

## IMPACTO DO TRABALHO REMOTO NA QUALIDADE DE VIDA DOS TRABALHADORES BRASILEIROS

Dara Chesini Mariani<sup>1</sup>, Alice Munz Fernandes<sup>2</sup>,  
Fernando Elemar Vicente dos Anjos<sup>3</sup>, Rodrigo Dullius<sup>4</sup>

**Resumo:** A pandemia ocasionada pelo Covid-19 impulsionou transformações nas dinâmicas laborais já iniciadas pelo advento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Nesse sentido, o trabalho remoto figura como um fenômeno emergente e que vem causando novas preocupações relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho. Ante a esse panorama, a pesquisa realizada teve como objetivo identificar os impactos do trabalho remoto na Qualidade de Vida dos trabalhadores brasileiros. Para tanto, empregou-se uma pesquisa quantitativa e descritiva operacionalizada por meio de uma *survey* com corte transversal. A amostra analisada foi composta por 107 indivíduos que trabalham remotamente. Para a análise dos dados, empregou-se estatística descritiva e o teste de Qui-quadrado de Pearson. Os resultados obtidos demonstraram que a maioria dos respondentes trabalha remotamente desde um a três anos atrás e frequentam semanalmente a empresa de maneira presencial. Também constatou-se que a quantidade de pessoas que residem com o trabalhador remoto não possui associação com a qualidade do tempo destinado à família. E, de igual forma, não está relacionada com a percepção de que o convívio familiar impacta na qualidade

- 
- 1 Tecnóloga em Processos Gerenciais pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Caxias do Sul. E-mail: [marianidara5@gmail.com](mailto:marianidara5@gmail.com)
  - 2 Doutora em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Mestra e Bacharela em Administração pela Universidade de Caxias do Sul. Docente da Universidade Federal do Pampa, Campus Dom Pedrito. E-mail: [alicemunz@gmail.com](mailto:alicemunz@gmail.com)
  - 3 Doutor e Mestre em Engenharia de Produção e Sistemas pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos e Bacharel em Engenharia de Produção pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Docente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Caxias do Sul. E-mail: [fernando.anjos@caxias.ifrs.edu.br](mailto:fernando.anjos@caxias.ifrs.edu.br)
  - 4 Doutor em Educação pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Bacharel em Ciências Contábeis e em Administração pelo Centro Universitário Univates. Docente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Caxias do Sul. E-mail: [rodrigo.dullius@caxias.ifrs.edu.br](mailto:rodrigo.dullius@caxias.ifrs.edu.br)

do trabalho desempenhado. Os resultados indicaram ainda que os respondentes percebem que o seu tempo de lazer é melhor aproveitado por causa do trabalho remoto. De maneira geral, o estudo coopera para o melhor entendimento da percepção dos trabalhadores remotos acerca da qualidade de vida laboral, agregando à literatura pertinente ao gerenciamento de pessoas nos ambientes contemporâneos de trabalho.

**Palavras-chave:** Trabalho Remoto. Qualidade de Vida no Trabalho. Satisfação no Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

O termo “trabalho” têm sua origem no latim “*tripalium*”, cuja utilização correspondia a intitulação de instrumento de tortura (Ribeiro; Léda, 2004). Esta concepção mudou durante o período Renascentista, momento histórico em que o homem passa a ser visto como um ser livre, cujas vontades e razões determinavam sua atividade, culminando na valorização do trabalho. “O trabalho passou a ser a verdadeira essência humana [...] Ele aproximou o homem de Deus, pois representou o progresso, a civilização” (Gomes; Ottoni, 2014, p. 12).

A partir da Revolução Industrial os trabalhadores começaram a ser amparados por leis “motivadas pela necessidade de coibir os abusos contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos menores e das mulheres” (Nascimento, 2018, p. 52). Posteriormente, durante a Era Vargas, o Brasil consagrou um marco na história dos direitos trabalhistas: a primeira legislação trabalhista brasileira. Este mecanismo legal assegura aos trabalhadores direitos básicos, tais como salário mínimo, liberdade sindical, férias e uma jornada de trabalho diário (Alves, 2022).

Conquanto, na contemporaneidade, existem múltiplas mudanças acerca da maneira como os trabalhos vêm sendo executados, sobretudo devido ao advento tecnológico (Paschoal, 2022; Raichelis, 2022). Ademais, a inserção e a difusão de novas tecnologias proporcionam transformações nos padrões de comportamento social em suas distintas interfaces, modelando e redesenhando a vida em sociedade (Leite, 2021).

Logo, devido aos avanços cada vez mais dinâmicos das tecnologias de comunicação, emerge a necessidade de mudança na modalidade de trabalho, dentre as quais destaca-se o trabalho remoto (Barbosa Filho; Veloso; Peruchetti, 2022). Este é definido como sendo o trabalho “realizado à distância e por meio do uso das novas tecnologias de comunicação”, podendo ser “exercido no interior de um escritório desde que contemple a condição de estar mediado por meios eletrônicos” (Nogueira; Patini, 2012, p. 125).

Em 2020, a pandemia do Covid-19 impulsionou a implementação e o uso do trabalho remoto. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), no mesmo ano, cerca de 98% dos municípios brasileiros aderiram ao isolamento social, principal medida para a prevenção da contaminação do

vírus. A partir disso, o trabalho remoto tornou-se mundialmente conhecido e adotado (OIT, 2020).

Todavia, Pacini, Tobler e Bittencourt (2023) ressaltam que mesmo antes da pandemia, cerca de 7% das empresas brasileiras tinham cargos exercidos por meio do trabalho remoto. Além disso, os autores apontam que durante a pandemia esta proporção chegou a 58% e, em 2023, 33% das empresas ainda seguiam com contratos em trabalho remoto no país.

Diante deste cenário de mudança repentina na forma de trabalhar, indaga-se acerca dos impactos em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tanto positivas quanto negativas (Lemos, 2022). Nesse sentido, Santos (2021, p. 10) reverbera que “num curto espaço de tempo, os trabalhadores transformaram as suas residências em locais de trabalho, dividindo-o com os seus familiares, modificando toda a filosofia e rotinas de trabalho praticadas até então”.

Ante a esse panorama, a pesquisa realizada teve como objetivo identificar os impactos do trabalho remoto na Qualidade de Vida dos trabalhadores brasileiros. A justificativa desse estudo deve-se pelas transformações oriundas do trabalho remoto, tornando a casa – que antes era um local de repouso e privacidade – agora também um ambiente de trabalho (Baade *et al.*, 2020). Como consequência, emerge uma miríade de novos desafios profissionais e familiares (Paiva, 2022).

## 2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A revisão bibliográfica apresenta aspectos teóricos e conceituais que subsidiaram o estudo realizado. Desse modo, discorre sobre o trabalho remoto e a Qualidade de Vida no Trabalho, evidenciando suas características e demais elementos pertinentes.

### 2.1 Trabalho remoto

Há uma variedade de interpretações conceituais sobre a definição de trabalho remoto (Bernardo; Maia; Bridi, 2020). Diante disso, para embasar devidamente o estudo realizado adotou-se o entendimento defendido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2023, s.p) em relação à tal categoria laboral, sob a justificativa de que a principal função do referido órgão consiste em “uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira”.

O TST (2020) define o trabalho remoto como a forma de trabalhar em que são realizadas as atividades profissionais laborais a distância, fora do ambiente de trabalho, com o auxílio da tecnologia para estes fins e também para se comunicar com colegas. Em sua definição, também evidencia que “o trabalho remoto engloba tanto o teletrabalho como o *home office*” (Ornelas, 2021, s.p).

Assim, de maneira específica, tem-se que a modalidade de teletrabalho está amparada pelo Artigo nº 75 (A ao E) da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que versa, principalmente, sobre a importância de acordar os detalhes das condições do trabalho a ser realizado no momento do contrato ou por meio de aditivos contratuais (Brasil, 2017).

A legislação vigente abrange os principais pontos a respeito dos direitos e deveres das partes envolvidas. Nesse sentido, salienta-se o descrito no Art. 75-E que institui como dever do empregador fornecer todas as instruções necessárias para que o empregado desempenhe da melhor forma sua função. Este mesmo artigo dispõe como dever do empregado a assinatura de um termo em que este se compromete a seguir todas as instruções do empregador (Brasil, 2017).

A origem do trabalho remoto como é descrito em sua definição deu-se nos anos 1970 quando Jack Nilles, revoltado com os engarrafamentos no trânsito para chegar ao trabalho, teve a ideia de mudar o sistema tão comumente conhecido: ao invés de o trabalhador ir até o trabalho, por que o trabalhador não poderia trabalhar de onde estivesse? Inicialmente, sua ideia não foi levada a sério. Porém, anos depois, ele teve a oportunidade de realizar um projeto piloto que foi bem-sucedido e logo passou a ser implantado em diversas empresas (Rodrigues, 2011).

O trabalho remoto, como as demais formas de trabalho, oportuniza inúmeras vantagens e desvantagens tanto para o empregador quanto para o trabalhador. Isso porque questões concernentes à estrutura disponibilizada pela empresa, às rotinas a serem desempenhadas e à natureza das atividades influenciam nas tipologias e dinâmicas laborais (Gatti *et al.*, 2018).

Conquanto, as vantagens do trabalho remoto para o empregador concernem principalmente a “redução de custos com estrutura física, eficiência organizacional e maior produtividade” (Rodrigues, 2011, p. 74). Por outro lado, a referida modalidade de trabalho implica em desvantagens relacionadas a dificuldade em monitorar e garantir a presença dos colaboradores no local de trabalho, bem como a incidência de gastos com a sua capacitação (Lemos, 2022).

Não obstante, as principais vantagens ao trabalhador que exerce esse tipo de trabalho contemplam a minimização ou eliminação do tempo de deslocamento (Lemos, 2022) e a flexibilidade nos horários, o que possibilita a conciliação entre atividades pessoais e profissionais (Farias; Henriques; Porto, 2012). Já as suas principais desvantagens dizem respeito ao isolamento social (Rodrigues, 2011) e a maior dificuldade em se obter uma promoção de carreira (Glass; Noonan, 2016; Silvia; Horta, 2022).

A pandemia do Covid-19 contribuiu para o aumento no número de pessoas que passaram a exercer suas atividades profissionais na modalidade de trabalho remoto. Todavia, isto se deu de maneira abrupta, fazendo com que as rotinas fossem repentinamente modificadas, sem um preparo prévio

para a adesão à nova forma de trabalho (Barbosa, 2020). Logo, verifica-se a necessidade de explorar como o trabalho remoto pode impactar na Qualidade de Vida do trabalhador.

## 2.2 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Em meados de 1930 surge a Teoria das Relações Humanas que “contribuiu para que a Administração deixasse de focar apenas na realização de tarefas e se tornasse mais humanizada, passando a considerar também a necessidade social dos trabalhadores” (Da Silva *et al.*, 2022, p. 03). Nesse sentido, emerge a preocupação com as condições de trabalho e com a motivação dos colaboradores (Gomes; Gomes, 2011), de modo que o suporte social e organizacional ao bem-estar dos indivíduos que integram a organização tornou-se latente (Estivalet *et al.*, 2016).

Com a mudança na forma de analisar o ambiente de trabalho, em 1950 o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se consolida. Isso ocorreu quando Eric Trist e um grupo de pesquisadores direcionaram o foco de seus estudos para as relações existentes entre o indivíduo, o trabalho e a organização (Sousa; Silva, 2019). Tais investigações culminaram na percepção de que as tarefas dos trabalhadores deveriam ser reestruturadas a fim de organizar o trabalho e minimizar a dificuldade em executá-lo (Dal Forno; Finger, 2015).

Segundo Chiavenato (2014), a QVT está vinculada às vivências no trabalho, tais como liberdade e autonomia na tomada de decisão, ambiente favorável, segurança no emprego, carga horária adequada e tarefas significativas e agradáveis. Ou seja, refere-se a promoção do bem-estar ao colaborador em função de suas atividades laborais e de seu ambiente de trabalho (Farsen *et al.*, 2018)

De acordo com o proposto por Walton (1973), os estudos sobre a QVT englobam aspectos físicos, socioeconômicos e psicológicos com ênfase na reestruturação de tarefas, dentre os quais destacam-se as seguintes: (i) aprimorar a autonomia no trabalho e definir sistemas de compensação que valorizem o trabalho de forma justa; (ii) incluir os colaboradores nas decisões que lhe afetam diretamente, e; (iii) adaptar o ambiente de trabalho às necessidades individuais dos colaboradores e fomentar a satisfação com o trabalho.

Ademais, ainda que a Qualidade de Vida (QV) e a QVT sejam distintas entre si, se relacionam e se influenciam mutuamente. Desta forma, descontentamentos no trabalho podem acarretar complicações no ambiente familiar e demais esferas da vida, sendo que o inverso também ocorre (Dal Forno; Finger, 2015). Outro aspecto a ser destacado diz respeito ao fato de que a QV é influenciada pelos fatores que compõem o meio no qual o indivíduo está inserido, o que inclui o seu trabalho e consequências decorrentes deste (Gomes *et al.*, 2017).

Por conseguinte, “a qualidade do produto ou serviço ofertado tem relação direta com a qualidade de vida no trabalho do servidor, bem como a produtividade e competitividade da empresa” (Barbosa, 2020, p. 35). Contudo, em um cenário de intensificação do trabalho remoto, questões relacionadas à QVT nesta modalidade laboral ganham destaque e despertam preocupações (Costa, 2021).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa realizada classifica-se como quantitativa em relação à abordagem do problema. De acordo com Richardson (1999), este tipo de investigação caracteriza-se pela quantificação tanto na coleta quanto na análise dos dados. Para tanto, empregam-se técnicas analíticas pautadas em procedimentos estatísticos que possibilitam a generalização dos resultados obtidos (Lakatos; Marconi, 2011).

No que diz respeito à finalidade, trata-se de uma investigação descritiva, pois objetiva descrever determinada realidade estudada tendo em vista suas características (Zanella, 2011). Segundo Raupp e Beuren (2006, p. 81), “a pesquisa descritiva configura-se como um estudo intermediário entre a pesquisa exploratória e a explicativa, ou seja, não é tão preliminar como a primeira nem tão aprofundada como a segunda”.

O procedimento técnico utilizado para a operacionalização do estudo consistiu em uma *survey* com corte transversal. Isto é, os dados foram coletados diretamente junto a determinado grupo com vistas a identificar aspectos relacionados a suas características, opiniões e comportamentos (Freitas *et al.*, 2000; Gil, 2017) em um único momento no tempo (Zangirolami-Raimundo; Echeimberg; Leone, 2018).

O instrumento de coleta de dados utilizado correspondeu a um questionário adaptado de Barbosa (2020), composto por 22 questões divididas em três blocos, quais sejam: Qualidade de Vida e condições de trabalho, nível de satisfação laboral e características sociodemográficas do respondente. Para assegurar a qualidade do instrumento, este foi validado por três especialistas e verificado por meio de pré-teste.

Além disso, procedeu-se com a análise da consistência interna do questionário por meio do Alpha de Crombach ( $\alpha$ ), que consiste no principal indicador de confiabilidade de um instrumento de coleta de dados quantitativos – sendo que quanto mais próximo de 1 melhor (Hair Júnior *et al.*, 2009). O conjunto de dados obtidos originou um Alpha de Crombach de 0,623, denotando a adequação do questionário (Malhotra; Birks; Wills, 2012).

O processo de amostragem foi não-probabilístico por conveniência, cujos critérios para participar da pesquisa consistiam unicamente em residir no Brasil e trabalhar remotamente. Desse modo, o questionário foi disponibilizado por meio de um formulário eletrônico proveniente da Plataforma *Google Forms*

junto às redes sociais e grupos de contato dos pesquisadores. Salienta-se que os dados foram coletados entre os dias 02 e 24 de outubro de 2023, totalizando 107 respondentes válidos.

Para a análise dos dados aplicou-se estatística descritiva através de verificação de frequência (relativa e absoluta), de medidas de tendência central e de variabilidade, bem como de tabelas de referência cruzadas (*cross-tabs*). Também foi utilizado o teste de Qui-quadrado de Pearson para identificar a existência de associações entre pares de variáveis (Hair Júnior *et al.*, 2009). Para facilitar a organização dos dados e a realização das análises foi utilizado o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 22.0. Os resultados obtidos foram apresentados por meio de representações gráficas e tabelas. Posteriormente foram discutidos com achados provenientes de outras pesquisas.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A referida seção apresenta os resultados obtidos pela aplicação do instrumento de coleta de dados. Estes são contrastados à embasamentos teóricos e à achados advindos de outros estudos a fim de explorar suas conexões. Para tanto, está dividida em três partes em observância ao questionário aplicado, quais sejam: caracterização sociodemográfica dos respondentes; Qualidade de Vida e condições de trabalho, e; nível de satisfação laboral.

### 4.1 Caracterização sociodemográfica dos respondentes

Analisando inicialmente as variáveis que identificam o perfil do respondente, os resultados obtidos evidenciam que a maioria (57,9%) é pertencente ao gênero masculino, enquanto 42,1% se identificam com o gênero feminino. Quanto à faixa etária, mais de um terço (34,6%) possuem entre 25 e 35 anos, ao passo que 31,8% afirmaram ter entre 35 e 45 anos. Já 16,8% têm idade entre 18 e 25 anos, 15% possuem mais de 45 anos e 1,9% afirmaram ter menos de 18 anos.

Em relação à escolaridade, 59,8% alegaram possuir ensino superior completo, enquanto 22,4% afirmaram estar cursando (ou ter interrompido) o ensino superior. Ainda, há 11,2% que cursaram MBA ou especialização, 2,8% cuja escolaridade máxima corresponde ao ensino médio completo e 1,9% afirmaram estar cursando (ou ter interrompido) este nível de ensino. Por fim, 0,9% relataram ter concluído o mestrado. Em estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre teletrabalho observou-se a mesma tendência, pois 58,2% dos respondentes afirmaram que possuem o ensino superior completo ou pós-graduação, enquanto 34,4% limitaram-se ao ensino médio completo ou ensino superior incompleto (Goes; Martins; Alves, 2023).

No que diz respeito aos Estados brasileiros em que os participantes da pesquisa residem, constatou-se a participação do Amazonas, Bahia, Ceará,

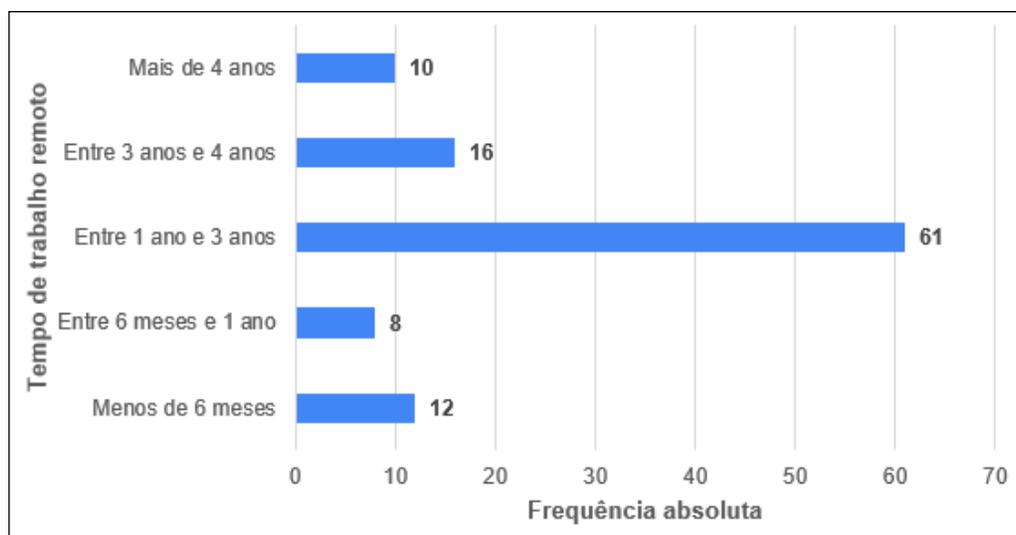
Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Rondônia, Santa Catarina e São Paulo. Os respondentes são de 32 municípios diferentes, havendo a predominância (61,67%) de Caxias do Sul/RS, seguida por São Paulo/SP (5,6%). Tais achados estão em consonância com o que foi apontado pelo IPEA sobre o promissor potencial das Regiões Sudeste e Sul quanto à adesão e manutenção do trabalho remoto (Goes; Martins; Alves, 2023).

Quando questionados sobre com quantas pessoas residem, a maioria dos respondentes (38,3%) afirmaram que moram com somente um indivíduo, enquanto que 29,0% dividem o imóvel com outras duas pessoas. Há ainda 16,8% que relataram morar com mais três indivíduos, 7,5% que residem com quatro ou mais pessoas e somente 8,4% que moram sozinhos. Este panorama destoa daquele proveniente do último levantamento oficial no qual a média nacional de moradores em domicílios ocupados era de 3,31 pessoas (IBGE, 2010).

No que compete ao ramo de atuação da empresa em que os respondentes trabalham, observa-se a prevalência do ramo de tecnologia (58,9%), seguido pelo segmento de serviços (17,8%) e comércio (16,9%). Outros ramos responderam pela ocupação de 6,4% dos indivíduos que compuseram a amostra investigada.

Segundo Ana Paula Prado, *Chief Executive Officer* (CEO) no *Infojobs*, a tendência é de que haja um número mais elevado de oportunidades de trabalho remoto na área da tecnologia, pois esta possui mais atividades que podem ser realizadas remotamente com facilidade (Serrano, 2023). Além disso, os respondentes também foram questionados sobre o tempo em que trabalham de forma remota, cuja distribuição absoluta é apresentada na Figura 1.

Figura 1 - Distribuição absoluta dos respondentes por tempo de trabalho remoto



Fonte: resultados da pesquisa.

Os resultados evidenciaram que a maioria dos respondentes passou a trabalhar remotamente entre um e três anos (57%) atrás. Este achado vai ao encontro das descobertas do IBGE, que indicou que em 2018, 3,8 milhões de brasileiros estavam engajados no trabalho remoto enquanto que em 2020 esse número aumentou significativamente, totalizando 7,9 milhões de pessoas (Romero, 2022).

Quando analisados os dados conjuntamente por meio de *cross-tabs*, constatou-se que na amostra investigada, o perfil predominante de trabalhador remoto é formado por indivíduos que tem entre 25 e 35 anos e adotam tal meio laboral há um período compreendido entre um e três anos (21,5%). Posteriormente, tem-se pessoas com idade entre 35 e 45 anos e que trabalham remotamente há mais de um ano e menos de três anos (15%). Entre o grupo de respondentes que trabalha de modo remoto há mais de quatro anos e aqueles que o fazem entre três e quatro anos tem-se indivíduos com idade entre 35 e 45 anos, representando 50% e 43,8% dos integrantes desta faixa etária, respectivamente.

Entretanto, apesar da intensificação da adesão ao trabalho remoto, reconhece-se a importância das interações presenciais. Portanto, geralmente, as organizações operam com dinâmicas laborais de maneira bimodal, intercalando trabalho remoto com momentos de presencialidade. O intuito consiste em obter um equilíbrio apropriado levando em consideração tanto as necessidades das pessoas quanto as do próprio negócio (Gallego, 2019).

Nesse sentido, os respondentes foram indagados acerca da frequência com que trabalham presencialmente. Os resultados obtidos demonstraram que 61,7% dos indivíduos trabalham de maneira presencial semanalmente, enquanto que 12,1% o fazem a cada quinze dias e 1,9% mensalmente. Entretanto, 19,6% dos participantes da pesquisa afirmaram que comparecem fisicamente na empresa somente quando solicitado e 4,7% limitam suas atividades laborais unicamente ao meio remoto.

## **4.2 Qualidade de vida e condições de trabalho**

A segunda seção do instrumento de coleta de dados aborda questões relacionadas à qualidade de vida e condições de trabalho. Para tanto, as variáveis foram dispostas na forma de afirmações a partir das quais os respondentes deveriam indicar seu grau de concordância/discordância em uma escala likert de cinco pontos. Assim, a Tabela 1 apresenta a estatística descritiva obtida para o referido conjunto de variáveis.

Tabela 1 - Estatística descritiva

Variável	Média	Desvio padrão
Disponho dos equipamentos e materiais necessários para a realização das atividades de trabalho	4,50	0,678
Possuo facilidade no uso das tecnologias de informação e comunicação, como: e-mail; navegar na web, videoconferências, etc.	4,78	0,419
Recebi treinamento adequado para executar minhas funções remotamente	3,99	0,986
A jornada de trabalho (tempo em que o funcionário fica à disposição do empregador) é adequada para a realização das minhas atividades	4,04	0,999
Sempre inicio e termino a jornada de trabalho nos mesmos horários	3,32	1,263
Consigo manter o foco no desempenho de minhas atividades	4,16	0,803
Quando tenho dúvidas, sou acolhido(a) por colegas ou gestores	4,19	0,837
O trabalho remoto afeta positivamente a qualidade do tempo que passo com minha família	4,43	0,912
O convívio familiar afeta a qualidade do trabalho que desempenho	2,95	1,334
O convívio familiar afeta negativamente a qualidade do trabalho que desempenho	1,85	0,867
Percebo que, devido ao trabalho remoto, meu tempo de lazer é aproveitado de melhor forma	4,58	0,630
O trabalho remoto dificulta a interação com a equipe e, conseqüentemente, diminui as chances de crescimento profissional	2,41	1,165

Fonte: resultados da pesquisa.

Como interpretação da tabela deve-se considerar na coluna intitulada como “variável” as afirmações a serem opinadas pelos participantes, enquanto que a média foi obtida tendo em vista os pontos da escala likert – sendo que a categoria “concordo totalmente” maximiza a pontuação, enquanto que “discordo totalmente” afeta-a negativamente. Tem-se ainda o desvio padrão que contempla a heterogeneidade das respostas obtidas, sendo que quanto menor mais homogêneas foram as percepções dos respondentes.

Os resultados demonstram que as questões que denotam maior nível de concordância correspondem àquelas que abordam o trabalho remoto de forma positiva e de fácil trato para suas rotinas. Nesse sentido, evidencia-

se que as duas primeiras variáveis que versam sobre aspectos tecnológicos inerentes ao trabalho remoto – “disponho dos equipamentos e materiais necessários para a realização das atividades de trabalho” e “posso facilidade no uso das tecnologias de informação e comunicação, como: e-mail; navegar na web, videoconferências, etc.” – obtiveram 100% e 95,3% de concordância dos respondentes, respectivamente.

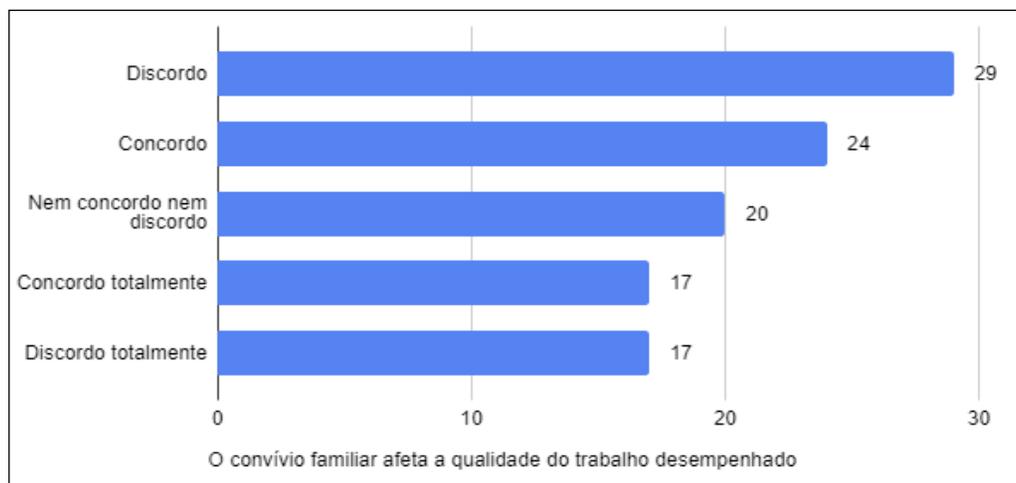
Nesse sentido, enfatiza-se que dominar tecnologias da informação e comunicação é essencial para o adequado desempenho do trabalho remoto. De igual maneira, essa modalidade laboral ocasiona novos desafios aos gestores de pessoas, que precisam coordenar e controlar atividades de maneira remota – o que exige diferentes competências e condições de relações de trabalho no que tange ao recrutamento, seleção, motivação e avaliação de desempenho dos colaboradores (Nogueira; Patini, 2012).

Destacando-se positivamente tem-se ainda as afirmações que remetem a percepção de que o trabalho remoto contribui para que o tempo de lazer seja aproveitado de melhor forma, correspondendo a 88,8% de concordância. A percepção quanto a influência positiva do trabalho remoto na qualidade do tempo dedicado à família também foi evidenciada, obtendo 90,6% de concordantes.

Esses achados coadunam com o que foi verificado por Barros e Silva (2010). Os autores enfatizam que dentre as principais vantagens do trabalho remoto constatadas em sua pesquisa tem-se “a flexibilidade para gerir o próprio tempo e o sentimento de maior qualidade de vida, principalmente, quando essa qualidade de vida inclui a melhoria das relações em família” (p. 16).

Ademais, tendo em vista que o maior desvio padrão refere-se a variável que versa sobre a percepção de que o convívio familiar afeta a qualidade do trabalho desempenhado, a Figura 2 apresenta a distribuição absoluta das respostas elencadas em cada categoria.

Figura 2 - Distribuição absoluta dos respondentes por nível de concordância quanto a influência do convívio familiar na qualidade do trabalho remoto



Fonte: resultados da pesquisa.

Quando explorado de que maneira o convívio familiar influencia na qualidade do trabalho remoto realizado, a maioria discorda que seja de forma negativa (84,10%). Seguindo com os destaques de menor pontuação (afirmações reversas) é válido ponderar que a maioria dos respondentes (57%) não acreditam que o trabalho remoto dificulte a interação com a equipe e diminua as chances de crescimento profissional. Sobre tais aspectos, Alves e Guimarães (2020) salientam que o trabalho remoto ao mesmo tempo em que melhora a qualidade de vida das pessoas, pode ser gerenciado com vistas a proporcionar o desenvolvimento psicossocial e organizacional mediante a produção coletiva de novos modos laborais.

Por conseguinte, empregou-se análise estatística multivariada por meio do teste Qui-quadrado de Pearson, cujo objetivo consiste em analisar duas variáveis a fim de identificar se existe associação entre elas (Hair Júnior *et al.*, 2009). Assim, buscou-se verificar se o número de pessoas que residem com os respondentes tem associação com as seguintes variáveis: percepção de que o trabalho remoto afeta positivamente a qualidade do tempo que compartilham com a família, e; influência do convívio familiar na qualidade do trabalho. A Tabela 2 apresenta esta sequência de testes Qui-quadrado.

Tabela 2 – Teste de Qui-quadrado de Pearson

Variáveis		Qui-quadrado	Significância
Quantidade de pessoas que residem com o respondente	Qualidade do tempo com a família	12,882	0,681
	Influência do convívio familiar na qualidade do trabalho	9,139	0,908

Fonte: resultados da pesquisa.

Os dados obtidos não demonstram associação entre as variáveis considerando um nível de significância de 5% ( $p \leq 0,05$ ). Assim, diferentemente do que se supunha, constata-se que a quantidade de pessoas que residem na casa não possui associação com a qualidade do tempo destinado à família em função do trabalho remoto. E, de igual forma, não está relacionada com a percepção de que o convívio familiar impacta na qualidade do trabalho desempenhado.

#### 4.3 Nível de satisfação laboral

Por fim, têm-se questões relacionadas ao nível de satisfação dos respondentes. Estas contemplam duas perspectivas, quais sejam: satisfação em trabalhar remotamente e percepção acerca do quão satisfatório é o trabalho executado. Para a primeira variável a média obtida correspondeu a 4,57 e o desvio padrão a 0,630, enquanto que para a segunda afirmação a média amostral foi de 4,29, com variabilidade de 0,727.

Portanto, os respondentes declaram estar satisfeitos principalmente em trabalhar remotamente, mas também com a função exercida. É importante evidenciar que 94,4% dos participantes da pesquisa concordam que se sentem satisfeitos em trabalhar de maneira remota. Este achado apresenta indícios de que a QVT está sendo atingida visto que esta representa a intensidade com que os colaboradores são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais pelo trabalho na organização e se sentirem satisfeitos e felizes (Chiavenato, 2014).

### 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo foi efetivado com o propósito de explorar o ponto de vista dos trabalhadores que se encontram na modalidade de trabalho remoto devido ao significativo número de adeptos atualmente. Nesse sentido, reverbera-se que as mudanças no ambiente de trabalho derivam de transformações tecnológicas acentuadas, o que tende a provocar modificações nas relações trabalhistas e nos fatores concernentes a Qualidade de Vida laboral.

Os resultados obtidos sugerem que as pessoas estão cada vez mais habituadas e satisfeitas com o trabalho remoto, evidenciando seus pontos

positivos em detrimento à aspectos desfavoráveis, tais como disponibilidade de mais tempo para executar tarefas domésticas, atividades de lazer e de convívio com a família. A economia de recursos financeiros – menos gastos com deslocamentos e refeições, por exemplo – maior autonomia e flexibilidade para realizar o trabalho também despontam como pontos favoráveis à esta modalidade de trabalho.

Assim, a pesquisa realizada coopera para o melhor entendimento da percepção dos trabalhadores remotos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho. Logo, pode auxiliar colaboradores e organizações no processo decisório concernente as potenciais transformações nas dinâmicas laborais. Também reverbera-se que o estudo agrega à literatura pertinente sobretudo no âmbito do gerenciamento de pessoas nos ambientes contemporâneos de trabalho.

Contudo, reconhecem-se as limitações da pesquisa no que corresponde a não exploração de outras importantes variáveis relacionadas à QVT e suas interfaces, tais como saúde mental, ergonomia e percepções financeiras. Assim, para investigações futuras recomenda-se que aspectos relacionados a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional sejam analisados, comparando trabalhadores que exercem suas atividades de maneira convencional e aqueles que o fazem remotamente. Também sugere-se que questões concernentes à inteligência emocional no âmbito do trabalho remoto sejam ponderadas.

## REFERÊNCIAS

ALVES, A. **Direitos trabalhistas: história, políticas e reformas: Redução de direitos no Brasil e no mundo gera pobreza.** Ouro Preto: Universidade Federal de Ouro Preto, 15 jun. 2022. Disponível em: <<https://ufop.br/noticias/em-discussao/direitos-trabalhistas-historia-politicas-e-reforma> s#:~:text=No%20Brasil%2C%20a%20primeira%20legisla%C3%A7%C3%A3o,di%C3%A1rias%2C%20f%C3%A9rias%20e%20liberdade%20sindical>. Acesso em 25 de abril de 2023.

ALVES, R. P.; GUIMARÃES, M. G. V. Teletrabalho versus qualidade de vida: uma abordagem sobre as experiências vividas por servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas. **UFAM Business Review-UFAMBR**, v. 2, n. 3, p. 58-78, 2020.

BAADE, J. H. *et al.* Professores da Educação Básica no Brasil em Tempos de COVID-19. **Holos**, v. 36, n. 5, p. 1-17, 2020.

BARBOSA, L. R. F. **Qualidade de vida no trabalho remoto em um contexto de pandemia, segundo a visão dos servidores técnico administrativos do IFRN Campus Cidade Alta.** Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, 2020.

BARBOSA FILHO, F. H.; VELOSO, F.; PERUCHETTI, P. H. Trabalho Remoto no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 76, p. 349-378, 2023.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BERNARDO, K. A. S.; MAIA, F. L.; BRIDI, M. A. As configurações do trabalho remoto da categoria docente no contexto da pandemia Covid-19. **Novos Rumos Sociológicos**, v. 8, n. 14, p. 8-39, 2020.

BRASIL, Senado Federal do. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas**. Brasília, 2017. Disponível em: <[https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf)>. Acesso em 17 de junho de 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014.

COSTA, S. C. **Qualidade de vida no trabalho e o trabalho remoto em tempos de pandemia: uma análise na Secretaria Municipal de Educação do Município de Luis Gomes, RN**. Bacharelado em Administração Pública (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, 2021.

DA SILVA, V. M. *et al.* A teoria das relações humanas no desenvolvimento do profissional dentro de seu ambiente organizacional. **Anais... Congresso Virtual de Administração – Convibra**, 2022. Disponível em: <[https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/artigo\\_pdfhgS9x824.08.2022\\_09.06.33.pdf](https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/artigo_pdfhgS9x824.08.2022_09.06.33.pdf)>. Acesso em 17 de junho de 2023.

DAL FORNO, C.; FINGER, I. R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida no Trabalho**, v. 7, n. 2, p. 103-122, 2015.

ESTIVALETE, V. F. B. *et al.* Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. **Revista de Administração Unimep**, v. 14, n. 2, p. 31-56, 2016.

FARIAS, L. S.; HENRIQUES, R. V.; PORTO, V. A. Teletrabalho no Brasil: um ensaio sobre a modalidade de trabalho dos novos tempos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, v. 19, n. 1, p. 218-285, 2012

FARSEN, T. C. *et al.* Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?. **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 1, p. 31-41, 2018.

FREITAS, H. *et al.* O Método de pesquisa survey. **Revista de Administração**, v. 35, n. 3, p. 105-112, 2000.

GALLEGO, O. Tendencias del mundo laboral. *In: LAS HERAS, M.; BARRAZA, M. (Orgs.). Un lugar de trabajo sostenible: hacia un modelo remoto y presencial*. Navarra: IESE, 2019.

GATTI, D. P. *et al.* Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. **Revista de Administração do UNIFATEA**, v. 16, n. 16, 2018.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2017.

GLASS, J. L.; NOONAN, M. C. Telecommuting and earnings trajectories among American women and men 1989–2008. **Social Forces**, v. 95, n. 1, p. 217-250, 2016.

GOES, G. S.; MARTINS, F. S.; ALVES, V. O. **Os condicionantes do teletrabalho potencial no Brasil**. Rio de Janeiro, janeiro de 2023. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11730/1/TD\\_2830\\_web.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11730/1/TD_2830_web.pdf). Acesso em: 26 nov. 2023.

GOMES, K. K. *et al.* Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em docentes da saúde de uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 18-28, 2017.

GOMES, M. N.; OTTONI, D. N. A evolução do valor trabalho: da negação na antiguidade à centralidade no sistema filosófico marxista entre 2011 e 2023. *In*: SOBREIRA FILHO, E. F.; BELLO, E.; SILVA, P. H. T. (Coords.). **Marxismo e Direito**. João Pessoa: Conpedi, 2014.

GOMES, V. A.; GOMES, D. R. A motivação de colaboradores em contextos adversos: comparando a importância de preditores de relação indivíduo-organização e indivíduo-trabalho. **Conferência-Investigação e Intervenção em Recursos Humanos**, v. 3, 2011.

HAIR JÚNIOR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Senso 2010: Sinopse. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/23/27652>>. Acesso em 01 de dezembro de 2023.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Perfil dos Municípios Brasileiros: 2020. Rio de Janeiro. 2021. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101871.pdf>>. Acesso em 8 de maio de 2023.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LEITE, S. N. Comunicações. *In*: IBGE. **Brasil em números (Brazil in figures)**. Rio de Janeiro: IBGE, v. 29. Centro de Documentação e Disseminação de Informações. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2/bn\\_2021\\_v29.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2/bn_2021_v29.pdf)>. Acesso em 22 de maio de 2023.

LEMOS, L. O. **As características do trabalho remoto e os indicadores de qualidade de vida no trabalho**: estudo em uma escola privada no município de Parnamirim-

RN. Bacharelado em Administração (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2022.

MALHOTRA, N. K.; BIRKS, D.; WILLS, P. Marketing research: applied approach. 4th edition. New York: Pearson, 2012.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTR, 2018.

NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: Guia prático**. Genebra, 2020. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_772593.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf)>. Acesso em 8 de maio de 2023.

ORNELAS, A. B. C. **Quero Post | Qual a diferença entre trabalho remoto, home office e teletrabalho?**. [S. l.], 6 out. 2021. Disponível em: <[https://www.tst.jus.br/radio/-/asset\\_publisher/0H7n/content/id/27665854](https://www.tst.jus.br/radio/-/asset_publisher/0H7n/content/id/27665854)>. Acesso em 17 de junho de 2023.

PACINI, S; TOBLER, R; BITTENCOURT, V. S. **Tendências do home office no Brasil**. 16 mar. 2023. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>>. Acesso em 8 de maio de 2023.

PAIVA, L. I. **Qualidade de vida no trabalho em home office: estudo de caso em uma instituição educacional privada na cidade de Mariana**. Bacharelado em Administração (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal de Ouro Preto. Mariana, 2022.

PASCHOAL, G. H. **Avanço da tecnologia e o direito do trabalho**. São Paulo: Editora Thoth, 2022.

RAICHELIS, R. Tecnologia, trabalho e pandemia no capitalismo em crise: admirável mundo novo?. **Serviço Social & Sociedade**, p. 5-16, 2022.

ROMERO, L. S. **Home office do início da pandemia aos dias atuais**. São Paulo, 2022. Disponível em: <<https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstreams/4eafc201-5ac8-4b02-9c85-5cbc65518201/content>>. Acesso em: 26 nov. 2023.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. Metodologia da pesquisa aplicável às Ciências Sociais. *In*: RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: Teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2006.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

RIBEIRO, C. V. S.; LÉDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 4, n. 2, p. 76-83, 2004.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social (Dissertação). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SANTOS, A. R. **O impacto do home-office na qualidade de vida no trabalho**: a percepção dos trabalhadores em contexto de pandemia. Faculdade de Economia (Dissertação de Mestrado). Faculdade do Porto. Porto, Portugal, 2021.

SERRANO, L. **Quer trabalhar home office? Veja as 10 áreas com mais vagas remotas neste ano, segundo estudo**. 16 ago. 2023. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/veja-as-10-areas-com-mais-vagas-de-home-office-neste-ano-segundo-um-dos-principais-sites-de-emprego/>>. Acesso em: 26 nov. 2023.

SILVA, E. T. B.; HORTA, P. M. V. Qualidade de vida no trabalho em home office: um estudo dessa relação de trabalho em tempos de pandemia de Covid 19. **Gestão-Revista Científica**, v. 4, n. 1, 2022.

SOUSA, J. C.; SILVA, R. G. Qualidade de vida no trabalho em servidores públicos Estaduais: estudo em uma IES Nordestina. **Sistemas & Gestão**, v. 14, v. 2. 2019.

TST. **Tribunal Superior do Trabalho**. Sobre o Tribunal Superior do Trabalho. 2023. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/conheca-o-tst>>. Acesso em 17 de junho de 2023.

TST. **Tribunal Superior do Trabalho**. Teletrabalho: O trabalho onde você estiver. 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>>. Acesso em 17 de junho de 2023.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, 1973.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de pesquisa**. Florianópolis: UFSC, 2011.

ZANGIROLAMI-RAIMUNDO, J.; ECHEIMBERG, J. de O.; LEONE, C. Tópicos de metodologia de pesquisa: Estudos de corte transversal. **Journal of Human Growth and Development**, v. 28, n. 3, p. 356-60, 2018.