresas reconheçam a importância de promover um ambiente de trabalho que leve em consideração não apenas a produtividade, mas também o bem-estar e a satisfação dos colaboradores, pois, ao fazê-lo, contribuirão para um cenário mais saudável e sustentável para todos os envolvidos.

Avaliação da qualidade de vida

Na avaliação do nível de satisfação, motivação e interesse do colaborador, bem como na análise dos indicadores de qualidade de vida no trabalho, a complexidade inerente a esses aspectos se destaca. Nesse contexto, a referência a teorias de autores renomados desempenha um papel crucial na busca por uma compreensão mais profunda do grau de qualidade que um trabalhador pode experimentar em relação ao desempenho de suas atividades e dos fatores que podem influenciar tais indicadores (CHIAVENATO. 2003).

Quanto ao exposto, mister se faz, preliminarmente, analisar a hierarquia das necessidades, uma vez que os conceitos apresentados por Maslow são interligados aos postulados de qualidade de vida no âmbito do trabalho. De acordo com o que leciona Chiavenato (2003), as necessidades apontadas por Maslow são: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. Quanto as primeiras, ainda nos ensinamentos do brilhante docente, têm-se que “as necessidades fisiológicas estão relacionadas com a sobrevivência do indivíduo e com a preservação da espécie. São necessidades instintivas e que já nascem com o indivíduo” (CHIAVENATO. 2003, p.330).

Complementando os conceitos das demais necessidades, Gramms e Lotz (2017) destacam que as necessidades de segurança se referem diretamente ao sentimento de proteção e aos elementos que o promovem. Isso engloba a garantia de defesa, o acesso a um abrigo seguro, bem como o respeito às leis e limites estabelecidos tanto pela organização quanto pelo próprio colaborador. No que diz respeito às necessidades sociais, estas estão ligadas ao senso de pertencimento a grupos específicos ou a determinados

contextos. Dentro dessa esfera, encontram-se também os sentimentos de amizade e reconhecimento.

As necessidades de estima abrangem a busca por autoestima, o reconhecimento dos outros, a apreciação, a sensação de importância, dignidade, status e prestígio. Por outro lado, as necessidades de autorrealização estão relacionadas ao autodesenvolvimento e à busca pela realização pessoal (Gramms e Lotz, 2017).

Tem-se, ainda, outra teoria norteadora dos modelos utilizados para medir a qualidade de vida no trabalho. Responsável por um dos pilares da Administração, fala-se da teoria dos dois fatores idealizada pelo americano Frederick Herzberg. Segundo explana Chiavenato (2003), o teórico citado apresenta os fatores higiênicos e motivacionais que moldam o comportamento dos indivíduos no campo de trabalho. Os primeiros (higiênicos) representam as condições por meio das quais as pessoas realizam determinado trabalho. Nesse sentido, aponta-se como exemplo o salário, as máquinas utilizadas, o ambiente, clima e cultura organizacional, benefícios e outros. Os fatores motivacionais, por sua vez, relacionam-se propriamente às tarefas realizadas pelo colaborador, no campo de seu desempenho e realização.

Modelos de avaliação: Modelo de Walton

Idealizado por Richard Walton, esse modelo busca identificar que a qualidade de vida no trabalho está amplamente relacionada com as necessidades e desejos do ser humano enquanto participante da sociedade. Reflete, por si, o homem social. Sendo assim, é de vital importância que se compreenda o sentido social do trabalho e principalmente da empresa, tendo em vista que esse modelo permeia um “contexto de conciliação e equilíbrio entre o trabalho e outras esferas da vida” (GRAMMS; LOTZ, 2017. p.134).

No mesmo contexto apresentado pelas autoras, tem-se que as empresas, no processo de gestão de qualidade de vida, passaram a atender requisitos fundamentais de saúde do trabalhador, atrelando as atividades laborais com outros campos vitais e, nesse sentido, é imprescindível mencionar que:

p.23

QUINTELA, M. P. A.; SOUZA, S.K.C.; FRAZÃO, P.V.. Conectando profissionalismo e bem-estar: uma análise bibliográfica sobre a influência do *home office* na qualidade de vida do trabalhador. *Cadernos de InterPesquisas*, Curitiba, v.2, p.17-42, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10595903>

Para melhorar a produção, foi necessária uma reestruturação no ambiente de trabalho. A própria saúde do trabalhador afeta diretamente na qualidade do serviço. Pois a rotatividade é negativa dentro da empresa, principalmente na linha de produção. Essa nova visão empresarial mudou o rumo do conceito de trabalho, de segurança e de higiene dentro das fábricas. Posteriormente, os avanços tornaram-se significativos, tanto em países desenvolvidos como subdesenvolvidos; todo este processo levou à preocupação com a responsabilidade social e à criação de selos de qualidade para serviços, produtos e clientes, como a criação do ISO's; (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p. 91).

Em síntese, a evolução no entendimento e na prática da qualidade de vida no trabalho tem sido intrinsecamente ligada à transformação dos ambientes laborais. A compreensão de que a saúde e bem-estar do trabalhador desempenham um papel central na qualidade do serviço prestado e na retenção de talentos trouxe mudanças significativas na gestão empresarial. Essa reestruturação não apenas aprimorou a produção, mas também resultou em uma conscientização crescente sobre a responsabilidade social das empresas, levando à criação de padrões de qualidade como os ISOs. A qualidade de vida no trabalho não é apenas um conceito, mas sim uma prática que se tornou crucial para o sucesso das organizações, evidenciando a interconexão entre saúde, desempenho e responsabilidade social no ambiente de trabalho (FRANÇA, 1996).

Modelo de Westley

O modelo idealizado pelo americano Westley leva em consideração os diversos problemas vividos no ambiente de trabalho. São classificados em quatro grandes categorias, a saber: econômica, política, psicológica e sociológica. A partir da secção das quatro problemáticas levantadas por Westley (1979), Rushel (1993, apud FERNANDES, 1996) atribuiu indicadores a cada dimensão.

O modelo proposto por Rushel, após particularizar o modelo de Westley, cita-se, respectivamente, como exemplo de cada uma das categorias os problemas relacionados à: equidade salarial e remuneração, segurança no

p.24

QUINTELA, M. P. A.; SOUZA, S.K.C.; FRAZÃO, P.V.. Conectando profissionalismo e bem-estar: uma análise bibliográfica sobre a influência do *home office* na qualidade de vida do trabalhador. *Cadernos de InterPesquisas*, Curitiba, v.2, p.17-42, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10595903>

emprego, realização pessoal, autonomia e relacionamento interpessoal (RUSHEL 1993, apud FERNANDES, 1996)

De maneira geral, todas as dimensões mencionadas por Westley (1979), são indispensáveis para que o colaborador possa alcançar seus desejos. Infelizmente a maioria dos empregos não oferece estabilidade e uma remuneração justa. Morando neste ambiente, a alienação e anomia se juntam a esses problemas e as soluções para cada um destes problemas devem ser elaboradas de maneira personalizada.

Modelo de Hackman e Oldham

Tal modelo, por sua vez, fundamenta-se na responsabilidade que as decisões dos gestores têm na condução sobre a qualidade de vida dos trabalhadores. (Alves, 2010). Além disso, conforme informam Gramms e Lotz (2017), há um *score* que quantifica a motivação e qualidade do trabalho desenvolvido. Alguns fatores influenciam nessa medição, principalmente aqueles relacionados às dimensões essenciais do trabalho, estados psicológicos e resultados pessoais do trabalho.

Os primeiros são, de acordo com as autoras, peculiaridades que se relacionam com a tarefa e permeiam sua identidade e variedade. O segundo, por sua vez, diz respeito aos aspectos subjetivos que influenciam na qualidade do trabalho. Por fim, os resultados são fatores que representam a satisfação do trabalho, baseado na produtividade e eficiência (Hackman e Oldham (1974).

Home office

Ainda que de maneira incipiente, o *home office* passou a indicar sinais de realidade no cenário administrativo do Brasil. Se mundialmente consolidado como uma medida de encurtamento de distância e redução de custos, o *home office* representa uma abordagem que está alinhada com as crescentes demandas por flexibilidade no mercado de trabalho. Empresas que adotam essa modalidade de trabalho podem colher benefícios, como maior acesso a um talento diversificado, redução de despesas com espaço físico e infraestrutura, e a capacidade de proporcionar um melhor equilíbrio entre vida

peçoal e profissional para seus colaboradores. Portanto, embora ainda em desenvolvimento, o *home office* está se tornando uma parte cada vez mais relevante do cenário administrativo do Brasil, refletindo uma tendência global em direo a um ambiente de trabalho mais flexível e eficiente (OIT, 6 de julho 2021).

A legislao trabalhista no Brasil tardou para contemplar as modalidades de trabalho virtual em seus diplomas legais. Tardou, mas aconteceu. Em 2017, com a Reforma Trabalhista, o texto da Consolidao das Leis do Trabalho passou a abarcar, no seu art. 6 que “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 relao de emprego (BRASIL, 2017). Além disso, o mesmo diploma jurídico informa:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestao de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilizao de tecnologias de informao e de comunicao, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. 1 O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realizao de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto (BRASIL, 2017).

Embora os conceitos de relao de emprego estejam intimamente ligados ao Direito do Trabalho, constata-se que a legislao abriu margem para que a modalidade de trabalho remoto seja difundida no país. Dessa maneira, mister se faz correlacionar o trabalho remoto com a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como com os fatores, teorias e modelos de avaliao dessa qualidade (Moreira, Maria Gabriela Silva, 2022).

Limonge-França (2006 *apud* Luna, 2014) disserta acerca da mudança de cenário que envolve os tempos modernos. Os comportamentos são pautados pelo corporativismo e tendentes  diversas mutaoes, passando-se a ter novas formas e diretrizes de atender as demandas do mercado. Assim aconteceu no contexto da pandemia, momento em que as organizaoes tiveram de atender

às necessidades mercadológicas sem deixar de corresponder às necessárias recomendações de saúde.

Home office e qualidade de vida no trabalho

Conforme amplamente demonstrado pela literatura exposta até aqui, Lacaz (2007) reforça que a qualidade de vida no trabalho vai muito além de aspectos físicos, lotação ou colegas de cotidiano. Ainda que inserido em ambientes diferentes, deve-se ter uma base suficientemente sólida para que o trabalho seja desenvolvido em níveis que satisfaçam tanto o empregado quanto o empregador.

Quando esses postulados são analisados à luz do *home office*, há a necessidade primária de se estabelecer parâmetros que distinguem esse tema do senso comum. Atualmente, da forma como se apresenta, trabalhar fora do ambiente empresarial não representa “estar de férias” ou postergar tarefas para as realizar em momentos diversos do dia. Ao contrário disso, há cada vez mais e mais rígidos parâmetros de controle e registro de trabalho (CORDEIRO, 2013).

A qualidade de vida no trabalho, conforme visto, está calcada na saúde do trabalhador. Em tempos pandêmicos, o bem jurídico que se busca tutelar é, essencialmente, a vida e, por corolário, a integridade dos indivíduos. Nesse aspecto, a modalidade de trabalho remoto em comento contempla uma das características da qualidade de vida, que é justamente assegurar ao trabalhador formas de segurança, estabilidade e outras necessidades já mencionadas (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

O trabalho em *home office* possui aspectos favoráveis e desafios que estão intrinsecamente ligados à qualidade de vida do trabalhador. Conforme Haubrich e Froehlich (2020, p. 5) observam:

Para os técnicos profissionais, encontra-se melhoria na produtividade, planejamento de atividades, disponibilidade de estudos e mais tempo para realizar relatórios e planos de ações. Para os pessoais, percebe-se qualidade de vida, autonomia para gerir o tempo, menos estresse e despesas com deslocamentos e mais contato com familiares.

p.27

QUINTELA, M. P. A.; SOUZA, S.K.C.; FRAZÃO, P.V.. Conectando profissionalismo e bem-estar: uma análise bibliográfica sobre a influência do *home office* na qualidade de vida do trabalhador. *Cadernos de InterPesquisas*, Curitiba, v.2, p.17-42, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10595903>

Além dos ensinamentos apontados pelas autoras, mister se faz correlacionar a modalidade de trabalho remoto com as características da tecnologia das informações, vez que são áreas tecnológicas interligadas sem as quais o *home office* não poderia ser implementado. Neste diapasão, os considerando as expectativas geradas pela nova era da tecnologia informacional, Oliveira (2007, p. 2) exemplifica o “aumento da produtividade e da eficácia operacional; redução de riscos e de custos nas operações; qualificação, otimização e integração nos processos dos negócios e garantia de informações consistentes, atualizadas e que permitam suportar decisões”.

Não obstante os benefícios e possíveis contribuições do *home office* para a qualidade de vida dos trabalhadores, mister evidenciar que, tanto para a empresa quanto para quem trabalha, os benefícios não são capazes de eliminar os riscos e dificuldades oriundas dessa mudança na forma de prestação de serviços. Ilustra-se, como dificuldades para o empregado, a superação da:

Visão preconceituosa; afastamento do campo profissional e menor oportunidade de carreira; maior volume de trabalho devido ao aumento de produtividade; dificuldade de caracterizar acidentes de trabalho; isolamento social; falta de legislação específica; dificuldade de concentração; aumento dos custos devido ao trabalho em casa; distração com o ambiente familiar; gerenciamento falho do tempo em virtude da desatenção e da desorganização de horários de trabalho. (HAUBRICH e FROELICH 2020, p. 8. *apud* HAU e TODESCAT, 1999).

De outro lado, há fatores que indicam o *home office* como a realidade necessária pela qual as empresas brasileiras devem passar. Em pesquisa feita pela *startup* Deel e divulgada pelo portal de notícias G1⁴ (Rede Globo), constatou-se que “mais da metade dos entrevistados considera que o *home*

4 G1 - HOME office trouxe aumento de salário e das economias aos profissionais, mostra pesquisa. 19 abr. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/04/19/home-office-trouxe-aumento-de-salario-e-das-economias-aos-profissionais-mostra-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 20 nov. 2023.

office trouxe aumento salarial e de produtividade e uma modalidade de trabalho mais flexível em suas atividades” (G1, 2022).

Há diferentes aspectos por meio dos quais a qualidade de vida deve ser observada. A cultura organizacional, os motivadores e o ambiente de trabalho são de vital importância na parametrização da qualidade de vida do trabalhador. Quanto ao ambiente de trabalho, tem-se que esse oferece fatores que querem atenção redobrada, principalmente considerando os níveis de estresse:

No ambiente de trabalho, os estímulos estressantes são muitos. Podemos experimentar ansiedade diante de desentendimentos com colegas, da sobrecarga, da corrida contra o tempo, da insatisfação salarial. A desorganização no ambiente ocupacional põe em risco a ordem e a capacidade do trabalhador. As consequências desse estresse do trabalho são fatores significativos na determinação de certas doenças. Geralmente, as condições pioram quando não há clareza nas regras, normas e tarefas que deve desempenhar cada um dos trabalhadores, assim como os ambientes insalubres, a falta de ferramentas adequadas (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p. 92).

Ponderando os desafios e benefícios referente ao *Home Office*, evidencia-se a necessidade de analisá-lo mediante ao embasamento teórico apresentado ao longo da pesquisa. Com base na realidade, fatores e modelos deve pautar a “leitura” dos dados e, dessa forma, fornecer informações sólidas para a resposta dos questionamentos iniciais, bem como a refutação ou confirmação das hipóteses.

METODOLÓGICO

Este trabalho se enquadra no âmbito de uma pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa, cujo principal objetivo é realizar uma análise minuciosa da literatura acadêmica existente, especialmente no que concerne ao impacto do *home office* na qualidade de vida dos trabalhadores. Segundo Gil (2002) a metodologia adotada concentra-se na revisão crítica e sistemática de fontes bibliográficas, com o propósito de identificar, avaliar e sintetizar as conclusões e descobertas presentes na pesquisa acadêmica.

p.29

QUINTELA, M. P. A.; SOUZA, S.K.C.; FRAZÃO, P.V.. Conectando profissionalismo e bem-estar: uma análise bibliográfica sobre a influência do *home office* na qualidade de vida do trabalhador. *Cadernos de InterPesquisas*, Curitiba, v.2, p.17-42, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10595903>

Esta abordagem permite uma compreensão mais profunda e embasada das complexas relações entre o teletrabalho e o bem-estar dos profissionais, destacando as nuances, tendências e perspectivas abordadas na literatura. A pesquisa bibliográfica desempenha um papel fundamental ao fornecer uma base sólida de conhecimento, possibilitando uma compreensão valioso e contribuindo para uma análise fundamentada das implicações do *home office* na qualidade de vida dos trabalhadores.

Para identificar as fontes de informação necessárias à pesquisa, será realizada a identificação de bases de dados acadêmicas e bibliotecas online relevantes. Dentre as bases de dados selecionadas estão renomadas plataformas como PubMed, Google Scholar e Scielo, além de repositórios de universidades e instituições especializadas. A escolha dessas fontes visa garantir um amplo acesso a artigos acadêmicos, relatórios de pesquisa e publicações relacionadas ao impacto do *home office* na qualidade de vida dos trabalhadores. A combinação dessas fontes proporcionará uma visão abrangente da literatura acadêmica disponível, essencial para o sucesso desta pesquisa bibliográfica.

O primeiro passo crucial na condução desta pesquisa bibliográfica envolve a seleção criteriosa de termos de busca relevantes. Para esse fim, elaboraremos uma lista abrangente de palavras-chave, incluindo, mas não se limitando a, "*home office*," "qualidade de vida" e "trabalhadores." Essa lista será construída após uma revisão inicial da literatura e uma análise aprofundada das terminologias frequentemente utilizadas em estudos relacionados ao tema. Os termos de busca escolhidos são destinados a abranger uma ampla gama de perspectivas e abordagens, assegurando que a pesquisa englobe o maior número possível de estudos relevantes e que o procedimento de busca seja abrangente e eficaz.

O procedimento de busca foi conduzido de forma metódica e organizada, com o objetivo de recuperar de forma eficiente fontes bibliográficas pertinentes. Durante as buscas, utilizamos operadores booleanos, como "AND," "OR" e "NOT," para aprimorar a precisão dos resultados e identificar estudos que atenderam aos critérios de inclusão previamente estabelecidos.

p.30

QUINTELA, M. P. A.; SOUZA, S.K.C.; FRAZÃO, P.V.. Conectando profissionalismo e bem-estar: uma análise bibliográfica sobre a influência do *home office* na qualidade de vida do trabalhador. *Cadernos de InterPesquisas*, Curitiba, v.2, p.17-42, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10595903>

Além disso, estabelecemos limites temporais para garantir que a pesquisa abrangesse exclusivamente trabalhos publicados após o contexto da pandemia, proporcionando assim uma visão contemporânea da relação entre *home office* e qualidade de vida no ambiente de trabalho. A meticulosa combinação de termos de busca e estratégias de pesquisa nos permitiu realizar uma busca abrangente e precisa na literatura acadêmica mais atual, fornecendo, assim, uma sólida base para a análise crítica do impacto do *home office* na qualidade de vida dos trabalhadores.

Os critérios de inclusão desempenharam um papel fundamental na seleção dos estudos considerados nesta pesquisa. Estabelecemos critérios rigorosos que guiaram a seleção dos trabalhos, levando em consideração o ano de publicação, priorizando publicações a partir do contexto da pandemia, idioma (priorizando o idioma português e inglês devido à nossa capacidade de compreensão), bem como a relevância direta para o tema da pesquisa, que é o impacto do *home office* na qualidade de vida dos trabalhadores.

A triagem inicial dos trabalhos foi conduzida de maneira sistemática, iniciando com a análise dos títulos e resumos das publicações encontradas nas bases de dados selecionadas. Nesse processo, o foco esteve na identificação de estudos que atendiam aos critérios de inclusão predefinidos. Os trabalhos que se alinharam com o escopo e os objetivos da pesquisa foram incluídos, enquanto aqueles que não atenderam aos critérios foram excluídos nesta fase inicial. Essa triagem inicial visou à otimização da seleção de fontes relevantes para a análise subsequente na pesquisa bibliográfica.

RESULTADOS

A coleta de dados foi realizada tendo como base referências de autores que abordam a temática em seus artigos e outras obras relevantes, que contribuem significativamente para o entendimento acerca do trabalho *home office* e suas influências na qualidade de vida dos trabalhadores, principalmente no contexto pós-pandemia. Esse levantamento de informações proporciona o esclarecimento sobre os aspectos expostos anteriormente.

Para isso, foi importante selecionar artigos específicos para conhecer a fundo e entender as vantagens e desvantagens do *home office*, para analisar e superar as principais dificuldades apontadas por empresas e colaboradores que implementam essa forma de teletrabalho. Confira as informações sobre essa modalidade de trabalho que contribuíram para a discussão dos resultados.

Quadro 1 – Identificação de artigos e informações.

Autor(es)	Título	Objetivo	Ano	Principais Conclusões
Felipe Pinto RIOS; Jaime Peixoto STECCA; Márcia Helena dos Santos BENTO; Angelita Freitas da SILVA; Gbariel Murad Velloso FERREIRA.	Percepção dos colaboradores sobre a implementação do <i>Home Office</i> em uma instituição financeira cooperativa.	Compreender o ponto de vista dos colaboradores em relação ao modelo <i>Home Office</i> , identificando benefícios e os desafios.	2023	Percebe-se que os trabalhadores reconhecem que o <i>Home Office</i> traz mais benefícios que desafios.
Alessandra Gabriela LANÇONI; Kezia Lorrane Cristina de OLIVEIRA; Suzi Bianca de Oliveira RODRIGUES.	Como implantar o <i>Home Office</i> na sua empresa de maneira correta.	Avaliar a implantação do <i>Home Office</i> , visando as melhores condições para o empregado e empregador.	2022	Verificou-se que a qualidade de vida do trabalhador está diretamente ligada as condições de trabalho que o empregador dispõe aos mesmos.
Talita Rafael TEIXEIRA.	Liderança em tempos de trabalho <i>home office</i> : Desafios, ferramentas e práticas.	Discutir sobre a gestão acerca do trabalho <i>home office</i> , reconhecendo os desafios, porém, visando as ferramentas e estratégias.	2022	Nota-se que quanto mais a empresa investe em inovações, a produtividade aumenta, no entanto, é importante avaliar as ferramentas que são disponibilizadas de acordo com cada realidade de quem trabalha <i>home office</i> .

Fonte: autores, 2023.

Todavia, existem outros fatores relacionados ao trabalho *home office*, diretamente ligados ao empregado e empregador. Os resultados apresentados até o momento reforçam a relevância deste tema, bem como amplia a visão

acadêmica em relação as formas de trabalho. Entre as vantagens pode-se destacar a flexibilidade de horário, conforto, diminuição de estresse, enquanto as desvantagens são o isolamento social, dificuldade de conciliar vida profissional e pessoal simultaneamente, etc. Contudo, analisar esses pontos facilitará na compreensão mais profunda dos impactos do *home office*. Logo, diante das vantagens e desvantagens, prioriza-se a qualidade de vida do trabalhador e as melhorias possíveis dentro desse contexto. Portanto, essas são as principais analisadas:

Quadro 2 – Análise com base no estudo bibliográfico.

Pontos avaliados	Vantagens	Desvantagens
Flexibilidade com horário	X	
Isolamento social		X
Conforto do lar	X	
Equilíbrio e disciplina em dobro		X
Economia de tempo	X	
Produtividade	X	
Falta de supervisão dos funcionários		X
Dificuldade em separar vida profissional e pessoal		X
Redução de custos físicos	X	
Sigilo nas informações		X

Fonte: autores, 2023.

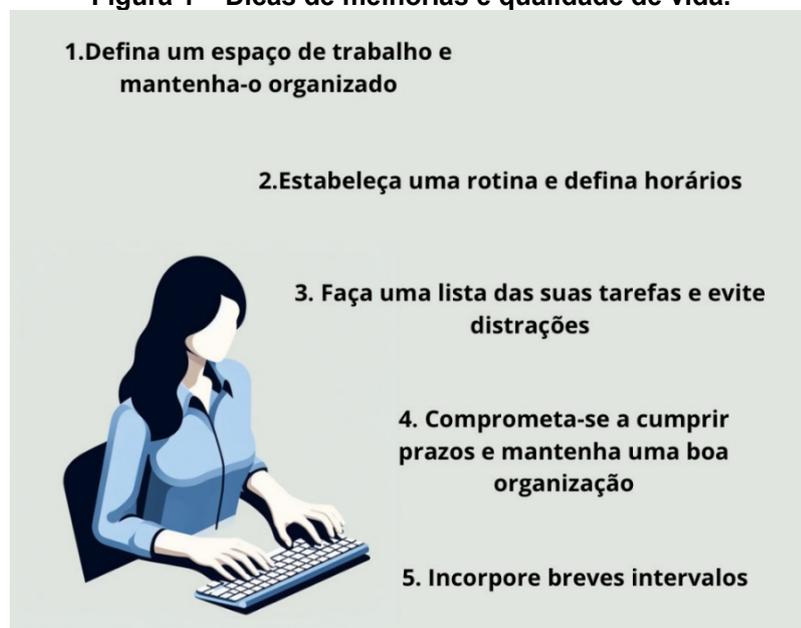
Portanto, a análise dos resultados apresentados, reforça as hipóteses previstas sobre a qualidade de vida do trabalhador em meio aos desafios e estratégias de implantação do formato *home office*. Ainda reitera outros aspectos dentro dos objetivos desta pesquisa. Outro destaque, são as perspectivas de melhorias, a saúde do empregado, bem como o potencial dos investimentos por parte das empresas.

DISCUSSÃO

Diante dos dados obtidos, tem-se que o *home office* é uma forma de expandir o trabalho, e que se houver um bom planejamento os pontos negativos se tornam superáveis se estes forem comparados com as vantagens. Nessa mesma perspectiva, ressalta-se a importância de instruir bem os funcionários que atuam nessa modalidade, pois após a pandemia, a rotina de trabalho presencial sofreu grandes impactos, todavia o teletrabalho se fez ativo, e apesar das adversidades, ele também trouxe muitos benefícios para os profissionais, tanto no âmbito pessoal, bem como profissional.

Assim, com base nos artigos selecionados, entendeu-se que para os colaboradores é importante disponibilizar dicas para manter a produtividade e equilibrar as vantagens e desvantagens do *home office*. Assim, comparando as informações já discutidas, relacionadas aos funcionários e a empresa, vale ressaltar algumas ações necessárias para a melhoria do trabalho *home office*, bem como a saúde do trabalhador e conseqüentemente o sucesso da empresa conforme mostra a figura 1.

Figura 1 – Dicas de melhorias e qualidade de vida.



Fonte: autores, 2023.

Desse modo, é essencial que as empresas invistam em capacitação e treinamentos a respeito do *home office*, assim o trabalhador sente-se pronto

para enfrentar a rotina de tarefas, bem como terá mais facilidades para executá-las. E em meio a todos esses fatores, um funcionário bem instruído consegue conciliar a produtividade com o descanso e autocuidado, visando assim a qualidade de vida. Contudo, não basta somente a lucratividade, mas também manter a integridade física e emocional do trabalhador.

Nessa perspectiva, o *home office* oferece vantagens tanto para o trabalhador quanto para a empresa. Assim, a respeito das vantagens de se trabalhar em *home office*, é indiscutível a flexibilidade de horário, que resulta na otimização do tempo e principalmente na garantia de melhoria na qualidade de vida do trabalhador. Na mesma medida, a empresa obtém maior flexibilidade, o que é considerado uma vantagem pela redução de custos com transporte do colaborador e de estrutura de âmbito físico. (LANÇONI. et al, 2022).

Na visão de Teixeira (2022), uma das vantagens nesta forma de trabalho é o conforto, pois trabalhar em casa permite mais privacidade, um sono mais prolongado, café da manhã com tranquilidade, descanso e pausas de qualidade nas tarefas rotineiras. Isso contribui muito para o bem-estar físico e emocional do trabalhador, visto que o corpo e a mente precisam descansar. A autora ainda acrescenta que o espaço familiar auxilia o trabalhador, na medida em que o mesmo se sente mais seguro e motivado a trabalhar pelo fato de estar em segurança e ao lado da família.

No ponto de vista dos autores do artigo 1, uma outra vantagem foi a melhoria do processo de inclusão social e digital de pessoas com deficiência, pois, no modelo *home office* o colaborador tem a possibilidade de optar pelo ambiente onde irá trabalhar, sentindo-se mais confortável para a realização das atividades, melhorando as condições de trabalho, bem como de vida pessoal, no sentido voltado para a saúde humana. (RIOS. et al, 2023).

Assim, na mesma circunstância, é possível conciliar o trabalho com as interações do lar, no entanto, é primordial que o trabalhador tenha bom senso para que o é vantagem para si, não se torne desvantagem para a empresa. No entanto, em meio a esses fatos, o que implica na vida dos trabalhadores, vindo a ser uma desvantagem é o isolamento social, pois justifica-se que no modelo presencial, há um maior contato entre colegas, o que possibilita um melhor

trabalho em equipe, bem como possibilidade de controle e acompanhamento do gestor, horários fixos, permitindo uma rotina mais padronizada. (LANÇONI. et al, 2022).

Nesse contexto, Teixeira (2022), ressalta que um destaque diz respeito às relações pessoais, seja entre os líderes e seus liderados, pois no *home office*, uma das desvantagens se refere ao fato de as equipes se conectarem entre si, visando a produtividade entre os liderados, bem como a supervisão dos líderes sobre essas equipes e os seus resultados para a empresa. Contudo, a transição do trabalho presencial para o *home office* devido à pandemia foi intensa, dado que nem todas as empresas tinham planos ou estavam preparadas para implantar o regime de trabalho remoto naquele momento.

Na mesma linha de pensamento, é possível afirmar que com o *home office* o trabalho passa a ter uma desvantagem que interfere na rotina, sendo está o fato de comprovar estar trabalhando, ou provando seu respectivo esforço, já que no espaço físico há um registro definido, o que é bem diferente do espaço virtual. Nota-se que há muitos desafios durante o processo do *home office*, como a falta de legislação específica, dificuldades e resistências com a formalização do sistema. Ressalta-se também que a organização deve ser transparente e muito clara com a suas metas e objetivos, (RIOS. et al, 2023).

Logo, em relação a implantação do *home office*, tem-se que o principal desafio para as empresas foi a reorganização dos processos e reformulação dos procedimentos para facilitar a transição para o trabalho remoto. Muitos empregadores precisaram modificar a forma com que o trabalho era executado, percebendo assim vantagens e em contrapartida algumas desvantagens. Por esta razão, trabalhar em casa envolve questões sociais, tecnológicas, pessoais e profissionais. Desse modo, nota-se que a pandemia surpreendeu a todos, a maior parte das empresas não estavam preparadas e passaram por dificuldades no que se refere ao planejamento do trabalho em *home office* (LANÇONI. et al, 2022).

Nesse sentido, percebe-se a importância dos investimentos por parte dos empregadores, bem como no planejamento visando a qualidade de vida do trabalhador. No *home office*, ou seja, trabalhar em casa parece ser fácil, mas não é, pois o ambiente não é tão adequado como as salas de reuniões e projetos de uma empresa. Também existem diversos agravantes que vão além de uma boa estrutura, ou seja, se não há o bom senso, é impossível executar um bom trabalho, já que os supervisores não conseguem acompanhar na mesma intensidade que o espaço presencial.

Com base nas informações obtidas, a pesquisa respondeu aos questionamentos sobre as influências do trabalho *home office* na qualidade de vida do trabalhador. Acredita-se que com as informações dos referidos artigos foi possível identificar e reconhecer as vantagens e desvantagens, contribuindo assim com as empresas e trabalhadores que adotam esta modalidade de trabalho virtual, alcançando assim os objetivos deste trabalho.

A presente pesquisa tem como limitação a preferência por parte dos trabalhadores referente a modalidade de trabalho, o que dificultou inicialmente, o entendimento sobre as influências na qualidade de vida, já que alguns preferem o modelo presencial, mesmo diante das vantagens do teletrabalho. Por isso, este estudo não se limita nesta abordagem, mas sim recomenda-se que as empresas possam investir em melhorias na execução das formas de trabalho, visando a qualidade de vida daqueles atuam nas mesmas.

Portanto, o *home office* é um assunto atual que precisa da devida importância, pois envolve trabalhadores, saúde e mercado de trabalho. Assim, o objetivo de entender as vantagens e desvantagens sobre o *home office* vida do colaborador foi alcançado, na medida em que que os colaboradores reconhecem a modalidade como benéfica na qualidade de vida, bem como lucrativa para a empresa. Logo, é essencial avaliar em como tem ocorrido os processos de execução do teletrabalho, visto que nem todos se adaptam da mesma forma nessa modalidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo, teve como objetivo analisar a qualidade de vida dos trabalhadores ante a implementação da modalidade *home office*, delimitando seus aspectos positivos e pontos de melhorias. por meio da análise bibliográfica, a funcionalidade do trabalho no formato *home office*, destacando suas influências e impactos que implicam na qualidade de vida do trabalhador. Diante de todas as informações apresentadas, conclui-se que este trabalho contribui com o corpo acadêmico, bem como profissionais a refletirem sobre a eficácia e relevância desse trabalho *home Office*, pois planejar, executar e supervisionar a prática dentro dessa dinâmica não é uma tarefa fácil.

Certamente, esta pesquisa disponibiliza informações que alcançam pessoas que pretendem ou que já atuam nessa modalidade, para que estas possam estar atualizadas sobre como ocorre este processo e as influências pertinentes, que estão diretamente ligadas ao universo profissional e pessoal. Assim também, os dados expostos se direcionam as empresas, para que as mesmas possam avaliar os desafios e repensar de maneira benéfica a rotina de seus trabalhadores, bem como o planejamento visando o bom funcionamento da empresa.

Neste sentido, foi possível aprofundar o entendimento sobre as vantagens e desvantagens a partir das ideias apresentadas com base nos artigos utilizados e informações coletadas. Contudo, ficou claro que os benefícios superam os desafios, pontuando assim o que precisa melhorar no ponto de vista positivo, visando o crescimento profissional, bem cômoda empresa. Isso somente será possível com os investimentos e objetivos pré-estabelecidos por parte da empresa.

Nessa perspectiva, pode-se afirmar que houve o alcance do objetivo proposto para este trabalho. Logo, a pesquisa trouxe como ponto de reflexão a valorização dos trabalhadores que atuam no formato *home office*, bem como nas empresas que investem nesse campo de atuação. Todavia, sabe-se que há desafios a serem superados, e que dificuldades estão presentes tanto no espaço profissional físico, como no virtual.

p.38

QUINTELA, M. P. A.; SOUZA, S.K.C.; FRAZÃO, P.V.. Conectando profissionalismo e bem-estar: uma análise bibliográfica sobre a influência do *home office* na qualidade de vida do trabalhador. *Cadernos de InterPesquisas*, Curitiba, v.2, p.17-42, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10595903>

Conclui-se que este estudo apresentou o trabalho *home office* de forma conceitual, bem como sua estrutura, execução, atribuindo assim vantagens e desvantagens. Esta descrição foi de grande importância para o público empresarial. Desse modo, as indagações acerca da eficácia da produtividade desta forma de trabalho foram respondidas, bem como houve o esclarecimento sobre os efeitos refletidos na qualidade de vida do trabalhador.

Portanto, o trabalho *home office* permanece desde sua implementação inicial, no entanto, expandiu durante a pandemia com a adesão do isolamento social. Logo, este formato de trabalho permanece e dá indícios que não será temporário. Assim, cabe as empresas em optar pelo teletrabalho, bem como exercer o comprometimento diante dos desafios propostos, visando o bem-estar do trabalhador e a qualidade do trabalho produtivo.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. A. B; GUTIERREZ, G. L; MARQUES, 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: 26 abr. 2022.
- ALVES, E. F. **Qualidade de vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas.** Diálogos e Saberes. 2010. p. 77-87. Disponível em: <https://www.fafiman.br/seer/index.php/dialogosesaberes/article/view/309> . Acesso em: 25 abr. 2022.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil.** Cadernos EBAPE.BR, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.
- BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 24 abr. 2022.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** 7. ed.rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CORDEIRO, Marina de Carvalho. **“Você tem tempo?” – Uma análise das vivências temporais dos cientistas sociais na sociedade contemporânea**

Disponível: <https://circuitoacademico.files.wordpress.com/2014/06/voce-tem-tempo-marina-de-carvalho-> . Acesso em 06 de nov. de 2023.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria; DUTRA, Renata. O teletrabalho na pandemia da covid- 19: uma nova armadilha do capital? – **Revista Sociedade e Estado**. 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNc5Fq73NVbkjZSH3hjj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 07 de nov. de 2023.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida, saúde e ergonomia**. 1. ed. 14. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014. cap. 8.

FRANÇA, A.CL. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de faturas com certificado ISO 9000**. Tese de Doutorado, São Paulo: FEA/USP, 1996.

G1, **Home office trouxe aumento de salário e das economias aos profissionais, mostra pesquisa**. 19 abr. 2022. Disponível em:

<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/04/19/home-office-trouxe-aumento-de-salario-e-das-economias-aos-profissionais-mostra-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 20 nov. 2023.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão na qualidade de vida no Trabalho**. 1. ed. Curitiba: InterSaberes, 2017.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Revista de Gestão e Tecnologia**, v.8, n.3, p.37-52,2018. Disponível em:

<https://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/601/pdf>. Acesso em: 15 jun. 2022.

HAUBRICH, Deise Bitencourt. Froehlich. Cristiane. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões. Vitória – ES**. v. 9, n. 1, jan./abr. 2020. Disponível em:

<http://www.spell.org.br/documentos/download/56266> . Acesso em: 25 abr. 2022.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. **Qualidade de vida no trabalho e saúde e doença.** Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/csc/a/hFX7d6ZpmF6qC9MZSwFWM7f/>. Acesso em 5 de nov. de 2023.

LANCONI, Alessandra; OLIVEIRA, Kezia; RODRIGUES, Suzi. **Como implantar o Home Office na sua empresa da maneira correta.** Hortolândia, 2022.

LIMA, Rossano Cabral. **Distanciamento e isolamento sociais pela covid-19 no Brasil: impactos na saúde mental.** Rio de Janeiro. 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/physis/a/nyq3wrt8qpWFsSNpbgYXLWG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 06 de nov. de 2023.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, fundamentos e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

LUNA, Roger Augusto. **Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos.** Artigo Científico de Mestrado. Universidade Federal de Fortaleza. 2014.

MESQUITA, Aline. Home Office: **Como ele está mudando as rotinas de trabalho?** Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/home-office-como-ele-esta-mudando-as-rotinas-de-trabalho/> Acesso em 07 de nov. de 2023.

OLIVEIRA, Fátima Bayanna de. **Tecnologia da Informação e da Comunicação.** São Paulo: Person Prentice Hall. Fundação Getúlio Vargas. 2007.

OLIVEIRA, Nelson. **O teletrabalho na pandemia.** 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em 6 de nov. de 2023.

RIOS, Felipe Pinto et al. PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DO HOME OFFICE EM UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA COOPERATIVA. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, v. 25, p. e2015-e2015, 2023.

TEIXEIRA, Talyta Rafael. **Liderança em tempos de trabalho home office: desafios, ferramentas e práticas.** Mariana, 2022.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas.** 2001. Artigo Científico (Bacharel em Comunicação Social) – Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo: v. 08, nº 1, março de 2001. Disponível em:

<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-notrabalho-origem.pdf> . Acesso em: 26 abr. 2022.

ZENDESK. Home Office: **Vantagens e desvantagens para as empresas e colaboradores.** Disponível em < <https://www.zendesk.com.br/blog/home-office-vantagens-e-desvantagens/>> . Acesso em 24 de nov. de 2023.