

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E MÉTODOS FLEXÍVEIS DE TRABALHO: UMA ANÁLISE MULTIMÉTODO SOBRE O IMPACTO DO HOME OFFICE NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO COLABORADOR

LIFE QUALITY AT WORK AND FLEXIBLE WORKING METHODS: A MULTI-METHOD STUDY ABOUT THE IMPACT OF THE HOME OFFICE ON THE LIFE QUALITY OF WORKING LIFE

Maria Carolina Braz Gonçalves

Pós-graduanda em Gestão Estratégica de Pessoas pelo Centro Universitário Senac SP. Possui graduação em Processos Gerenciais pela Faculdade de Tecnologia Termomecanica (2017).

mariacarolbg@outlook.com

Thayla Cassya Almeida

Pós-graduanda em Gestão Estratégica de Pessoas pelo Centro Universitário Senac SP.

Graduação em Processos Gerenciais pela Faculdade de Tecnologia Termomecanica (2017).

thayla.almeida@gmail.com

Valéria Feitosa de Moura

Doutoranda em Administração pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - USP na área de Métodos Quantitativos e Informática e Mestre em Administração pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - USP (2017). Possui graduação em Processos Gerenciais pela Faculdade de Tecnologia Termomecanica (2008). valeria.feitosa.vv@usp.br

Recebido: 22/01/2018 – Aprovado: 15/05/2018. Publicado em 27/07/2018

Processo de Avaliação: Double Blind Review

RESUMO

A implantação do *home office* nas organizações visa trazer impactos positivos para colaboradores e organizações. Dentre esses impactos, é possível destacar a melhoria da qualidade de vida do colaborador. Nesse contexto, o objetivo desse estudo foi identificar se o *home office* influencia efetivamente a qualidade de vida dos colaboradores. Para atender ao objetivo proposto foi realizado um estudo multimétodo, utilizando as abordagens qualitativa e quantitativa. A abordagem qualitativa consiste em um estudo de caso e a abordagem quantitativa foi realizada por meio de uma *survey*, cujos resultados foram avaliados por meio de estatística descritiva e teste Qui Quadrado no software SPSS. Os resultados demonstram que a maioria dos respondentes possuem nível satisfatório de Qualidade de Vida, no entanto, o domínio saúde é o que apresenta o pior resultado geral dentre os quatro domínios avaliados. No entanto, foi possível identificar que justamente nesse fator os colaboradores que fazem *home office* apresentam resultados mais satisfatórios, com diferenças estatisticamente significantes ($\chi^2= 8,699$ e $p= 0,69$). Desse modo, para que o nível de Qualidade de Vida relacionado a saúde melhore, torna-se relevante que as organizações implementem modelos flexíveis de trabalho, em especial o *home office*.

Palavras-chave: Trabalho flexível. *Home office*. Qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

The implementation of the home office in organizations aims to bring positive impacts to employees and organizations. Among these impacts, it is possible to highlight the improvement of the employee's life quality. In this context, this study has tried to identify if the home office effectively influences the life quality of employees. A multi-method study was carried out, using qualitative and quantitative approaches. The qualitative approach consists of a case study and the quantitative approach was carried out through a survey, whose results were evaluated through descriptive statistics and Chi-square test in the SPSS software. The results show that the majority of respondents have a satisfactory level of life quality, however, the health domain is the one with the worst overall result among the four domains evaluated. However, it was possible to identify that, in this factor, home office employees presented more satisfactory results, with statistically significant differences ($\chi^2 = 8.699$ and $p = 0.69$). Thus, in order for health-related quality of life to improve, it becomes relevant for organizations to implement flexible work models, especially the home office.

Keywords: Flexible work. Home office. Life quality.

1 INTRODUÇÃO

Com a globalização e a dinâmica do mercado, torna-se necessária a mudança no formato das atividades desenvolvidas pelas pessoas, de uma forma que possa oferecer maior agilidade e flexibilidade para elas. As organizações estão em constantes mudanças para gerir os interesses e se adaptar as novas realidades do mercado. Com isso, nota-se o desenvolvimento de novas formas de trabalho dentro das organizações. As novas tecnologias, a mobilidade telefônica, notebooks, redes sociais, novas formas de difusão das informações e a Internet, fazem com que não se tenha exigências de que o funcionário ocupe um espaço físico no escritório, já que todos esses elementos permitem que as pessoas trabalhem à distância (KUGELMASS, 1996)

Trabalho remoto, trabalho em casa, trabalho à distância e teletrabalho são considerados sinônimos da expressão *home office*. O *home office* é um método de trabalho remoto, realizado fora das instalações físicas das organizações, com o auxílio da tecnologia da informação e da comunicação (LUNA, 2014; SAKUDA ; VASCONCELOS, 2005.) .

O teletrabalho surgiu em 1970, como uma solução possível à crise do petróleo, ao aumento dos problemas de trânsito nas grandes metrópoles e ainda, no cenário de maior afluxo das mulheres ao mercado de trabalho. O mesmo, principalmente no Brasil, é um tema relativamente recente, tanto como prática, assim como na literatura administrativa (COSTA, 2007). Segundo Luna (2014), os principais aspectos positivos para os colaboradores, que realizam o trabalho em casa, é a redução do estresse no trânsito decorrente ao deslocamento nas grandes cidades; convivência com a família; flexibilidade no horário de trabalho; maior liberdade profissional, conseqüentemente resultando em uma maior qualidade de vida. Já para as empresas, o autor cita que existem melhorias quanto à redução de custos com a infraestrutura e redução do absenteísmo.

Diante disso, apesar de existirem alguns desafios, que impactam na aplicação desse método de trabalho em algumas organizações, muitas empresas deveriam enxergar o teletrabalho, uma forma de trabalho flexível, como uma maneira de levar qualidade vida para as pessoas que trabalham em sua organização, uma vez que os colaboradores realizarão suas atividades profissionais em casa, perto de familiares, o que se torna uma forma de motivação e qualidade de vida. Desse modo, a pesquisa tem como objetivo identificar se o *home office* influencia a qualidade de vida dos colaboradores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

De acordo com Maximiano (2004), o movimento pelo bem-estar dos trabalhadores começou a ganhar força na Inglaterra durante a Revolução Industrial. Naquela época as pessoas eram vistas da mesma forma que máquinas, equipamentos e capital. Os trabalhadores ficavam totalmente à disposição do industrial e capitalista. Não podiam reclamar dos seus salários, jornadas de trabalho e as péssimas condições do ambiente de trabalho, que eram marcadas por barulho e sujeiras. Com o passar do tempo e com o aumento do interesse para este assunto, a Qualidade de Vida no trabalho vem ganhando ao longo dos anos muitos estudos científicos que buscam formas para que o indivíduo se sinta cada vez melhor em seu ambiente de trabalho (LIMONGIFRANÇA, 2003).

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está relacionado com a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas. Envolve tanto os aspectos físicos, ambientais e psicológicos que um local de trabalho possa oferecer a um funcionário (CHIAVENATO, 2004). É a busca de tudo que possa proporcionar maior bem-estar e o equilíbrio físico, psíquico e social, ou algo para se obter uma vida mais satisfatória (SUMARIVA; OURIQUES, 2010).

A QVT implica criar, manter e melhorar as condições de trabalho seja em suas condições físicas, como higiene e segurança, mas também em suas condições psicológicas e sociais. Uma das principais bases para a preservação da força de trabalho são a saúde e segurança das pessoas. Porém pesquisas recentes demonstram que para alcançar a qualidade e produtividade, as empresas precisam ter pessoas participantes e que se sintam bem trabalhando dentro da organização (CHIAVENATO, 2009).

De acordo com Carneiro e Ferreira (2007), é comum descrever o conceito de QVT em termos de indicadores. Indicadores são ferramentas que auxiliam no planejamento e a tomada de decisão, visto que permitem clareza de critérios, não ambiguidade, facilidades de levantamento de dados, compreensão e comparação. A construção de indicadores deve estar associada às necessidades da empresa para o desenvolvimento e à competitividade (LIMOGI-FRANÇA, 1996). No que diz respeito à origem dos instrumentos de medida de QVT, Alves (2010), relata que eles começaram a ser desenvolvidos em 1970. Desde então, vários instrumentos têm sido criados e utilizados, sendo que muitos deles trazem a satisfação no trabalho como definição principal da QVT (SCHMIDT; DANTAS; MARZIALE, 2008).

As escalas de avaliação de QVT podem ser divididas em genéricas e específicas. As escalas genéricas de avaliação de QVT são multidimensionais e foram desenvolvidas com o objetivo de verificar o impacto causado por uma doença. Avalia vários aspectos como: capacidade funcional, aspectos físicos, dor, estado geral de saúde, vitalidade, aspectos sociais, aspectos emocionais e saúde mental. Já as escalas específicas, geralmente, também são multidimensionais e avaliam ainda a percepção geral da QVT, embora a ênfase habitualmente seja sobre sintomas, incapacidades ou limitações relacionadas a determinada enfermidade. Elas têm a vantagem de analisar mais detalhadamente as alterações na QVT em determinadas situações (patologias). Avaliam de maneira específica e profunda aspectos de QVT, como dor, capacidade funcional e status emocional (AGUIAR et al., 2008).

A seguir são apresentados 5 principais instrumentos para medição do QVT:

1) Escala Likert: Dentre os mais diversos tipos de instrumentos utilizados pelos pesquisadores para se medir a QVT, estão as escalas do tipo Likert de seis ou sete pontos, cujas opções de resposta variam de: nenhuma ou mínima importância a total ou máxima importância, e discordo totalmente a concordo totalmente. “Este formato consiste em vários enunciados declarativos que expressam um ponto de vista sobre um tópico e permite que o sujeito expresse a importância de cada um dos itens que compõe o instrumento” (SCHMIDT; DANTAS; MARZIALE, 2008, p. 18);

2) Medical Outcomes Study Short-Form Health Survey: É composto de 8 dimensões que incluem: funcionamento físico, as limitações causadas por problemas de saúde física e emocional, o funcionamento social, a saúde mental, a dor, a vitalidade (energia/fadiga) e as percepções da saúde geral, avalia, portanto, a qualidade de vida relacionada à saúde (ALVES, 2010);

3) Occupational Stress Indicator (OSI): Esse indicador foi criado em 1988 por Cooper, Sloan e Williams. Ele procura acessar os inúmeros construtos presentes no processo de estresse ocupacional. Isso é realizado através da medição de variáveis que podem levar ao stress e as consequências físicas e psicológicas. Ao todo, são 167 itens agrupados em 25 fatores. A soma dessas medidas fornece um indicador de satisfação no trabalho global. (MARTINEZ; LATORRE, 2006);

4) EUROQOL (EQ-5D): É um instrumento que avalia o estado de saúde. O EQ-5D avalia cinco domínios: mobilidade, cuidados próprios, atividade habitual, dor/desconforto e ansiedade/depressão. Para cada item existe graduação de 1, 2 e 3 (sem problemas, algum problema e problema grave, respectivamente). Ele também inclui Escala Analógica Visual (EAV) em que avalia o estado geral de saúde do trabalhador, visto que ele gradua seu estado geral de saúde de 0 (pior imaginável) a 100 (melhor imaginável) (AGUIAR et al., 2008, apud ALVES, 2010);

5) Quality of Well-Being Scale Self- Administered (QWB): É um instrumento q4 e mede o bem-estar de trabalhadores com base em três variáveis: mobilidade, atividade física e atividade social. Além disso, inclui uma lista de sintomas e problemas que podem interferir na QVT. Sua pontuação varia de 0 a 1. Faz a avaliação referente aos seis últimos dias (AGUIAR et al., 2008; FERREIRA, 2000).

2.2 TRABALHO FLEXÍVEL

Após a liberação comercial e a maior integração das economias em escala mundial, as empresas passaram a buscar uma maior flexibilidade nos processos de produção, assim como nas relações de trabalho, que podem ser consideradas mudanças quanto a aspectos quantitativos, por exemplo, o número de colaboradores contratados, definição de jornada de trabalho, horas extras, salários, etc., e aspectos qualitativos, que referem-se as competências e padrões definidos para o desempenho das funções, a estabilidade no emprego para adquirir habilidades e competências, programas de educação continuada, etc. (CACCIAMALI; BRITTO, 2002).

Desse modo, a flexibilidade destacou-se quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a colocou em seu programa de ação no final da década de 80. Entretanto, os sindicatos acreditavam que a prática da flexibilidade era uma forma de cortar salários, remover leis que protegiam os ganhos dos menos qualificados, enfraquecer a barganha coletiva, privatizar serviços públicos, entre outros fatores que eles enxergavam como prejuízos. Apenas no início dos anos 90, os sindicatos passaram a entender a necessidade da flexibilidade, e os colaboradores identificavam a mesma como uma forma de criação de emprego. Assim, esta tornou-se para a empresa uma maneira de diminuir o desemprego, facilitar o ajuste produtivo e de recursos humanos, inibir custos não salariais, etc. (CHAHAD, 2002).

Portanto, de acordo com Boonen (2002), com a revolução tecnológica foi possível encontrar uma nova alternativa de flexibilizar o trabalho, e a flexibilização foi uma alternativa que as empresas encontraram para responder aos sistemas rígidos de produção em massa, que já não estavam trazendo ganhos e competitividade para as mesmas.

O trabalho flexível envolve uma variedade de novas práticas de trabalho que podem incluir as horas de trabalho em si, os locais diferenciados, ou até mesmo as formas de contrato de trabalho. Há alguns novos termos mais comuns no campo de organizações de trabalho flexível, tais como, autônomo, que podem também ser chamados de profissionais liberais; centro satélite, que é um edifício ou parte do mesmo, onde os trabalhadores regularmente vão para trabalhar; centro local, que é semelhante aos centro satélite, mas que pode abrigar funcionários de mais de uma organização; negócios em casa, que também pode ser conhecido como *homebased*, que são atividades inteiramente desenvolvidas e administradas na própria residência; escritório em casa, também chamado *home office* ou então, teletrabalho, onde as

atividades são desenvolvidas periodicamente fora da empresa, entre outros termos (MELLO, 1999).

Para Silva (2009) o conceito do teletrabalho é definido quando os colaboradores, individualmente ou em grupo, executam suas atividades profissionais em espaços diferentes, podendo ser dentro ou fora dos escritórios de suas empresas em um ou mais dias da semana (BOONEN, 2002), sendo mais comum duas ou três vezes por semana (BRIK, M. S; BRIK, 2013). Para Brik e Brik (2013) *home office* é um termo genérico utilizado para definir o trabalho remoto (também chamado de teletrabalho ou trabalho a distância). Segundo os autores, este arranjo permite que o trabalho seja realizado em um escritório em casa (justificando o termo *home office*), hotel, aeroporto, transporte público, escritório de coworking, etc. O teletrabalho pode ser apontado em quatro modalidades, sendo elas: teletrabalho realizado em telecentros comunitários, telecentros satélites, telecentros móveis, e o teletrabalho realizado no domicílio, que é o mais adota no mundo e com o investimento mais baixo (NILLES, 1997).

O teletrabalho é, portanto, uma forma de trabalho flexível, podendo ser considerado uma alternativa para as idas e vindas diárias à organização, com o auxílio da tecnologia (BOONEN, 2002), traz praticidade e redução de custos, além de possibilitar o aumento de produtividade, devido a evolução das telecomunicações e da informática (SARTOR; RIZZATI, 2001). Nesse contexto, esse tipo de trabalho, pode gerar impactos, tanto positivos quanto negativos, às organizações, à vida social e à vida familiar dos teletrabalhadores (BOONEN, 2002), além de exigir um perfil diferenciado de profissional.

Carvalho e Barreirinhas (2011) afirmam que é possível identificar no teletrabalho, vantagens tanto para o trabalhador, quanto para a empresa, e até mesmo para a sociedade em geral. O teletrabalhador possui diversos benefícios, tais como, mais liberdade, mais flexibilidade e melhor vida social e familiar, entre outros fatores. A organização também desfrutará de vantagens como: funcionários mais eficientes e com mais produtividade, eficiência organizacional, atração de recursos, menor giro de pessoal, menos absenteísmo, menor gasto com espaço físico, etc. E para a sociedade, consegue-se identificar contribuição para um melhor sistema de transporte, acesso facilitado à pessoas que apresentam dificuldades de locomoção, incorporação de incapacitados, menos poluição atmosférica, redução do consumo de energia, e até mesmo uma maior potencialização de tecnologias futuras.

Guedert e Domingues (2006), Fusco, Lima e Riça (2003), afirmam que, a redução de absenteísmo, rápido crescimento da empresa e melhorias dos serviços aos clientes, também são algumas das vantagens que o teletrabalho apresenta para a organização.

Portanto, o teletrabalho pode beneficiar a organização, assim como o teletrabalhador, pois esse tipo de trabalho realizado a distância auxilia na redução de custos fixos, e pode trazer uma maior produtividade, devido a motivação dos teletrabalhadores (BOONEN, 2002).

As transformações da força de trabalho e as mudanças sociais e econômicas, fizeram com que novos valores surgissem, tornando para as pessoas a vida em família, o lazer e a vida pessoal tão importantes quanto os interesses da carreira profissional (KUGELMASS, 1996 apud FIGUEIREDO, 2008).

Dessa forma, para Boonen (2002), o profissional realizando suas atividades em domicílio, consegue tornar seu trabalho mais produtivo e eficiente, além disso, o mesmo consegue reduzir o estresse, o desgaste físico e psicológico, flexibilizar seus horários, ter uma maior interação familiar, dedicar-se também a outros papéis relacionados a lazer, esporte, etc., assim como, os gastos com deslocamentos, refeições, entre outros, podem também ser reduzidos com o teletrabalho.

De acordo com Kugelmass (1996), a realização do teletrabalho pode trazer benefícios como: a redução de desgaste físico e psicológico, devido o deslocamento entre o domicílio e o local de trabalho, a libertação de parte de seu tempo e a flexibilidade horária, além da redução dos recursos destinados ao transporte. O mesmo ainda afirma que, as barreiras temporais e geográficas reduzem-se tornando o mercado mais amplo, sendo que um maior.

Segundo Brik e Brik (2013) a possibilidade de trabalhar em casa permite ao colaborador incluir no seu dia uma refeição caseira, balanceada e sem pressa. E o tempo ganho evitando o trânsito permite reduzir o estresse e o risco de doenças causadas por ele, este tempo pode ser revertido em esporte ou lazer.

Dentre as diversas vantagens para os colaboradores, proporcionadas pelo teletrabalho, estão: o aumento do tempo livre, já que há uma redução do tempo gasto com os deslocamentos casa/trabalho; a flexibilidade na organização e no tempo do trabalho, assim como, quanto ao local de trabalho; redução dos gastos com transportes e combustíveis; maior convivência com os amigos, familiares e a comunidade em que está inserido; maior oportunidade de trabalho para deficientes físicos, portadores de doenças infectocontagiosas; possibilidade de maior fluxo de mulheres ao mercado de trabalho, assim como de trabalhadores que necessitam cuidar dos

filhos, pessoas doentes, ou outras, que estejam sob cuidado; e por fim, maior estabilidade psicoemocional e menor estresse cotidiano (JARDIM, 2003, apud FIGUEIREDO, 2008).

Brik e Brik (2013) afirmam ainda que o *home office* garante maior motivação aos colaboradores, pois os mesmos se sentem prestigiados. Esta prática permite que o funcionário tenha maior contato com a família e maior qualidade de vida. Além disso, interrupções decorrentes de “conversas de corredor” são reduzidas, o que pode gerar um aumento de produtividade. Os autores ainda afirmam que, em uma pesquisa realizada pelo CNI/Ibope com 2.002 entrevistados em 141 municípios brasileiros, mais da metade informou ter medo de ser assaltado ou de sofrer um acidente durante a locomoção nas cidades (seja veículo ou a pé), ou seja, trabalhando no conforto de seu lar, este tipo de problema é reduzido, somando pontos mais uma vez em qualidade de vida.

Segundo Figueiredo (2008), o teletrabalho contribui para o aumento da qualidade de vida do colaborador, permitindo que o mesmo tenha uma melhor administração de seu tempo e uma melhor possibilidade de organizar sua vida pessoal, assim dedicando-se mais tempo às suas atividades pessoais, familiares, comunitárias, esportivas e culturais.

Ainda para Figueiredo (2008), o fracasso decorrente da dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida pessoal, pode prejudicar a eficiência no trabalho, assim como na vida familiar. Portanto, o teletrabalho pode ser uma maneira de solucionar estas questões, e conduzir a resultados positivos, além disso, este tipo de trabalho flexível pode oferecer ao colaborador maior autonomia, liberdade de supervisão e controle, no que se refere ao ritmo e gestão do trabalho.

De acordo com Garcia Júnior (2003) o colaborador que realiza suas atividades em domicílio, pode ter uma redução quanto ao tempo, custos e estresse causados pelos deslocamentos entre o domicílio e a empresa, afinal, nos grandes centros brasileiros, o fluxo de veículos e os congestionamentos são intensos, além dos grandes problemas nos sistemas de transportes coletivos. Também a diminuição de custos, sejam eles relacionados à alimentação, vestuário ou deslocamentos (passagens, combustível, manutenção de veículos, etc.) pode ser considerada uma das vantagens oferecidas pelo teletrabalho.

Ainda para Garcia Júnior (2003), outras das vantagens que os colaboradores que realizam o *home office* possuem, são: o horário flexível, onde o colaborador pode verificar qual seria o mais adequado para realizar suas atividades; a harmonia entre a vida profissional e a vida familiar; melhor qualidade de vida; ausência de competição entre os colaboradores;

ausência de pressões no desenvolvimento das atividades, entre outras, mas esse tipo de trabalho flexível também pode apresentar desvantagens.

Apesar das muitas vantagens, o teletrabalho também pode trazer desvantagens, tais como, isolamento social e profissional, diminuição do espaço em casa, aumento dos custos pessoais e gastos quanto a infraestrutura e energia doméstica, falta de contato e interação social com os colegas de trabalho, dificuldade na separação da vida pessoal e profissional. Assim como para a empresa, as desvantagens são: demanda por novas capacidades de administração, complexas questões de saúde e segurança, investimentos altos em equipamentos de informática, telefonia, etc., menor identificação do trabalhador com a empresa, enfraquecimento do espírito de grupo, possível isolamento social do trabalhador, possibilidade de perda de confidencialidade dos dados da empresa, perda de hierarquias, dificuldade para controlar a evolução do trabalho, etc. (DOMINGUES; GUEDERT, 2006; NOHARA, et al., 2010).

De acordo com Lenuzza (2014) e Figueiredo (2008) o teletrabalho também pode trazer ao teletrabalhador alguns problemas, tais como, não ter a certeza de uma carreira a ser construída dentro da organização, uma vez que o colaborador não tem interação dentro da empresa. Além disso, podem-se considerar como desvantagens do teletrabalho, o aumento das despesas domésticas, a fragmentação do teletrabalho, a falta de visão dos teletrabalhadores, o controle invisível pelo computador central da empresa, pouco contato com colegas e com a hierarquia (as vezes nenhum contato), o isolamento social, a dificuldade para separar a vida profissional da vida privada, o tratamento diferenciado referente a salários, a deficiência na proteção jurídica, menos oportunidade de promoção, e a ausência ou diminuição de auxílio na realização das atividades.

O isolamento é um dos problemas mais importantes que se destaca para os teletrabalhadores. Entretanto, além desse, a dificuldade, para o colaborador que realiza suas atividades em casa, em diferenciar sua vida profissional com a vida privada, também é umas das maiores desvantagens do teletrabalho, afinal visitas ou interrupções podem prejudicar o desempenho desse profissional (FIGUEIREDO, 2008).

Ainda para o autor, os teletrabalhadores sentem que não tem as mesmas oportunidades de promoção em relação aos colegas de trabalho da empresa, assim reduzindo as perspectivas de progressão na carreira.

Quando o colaborador passa a realizar o teletrabalho, aumenta-se as exigências quanto as qualificações do mesmo, que deve ter capacidade para fazer seu marketing, organizar sua

contabilidade, ter uma boa gestão de seu tempo, entre outras. Afinal, este tipo de trabalho não se adapta necessariamente a todos os funcionários, uma vez que, o gerenciamento do tempo que ocorre de forma falha, devido a desorganização dos horários, férias, feriados, etc., pode gerar excesso de horas trabalhadas em casa, e esse excesso pode ocasionar até mesmo doenças relacionadas ao estresse, exaustão, e/ou conflitos familiares, assim, podendo gerar queda na produtividade. (FIGUEIREDO, 2008).

3 METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se pelo método descritivo (GIL, 2008) e utilizou as abordagens quantitativa e qualitativa. A etapa qualitativa contempla a realização de um estudo de caso, possibilitando descrevendo a complexidade do comportamento humano, fornecendo análises e tendências sobre o que se foi investigado (LAKATOS; MARCONI, 2010). Já a etapa quantitativa foi realizada por meio de um levantamento (*survey*), que possibilitou a quantificação do fato observado.

A empresa utilizada como objeto de estudo para a realização da pesquisa, foi empresa a SOU, que presta serviços voltados para Educação Corporativa e Gestão de Talentos. A empresa foi fundada no ano de 2009 e conta com uma equipe de aproximadamente 80 funcionários especializados e formados. Os principais tipos de serviços que a empresa presta são: Cursos sob medida ou prontos; Assessoria operacional; Sustentação e implementação de SAP *SuccessFactors*; *Gamification* e Jogos de aprendizagem. A entrevista foi realizada com Luiz Comar, CEO da empresa SOU, no dia 19 de abril de 2017, às 15 horas e 30 minutos, via telefone, com duração de aproximadamente 15 minutos. O objetivo foi obter informações relevantes sobre a implantação do programa *home office* dentro da empresa SOU, assim como, entender se as pessoas que realizam este programa possuem, conseqüentemente, mais qualidade de vida no trabalho.

Na etapa quantitativa foram utilizados como objetos de estudo, profissionais que atualmente estão trabalhando, independentemente da área de atuação, e que fazem parte, ou não, do programa de *home office*, dentro das respectivas organizações. Dessa forma, foi possível realizar um comparativo entre os trabalhadores tradicionais e aqueles que realizam suas atividades profissionais periodicamente à domicílio, quanto ao nível de qualidade de vida no trabalho.

O questionário foi divulgado através de redes sociais, aplicativos de comunicação, assim como, através de trocas de e-mails dentro de empresas que possuem o programa de *home office*, tais como: MetLife (ramo de seguro), Nestlé (ramo alimentício), T-System (ramo de softwares), entre outras.

A amostra colida para o estudo foi 294 respondentes, sendo que deste número, apenas 237 estão atualmente trabalhando e puderam dar continuidade nas demais perguntas do questionário aplicado, para que assim fosse realizado o estudo proposto.

O instrumento de pesquisa selecionado foi o Questionário QWLQ-78 (Quality of Working Life Questionnaire). A escolha desse instrumento como modelo estrutural para essa pesquisa foi pelo fato de o mesmo ser o instrumento de avaliação da qualidade de vida mais completo e mais utilizado em pesquisas científicas (REIS, 2008). O instrumento foi validado por um especialista na área e o Alpha de Cronbach foi de 0,86, resultado considerado alto para avaliar a consistência interna (REIS, 2008).

O instrumento mensura a QVT levando em consideração a vida pessoal, a saúde, o psicológico e a própria vida profissional, conforme definições a seguir:

- a) Físico/Saúde: Aborda todos os aspectos relacionados com a saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos colaboradores;
- b) Psicológico: Aborda todos os aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e autoestima dos colaboradores;
- c) Pessoal: Aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos colaboradores;
- d) Profissional: Aborda os aspectos organizacionais que podem influenciar a qualidade de vida dos colaboradores.

Para interpretação dos resultados utilizou-se os seguintes critérios: os índices compreendidos entre 0 e 22,5 são classificados como “muito insatisfatórios”, o mesmo intervalo de 22,5 é utilizado para classificar como “insatisfatório” os índices compreendidos entre 22,5 e 45. A classificação neutra, representado pelo índice 50, com 5 pontos de margem para frente e para trás (45 e 55), representam os índices que são insuficientes tanto para “insatisfatório” como para “satisfatório”, pois estão posicionados no centro da escala, sendo classificados assim, como neutros. A escala entre 55 e 77,5 representa os índices classificados como satisfatórios, significando um bom índice de QVT do (s) colaborador (es). A escala acima de 77,5 representa os índices considerados como “muito satisfatórios”. Colaboradores que atingirem esse último nível possuem uma excelente QVT.

No caso, da pesquisa apresentada, algumas questões do QWLQ – 78 não foram consideradas para o estudo e algumas como perfil pessoal e profissional foram incluídas, a fim de fazer uma análise coerente com o objetivo do presente trabalho. As questões foram agrupadas em quatro seções, conforme no apêndice 2, seguindo uma sequência lógica, sendo: na primeira seção, foi composta por perguntas de perfil pessoal dos participantes; o segundo grupo foi composto por questões de perfil profissional, sendo que nesse caso, apenas pessoas que estivessem trabalhando atualmente poderiam responder; a terceira sessão foi voltada para colaboradores que realizam *home office*; por último foram aplicadas questões do QWLQ-78 sobre qualidade de vida no trabalho. O questionário foi divulgado para os indivíduos através da internet (online) e via e-mail, utilizando o formulário do Google Drive, permitindo alcançar a amostra desejada.

Os dados foram analisados no software SPSS (Versão 18) por meio da estatística descritiva e do teste Qui Quadrado, teste adequado para verificar a associação entre dados nominais (Cooper e Schindler, 2011). Para a avaliação do nível de significância estatística dos resultados foi considerada uma probabilidade (p) <0,10, considerada aceitável para algumas situações administrativas (HAIR et al, 2005).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 ETAPA QUALITATIVA

As informações apresentadas a seguir foram coletadas por meio da entrevista realizada com o CEO da empresa SOU, Luiz Comar. Por meio dessa etapa, identificou-se que o principal objetivo da implantação do programa de *home office* dentro da organização estudada foi de garantir uma maior qualidade de vida no trabalho para seus funcionários, visando, principalmente, a comodidade quanto a locomoção, apesar da empresa ficar localizada em Santo André, e a maioria de seus funcionários residirem na região do ABCD.

A ideia de implantar o programa de *home office* para seus funcionários, surgiu em 2014 pelos próprios colaboradores, juntamente com a área de gestão. Entretanto, este só foi implantado de fato em 2015. Na época, a empresa SOU não teve dificuldades para a implantação do *home office*. Como os funcionários da SOU já utilizam notebooks para trabalhar, não foram necessários investimentos significativos para a implantação. Além disso, não houve nenhum tipo de capacitação específica para os funcionários, entretanto, a empresa realizou palestras para apresentar os principais benefícios da implantação do *home office* dentro

da organização, assim como, os desafios que poderiam ser enfrentados, tais como, concentração e foco necessário, e dedicação ao trabalho.

Normalmente, é necessário um recrutamento específico para determinar quais os funcionários que podem participar do programa de *home office* dentro de uma organização, uma vez que, conforme citado no referencial teórico, estes tipos de funcionários necessitam ter características específicas. Entretanto, na SOU não foi realizado recrutamento, afinal todos os funcionários podem participar do programa, desde que o gestor seja informado, assim como, os demais funcionários, informando-os através de um e-mail.

A comunicação é realizada através e-mails e Skype, quando necessário. “[...] a única cobrança feita pela empresa é que o trabalho seja entregue no prazo. Algumas pessoas têm mais facilidade de desenvolver suas atividades de casa, conseguem focar mais, ou porque moram sozinhas, ou porque o telefone não toca, ou até mesmo por não tem muita distração. A marcação de ponto é realizada pelo sistema da empresa, que fica na nuvem, então o apontamento pode ser realizado em qualquer lugar. Cada gerente acompanha a performance das pessoas da sua equipe”.

A maior expectativa referente a realização do *home office* dentro da organização foi de ganho na produtividade, uma vez que ela acredita que os colaboradores podem apresentar uma maior concentração e um foco maior nas atividades profissionais desenvolvidas, realizando-as em domicílio.

Na visão do entrevistado, a realização do *home office* garante uma maior satisfação da equipe. Já para os colaboradores, um dos maiores benefícios deste programa é a qualidade de vida para os colaboradores, afinal estes podem ter a comodidade de trabalhar de casa, reduzindo possíveis gastos com a refeição, além de que, evitar o transtorno do deslocamento de seu domicílio até o escritório da empresa e vice-versa. “[...] já para a empresa, os colaboradores se sentem mais satisfeitos em trabalhar na empresa, conversam com colegas sobre o programa e conseqüentemente possibilita de atração de talentos. ”

O programa, portanto, tem sido bem-sucedido e é avaliado através de comentários e *feedbacks* positivos. O intuito da SOU, assim como as demais empresas que implantam o *home office*, é ter uma relação direta com a qualidade de vida no trabalho.

4.2 ETAPA QUANTITATIVA

A amostra resultou em 237 respondentes que estão atualmente trabalhando, dos quais 55 realizam *home office*, ou seja 23,20%. Com esses dados foi possível realizar uma análise da relação entre qualidade de vida no trabalho e a realização do *home office* e as demais que não realizam. Com relação aos 55 respondentes que realizam *home office*, 47,3% são do sexo masculino e 52,7% do sexo feminino. A faixa etária que mais realiza *home office* atualmente está entre 25 a 34 anos (43,6%).

A maioria das pessoas que realizam *home office* (61,84%) trabalham em empresas de grande porte, ou seja, empresas que possuem mais de 100 colaboradores. Esse resultado é coerente com uma pesquisa realizada pela revista Exame, que mostrou que, no Brasil, 26% das empresas de grande porte ofereciam esse programa a uma parte dos funcionários, em busca de aumentar a produtividade e reduzir custos.

Identificou-se que a maioria dos respondentes realizam *home office* de 1 a 2 vezes por semana (54,5%) ou raramente (20,0%). De forma geral, a maioria dos respondentes apresentam nível satisfatório de Qualidade de Vida, seguido do resultado neutro. Com relação a essa variável, comparou-se pessoas que realizam *home office* e pessoas que não realizam, a fim de verificar se existem diferenças significantes. A amostra é composta por 76,8% de pessoas que não fazem *home office* e 23,2% de pessoas que realizam esse tipo de programa. Os resultados do teste Qui Quadrado demonstram que não existem diferenças estatisticamente significantes na Qualidade de Vida quando a pessoa realiza *home office* ($\chi^2=4,022$ e $p=0,259$). Conforme é possível observar na Tabela 1.

TABELA 1- RESULTADO DO NÍVEL DE QUALIDADE DE VIDA

Resultado	Geral	Realiza home office?	
		Não	Sim
Muito satisfatório	5,06%	58,3%	41,7%
Satisfatório	64,14%	78,9%	21,1%
Neutro	21,94%	78,8%	21,2%
Insatisfatório	8,86%	66,7%	33,3%
Muito insatisfatório	0,00%	0,0%	0,0%

Fonte: Dos autores.

Possivelmente, esse resultado pode estar relacionado ao fato de que existem vantagens e desvantagens para se realizar o *home office*, que são decorrentes da adequada seleção dos teletrabalhadores, além da necessidade de serem autodisciplinados. Desse modo, se esses

fatores não são levados em consideração, é possível que a prática não traga os resultados esperados. Diante disso, a fim de analisar a fundo o impacto do *home office* na qualidade de vida de um colaborador, buscou-se avaliar individualmente os domínios psicológico, profissional, pessoal e saúde.

Em relação ao domínio profissional, foram realizadas sete perguntas aos respondentes. A maioria dos respondentes apresenta resultado satisfatório com relação a esse domínio. De acordo com os resultados do teste Qui Quadrado não existem diferenças estatisticamente significantes no fator profissional quando a pessoa realiza *home office* ($\chi^2= 8,113$ e $p= 0,88$). Esse resultado se deve ao fato de que, independente das pessoas realizarem ou não *home office*, elas não apresentam um grau de “muita insatisfação” e a maioria dos questionados estão satisfeitos com a qualidade de vida em relação ao fator profissional. Conforme é possível observar na Tabela 2.

TABELA 2- RESULTADO DO DOMÍNIO PROFISSIONAL

Resultado	Geral	Realiza home office?	
		Não	Sim
Muito satisfatório	9,28%	54,5%	45,5%
Satisfatório	56,96%	79,3%	20,7%
Neutro	19,83%	80,9%	19,1%
Insatisfatório	12,66%	73,3%	26,7%
Muito insatisfatório	1,27%	100,0%	0,0%

Fonte: Dos autores.

Tendo em vista que a maioria dos respondentes que realizam *home office* estão muito satisfeitos ou simplesmente satisfeitos em relação a qualidade de vida no trabalho, pode-se considerar que alguns dos motivos prováveis para este resultado seria a maior concentração, foco e conseqüentemente um aumento na produtividade do colaborador, conforme citado na literatura. Já em relação aos colaboradores que não realizam o *home office*, a maioria está satisfeita ou não identificam muita diferença em relação a qualidade de vida no trabalho no domínio profissional, uma vez que os mesmos estão presentes na organização, e não tem maiores dificuldades, seja para possíveis acessos a informações, ou para plano de carreira, pelo fato de seu trabalho desenvolvido ser visualizado de perto, por superiores.

Quanto ao fator psicológico, o questionário possuía três questões relacionadas a esse domínio. A maioria dos respondentes apresenta nível satisfatório quanto ao domínio psicológico, no entanto, torna-se relevante destacar que aproximadamente 25% dos

respondentes apresentam resultado insatisfatório com relação a esse domínio. Os resultados do teste Qui Quadrado demonstram que não existem diferenças estatisticamente significantes no fator psicológico quando a pessoa realiza *home office* ($\chi^2= 6,170$ e $p= 0,187$). A maioria dos respondentes, independentemente se realizam ou não *home office*, estão satisfeitos com sua qualidade de vida em relação ao domínio psicológico, conforme é possível observar na Tabela 3.

TABELA 3- RESULTADO DO DOMÍNIO PSICOLÓGICO

Resultado	Geral	Realiza home office?	
		Não	Sim
Muito satisfatório	9,28%	77,3%	22,7%
Satisfatório	51,90%	79,7%	20,3%
Neutro	13,50%	65,6%	34,4%
Insatisfatório	24,89%	78,0%	22,0%
Muito insatisfatório	0,42%	0,0%	100,0%

Fonte: Dos autores.

Verifica-se que os funcionários que realizam *home office* podem apresentar, na maioria das vezes, uma maior satisfação, quando se trata do domínio psicológico, pois realizando seu trabalho em domicílio, podem evitar possíveis estresses devido o transtorno de deslocamento até a empresa, assim como, pressões diretas de superiores, entre outros fatores. Entretanto, também identificou um caso de muita insatisfação quanto a qualidade de vida no trabalho, assim como, um percentual de insatisfação, que provavelmente seja devido à falta de controle e organização, que leva o colaborador a perder a noção do tempo quando está realizando suas atividades profissionais em casa, querendo produzir e render cada vez mais ao longo do dia.

Para avaliar o domínio pessoal, no questionário foram utilizadas oito questões. A maioria dos respondentes apresentam resultados satisfatórios no domínio pessoal, sendo relevante destacar que quase 25% apresentam resultado muito satisfatório nesse domínio. Os resultados do teste Qui Quadrado demonstram que não existem diferenças estatisticamente significantes no fator pessoal em relação a uma pessoa que não realiza e a pessoa que realiza *home office* ($\chi^2= 3,711$ e $p= 0,294$).

A maioria dos questionados que realizam *home office*, encontram-se no nível de muito satisfatório e satisfatório, e uma explicação possível para este dado coletado pode ser por estes colaboradores estarem mais presentes com seus familiares, assim como, podem resolver problemas pessoais com mais facilidade.

Entretanto, os respondentes que não realizam *home office* também tiveram, em sua maioria, respostas satisfatórias quanto a qualidade de vida no trabalho, no âmbito pessoal, pois estes, provavelmente, não identificam maiores dificuldades em relação à aspectos pessoais, conforme é possível observar na Tabela 4.

TABELA 4- RESULTADO DO DOMÍNIO PESSOAL

Resultado	Geral	Realiza home office?	
		Não	Sim
Muito satisfatório	24,89%	74,6%	25,4%
Satisfatório	57,81%	78,8%	21,2%
Neutro	12,66%	80,0%	20,0%
Insatisfatório	4,64%	54,5%	45,5%
Muito insatisfatório	0,00%	0,0%	0,0%

Fonte: Dos autores.

Com a finalidade de avaliar o domínio saúde, foram utilizadas seis perguntas relacionadas a ele. Conforme é possível observar na Tabela 5, o domínio saúde é o domínio que apresenta o pior resultado dentre os quatro domínios avaliados, pois a maioria dos respondentes apresentam resultado neutro e um percentual elevado apresenta resultado insatisfatório.

TABELA 5- RESULTADO DO DOMÍNIO SAÚDE

Resultado	Geral	Realiza home office?	
		Não	Sim
Muito satisfatório	1,27%	33,3%	66,7%
Satisfatório	35,02%	74,7%	25,3%
Neutro	39,66%	76,6%	23,4%
Insatisfatório	22,78%	85,2%	14,8%
Muito insatisfatório	1,27%	33,3%	66,7%

Fonte: Dos autores

Foi justamente nesse fator que os resultados do teste Qui Quadrado demonstram que existem diferenças estatisticamente significantes quando a pessoa realiza *home office* ($\chi^2= 8,699$ e $p= 0,69$). Conforme é possível observar na Tabela 5, é possível identificar que a maioria dos insatisfeitos são pessoas que não realizam *home office* e que a maioria dos satisfeitos são pessoas que realizam *home office*. Esses resultados corroboram a literatura, que afirma que as pessoas que realizam *home office* normalmente conseguem dar uma atenção maior para cuidados relacionados à saúde quando estão trabalhando em casa. Desse modo, para que o nível de Qualidade de Vida relacionado a saúde melhore, torna-se relevante que as organizações implementem modelos flexíveis de trabalho, em especial o *home office*.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os resultados do estudo, foi possível identificar que a maioria dos indivíduos que realizam *home office* possuem entre 25 e 34 anos, trabalham em grandes organizações e trabalham em casa de 1 a 2 vezes por semana. Os resultados demonstram também, que apesar das empresas adotarem e estimularem o *home office* com o intuito de trazer benefícios a seus funcionários e até mesmo para a empresa, em relação a vários aspectos, como a mobilidade, flexibilidade em relação à horários, convívio familiar e redução de custos, conforme evidenciado pela literatura e pela entrevista realizada neste estudo, não existem diferenças significativas na qualidade de vida no trabalho em relação ao colaborador que realiza *home office* e o que não realiza. Eventualmente, esse resultado se deve pelo fato de que o profissional que realiza esse tipo de trabalho deve possuir algumas características específicas, tais como, autodisciplina, autocontrole, automotivação, pró-atividade, espírito empreendedor, capacidade de assumir riscos, iniciativa, critério próprio de tomar decisões, capacidade de organização, trabalhar com contato social reduzido, capacidade de equilibrar o trabalho com as responsabilidades domésticas, entre outras. Além disso, é importante que o teletrabalhador tenha um ambiente físico adequado para realizar as atividades em casa. E na maioria dos casos, as empresas não realizam uma seleção, ou até mesmo uma avaliação entre os funcionários para entender quem está apto ou não para realizar esse tipo de trabalho.

Mesmo não apresentado diferenças estatisticamente significante entre os indivíduos que realizam e que não realizam o *home office*, a maioria dos respondentes possuem nível satisfatório de Qualidade de Vida no Trabalho, no entanto, o domínio saúde é o que apresenta o pior resultado dentre os quatro domínios avaliados e foi justamente nesse fator que os resultados do estudo demonstram a existência de diferenças estatisticamente significantes quando a pessoa realiza *home office*, corroborando o literatura que afirma que as pessoas que realizam *home office* normalmente conseguem dar maior atenção para cuidados relacionados à saúde. Desse modo, para que o nível de Qualidade de Vida relacionado a saúde melhore, torna-se relevante que as organizações implementem modelos flexíveis de trabalho, em especial o *home office*.

Apesar de concluir que existem diferenças estatisticamente significantes somente no domínio saúde para os indivíduos que realizam e que não realiza *home office*, o estudo não teve como objetivo avaliar se existe melhora na qualidade de vida das pessoas que passam a realizar

home office, sendo interessante a realização de pesquisas para avaliar essa questão. Torna-se relevante ainda, como tema para estudos futuros, avaliar as diferenças na qualidade de vida entre os indivíduos que realizam outras modalidades de trabalho flexível.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, C. C. T. et al. Instrumentos de avaliação de qualidade de vida relacionada à saúde no Diabetes Melito. **Arq. Bras. Endocrinol Metab**, São Paulo, v. 52, n. 6, p. 931-939, 2008.
- ALVES, E. F. Qualidade de vida no trabalho: indicadores e instrumentos de medidas. **Diálogos & Saberes**, Mandaguari, v. 6, n. 1, 77-87, 2010.
- BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 2, n. 4, p. 106-207, dez. 2002.
- BRIK, M. S.; BRIK, A. **Trabalho portátil**: produtividade, economia e qualidade de vida no home Office das empresas. Curitiba: Edição do autor, 2013.
- CACCIAMALI, M. C.; BRITTO, A. A flexibilização restrita e descentralizada, das relações de trabalho no Brasil. **Revista da ABET**, v. 2, n. 2, 2002.
- CARNEIRO, T. L.; FERREIRA, M. C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT)**, Florianópolis, v.7, n.1, p.131- 158, jan./jun., 2007.
- BARREIRINHAS, A. L.; CARVALHO, R. M. V. Teletrabalho: o trabalho na era digital. **E-Gov**. 2011. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/teletrabalho-o-trabalho-na-era-digital>>. Acesso em: 27 de fevereiro de 2017.
- CHAHAD, J. P. Z. Emprego flexível e mercado de trabalho no Brasil. **Revista da ABET**, v. 2, n. 2, p. 37-70, 2002.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- _____. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 10. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.
- FERREIRA, L. N. **Utilidades, Qalys e medição da qualidade de vida**. 2000. 49 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Economia da Saúde)-Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2000.
- FIGUEIREDO, S. P. E. **A importância do teletrabalho nas organizações**. Florianópolis, 2008.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- FUSCO, P. A. J; LIMA, U. F.; RIÇA, R. A tecnologia transforma o teletrabalho domiciliar em diferencial de competitividade. In. ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 13, 2003, Ouro Preto, MG. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ABEPRO, 2003. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2003_tr0113_0760.pdf>.

GARCIA JUNIOR, B. **Teletrabalho domiciliar e a qualidade de vida no trabalho**. 2003. 98 f. Trabalho de conclusão de curso (Estágio apresentada à disciplina Estágio Supervisionado - CAD 5236)-Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

GUEDERT, L. G.; DOMINGUES, C. M. E. Teletrabalho em empresas desenvolvedoras de software: Um estudo Multicaso. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO, 3, 2006. **Anais eletrônicos...** [S. l.]: CONVIBRA, 2006. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/2006/artigos/76_pdf.pdf>.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LENUZZA, L. M. E. **Teletrabalho**: a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho. Caxias do Sul, 2014.

LUNA, R. A. Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**, v. 3, n. 1, p. 1-12, jul. 2014.

MARTINEZ, M. M.; LATORRE, M. R. D. O. Saúde e capacidade para o trabalho em trabalhadores de área administrativa. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 40, n. 5, p. 851-858, 2006.

MELLO, A. **Teletrabalho**: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997

NOHARA, J. J. et al. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **RAI - Revista de Administração e Inovação**, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. D. C. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organização & Sociedade**, São Paulo, v. 12, n.3 3, p. 39-49, abr./jun. 2005

SARTOR, V. V. B.; RIZZATTI, G. O home office e a criatividade. **Revista de Ciências da Administração**, v. 3, n. 5, p. 57, 2001.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P. Qualidade de vida no trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 330-337, 2008.

SILVA, R. R. Home officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, v. 1, n. 1, p. 85-94, 2009.

SUMARIVA, A.; OURIQUES, M. A. **Qualidade de vida ocupacional dos profissionais de educação física que atuam nas academias de Blumenau SC nas modalidades de musculação e ginástica**. Blumenau, 2010.

VASCONCELOS, A. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, jan./mar. 2001.