



HOME OFFICE E COVID-19: UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM PROFISSIONAIS MULHERES

HOME OFFICE AND COVID-19: A STUDY ON THE QUALITY OF LIFE AT WORK WITH WOMEN PROFESSIONALS

HOME OFFICE Y COVID-19: UN ESTUDIO SOBRE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO CON MUJERES PROFESIONALES

RESUMO


Objetivo: Analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT) de trabalhadoras de diversos cargos e ocupações, em regime de trabalho *home office*, compreendendo como foi o processo de adaptação ao contexto imposto pela pandemia da covid-19.


Design/metodologia/abordagem: Pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, utilizando-se da entrevista *online*, com roteiro semiestruturado como técnica de coleta de dados. Valeu-se da técnica bola de neve para se chegar nas oito mulheres que estavam em regime *home office* em virtude da pandemia da covid-19. Os dados foram verificados por meio da análise de conteúdo, com categorias definidas *a priori*.


Resultados: Permitem identificar a adaptação das trabalhadoras frente à pandemia da covid-19 e ao *home office*, a influência desse regime de trabalho na rotina pessoal e profissional, na qualidade de vida (QV) e QVT e os impactos na saúde física e mental, os quais dependem, sobretudo, do contexto em que cada trabalhadora vive e trabalha. Observou-se que o maior impacto na vida das profissionais não foi o *home office*, mas a pandemia como um todo, que trouxe um misto de sentimentos e desafios.

Originalidade/valor: O valor do estudo está na sua contribuição teórica, prática e social ao trabalhar com dilemas e desafios do *home office* vivenciados no momento pandêmico. Ademais, o trabalho enseja às organizações maior atenção ao bem-estar dos trabalhadores, repensando questões relacionadas a QV e QVT que, automaticamente, repercute em uma sociedade mais saudável e feliz.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. *Home office*. Covid-19. Saúde.

 Maiara Rauber de Freitas
Bacharel
Universidade de Passo Fundo – Brasil
165329@upf.br

 Maira Sgarbossa
Mestra
Universidade de Passo Fundo – Brasil
maira.sgarbossa@hotmail.com

 Anelise Rebelato Mozzato
Doutora
Universidade de Passo Fundo – Brasil
anerebe@upf.br

Submetido em: 26/01/2022

Aprovado em: 03/08/2023

Como citar: Freitas, M. R., Sgarbossa, M., & Mozzato, A. R. (2023). Home office e covid-19: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho com profissionais mulheres. Revista Alcance (online), 31(1), 1-18. Doi: [https://doi.org/10.14210/alcance.v31n1\(jan/abr\).1-18](https://doi.org/10.14210/alcance.v31n1(jan/abr).1-18)





ABSTRACT

Objective: To analyze the quality of life at work (QOL) of workers from various positions and occupations, under a *home office work* regime, comprising as they process of adaptation to the context imposed by the pandemic of COVID-19.

Design/method/approach: Descriptive schist, with a qualitative approach, using the online interview, with a semi-structured script as a data collection technique. The snowball technique was used to reach the eight women who were on a home office basis due to the COVID-19 pandemic. The data were analyzed through content analysis, with categories defined a priori.

Results: It should identify the adaptation of workers to the COVID-19 pandemic and *the home office*, the influence of this work regime on personal and professional routine, quality of life (QOL) and QOL, and the impacts on physical and mental health, which depend mainly on the context in which each worker lives and works. It was observed that the greatest impact on the lives of professionals was not *the home office*, but the pandemic as a whole, which brought a mixture of feelings and challenges.

Originality/value: The value of the study lies in its theory, practical and social contribution to working with dilemmas and *challenges of the home office* experienced in the pandemic moment. Moreover, the work will give organizations greater attention to the well-being of workers, rethinking qoL and QOV issues that automatically affect a healthier and happier society

Keywords: Quality of life at work. Home office. Covid-19. Health.

RESUMEN

Objetivo: Analizar la calidad de vida en el trabajo (CVT) de los trabajadores de diversos puestos y ocupaciones, bajo un régimen de *trabajo en el home office*, que comprende como ielproceso de adaptación al contexto impuesto por la pandemia del covid-19.

Diseño/metodología/enfoque: Cista descriptivo, con enfoque cualitativo, utilizando la entrevista online, con guiión semiestructurado como técnica de recolección de datos. La técnica de bola de nieve se utilizó para llegar a las ocho mujeres que estaban en *una oficina en casa* debido a la pandemia de covid-19. Los datos fueron analizados a través del análisis de contenido, con categorías definidas a priori.

Resultados: Debe identificar la adaptación de los trabajadores a la pandemia de covid-19 y al home office, la influencia de este régimen de trabajo en la rutina personal y profesional, la calidad de vida (CV) y la CV, y los impactos en la salud física y mental, que dependen principalmente del contexto en el que vive y trabaja cada trabajador. Se observó que el mayor impacto en la vida de los profesionales no fue el home office, sino la pandemia en su conjunto, que trajo una mezcla de sentimientos y desafíos.

Originalidad/valor: El valor del estudio radica en su contribución teórica, práctica y social para trabajar con dilemas y *desafíos del home office* experimentados en el momento de pandemia. Además, el trabajo dará a las organizaciones una mayor atención al bienestar de los trabajadores, repensando los problemas relacionados con la CV y la QVT que automáticamente repercute en una sociedad más sana y feliz.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo. Oficina en casa. Covid-19. Salud.



INTRODUÇÃO

Home office ou teletrabalho se referem, em suma, ao trabalho fora do ambiente da empresa. *Home office*, na tradução literal, significa “escritório em casa” (Google Tradutor, 2021), diz respeito à execução do trabalho em casa, como se o trabalhador estivesse alocado em uma empresa, o que, na visão de Trope (1999), consiste em levar o trabalho até as pessoas, ao invés de as pessoas irem até o trabalho. O teletrabalho foi regulamentado em lei no Brasil no ano de 2017, com a inclusão dos artigos 75-A a 75-E na CLT. “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (Brasil, 2017, s/p). Para tanto, neste estudo, utiliza-se o termo *home office* em detrimento de outros, por se tratar de um conceito em construção e de uma temática emergente, em uma realidade em que organizações de diferentes portes e localidades têm de disputar espaço mercadológico em nível mundial.

A modalidade de trabalho *home office*, apesar de não ser novidade, se tornou mais conhecida em razão da pandemia da covid-19 nos anos de 2020/2021, a qual passou a ser aderida de forma compulsória nesse período, por trabalhadores e empresas com atividades consideradas não essenciais durante a pandemia da covid-19, conforme estabelecido na Lei n. 13.979/20. Tal modalidade aderida frente às contingências que se apresentaram em caráter excepcional, proporcionou a execução do trabalho no espaço do lar, o qual, na visão de Taschetto e Froehlich (2019) consistem em práticas de trabalho diferentes das convencionais, com maior autonomia, flexibilidade e oportunidades aos teletrabalhadores. Essa situação levou o governo brasileiro a criar uma medida provisória, em 22 de março de 2020, para regulamentar, mesmo que temporariamente, esta situação específica de trabalho.

Entende-se que, assim como qualquer outra modalidade de trabalho, o *home office* tem seus prós e contras e, para a efetividade do trabalho, faz-se necessária uma maior adaptabilidade por parte do trabalhador, tendo em vista

que o trabalho é executado no mesmo espaço do lar. Brooks *et al.* (2020) e Gondim e Borges (2020) ressaltam que em tempos de isolamento social, muitos profissionais tiveram que se adaptar rapidamente a essa nova forma de trabalho. Trabalhadores que nunca haviam pensado que poderiam trabalhar de casa, passaram a exercer suas atividades desta forma. Tal mudança, segundo Gondim e Borges (2020) e Tenório (2021), pode causar um emaranhado de emoções e um esforço adicional pelo trabalhador, a fim de se adaptarem à nova condição laboral. Tal condição interfere na qualidade de vida (QV) e na qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais.

Como QV entende-se “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto de sua cultura e no sistema de valores em que vive e em relação a suas expectativas, seus padrões e suas preocupações” (The Whoqol Group, 1995, p. 1403). Por sua vez, a QVT é definida por Limongi-França (1997, p. 80) como um “conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho”. Diversos autores (Andrade, Limongi-França & Stefano, 2019; Barcaui & Limongi-França, 2014; Ferreira, 2017; Ferreira & Falcão, 2020; Limongi-França, 1996, 2006; Lopes *et al.*, 2021; Rodrigues, 2007; Rodrigues *et al.*, 2020) trazem em seus estudos, que a QVT consiste numa preocupação das organizações, no sentido de oferecer um ambiente de trabalho adequado aos seus trabalhadores, visando à produtividade, sem desgastar de forma expressiva seus profissionais. Conforme Limongi-França (1996), a construção da QVT ocorre a partir do momento em que se olham as pessoas como um todo, pelo chamado enfoque biopsicossocial. Assim, ainda que a QV e a QVT sejam distintas entre si, elas se relacionam e se influenciam mutuamente, de modo que as contrariedades no labor podem causar desajustes na vida familiar e nas relações sociais fora do trabalho, bem como, conflitos pessoais atrapalham a atividade laboral (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; Borges-Andrade & Sampaio, 2020; Lopes *et al.*, 2021).

No contexto pandêmico, pode-se aferir que muitas organizações se reinventaram, testaram e aprimoraram métodos para manter sua produtividade e seus ganhos, mesmo distantes fisicamente de seus trabalhadores (Backes, Arias,



Storopoli, & Ramos, 2020; Rodrigues et al., 2020). Para tanto, como refere Ferreira (2017), um caminho possível para obter maior produtividade e competitividade empresarial é realizar esforços para promover a melhoria da QVT, visando a aumentar a satisfação dos trabalhadores, sua motivação e comprometimento. Nessa lógica, Abbad e Legentil (2020) destacam que oferecer condições para que as relações de amizade e companheirismo entre os colegas de trabalho se mantenham durante o período de distanciamento social, consiste numa medida importante. Entretanto, sabe-se que a realidade para milhões de pessoas pode diferir desta, uma vez que nem todas as pessoas têm a oportunidade de trabalhar em locais que contemplem ações ou programas voltados a QVT, ou mesmo, os adaptaram à nova realidade. Desse modo, a QVT pode auxiliar na geração de condições que estimulem o desempenho dos trabalhadores, favorecendo sua performance profissional e produtividade, por meio de um ambiente laboral harmonioso e mais atrativo (Brooks et al., 2020; Diniz, Correia, Silva, & Damorim, 2012; Limongi-França & Arellano, 2013; Silva, Cabral, Santos & Silva, 2021).

Emergem assim, nesse contexto, diversas abordagens sobre a temática, sendo, para este estudo, escolhida a perspectiva da Abordagem Biopsicossocial e Organizacional (BPSO) de QVT. Esta abordagem, a partir dos estudos de Limongi-França (1996), retrata a preocupação com o ser humano de forma integral (potencialidades biológicas, psicológicas e sociais), adotando uma visão ampla do conceito de saúde, que atuam, concomitantemente, nas condições de vida. Este conceito enfatiza que a saúde não é apenas a ausência de doença, mas inclusive o completo bem-estar biológico, psicológico e social, já estabelecido pela Organização Mundial da Saúde na década de 1980 (Limongi-França, 2015). Considerar os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais, no espaço laboral, faz-se relevante, uma vez que contribuem para a formação integral e indivisível do trabalhador (Brooks et al., 2020; Kramer & Kramer, 2020; Limongi-França, 2015; Silva et al., 2016). Ainda, possibilita a identificação e expansão de estratégias voltadas à satisfação das demandas, na construção do bem-estar como cultura organizacional e no resgate das necessidades humanas, dando legitimidade

para o desenvolvimento sustentável do trabalho, com credibilidade social e comunitária, integração psicossocial, valorização das condições ergonômicas, capacitação contínua e oportunizando o mapeamento de necessidades e expectativas através do contrato psicológico (Alfenas & Ruiz, 2015; Limongi-França, 2015).

Diante do exposto, esta pesquisa exploratória com abordagem qualitativa, objetiva analisar a QVT de trabalhadoras que ocupam cargos e ocupações distintas, em regime de trabalho *home office*, compreendendo como foi o processo de adaptação ao contexto imposto pela pandemia da covid-19.

Assim, este artigo está organizado em cinco seções. Após esta introdução, a revisão de literatura é apresentada, tendo como foco a QVT e o *home office*. Na sequência, os procedimentos metodológicos são delineados, seguidos da seção que apresenta os resultados empíricos. Por fim, seguem as conclusões.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E HOME OFFICE

A QVT consiste num conjunto de ações realizadas pela empresa, a fim de implementar melhorias, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente laboral, no intuito de possibilitar o equilíbrio entre os indivíduos e a organização (Ferreira, 2017; Ferreira, Alves, & Tostes, 2009). Nesse entendimento, Limongi-França (1996, 2006) destaca que favorecer condições, a exemplo do desenvolvimento humano, bons relacionamentos interpessoais e bem-estar aos trabalhadores é imprescindível para obtenção da QVT. Com foco em resultados positivos, faz-se necessário investir nos trabalhadores de modo a proporcionar um ambiente harmônico, capaz de elevar a produtividade e o comprometimento afetivo, promovendo a atualização do conhecimento e redução do absenteísmo (Barcaui & Limongi-França, 2014; Furtado, 2022; Limongi-França & Rodrigues, 2002; Lopes et al., 2021; Oliveira & Tosta, 2020; Shirrmeister & França, 2012), inclusive na pandemia da covid-19, como bem pontuam Carnevalea e Hatak (2020), destacando a importância da gestão das pessoas (GP).

É nesse contexto que se insere a relevân-



cia do cuidado em prol à QV, que apesar das inúmeras abordagens e conceitualizações, pode ser entendida como um sinônimo de saúde física e emocional (Brooks *et al.*, 2020; Fleck *et al.*, 1999; Rossi *et al.*, 2005) que deve, primordialmente, ser analisada a partir da percepção individual de cada um (Gill & Feisntein, 1994). De forma mais específica, a Organização Mundial da Saúde (OMS) preconiza que a QV reflete a percepção dos indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas ou, ainda, que lhes estão sendo negadas oportunidades de alcançar a felicidade e a autorrealização, com independência de seu estado de saúde físico ou das condições sociais e econômicas (OMS, 1998). Ademais, Carracedo, Puertas e Marti (2022) revelam que as pesquisas futuras que envolvem a covid-19 e suas repercussões, necessitam trabalhar com a proposição de ações que possam melhorar a QV das pessoas.

Entretanto, na modalidade de trabalho *home office*, a QVT não está voltada para o ambiente da organização, mas sim, para o ambiente do lar, o “novo espaço” do labor, conforme Trope (1999) já salientava. Nesse sentido, Gondim e Borges (2020) referem que a própria casa passou a ser para muitos trabalhadores, o lugar de trabalho, afetando em graus diferenciados, a rotina de vida e de relacionamento com seus familiares. A realidade pandêmica vivenciada impôs o regime *home office* a determinados segmentos e trouxe novos desafios à GP das organizações. Como monitorar a produtividade, as tarefas e, ao mesmo tempo, manter o foco, sinergia e o ânimo dos trabalhadores? Como promover a QVT a distância? Como oferecer o suporte necessário para o trabalho e para o trabalhador? Como levar todas as operações para dentro da casa do trabalhador? São muitas perguntas que precisam de respostas.

É nesse momento que a rotina pessoal e a rotina de trabalho se mesclam e “se confundem”. A rotina pessoal, entendida como um padrão de comportamento/atividades mantidas repetidamente ao longo do tempo e sem muita variação, como, por exemplo, sair para trabalhar, almoçar ao meio-dia, fazer atividades físicas, ir ao parque, encontrar-se com familiares e/ou amigos, etc. (Abbad & Legentil, 2020; Gondim & Borges 2020; Limongi-França, 1996, 2006; Martins *et al.*, 2020; Nunes & Mascarenhas, 2016; Rodrigues et

al. 2020). Logo, a rotina de trabalho, é uma sequência organizada das atividades realizadas pelos profissionais em sua jornada de trabalho, com o objetivo de organizar e otimizar as tarefas em geral, que precisam ser realizadas no dia a dia (Aderaldo et al. 2017; Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés 2020; Borges-Andrade & Sampaio 2020; Pérez-Nebra et al. 2020; Sandall & Mourão 2020). Embora seja nítida a diferença existente entre as rotinas, o espaço do lar, cujas atividades de cuidado com a casa, de si e dos familiares, do descanso, do encontro com amigos, “dá espaço” para o trabalho.

Gondim e Borges (2020) apontam que, nos setores em que o *home office* já era realidade, o processo de adaptação foi facilitado, com menos impactos negativos e visíveis nas demais esferas da vida dos trabalhadores. Conforme referem os autores, devido à existência prévia dessa modalidade de trabalho, entende-se que muitas organizações já estavam brevemente adaptadas, com uma parcela de seus trabalhadores já nesta modalidade. Porém outras, nunca tinham enfrentado esta realidade e tiveram que se adaptar abruptamente, buscando soluções rápidas para que seus trabalhadores pudessem executar as tarefas laborais da melhor forma. A QVT é necessariamente condição que se constrói na interação do indivíduo com o coletivo (Ferreira & Falcão, 2020; Lopes *et al.*, 2021; Nunes & Mascarenhas, 2016) que se apresenta como um método multidimensional em evolução, cujo foco está na elevação da humanização da infraestrutura laboral que decorrem de critérios compartilhados ou aspectos subjetivos e individuais (Limongi-França, 1997, 2012; Nunes & Mascarenhas, 2016; Rodrigues *et al.*, 2020; Silva *et al.*, 2016; Tolfo & Piccinini, 2001). Logo, no contexto da crise atual deflagrada pela covid-19, vários ofícios profissionais foram impactados de forma alcantilada, com desdobramentos na QVT, impactando no bem-estar dos trabalhadores (Brooks *et al.*, 2020; Carnevalea & Hatak, 2020; Carracedo, Puertas & Marti, 2022; Kramer & Kramer, 2020).

Nesse entendimento, Borges-Andrade e Sampaio (2020) destacam que aqueles que seguiram com as atividades laborais, foi imprescindível reinventá-las ou foi forçado a fazê-las, sem necessariamente manter a qualidade de seu desempenho, retribuição monetária, ou o bem-es-



tar pessoal ou familiar. Ainda, Sandall e Mourão (2020) destacam que no *home office*, a QVT pode ficar prejudicada em razão do número de pessoas residentes no mesmo espaço (crianças, animais, idosos), que, por vezes, tornam-se causas de “conflitos” entre o espaço do labor e familiar.

É nesse meio que olhar sobre a relação *home office versus QVT versus QV* se frisa. A primeira relação estabelecida diz respeito aos desafios/impactos sobre a satisfação do trabalhador com suas funções e a relação desenvolvida com o ambiente e trabalho, como um meio para potencializar a produtividade e a qualidade dos resultados apresentados. Estes aspectos, apresentam-se como ideais para a construção de uma cultura organizacional salutar, que valoriza o trabalhador e se preocupa com o resultado entregue. Ademais, a segunda relação (*home office versus QV*), preconiza condições que envolvem o bem-estar físico, mental, psicológico e emocional, os relacionamentos sociais, como família e amigos, saúde, a educação e demais parâmetros que afetam a vida humana (Abbad & Legentil, 2020; Barcaui & Limongi-França, 2014; Brooks *et al.*, 2020; Ferreira & Falcão, 2020; Kramer & Kramer, 2020; Limongi-França & Stefano, 2019; Martins *et al.*, 2020; Rodrigues *et al.* 2020; Rossi *et al.*, 2005; Tenório, 2021).

Ademais, em outros direcionamentos, Tenório (2021) enfatiza a inexistência de estrutura ergonômica necessária para o exercício da profissão, uma vez que muitos trabalhadores não dispõem da mesma estrutura oferecida na organização, a exemplo de um escritório com mesa e cadeira adequados, computadores, refrigeração, internet e demais recursos tecnológicos necessários. Cada trabalhador enfrenta e vive uma realidade, que, muitas vezes, difere sobremaneira da que era oferecida na organização (Oliveira & Tosta, 2020; Rodrigues *et al.*, 2020).

Levando em consideração os desafios enfrentados pelos trabalhadores e organizações neste momento de mudanças nas condições laborais (Kramer & Kramer, 2020; Tenório; 2021), Barlach, Limongi-França e Malvezzi (2008) já enfatizavam que a adaptabilidade é necessária, seja nos aspectos mentais, físicos, tecnológicos ou ergonômicos. Desse modo, como cada trabalhador e empresa dispõe de uma realidade, entende-se

que pode ser complexo mensurar como, de fato, isso afetou o mundo e o trabalho. Segundo Sandall e Mourão (2020), uma “boa prática” para os líderes e gestores, não apenas nesse período de *home office* compulsório, mas sobretudo nele, é distinguir claramente o que depende do trabalhador e o que depende de sistemas e recursos extras. Ainda, essa distinção do que é, de fato, desempenho e do que são demandas e recursos de trabalho, além do exercício constante de um diálogo franco e empático, trará pistas para os gestores definirem onde e como intervir, sustentam os autores.

Home office e o impacto da covid-19

É inegável que a pandemia da covid-19 fez com que muitas organizações e trabalhadores de atividades consideradas não essenciais (Lei n. 13.979/20), realizassem o *home office* de forma compulsória, especialmente, nos meses de abril a julho de 2020, quando houve o aumento exponencial de casos de contaminação pelo vírus. Conforme reforça Tenório (2021), tal regime, já existente na legislação brasileira, teve sua adoção em escala como alternativa ao distanciamento social. Afirmam Rodrigues, Moscon, Queiroz e Silva (2020) e Taschetto e Froehlich (2019) que, para aqueles que mantiveram seus vínculos de trabalho, repentinamente, suas rotinas foram alteradas de forma substancial. Ainda segundo Rodrigues *et al.* (2020) e Taschetto e Froehlich (2019), o trabalho remoto, que já vinha se apresentando como tendência, precisou ser adotado rapidamente e sem o preparo e recursos ideais para a sua eficácia. A pandemia acelerou o processo de digitalização das empresas e das profissões.

Nesse sentido, observa-se que “em menos de um trimestre, muitos arranjos que levariam anos em transformação precisaram ser adaptados velozmente para dar conta dos desafios impostos pelos desdobramentos da pandemia” (Rodrigues *et al.*, 2020, p. 11). Os autores ainda enfatizam, que quando da realização do trabalho no espaço do lar, o uso excessivo de tecnologia da informação tem gerado um treino social para outras formas de relacionamento, para a vida e para o trabalho virtual. Entretanto, parece crescer também a pressão para uma melhor gestão



do tempo, com ou sem intermédio de processos organizacionais (Rodrigues et al., 2020). Nessa lógica, Brooks *et al.* (2020) e Sandall e Mourão (2020) apontam que, além de uma autocobrança do indivíduo em relação ao seu trabalho, há chances de intensificação e aumento de horas trabalhadas. Existem relatos de profissionais que aumentaram suas horas de trabalho e percebem que o “trabalho não tem fim”.

Especificidades devem ser consideradas, como o estilo dos gestores, a flexibilidade em relação a metas e volume de trabalho, além de políticas de avaliação diferenciadas para cada contexto laboral (Lopes *et al.*, 2021; Pérez-Nebra, Carlotto & Sticca, 2020). Portanto, frente ao novo formato de vida e trabalho imposto pela pandemia, muito teve que ser adaptado, e os trabalhadores em regime *home office* enfrentam grandes desafios, como uso da tecnologia, gestão de tempo, divisão entre família e trabalho, por exemplo. Ademais, Martins, Aguiar e Bastos (2020) referem que o teletrabalhador passou a assumir um papel importante em compatibilizar demandas pessoais e profissionais, além da existência de uma inevitável aproximação física da família, acompanhada de interrupções decorrentes da dificuldade de compreensão desta acerca da configuração dessa modalidade abruptamente adotada.

Portanto, Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020) e Rodrigues et al. (2020) afirmam que é esperado que os trabalhadores transformem o significado e o papel do trabalho em suas vidas, que repercutirão nos vínculos do labor, com a organização e com a família, uma vez que as fronteiras entre essas extensões estão pouco definidas. Ao encontro disso, Gondim e Borges (2020) referem que o sentido e o significado do trabalho passam a ser repensados no atual momento pandêmico.

Conforme referem Rocha e Amador (2018) e Abbad e Legentil (2020), a superação dos desafios ligados ao *home office* no contexto de pandemia, compreende a adoção de medidas organizacionais de incentivo à aprendizagem de habilidades essenciais ao teletrabalho, bem como o redesenho das atividades. Aderaldo et al. (2017) e Pérez-Nebra et al. (2020) complementam que, além disso, variáveis contextuais, como o espaço para realizar o trabalho ou a conciliação com ati-

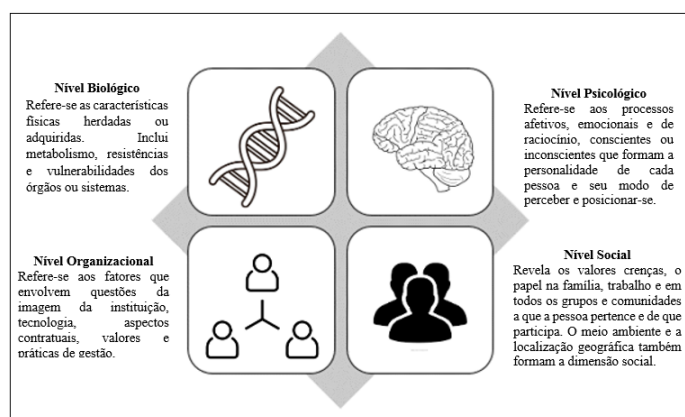
vidades domésticas e individuais e a necessidade de cuidar (filhos ou idosos), podem afetar o nível de estresse percebido pelo indivíduo. Sem dúvidas, os desafios para se adaptar nesta pandemia foram/são grandes, em todas as esferas da vida.

Assim como outros autores, Sandall e Mourão (2020) enfatizam que se deve considerar outros determinantes relacionados às características do próprio trabalhador, tais como: afinidade com tecnologia, personalidade, crença na própria capacidade de realizar tarefas e superar obstáculos, recompensas preferidas, saúde física e saúde mental, entre outros. Do mesmo modo, fatores do ambiente também podem atuar como determinantes do desempenho, por exemplo, possuir espaço reservado em sua casa para o teletrabalho, as políticas de GP da organização, etc.

Diante do contexto *home office*, pandemia e QVT é possível observar a importância do modelo Biopsicossocial organizacional (BPSO) trabalhado por Limongi-França (1996, 2006), abordagem adotada nesta pesquisa. Segundo a autora, tal modelo origina-se da medicina psicossomática, que propõe visão integrada e holística do ser humano, em oposição à abordagem cartesiana, que divide o ser humano em partes. As dimensões da visão biopsicossocial, estruturam-se em quatro níveis: biológico, psicológico, social e organizacional, os quais podem ser mais bem compreendidos na Figura 1.

Figura 1

Níveis Biopsicossocial organizacional.



Fonte: Adaptado de Limongi-França (1996, 2006).

Dessa forma, pode-se entender e avaliar o ser humano em diferentes níveis e considerar



que todos os fatores de sua vida influenciam no seu bem-estar físico e emocional, impactando na QVT.

Saúde mental do trabalhador em home office a partir do advento da covid-19

Seguindo o que Barlach *et al.* (2008) já enfatizavam, adaptar-se nem sempre é uma tarefa fácil, uma vez que exige persistência, habilidade, paciência e resiliência para lidar com o novo da melhor forma, sobretudo, quando o novo é inesperado. Nesse entendimento, Barlach *et al.* (2008, p. 105) já referiam que o “atributo vital da condição ontológica do ser humano – a adaptação – é o processo através do qual o indivíduo administra suas relações consigo mesmo e com o ambiente”. Somado a isso, o *home office*, para muitas pessoas, foi considerado algo novo, que veio de maneira completamente inesperada. “Entretanto, aqueles trabalhadores que sequer haviam pensado nesta possibilidade em suas vidas vivem um turbilhão de sentimentos, incluindo a angústia e a ansiedade, em um contínuo esforço para se adaptarem à nova condição, ainda que provisória” (Gondim & Borges, 2020, p. 50).

As pessoas se viram forçadas a atender às necessidades do trabalho e daqueles entes próximos, que requerem mais atenção, como as crianças e os adolescentes que foram dispensados das escolas e os idosos que demandam mais cuidados, quase que simultaneamente (Aderaldo *et al.*, 2017; Martins *et al.*, 2020). Ainda segundo Kramer e Kramer (2020), e Martins *et al.* (2020), lidar com a questão “já que você está em casa” pode trazer um alto custo emocional e ser desgastante. Nesse contexto, adaptar-se a trabalhar em casa, substituindo a presença de colegas de trabalho/setor por familiares, amoldar-se ao novo ambiente laboral, que ao mesmo tempo é o espaço do lar (e distinguir ambos), com uma nova mesa, cadeira, talvez até um novo computador, cumprindo o horário de trabalho mesmo estando ao lado do sofá, e sendo privado de sair na rua, não é trivial.

Assim, “do conflito à conciliação; da conciliação à convivência, coexistem, durante a quarentena, trabalho e família: em um contato diário, no aqui e agora. Hoje, eles não apenas convivem, mas concorrem o mesmo espaço ao mesmo tem-

po: a casa” (Martins *et al.*, 2020, p. 59). Nesse sentido, Rodrigues *et al.* (2020), Even (2020) e Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020) destacam que essa mudança exigiu a conformação do espaço doméstico como espaço de trabalho e os limites entre o tempo de trabalho e de vida não ficaram mais evidentes. Segundo Antunes (2018), desde antes da pandemia, notava-se que a flexibilização do trabalho era responsável pelo adoecimento dos profissionais, entre outras razões, por reduzir drasticamente as fronteiras entre o trabalho e a vida privada. E nesse momento pandêmico, como fica a saúde dos trabalhadores com ainda maior redução entre as fronteiras?

Brooks *et al.* (2020) e Martins *et al.* (2020) recordam que, além das já conhecidas fontes de conflito inerentes ao teletrabalho, o contexto pandêmico trouxe algumas novas condições, como, por exemplo, o fato de todos os membros da família (incluindo crianças e adolescentes) estarem em casa todos os dias e o dia todo, além do próprio clima de instabilidade e vulnerabilidade financeira e emocional que acometeu uma importante parcela dos trabalhadores. Assim, pode-se dizer que a saúde mental tem sido um tema muito enfatizado atualmente (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; Brooks, *et al.*, 2020; Lopes *et al.*, 2021; Oliveira, Antonelli & Portulhak, 2021). Permanecer em casa, impossibilitado de conviver com pessoas ou conviver em excesso com as mesmas, ser impedido de frequentar locais de lazer, e até de praticar atividades físicas, abalou a mente das pessoas, que associando-se às questões de ordem política e econômica do país, trouxeram preocupações constantes à população (Borges-Andrade & Sampaio, 2020). Desse modo, Nascimento e Pessoa (2010), Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) e Rodrigues *et al.* (2020) referem que, quando o trabalho e lar se sobrepõem e não há espaço para o lazer, as perspectivas negativas do trabalho flexível são salientadas. E como aprender a lidar com tudo isso de uma maneira saudável?

Aprender a lidar com esses conflitos e manter-se com saúde mental, certamente não é tarefa fácil e, para muitos, até o momento, pode também não ter sido possível. Como referem Barlach *et al.* (2008), a saúde é também associada à presença de esperanças, sonhos, desejos, cuja ausência destes ou sua impossibilidade representa risco à saúde psíquica do trabalhador, como o desencadeamento de doenças mentais (depres-



são, ansiedade, síndrome de *burnout*, síndrome do pânico). Ademais, entre tantos pesquisadores, a exemplo de Tenório (2021) e Carracedo, Puer-tas e Marti (2022), enfatizam que a pressão para manter o desempenho profissional em alto nível, mesmo em condições novas e, por vezes, adversas, pode gerar e agravar as referidas doenças.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é classificada como descritiva (Gil, 2010), pois ela apresenta as características, opiniões e atitudes de trabalhadores em trabalho *home office*. Em relação à abordagem do problema, caracteriza-se como qualitativa (Denzin & Lincoln, 2018), pois se busca conhecer melhor o problema em questão, realizando-se uma análise mais detalhada sobre o tema investigado (Yin, 2016).

No que tange aos participantes da pesquisa, foram recrutados apenas aqueles que compulsoriamente passaram a trabalhar em regime *home office*, em virtude da pandemia da covid-19. A escolha da primeira participante da pesquisa se deu por conveniência, sendo que uma pessoa que cumpria com os critérios estabelecidos se prontificou a participar da pesquisa. A partir desse momento, utilizou-se a técnica bola de neve (Handcock & Gile, 2011; Vinuto, 2014), ocorrendo que essa primeira participante indicou outra trabalhadora que cumpria com os critérios de seleção estabelecidos, a qual também indicou outra e assim por diante. Por mais que não tenha havido intencionalidade em ter só mulheres como participantes da pesquisa, essas foram as indicadas, talvez pelo fato de que a primeira participante era mulher.

Assim, utilizando o critério de saturação (Fontanella, Ricas, & Turato, 2008) chega-se em um número de oito participantes, trabalhadoras de diversos segmentos que estavam em regime *home office*. A saturação se deu quando a coleta de novos dados não trouxe maiores esclarecimentos ao tema em estudo. Na sexta entrevista já não apareceram aspectos muito diferentes, configurando a saturação. Entretanto, para confirmar a saturação, realizaram-se mais duas entrevistas.

Todas as participantes são trabalhadoras do gênero feminino, com prevalência na faixa

etária entre 34 a 48 anos, casadas (5), com filhos (5) e residem com outras pessoas nas cidades de Passo Fundo e Porto Alegre (RS). Apenas uma delas mora sozinha. As entrevistadas ocupam cargos em diferentes áreas nas organizações nas quais trabalham, sendo que duas delas têm função de liderança.

A coleta de dados se deu no mês de junho de 2021, mediante utilização de entrevista com roteiro semiestruturado, elaborado com base nas categorias definidas *a priori* (Figura 2), seguindo a abordagem BPSO de Limongi-França (1996; 2015).

As entrevistas foram realizadas de forma online síncrona, por meio da plataforma *Google meet*, com duração em torno de 30 minutos cada. Nessa lógica, as participantes foram contatadas previamente por meio de mensagens via *e-mail* ou aplicativo *WhatsApp* para o agendamento do horário da entrevista. Tais entrevistas foram gravadas com o consentimento das participantes e, após, transcritas em documento *Word* e armazenadas em local seguro.

A análise dos dados se deu por meio da técnica de análise de conteúdo de Bardin (2006), uma vez que ela possibilita ultrapassar incertezas e enriquecer a "leitura" dos dados, oscilando entre o rigor da objetividade e a riqueza da subjetividade, não da rigidez, como bem pontuam Mozzato e Grzybovski (2011). Assim, seguiram-se as três fases propostas pela Bardin (2006): 1) leitura flutuante dos dados, momento no qual as entrevistas transcritas foram lidas em sua totalidade, sem a preocupação inicial de categorização; 2) de acordo com as categorias analíticas os dados foram compilados e analisados, visto que foi possível explorar o material com a codificação, de acordo com as categorias de análise e identificação das unidades de registro. Nesse momento, as entrevistas foram relidas, identificando-se as narrativas que se relacionavam às categorias analíticas; 3) com base no referencial teórico disposto nos itens 2, 2.1 e 2.2, realizaram-se interpretações e inferências teóricas. Assim, as narrativas são trabalhadas na sequência, com base nas categorias da pesquisa, sendo que cada entrevistada é identificada como E1, E2... E8, garantindo-se, assim, o seu anonimato e sigilo.



Figura 2

Categorias analíticas.

Categorias	Definição	Referências
Rotinas pessoais	Tarefas/programações executadas de forma (in)consciente, sem muitas oscilações pelo indivíduo, proporcionando melhor gestão do tempo/atividades. Nesta categoria, serão apresentados aspectos relacionados ao espaço do lar das entrevistadas, abrangendo o número de pessoas que residem no mesmo ambiente, quem são essas pessoas (crianças, adolescentes ou idosos), local destinado ao trabalho e necessidade de adaptações, tanto físicas, quanto comportamentais (rotina) em virtude da covid-19.	Abbad & Legentil (2020); Diniz <i>et al.</i> , 2012; Gondim & Borges (2020); Limongi-França, (1996, 2006); Martins <i>et al.</i> (2020); Nunes & Mascarenhas, 2016; Rodrigues <i>et al.</i> (2020); Rossi, Perrewé & Sauter (2005).
Rotinas de trabalho	Sequência de procedimentos, costumes habituais e forma como o trabalho é realizado pelo trabalhador. Nesta categoria, serão apresentadas como ocorre a operacionalização de acessos aos documentos, colegas de trabalho, e demandas em relação às empresas que trabalham.	Aderaldo <i>et al.</i> (2017); Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés (2020); Borges-Andrade & Sampaio (2020); Gondim e Borges (2020); Kramer & Kramer (2020); Pérez-Nebra <i>et al.</i> (2020); Sandall & Mourão (2020).
<i>Home office versus QVT versus QV</i>	<i>Home office versus QVT</i> : impactos do <i>home office</i> na oferta de ambiente/condições de trabalho adequado, visando à produtividade, sem desgastar de forma expressiva os trabalhadores. <i>Home office versus QV</i> : impactos do <i>home office</i> na percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto de sua cultura e no sistema de valores em que vive e em relação a suas expectativas, seus padrões e suas preocupações.	Abbad & Legentil (2020); Barcaui & Limongi-França (2014); Brooks <i>et al.</i> (2020); Ferreira & Falcão (2020); Kramer & Kramer (2020); Limongi-França & Stefano (2019); Lopes <i>et al.</i> (2021); Martins <i>et al.</i> (2020); Rodrigues <i>et al.</i> (2020); Rossi <i>et al.</i> (2005); Tenório (2021).

Fonte: elaborado pelas autoras (2021).

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados são apresentados nesta seção, de acordo com as categorias estabelecidas *a priori* e seguindo a abordagem BPSO de QVT. Desse modo, adota-se uma visão ampla do conceito de saúde aliada às condições de vida das pessoas, assim, abrangendo o biológico, psicológico e social (Limongi-França, 2015). Para tanto, inicia-se com a apresentação e análise da primeira categoria: rotinas pessoais

Rotinas pessoais

Como é de se esperar, as rotinas pessoais de todas as participantes são alteradas com o *home office*. Das oito entrevistadas, as cinco que têm filhos deixam claro que eles demandam tempo e atenção, o que torna mais complexa a rotina *home office*, como afirmam Martins *et al.* (2020). Apenas a entrevistada que não tem filho (E2) dispõe de um espaço específico para o labor, sendo que as demais adaptaram locais como a mesa de jantar, a escrivaninha do quarto do filho ou mesmo a sala ou a cozinha. Segue fala com-

probatória:

Na verdade, montei o meu escritório no quarto do meu filho de seis anos, meu apartamento tem três quartos, um dos quartos minha irmã está dormindo, onde seria o escritório, mas como ela veio para cá em função da pandemia para cuidar dos meus filhos, visto que eu não tenho com quem deixar, ela está dormindo lá e eu adaptei meu escritório no quarto do meu filho (E4).

Ao encontro de tais falas, Abbad e Legentil (2020) destacam que se verificou, no período de covid-19, sobretudo por aqueles que passaram a realizar o trabalho remoto de modo sistemático pela primeira vez, dificuldades importantes relacionadas à ausência de mobiliários e equipamentos de informática adequados. Gondim e Borges (2020) complementam que muitos, seguramente, não dispõem de espaço próprio para reservar um lugar somente para o trabalho, separando-o de



todas as outras atividades e do funcionamento geral do lar. Ainda no que se refere ao compartilhamento do espaço do lar com o de trabalho, a E3 relata que as pessoas que residem com ela não respeitam seu espaço de trabalho e demandam atenção e tarefas durante o seu expediente:

Meu marido acha que porque eu estou em casa eu estou sem fazer nada, as crianças também acham que, por estar em casa, às vezes eu até brinco com elas que não estou aqui, vocês não estão me vendo, porque elas não entendem.

O depoimento vai ao encontro do estudo de Rodrigues *et al.* (2020), os quais afirmam que, entre os trabalhadores do *home office*, há aqueles cujas casas não comportam as demandas oriundas das organizações e cujas famílias têm exigido mais do seu tempo, principalmente no caso das mulheres e mães. Tanto Rodrigues *et al.* (2020), quanto Martins *et al.* (2020) desenvolveram suas pesquisas discorrendo sobre como as rotinas foram alteradas no período pandêmico. Martins *et al.* (2020) enfatizam que as demandas se sobrepõem ou se alternam numa rotina diferente, sem precedentes, em que se intercalam as atividades laborais e as tarefas domésticas, intensificando o que já era considerado desgastante, comprometendo a QVT (Diniz *et al.*, 2012; Limongi-França, 1996, 2006; Nunes & Mascarenhas, 2016; Rossi, Perrewé & Sauter, 2005).

Entretanto, quando as entrevistadas são questionadas sobre os recursos tecnológicos e físicos fornecidos pela empresa, somente a empresa em que a E2 trabalha não ofereceu nenhum recurso tecnológico ou físico para realização do trabalho *home office*, as demais entrevistadas relataram que as empresas ofereceram os recursos tecnológicos (computadores, celulares, mouse) e cadeiras. Ainda, de acordo com a E1 e E6, as empresas passaram a oferecer ajuda de custo para gastos como luz e internet.

Rotinas de trabalho

Assim como enfatizado por Sandall e Mourão (2020), pode-se observar que as rotinas de trabalho se tornam muito peculiares neste tempo de isolamento social e *home office*. Pérez-Nebra *et al.* (2020) referem-se sobre aqueles

que estão realizando as atividades laborais de forma remota, enfatizando que existem diferentes realidades. Enfim, não se pode negar, como afirmam Kramer e Kramer (2020), que o atual momento leva a muitas mudanças no contexto laboral, existindo aqueles que estão tendo uma percepção positiva em relação às mudanças advindas da pandemia com a diminuição à exposição de estressores (exemplo: tempo gasto no deslocamento, viagens frequentes, controle do horário), e aqueles que percebem uma intensificação do trabalho e sobrecarga, o que pode levar ao estresse, acrescentam os autores aqui citados, entre outros. Dentre as pesquisadas, tais percepções positivas e negativas também são observadas.

No que tange ao acesso de documentos, manuais, colegas, atividades, setores e gestores, mesmo durante o *home office*, constata-se que todas as entrevistadas o possuem, bem como, tais acessos apresentaram melhoras, como se observa na fala da E7: “esse aspecto apresentou melhoras após o início da pandemia, pois alguns processos são ajustados e alinhados, tornando-se melhores quando comparados a períodos anteriores”.

Quanto à existência de dificuldades na adaptação ao *home office*, três das entrevistadas relatam ter sentido dificuldades no início, principalmente relacionadas à conciliação da rotina da casa, dos filhos e do trabalho, todos no mesmo ambiente. A E3 refere que até o momento não conseguiu se adaptar e conciliar tudo completamente: “Eu tive muita dificuldade no começo, foi bem complicado, por causa de ter duas crianças em idade escolar, com aulas *online* [...] é bem complicado tentar conciliar meu trabalho com as aulas delas”. Outras três entrevistadas narram que a maior dificuldade se encontra no distanciamento dos colegas de trabalho e clientes, bem como a falta de contato físico com esses grupos. Entretanto, as entrevistadas 2 e 7 descrevem não ter tido dificuldades de adaptação com o *home office*, mas sim com a pandemia de uma maneira geral. Segue relato comprobatório: “não senti dificuldades, acho que a dificuldade maior desse período se deve realmente à situação que estamos vivendo né, medo de contaminação, morte, mas não em relação ao *home office*” (E7).



Frente ao exposto, Aderaldo *et al.* (2017), Gondim e Borges (2020) e Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020) referem que o lar passou a ser, para muitos trabalhadores, o lugar de trabalho. Certamente que cada um dos trabalhadores está sendo afetado em graus diferenciados nesse sentido. Em relação ao rendimento no labor, a maior parte delas relata que houve uma elevação de rendimento após o início do *home office*. Elas acreditam que os fatores determinantes para essa ascensão estão na não necessidade de deslocamento, trânsito, clientes presenciais e melhor organização das rotinas e horários:

Acredito que eu fiquei mais produtiva, eu me vi mais produtiva, porque aí eu consegui conciliar esse tempo que a gente andava na rua, trânsito, essas coisas e organizar, eu aprendi a me planejar com o *home office*, antes eu não era assim planejada (E1).

Nossa, me sobra muito mais tempo, acabou a correria entre casa, empresa, cliente (E4).

Apenas a E6 já tinha pensado trabalhar em *home office* antes da pandemia, para poder estar mais próxima de seu filho, que tem deficiência, demandando cuidados extras. Nesse sentido, Borges-Andrade e Sampaio (2020) discorrem sobre o teletrabalho estar associado positivamente à autonomia e flexibilidade. Tal aspecto positivo leva a maior QV e QVT (Ferreira, 2007; Lopes et al., 2021).

Home office versus QVT versus QV

Quanto às ações ou programas de QVT, as E1, E5, E6 e E8 relatam que existiam ações antes mesmo da pandemia, e que estas continuaram ou foram adaptadas para o *home office*. Alguns exemplos de ações citadas estão no incentivo à prática de ginástica laboral, *gympass*, apoio psicológico, ajuda jurídica, lembranças em datas comemorativas, entre outros, o que é sugerido por Brooks *et al.* (2020). Tais evidências podem ser observadas na fala que segue:

A gente tinha a ginástica laboral antes do *home office* e hoje ainda se mantem, dois dias da semana a pessoa faz o vídeo e

manda e a gente faz a ginástica laboral [...] também tem palestras, [...] eles mandam presentes para nós em casa em datas comemorativas, presente de aniversário, tem *happy hour* online (E5).

Entretanto, as entrevistadas 3 e 4 relatam ter ações como *coaching* e ginástica laboral antes e no início do *home office*, porém não foram mantidas, enquanto a E2 refere que não tinha ações de QVT antes e nem pós *home office*. Por sua vez, a E7 refere que houve melhora nas ações de QVT após o início do *home office*:

Melhorou muito [...] existia mas iniciava e parava, e faltava engajamento [...] e hoje com o *home office* tem, tem um programa que é de QVT, que organiza palestras com pessoas "da casa" ou pessoas de fora sobre diversos assuntos, também três vezes na semana uma meditação e mais uma roda de escuta na quarta-feira. Então, no meu ponto de vista, melhorou muito.

Quando questionadas sobre buscar recursos como atividades físicas, terapias ou sessões em grupo como uma forma de auxílio nesse momento, as entrevistadas 1 e 7 relatam que buscaram praticar atividade física ou mesmo terapia. As demais não buscaram recursos, porém, reconheceram que deveriam ter buscado e que seria de grande ajuda se o tivessem feito. Em relação à manutenção do bem-estar, as entrevistadas 1, 2 e 7 expõem que conseguiram manter o bem-estar sem maiores problemas, entretanto, as entrevistadas 4, 5 e 8 não conseguiram, e consideram ter apresentado uma perda significativa no bem-estar, inclusive, por muitas vezes se sentiram tristes e deprimidas. Nesse sentido, segue relato:

Não busquei, mas acho que talvez seria necessário, me ajudaria bastante, porque foi realmente um momento bem conturbado, não só pelo *home office*, mas em função da pandemia. O que realmente me salvou foi minha relação familiar (E4).

Abbad e Legentil (2020), Carnevalea e Hatak (2020) e Carracedo, Puerta e Marti (2022) discorrem sobre os impactos da pandemia de maneira geral, considerando que ela provocou medo, receio, sentimentos de solidão, incerteza, ansiedade, sofrimento, perdas, luto e estresse



adicional em função da crise sanitária mundial, nacional e local. Esses estados afetivos que foram recorrentes nas entrevistadas somam-se aos desafios do teletrabalho compulsório, gerando demandas de aprendizagem para o seu adequado enfrentamento, o qual, segundo Barcaui e Limongi-França (2014) e Limongi-França e Stefano (2019), precisam desenvolver-se em um ambiente harmônico, sob a condição de tornar-se um agente de bem-estar e não um estressor.

Quanto às vantagens trazidas pelo home office, todas as entrevistadas manifestaram o ganho e melhor gestão do tempo e a flexibilidade, justamente por não precisar enfrentar a correria do dia a dia (trânsito, se arrumar, etc.). As que têm filhos salientaram a proximidade com os filhos como vantagem: "Acho que a vantagem é poder estar em casa, perto das crianças, trabalhando fora a gente só vê de manhã e de noite [...] estar perto das crianças nesse momento foi a melhor coisa" (E3).

Para algumas entrevistadas a economia tanto na locomoção, quanto na alimentação, vestuário e aparência, são os maiores benefícios. Nesse sentido, Tenório (2021) afirma frente à evidência de que, a depender da atividade econômica da empresa, o trabalho remoto, durante a pandemia e após ela, foi e continuará sendo uma experiência enriquecedora e com muitas vantagens. Ainda segundo o autor, é possível visualizar uma economia de tempo no trajeto casa-trabalho-trabalho-casa, bem como uma flexibilidade nos horários, a possibilidade de acompanhamento e de suporte a familiares.

Por sua vez, frente às desvantagens ficou nítida a falta de contato físico, o "olho no olho" mencionado por todas as entrevistadas. Elas relatam sentir falta da hora do cafezinho na empresa, que era um momento de pausa, de troca de ideias e um momento de descontração. Quanto à rotina alimentar, metade das entrevistadas dizem ter piorado sua alimentação, comendo mais alimentos prontos, industrializados e menos saudáveis. Quanto à outra metade, duas relatam ter melhorado a alimentação (antes comiam na rua) e duas dizem nada ter alterado nesse sentido.

Ademais, para quatro participantes, o home office se tornou desgastante ao longo do tempo, devido aos longos períodos na frente

do computador, pelo acúmulo de trabalho e o isolamento como um todo. Para a entrevistada 8, o que se tornou desgastante e estressante foi a pandemia, não o home office. As demais não consideram que o home office tenha se tornado desgastante com o passar do tempo, mas não negam que houve um aumento de cobrança por parte da empresa, dentre elas: aumento de reuniões e controle de tarefas e preenchimento de relatórios.

No que tange à divisão entre o tempo de trabalho e vida pessoal, ficou notório que não se trata de processo fácil, inclusive, muitas vezes, as trabalhadoras deixam de realizar tarefas pessoais e descansar em razão do trabalho, apenas duas das participantes relatam que aprenderam com o passar dos dias a fazer esta divisão. Seguem falas comprobatórias: "Estando em casa eu trabalho até 19h, 20h, pela questão de estar em casa tem mais tempo de ficar na frente do computador" (E3); "Eu acho que não consegui me organizar ainda. Conciliar a rotina, parar, ter horário para comer, acaba ficando complicado [...] na minha vida pessoal, perdi algumas coisas, QV na verdade" (E6).

Nessa lógica, Martins *et al.* (2020) trazem a discussão sobre conflito entre lar, trabalho e vida, salientando que novos contratos e limites deverão ser estabelecidos para que essa convivência seja o mais harmoniosa possível e que sejam preservados os vínculos (familiares) e os resultados (individuais e organizacionais). Furtado (2022) corrobora ao mencionar que é preciso olhar para o trabalhador de maneira integral, seja dentro ou fora de seu espaço real ou digital de atuação, indo além dos quesitos "organização", pois o tempo de trabalho também é tempo de vida.

Quando questionadas em relação ao isolamento social como um todo (amigos, trabalho, família) devido à pandemia, as participantes relatam que foram impactadas e sentem falta de se relacionar fisicamente com pessoas. Entretanto, uma das entrevistadas destaca o lado positivo do isolamento, visto que pode ver o que fazia por querer e o que era por obrigação em sua vida: "acho que foi mais um impacto positivo, foi bom parar e ver o que você realmente quer fazer e o que faz por obrigação, nesse sentido para mim foi positivo. É ruim não ter liberdade, mas essa



parada foi boa" (E7). Como referem Kramer e Kramer (2020), a vida laboral sofreu impactos diversos, o que causa consequências.

Questionadas se no período pós pandemia, pudessem optar entre continuar em *home office* ou não, cinco delas optariam pelo modelo híbrido, uma vez que o referido regime conferiria maior flexibilidade ao dia a dia de labor. Ademais, três delas continuariam em *home office*, pois se adaptaram ao novo formato e acreditam que, sem pandemia, esse regime de trabalho seria ainda mais atrativo. Portanto, como bem pontuam Gondin e Borges (2020) e Rodrigues *et al.* (2020), é esperado que a vida laboral das pessoas seja repensada, inclusive, podendo transformar o seu sentido e significado.

A pandemia da covid-19 provocou claramente uma situação de crise de grande amplitude, desde o ponto de vista da disseminação planetária, até a quantidade de aspectos da experiência humana, indo do polo microbiológico e infectológico até o domínio da economia, da política, da gestão dos espaços urbanos, da saúde mental, e da saúde e adoecimento diretamente relacionados ao trabalho (Ferreira & Falcão, 2020). Ainda segundo Ferreira e Falcão (2020), esse conjunto de fatores agravantes de um contexto de precarização já existente e de fontes de risco psicossocial novas, trouxe impactos importantes para a QVT, bem como um misto de sentimentos já pontuados por Rossi *et al.* (2005), Limongi-França e Arellano (2013), Barcaui e Limongi-França (2014) e Ferreira (2017).

CONCLUSÕES

Chegando ao final desta pesquisa, concluiu-se que foi possível analisar a QVT de trabalhadoras em regime de trabalho *home office*, compreendendo o processo de adaptação à nova realidade pandêmica. Primeiramente, observa-se que o *home office* teve uma adesão compulsória, devido ao avanço da pandemia da covid-19, e que muitos trabalhadores não estavam preparados para enfrentar essa nova realidade, influenciando na rotina pessoal e profissional deles, ou seja em sua QV e QVT. O *home office* pode ser considerado um aliado para os profissionais que carecem de um tempo flexível maior durante o seu dia, bem como, uma produtividade constan-

te dentro de sua organização. Contudo, quando im(posto) pode impactar negativamente tanto na QVT (não permanência de ginástica laboral, palestras, momentos de relaxamento, *feedbacks*, envolvimento com os colegas, sobrecarga de trabalho, estresse laboral) quanto na QV (dificuldade na gestão do tempo, ausência de cuidado da saúde física e mental, angústia, medo de morrer, contrair o vírus, perder entes queridos) .

Visto que a população pesquisada se constitui apenas de mulheres, por mais que tenha possibilitado analisar pontos relacionados ao enfoque BPSO trabalhados por Limongi-França (1996, 2006), nesse grupo mais homogêneo, não se nega que também se constitui numa limitação desta pesquisa em razão da falta de heterogeneidade. Entretanto, mesmo com tal limitação, é possível verificar que o maior impacto na vida das entrevistadas não foi o *home office*, e sim, a pandemia como um todo, a qual trouxe um misto de sentimentos.

Frente aos impactos na rotina de trabalho, observa-se que, para alguns casos, o processo de acesso a documentos e informações foram agilizados e, apesar de enfrentarem algumas dificuldades de adaptação no início do *home office*, apresentaram maior produtividade. Entretanto, para outras entrevistadas as maiores dificuldades se deram em conciliar a rotina da casa, dos filhos e do trabalho no mesmo ambiente. A falta de um espaço próprio e confortável para o labor, bem como a ausência de compreensão por parte dos familiares sobre a divisão e equilíbrio entre os espaços (lar versus trabalho), refletiram negativamente na QVT destas trabalhadoras.

Frente à intersecção *home office versus QVT versus QV*, observa-se que algumas organizações já adotavam ações antes mesmo da pandemia e que estas continuaram ou foram adaptadas para o *home office*. No entanto, em outras, com o advento da pandemia, as ações não foram mantidas e as trabalhadoras também não tinham condições ou não se dedicaram a buscar alternativas por conta própria.

Em relação às vantagens trazidas pelo *home office* às participantes, os aspectos mais pontuados dizem respeito a melhor gestão do tempo e a flexibilidade, ausência de correria do dia a dia para não pegar trânsito, levar os filhos à



escola e se arrumar, proximidade com os filhos, melhora na rotina alimentar, economia com locomoção, alimentação, vestuário e aparência, além de evitar o desgaste das relações entre colegas de trabalho. Quanto às desvantagens, são destacados os longos períodos na frente do computador, excesso de reuniões, acúmulo de trabalho e o isolamento como um todo. Desse modo, fica nítido o misto de sentimentos envolvidos, os quais estão totalmente relacionados às condições/segmentos de trabalho, contexto, idades e personalidades de cada entrevistada. Assim, fica evidente nas falas das participantes que o regime de trabalho híbrido pode ser uma boa opção, pela flexibilidade que o modelo traz ao dia a dia.

Em suma, por mais que se observe uma diversidade de comportamentos frente aos dilemas e desafios do *home office*, o que já era esperado em razão das diferenças de contexto em que cada trabalhadora vive e trabalha, este estudo confirma que as pessoas são impactadas de forma diferente por situações diversas, reagindo de maneira muito particular. Entretanto, a QV e QVT são fundamentais para todos. Tanto do ponto de vista teórico, quanto prático e social, entende-se que esta pesquisa traz contribuições por trabalhar com questões emergentes do momento pandêmico, o *home office* e a QVT, ensejando maior atenção ao bem-estar dos trabalhadores que, automaticamente, repercute em uma sociedade mais saudável e feliz. Inclusive, tal forma de trabalho já estava em curso antes da pandemia e, certamente, fará parte da vida laboral e dos debates futuros sobre o trabalho. Por fim, cabe salientar a importância de se abordar tais questões na perspectiva BPSO da QVT em razão de que esta abordagem tem como preocupação central o ser humano de forma integral, pensando da saúde como um todo (potencialidades biológicas, psicológicas e sociais).

Para finalizar, sugere-se que pesquisas futuras sobre o tema e, com a abordagem aqui adotada, incluam em sua população homens, possibilitando, inclusive, comparativos com as mulheres na realização do *home office*. Também se sugere que tais pesquisas possam ser realizadas no cenário pós-pandemia (sentido de término), visando a verificar se as pessoas mantiveram e se estão adaptadas ao *home office* e como está sua QV e QVT.

REFERÊNCIAS

- Abbad, G. S., & Legentil, J. N. (2020). Demandas de Aprendizagem dos Trabalhadores Face à Pandemia da COVID-19. In: M. M. Moraes (Org.). O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho (2a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. L. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. Cadernos EBAPE.BR, 15, 511-533.
- Alfenas, R. A., & Ruiz, V. M. (2015). Um Panorama de estudos sobre qualidade de vida no trabalho na administração pública brasileira no período de 2007 a 2013. Revista Organizações em Contexto, 11(22), 143-167.
- Andrade, S. M., Limongi-França, A. C. & Stefano, S. R. (2019). Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um caso com servidores públicos municipais. Capital Científico, 17, 93-108-108.
- Antunes, R. (2018). O privilégio da Servidão: um novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo.
- Backes, D. A. P., Arias, M. I., Storopoli, J. E., & Ramos, H. R. (2020). Os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro. Revista Iberoamericana de Gestão Estratégica, 19(4), 1-10.
- Barcaui, A., & Limongi-França, A. C. (2014). Estresse, enfrentamento e qualidade de vida: um estudo sobre gerentes brasileiros. Revista de Administração Contemporânea, 18, 670-694.
- Bardin, L. (2006). Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70.
- Barlach, L., Limongi-França, A. C., & Malvezzi, S. (2008). O Conceito de Resiliência Aplicado ao Trabalho nas Organizações. Interamerican Journal Of Psychology. 101-112. Recuperado em 28, maio, 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/284/28442111.pdf>.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. Sustainability, 12(9), 3662-3681.
- Borges-Andrade, J. E., & Sampaio, N. P. (2020).



- Desenho do Trabalho e Aprendizagem em Contexto de Pandemia. In: F. Queiroga (Org.). O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: orientações para o home office durante a pandemia da covid-19. Porto Alegre: Artmed.
- Brasil - Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. (2020). Presidência da República, Secretaria Geral, Brasília, DF: Governo Federal. Recuperado em 14, outubro, 2022, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm.
- Brasil - Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. (2020). Diário Oficial da União, Brasília, DF: Governo Federal. Recuperado em 29, abril, 2021, de <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>.
- Brasil - Medida Provisória nº 808, de 13 de julho de 2017. (2017). Diário Oficial da União, Brasília, DF: Governo Federal. Recuperado em 01, junho, 2021, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm#art6.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 14, 912-920.
- Carnevalea, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 83-187. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Carracedo, P., Puertas, R., & Marti, L. (2022). Research lines on the impact of the COVID-19 pandemic on business. A text mining analysis. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.043>
- Denzin, N. K., & Lincoln, W. S. (Eds.) (2018). 5. Ed. *The sage handbook of qualitative research*. London: Sage.
- Handcock, M. S., & Gile, K. J. (2011). On the Concept of Snowball Sampling. *Sociological Methodology*, v. 41, n. 1, p. 367-371.
- Even, A. (2020). The evolution of work: Best practices for avoiding social and organizational isolation in telework employees. SSRN, 1-31.
- Fleck, M. P. A., Lousada, S., Xavier, M., Chachamovich, E., Vieira, G., Santos, L., & Pinzon, V. (1999). Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). *Revista de Saúde Pública*, 33(2), 198-205.
- Ferreira, M. C., & Falcão, J. R. (2020). Trabalho em Contexto de Pandemia, Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho: Diretrizes Essenciais. In: M. M. Moraes (Org.). O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho (2nd ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Ferreira, P. I. (2017). *Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho* (5th ed.) Rio de Janeiro: Ltc.
- Ferreira, M. C., Alves, L., & Tostes, N. (2009). Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Prática*, 25(3), 319-327.
- Fontanella, B. J. B., Ricas, J., & Turato, E. R. (2008). Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Cadernos de Saúde Pública*, 24(1), 17-27.
- Furtado, C. (2022). *Feliciência: Entre a distopia e a utopia da felicidade no trabalho*. São Paulo: Actual.
- Gil, A. G. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa* (5a ed.). São Paulo: Atlas.
- Gill, T. M., & Feinstein, A. R. (1994). A critical appraisal of the quality of quality-of-life measurements. *Jama*, 272(8), 619-626.
- Gondim, S., & Borges, L. O. (2020). Significados e Sentidos do Trabalho do Home Office: Desafios para a Regulação Emocional. In F. Queiroga (Org.). O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: orientações para o home office durante a pandemia da covid-19. Porto Alegre: Artmed.
- Google tradutor (2021). Recuperado em 3, maio, 2021, de <https://translate.google.com/?sl=en&tl=pt&text=HOME%20OFFICE&op=translate&hl=pt>.
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, [Editorial], 119(4).



- Limongi-França, A. C. (1996) Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Limongi-França, A. C. (1997). Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*, 1(2), 79-83.
- Limongi-França, A. C. (2015). A abordagem biopsicossocial e organizacional BPSO-96 para QVT. In *Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras*. Curitiba: CRV.
- Limongi-França, A. C., & Rodrigues, A. L. (2002). *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas.
- Limongi-França, A. C., & Arellano, E. B. (2013). Análise crítica dos indicadores dos programas de qualidade de vida no trabalho no Brasil. *Revista Gestão Industrial*, 37, 141-151.
- Limongi-França, A. C., & Kanikadan, A. Y. S. (2006). A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 e do Modelo de Competências do Bem-Estar – BEO, sobre gestão de Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista Eletrônica de Administração*, 12(6), 598-621.
- Lopes, F. J., Lopes, C., Neglisoli, V., Aguiar, V. S. M., Silva, R. R., Limongi-França, A. C., & Rosini, A. M. (2021). Leadership models and their impact on quality of life at work for employees in brazilian companies. *Journal on Innovation and Sustainability*, 12, 48-56.
- Martins, L. B., Aguiar, C. V., & Bastos, A. B. (2020). COVID-19: Seus Impactos nas Relações Trabalho-Família. In: F. Queiroga (Org.). *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: orientações para o home office durante a pandemia da covid-19*. Porto Alegre: Artmed.
- Mozzato, A. R., & Grzybovski, D. (2011). Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(4), 731-747, 2011.
- Nascimento, F., & Pessoa R. W. A. (2010). O lazer como um aspecto a ser considerado na qualidade de vida no trabalho. *Revista Alcance*, 17(2):7-18.
- Nunes, E. A., & Mascarenhas, C. H. M. (2016). Qualidade de vida e fatores associados em trabalhadores do setor bancário. *Revista Brasileira de Medicina no Trabalho*, 14(3), 227-36.
- Oliveira, T. D., & Tosta, L. V. (2020). O “novo normal” e a qualidade de vida do trabalhador: uma análise das mudanças em decorrência da COVID-19. *Revista GETS*, 3, 3-19.
- Oliveira, A. X., Antonelli, R. A., & Portulhak, H. (2021). Síndrome de Burnout e qualidade de vida profissional: um estudo em escritórios contábeis do sudoeste do Paraná. *Revista Alcance*, 28(2), 242-257.
- Pérez-Nebra, A. R., Carlotto, M. S., & Sticca, M. G. (2020). Bem-estar e Estresse Ocupacional em Contexto de Distanciamento Social. In: F. Queiroga (Org.). *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: orientações para o home office durante a pandemia da covid-19*. Porto Alegre: Artmed.
- Rodrigues, M. V. (2007). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Rodrigues, A. C. A., Moscon, D. C. B., Queiroz, G. C., & Silva, J. C. (2020). Trabalhadores na Pandemia: Múltiplas Realidades, Múltiplos Vínculos. In: M. M. Moraes (Org.). *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (2nd ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Rossi, A. M., Perrewé, P. L., & Sauter, S. L. (2005). (Orgs.). *Estresse e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. São Paulo: Atlas.
- Sandall, H., & Mourão, L. (2020). Desempenho no Trabalho: Desafios para Trabalhadores e Gestores em Teletrabalho Compulsório. In: F. Queiroga (Org.). *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: orientações para o home office durante a pandemia da covid-19*. Porto Alegre: Artmed.
- Shirrmeister, R., & França A. (2012). A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontra-



tuais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 283-298.

Silva, A. M., Cabral, A. C. A., Santos, S. M., & Silva, A. L. L. (2021). A qualidade de vida no trabalho (QVT) em uma indústria alimentícia. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, 15(43), 4551-4581.

Silva, T. G., Tannhauser, C. L., Biegelmeyer, U. H., Pozzo, D. N., Gilioli, R. M., Camargo, M. E., & Zanandrea, G. (2016). Qualidade de vida no trabalho: uma análise empírica sob o modelo de Walton. *Revista Inteligência Competitiva*, 6(4), 20-54.

The Whoqol Group. (1995) The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): positional paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, 41, 1403- 1409.

Tenório, R. J. (2021). A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. *Revista Espaço Acadêmico*, 20, 96-105.

Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. C. (2001). As Melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. *Revista de Administração Contemporânea*, 5(1), 165-193.

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

Rocha, C. T. M., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: Conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152-162.

Taschetto, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(3), 349-375.

Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Revista Temáticas*, 22 (44), 203-220.

Yin, R. K. (2016). *Pesquisa qualitativa do início ao fim*. Porto Alegre: Penso.