



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS  
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE ARAGUAÍNA  
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM LOGÍSTICA**

**KALENE SILVA DOS SANTOS**

**HOME-OFFICE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:** Um estudo de caso com  
discentes da Universidade Federal do Tocantins

ARAGUAÍNA/TO  
2021

KALENE SILVA DOS SANTOS

**HOME-OFFICE E QUALIDADE DE VIDA:** Um estudo de caso com discentes da  
Universidade Federal do Tocantins

Trabalho de Conclusão de Curso, na modalidade de artigo, apresentado à Universidade Federal do Tocantins (UFT) – Campus Universitário de Araguaína para obtenção do título de Tecnóloga em Logística, sob orientação do Prof. Dr. Degson Ferreira.

ARAGUAÍNA/TO

2021

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins**

---

S237h Santos, Kalene Silva dos.  
HOME-OFFICE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um estudo de caso com discentes da Universidade Federal do Tocantins . / Kalene Silva dos Santos. – Araguaína, TO, 2021.  
23 f.

Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Araguaína - Curso de Logística, 2021. Orientador: Degson Ferreira

1. Pandemia. 2. Home-Office. 3. Qualidade de Vida no Trabalho. 4. Tecnoestresse. I. Título

**CDD 658.5**

---

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).**

KALENE SILVA DOS SANTOS

**HOME-OFFICE E QUALIDADE DE VIDA:** Um estudo de caso com discentes da  
Universidade Federal do Tocantins

Trabalho de Conclusão de Curso, na modalidade de artigo, apresentado à Universidade Federal do Tocantins (UFT) - Campus Universitário de Araguaína para a obtenção do título de Tecnóloga em Logística e aprovado em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Data de Aprovação: 03/08/2021

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Degson Ferreira (Orientador), UFT

Profa. Dra. Paola Silva (Examinadora), UFT

Profa. Me. Clarete de Itoz (Examinadora), UFT

## HOME-OFFICE E QUALIDADE DE VIDA: Um estudo de caso com discentes da Universidade Federal do Tocantins

Kalene Silva dos Santos<sup>1</sup>  
Degson Ferreira<sup>2</sup>

### RESUMO

A pandemia causada pelo novo Coronavírus ou COVID-19, em meados de 2020, criou impactos nas mais diferentes áreas da sociedade, inclusive, nas empresas e organizações. Foi nesse contexto que os olhares da sociedade em geral se voltaram para uma forma de trabalho segura, o Home-Office. Desse modo, este trabalho tem como objetivo geral analisar quais os elementos de influência na Qualidade de Vida do Trabalho em Home-Office dos discentes da Universidade Federal do Tocantins. O método de pesquisa usado foi exploratório com análise qualitativa, além disso, foi aplicado um questionário de 11 questões semiestruturadas via plataforma *Google Forms* com 23 discentes do Curso de Logística da UFT. Os resultados encontrados na pesquisa revelam que há uma sensação de descontentamento entre os discentes por muitos ainda não estarem adaptados à nova realidade, muitas vezes não houve o suporte necessário e investimento em capital humano (treinamento, capacitações) e que essa nova modalidade de trabalho ainda não possui a fiscalização necessária para evitar problemas de saúde como o Tecnoestresse.

**Palavras-Chave:** Pandemia; Home-Office; Qualidade de Vida no Trabalho; Tecnoestresse.

### ABSTRACT

The pandemic caused by the new Coronavirus or COVID-19, in mid-2020, created impacts in different areas of society, including companies and organizations. It was in this context that the eyes of society in general turned to a safe way of working, the Home-Office. Thus, this work aims to analyze which elements influence the Quality of Life in Home-Office Work for students at the Federal University of Tocantins. The research method used was exploratory with qualitative analysis, in addition, a questionnaire of 11 semi-structured questions was applied via Google Forms platform with 23 students from the Logistics Course at UFT. The results found in the survey reveal that there is a feeling of discontent among students because many are not yet adapted to the new reality, often there was not the necessary support and investment in human capital (training, qualifications) and that this new type of work still it does not have the necessary inspection to avoid health problems such as Tecno-stress.

**Key Words:** Pandemic; Home-Office; Quality of Life at Work; Techno-stress.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Logística da Universidade Federal do Norte do Tocantins, Campus Araguaína. E-mail: kalenesantos667@gmail.com;

<sup>2</sup> Doutor em Administração pela Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO); Professor Adjunto do curso Superior de Tecnologia em Logística da Universidade Federal do Tocantins (UFT). E-mail: degsonfer@gmail.com

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>5</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
2.1 Do Conceito de Teletrbalho.....	6
2.2 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho.....	7
2.2.1 <i>Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho para o Teletrabalhador.....</i>	<i>7</i>
2.2.2 <i>Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho para a Empresa.....</i>	<i>9</i>
2.2.3 <i>Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho para a Sociedade.....</i>	<i>11</i>
2.3 Teletrabalho e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	12
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>13</b>
3.1 Tipo de Pesquisa.....	13
3.2 Método de Pesquisa.....	14
3.3 Amostra da Pesquisa.....	14
3.4 Análise e Tratamento dos Dados Coletados.....	14
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....</b>	<b>15</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>19</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>20</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>22</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A pandemia causada pelo novo Coronavírus ou COVID-19, em meados de 2020, criou impactos nas mais diferentes áreas da sociedade. Em todo o mundo, empresas e organizações dos mais diversos setores se depararam com uma ameaça impensável, que mudou a rotina, o modo de viver e as atividades das pessoas como um todo. Foi nesse contexto que os olhares da sociedade em geral se voltaram para uma forma de trabalho segura, o *Home Office*.

O *Home-office* segundo Bridi *et al* (2020) se trata de trabalhos realizados e que são possibilitados pelas Tecnologias de Informação (TI). Trabalhos que passaram a ser realizados em casa (à distância) interpostos por computadores, *notebooks*, *tablets* e *smartphones* através da conexão com a Internet. Essa modalidade é também conhecida no Brasil como “trabalho remoto” e é representado na legislação trabalhista brasileira como “teletrabalho”.

Tendo em vista essa nova realidade de trabalho, para muitos críticos e profissionais dessa categoria de serviço, há uma condição forçada de trabalho em que os funcionários precisam desenvolver sua produção para as organizações e clientes de forma desestruturada, por muitas vezes sem as condições técnicas necessárias, sem equipamento, sem espaço adequado (dividindo com parceiros, filhos e pais que também exercem suas atividades particulares) como pensa (BRANDINI, 2020).

Para muitas pessoas essa modalidade traz uma série de benefícios em qualidade de vida como otimização do tempo, redução do tempo no trânsito, aumento de produtividade e maturidade profissional bem como maior autonomia, redução dos custos e flexibilidade. Todavia tem uma série de malefícios como falta de socialização, má divisão e planejamento de tempo, facilidade de distração, dificuldades em estabelecer limites entre a casa e o trabalho (RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

Em uma temática que divide opiniões na sociedade como um todo e se mostra relevante em tempos pandêmicos como os de hoje é que a partir do exposto emerge o problema de pesquisa desse trabalho: Qual o impacto do *Home-Office* na qualidade de vida do trabalho (QVT) na percepção dos discentes da Universidade Federal do Tocantins?

No intuito de apresentar respostas para essa problemática, o trabalho tem como objetivo geral analisar quais os elementos de influência no QVT em Home-Office desses estudantes da UFT. Como objetivos específicos, têm-se os seguintes: (i) descrever as ações e sentimentos dos participantes quanto a essa modalidade de trabalho; (ii) identificar fatores positivos e negativos do exercício profissional desses alunos; (iii) relatar as condições de trabalho desses universitários.

Esse estudo se justifica pela sua contribuição teórica bem como pelas suas contribuições práticas. Do aporte teórico espera-se acrescentar com achados de veracidade científica em um tema novo e relevante nos dias atuais: home-office. Da sua contribuição prática, deseja-se auxiliar os envolvidos na pesquisa e a própria instituição em estudo com formulação de políticas de trabalho mais saudáveis na cultura organizacional da Universidade.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Do Conceito de Teletrabalho

O trabalho é caracterizado como uma carência intrínseca para o ser humano. Foi com a revolução tecnológica das últimas décadas, e em especial com o desenvolvimento da internet que possibilitou novas possibilidades para como o trabalho pode ser realizado. Um desses novos modelos é o teletrabalho, que permite uma maior autonomia do trabalhador para administrar seu tempo e sua carreira (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019).

De um modo geral, pode-se afirmar que as tecnologias da informação e comunicação (TIC) transformaram a forma como enxergamos e lidamos com o tempo e espaço. Com o advento da internet, foi possível romper com essas fronteiras espaço-temporais, flexibilizando as relações, inclusive as trabalhistas (ALVES, 2008).

O teletrabalho se iniciou em 1970, como uma possível saída em meio à crise do petróleo, ao aumento dos engarrafamentos de trânsito nas grandes cidades e também no período de maior afluxo das mulheres no mercado de trabalho (Gonçalves; Almeida; Moura, 2018). No Brasil é uma temática recente, tanto demonstrada na prática como na literatura científica e administrativa (COSTA 2007 *apud* GONÇALVES; ALMEIDA; MOURA, 2018).

O *home-office* em princípio deveria ser observado pelas organizações como um modo de trabalho flexível que em sua essência poderia trazer mais qualidade de vida ao trabalhador, já que os colaboradores irão desempenhar suas atividades profissionais em domicílio, perto dos seus familiares, o que se configura em motivação e qualidade de vida (GONÇALVES; ALMEIDA; MOURA, 2018).

Muitas empresas do mundo inteiro veem o *home-office* como uma alternativa lógica em razão da pandemia do novo Coronavírus, COVID-19, como reforça uma matéria da Agência Brasil<sup>3</sup>, cerca de 46% das organizações brasileiras aderiram ao teletrabalho durante a

---

<sup>3</sup> Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adoptado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 24 mai. 2021.



quarentena com uma fatia de pelo menos 34% delas com perspectivas para prosseguir com o teletrabalho mesmo após o fim da pandemia.

É no contexto dessa novíssima adaptação e estrutura realizada em virtude das novas TIC e do período pandêmico, que esse tipo de trabalho pode gerar impactos positivos e bem como negativos às entidades, vida social e à vida familiar dos telecolaboradores ainda exigindo um perfil específico do profissional (BOONEN 2002, *apud* GONÇALVES; ALMEIDA; MOURA, 2018).

## **2.2 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho**

O teletrabalho possui uma grande elasticidade para o teletrabalhador como o local, horários e agenda de trabalho, e quando a pessoa se adapta a nova forma de trabalho pode alcançar maior produtividade e desempenho. Entretanto, mesmo com o aumento gradual da utilização dessa modalidade de trabalho, há desafios em qualquer tipo de inovação que altere a cultura organizacional de qualquer empresa, o que pode implicar em alcance das metas de trabalho desejadas no exercício profissional (MELLO, 2011).

De acordo com Carvalho e Barreirinhas (2011 *apud* GONÇALVES; ALMEIDA; MOURA, 2018) é possível estabelecer vantagens entre todas as partes envolvidas no teletrabalho, ou seja, tanto para o colaborador, quanto para a empresa, e ainda também para a sociedade. O teletrabalhador adquire vários benefícios, tais como, mais liberdade, mais flexibilidade e uma melhora em sociabilidade com o grupo familiar e com outros indivíduos. A empresa também se beneficia com funcionários mais produtivos, maior eficiência organizacional, atração de recursos, menor rotatividade, índices mais baixos de absenteísmo e menor gasto com as instalações físicas, etc. No que diz respeito a sociedade, adquire-se um sistema de transporte menos sobrecarregado, inclusão de pessoas especiais, menos poluição sonora e atmosférica, diminuição do consumo de energia e um incentivo ao desenvolvimento de tecnologias mais avançadas.

### **2.2.1 Vantagens e Desvantagens do teletrabalho para o teletrabalhador**

Há uma série de vantagens do teletrabalho para com o teletrabalhador que podem ser citadas, como: o ganho de produtividade, a redução de taxas de absenteísmo, redução de problemas de saúde relacionados ao *stress*, e o aumento da satisfação com o trabalho. A satisfação nessa situação está atrelada ao fato de que os colaboradores exercendo suas

atividades em casa, possuem condições de trabalho mais saudáveis, se comparados ao modelo tradicional em que se necessita se deslocar todos os dias para o trabalho na sua organização, nesse sentido a autonomia e flexibilidade dos horários são fatores que contribuem para essa sensação de satisfação. São vantagens que como cita Kugelmass (1996) ressaltam a ideia de qualidade de vida ganha pelo teletrabalho.

No Quadro 1, a seguir, sintetiza algumas das vantagens do teletrabalho para o colaborador.

**Quadro 1** – Vantagens do Teletrabalho para o colaborador

<b>Vantagem</b>	<b>Descrição</b>
Ganho de Produtividade	Menos tempo gasto com atividades desnecessárias e maior foco em produção.
Menor Absenteísmo	Mais acessibilidade aos instrumentos de trabalho mesmo com a porventura de eventuais problemas pequenos de saúde.
Redução de <i>Stress</i>	Menos tempo desperdiçado no trânsito; evitar desgaste físico-emocional com um possível clima organizacional ruim entre os colaboradores.
Desenvolvimento de Autonomia	Maior criatividade e liberdade, desenvolvimento de novas <i>skills</i> .
Flexibilidade de Horário	Permite maior flexibilização da agenda e compensação de absenteísmo por motivos pessoais em outros horários.
Oportunidades de Trabalho	Oferece um leque de oportunidades na web para outros serviços de forma autônoma/ <i>freelancer</i> bem como um 2º emprego formal, etc.

**Fonte:** Adaptado de Kugelmass (1996); Silva (2004).

Silva (2004) em seus estudos ainda reforça como vantagens para o teletrabalhador a autonomia e a independência para realizar as tarefas, isso manifesta conhecimento do trabalhador e ainda pode obter facilidade para administrar seu próprio tempo como lhe convém. Essas possibilidades podem ainda lhe permitir prestar serviço para outras empresas, se traduzindo em mais oportunidades de trabalho e empregabilidade.

Brik (2013 *apud* Taschetto; Froehlich, 2019) discorrem sobre as desvantagens do teletrabalho em relação o trabalhador. No Quadro 2 é possível verificar os achados de pesquisa desses autores.

**Quadro 2** – Desvantagens do teletrabalho para o trabalhador

<b>Desvantagem</b>	<b>Descrição</b>
Distrações e tentações	É preciso saber administrar a liberdade conquistada trabalhando em casa, a falta de supervisão pode levar

	certos colaboradores a trocar as obrigações do trabalho, por distrações desnecessárias.
Isolamento	Os colaboradores podem estranhar a princípio, além do aspecto solitário, o isolamento pode fazer com que o profissional se sinta desatualizado sobre as questões relacionadas à empresa.
Procrastinação	A falta de motivação, preguiça ou o simples fato de não haver ninguém supervisionando o trabalho, podem levar o profissional a adiar as tarefas.
Falta de suporte	Dificuldades para solucionar problemas relacionados a falhas de equipamentos, e aplicativos necessários para desenvolver o trabalho. Quando se está distante da empresa é necessário solucionar sozinho os problemas, sem contar com o suporte.
Preconceito	O teletrabalhador pode enfrentar algum preconceito por parte da família, amigos ou colegas, pelo fato de trabalhar em casa o que para os mais conservadores pode não ser uma prática “normal”.
Ruídos domésticos	Silêncio no local de trabalho é muito importante para a concentração do colaborador, no caso do escritório em casa, alguns cuidados precisam ser tomados para reduzir, ou até mesmo evitar sons domésticos que possam atrapalhar o trabalho.
Organização vs. Entulho	A manutenção contínua do espaço de trabalho pode facilitar o dia a dia, e evitar problemas como a troca ou perda de documentos, descartar o lixo e conservar o necessário para o trabalho é sempre necessário.

**Fonte:** Adaptado de Brik (2013 *apud* Taschetto; Froehlich, 2019, p. 354-355)<sup>4</sup>

Através das informações obtidas no Quadro 1, percebe-se que os achados encontrados revelam desafios que surgem para o colaborador fazer suas atividades trabalhistas na sua residência, observando as desvantagens fica explícito a importância de disciplina, controle e equilíbrio emocional para a prestação de um bom trabalho e alcances dos objetivos estabelecidos pela empresa.

## 2.2.2 Vantagens e Desvantagens do teletrabalho para a Empresa

Muitos são os motivos vantajosos para a implementação da jornada teletrabalhista em muitas empresas, como: redução de custos com manutenção de instalações físicas, eficiência e aumento da produtividade. Essas vantagens de alguma maneira estão conectadas, no caso de a empresa não necessitar usar recursos para manter infraestruturas de trabalho pode mirar os

<sup>4</sup> Disponível em: <https://doi.org/10.20503/recap.e.v9i3.39652>. Acesso em: 24 mai. 2021.

ganhos na eficiência organizacional e como resultado a elevação da produtividade. A redução desses gastos é o que impulsiona as organizações a adesão do teletrabalho, outra possibilidade é a flexibilização dos horários e a flexibilidade geográfica que possibilita as operações vinte e quatro horas por dia (RODRIGUES, 2011).

O Quadro 3 resume as vantagens do teletrabalho para a empresa a seguir.

**Quadro 3 – Vantagens do teletrabalho para a empresa**

<b>Vantagem</b>	<b>Descrição</b>
Redução de Custos com Manutenção de Instalações Físicas	Menor consumo de eletricidade e outras despesas essenciais.
Eficiência	Menos desperdício em ações, movimentos e informações que demandam mais rapidez e precisão.
Aumento da Produtividade	O colaborador consegue gerenciar melhor o atendimento ao cliente e outras atividades que outrora necessitavam de acompanhamento e deslocamento físico.
Flexibilização dos Horários	Maior versatilidade e negociação em conjunto com o colaborador, evitando também grandes taxas de absenteísmo.
Flexibilidade Geográfica	Possibilita agora em todos os níveis da empresa (estratégico, tático e operacional) que o trabalho seja executado em qualquer lugar do globo, exigindo em muitas das vezes apenas um computador e conexão com a internet.

**Fonte:** Adaptado de Rodrigues (2011).

Uma alternativa ao modelo de seleção tradicional é que através do teletrabalho é possível fazer uma “filtragem mais refinada” e assim conseguir contratar os melhores profissionais disponíveis no mercado, tendo em mente que pode ser realizada em níveis globais. Outro fator brevemente comentado é a diminuição da rotatividade, e que em efeito cascata reduz também o absenteísmo e os momentos de ócio, tendo em consideração que não onera no custo de produção já que a hora trabalho dá lugar a quantidade de trabalho realizado (SILVA, 2004).

As desvantagens que possuem na adesão do teletrabalho pela empresa, na maioria dos casos são inspiradas em probabilidades distantes e noções deformadas de desafios, que a organização venha a encarar durante a execução da proposta de teletrabalho conforme Brik (2013 *apud* TASSCHETTO; FROELICH, 2019). Essas incitações são descritas no Quadro 4 em seguida.

**Quadro 4** – Desvantagens do teletrabalho para a empresa

<b>Desvantagens</b>	<b>Descrição</b>
Medo gerencial	A percepção de muitos gestores de que se o colaborador for trabalhar em casa nunca mais aparecerá na empresa, sua produtividade despencará, e o mesmo não terá o mesmo espírito de equipe de antes.
Processo de recrutamento e seleção	Recrutar e selecionar as pessoas certas para esta modalidade de trabalho pode ser uma tarefa desafiadora, encontrar o perfil mais adequado, saber lidar com a frustração dos colaboradores que irão permanecer no escritório e enfrentar a resistência da gerência diante das mudanças.
Custo de implementação	Estes custos estão relacionados a investimentos em tecnologia, capacitações e manutenção dos serviços necessários para o andamento do projeto.
Incompatibilidade tecnológica	Em alguns casos podem surgir dificuldades em utilizar os mesmos programas, a mesma velocidade (capacidade) de internet, diferentes operadoras de telefonia o que muitas vezes pode impedir a comunicação do colaborador com a empresa.
Dados sigilosos	A segurança das informações pode se tornar vulnerável, os dados sigilosos podem se tornar expostos em redes não conhecidas, computadores não protegidos ou utilizados por terceiros.

**Fonte:** adaptado de Brik (2013 *apud* Taschetto; Froehlich, 2019, p. 356)<sup>5</sup>

O Quadro 4 narra diversas desvantagens do teletrabalho para as empresas, que ao escolherem usufruir dessa modalidade de trabalho deve ter em mente todos os pontos positivos e negativos, revisando cada nível do processo, com atenção na qualidade do trabalho prestado pelos colaboradores e na qualidade de vida que os mesmos necessitam para prestar um bom trabalho. No próximo subtópico veremos as vantagens e desvantagens do teletrabalho e seus impactos na sociedade.

### 2.2.3 Vantagens e Desvantagens do teletrabalho para a sociedade

O teletrabalho estreou como possibilidade para certos problemas influenciam no dia a dia dos indivíduos, todavia, há em consonância momentos em que o teletrabalhador pode se perceber vulnerável, com alguns instantes desta categoria de trabalho (TASCETTO; FROEHLICH, 2019).

<sup>5</sup> Disponível em: <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>. Acesso em: 27 mai. 2021.

Rodrigues (2011, p. 76) ressalta que “para a sociedade e o governo, o teletrabalho pode gerar empregos, pois permite a abertura de novos postos de trabalho, devido à possibilidade de implementação de projetos visando ao atendimento do mercado mundializado”. O *home-office* usado nas empresas que fornecem serviços para clientes de outros países, ou seja, multinacionais, o mercado demandado pode ser maior levando em consideração a população mundial como o consumidor final, por exemplo, com grande demanda no mercado globalizado é preciso muitos colaboradores para cumprir os prazos, que se traduz em novas vagas de trabalho, redução das taxas de desemprego, aumento no nível de renda, assegurando um impacto benéfico para a sociedade de um modo geral.

A redução dos gargalos no trânsito viário, a diminuição da poluição, do uso de combustíveis e em cadeia a contaminação do ar são outros pontos positivos que Mello (2011) reforça. Outro destaque é a inclusão social, o teletrabalho permite uma maior inserção de pessoas especiais no mercado, evitando que muitas dessas pessoas peguem o transporte público brasileiro que de conhecimento de todos é precário, e ocupando vagas de emprego que outrora poderiam estar mais inacessíveis.

A debilitação das relações de trabalho é apontada como uma das desvantagens do teletrabalho na sociedade, pode ser acentuada pela falta de fiscalização para esse tipo de trabalho. A empresa necessita observar o domicílio dos trabalhadores e encontrar as dificuldades e problemas que existem ali. As condições ergonômicas (má postura, má alimentação etc) podem afetar a saúde dos teletrabalhadores e crescer os pedidos por auxílio doença junto ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), que arca com os custos até um possível retorno ao trabalho. Outro destaque aqui é o abuso da mão-de-obra barata que ocorre com frequência em países de terceiro mundo, com pouca fiscalização (RODRIGUES, 2011).

### **2.3 Teletrabalho e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

A recente acessibilidade as redes de telecomunicações de custo razoável e alto desempenho são pontos chave para oferecer QVT. Diante dessa abordagem tão moderna e de inovação no campo tecnológico de trabalho, os indivíduos e as organizações modernas passam a propor novas estratégias e novos papéis, cultura, alinhamento, e harmonia organizacional, assim proporcionando melhor qualidade de vida as pessoas (MELO, 2011). Mas o que é QVT?

Para Chiavenato (2007), a qualidade de vida no trabalho se define como a competência de satisfazer as suas necessidades pessoais nas suas atividades de trabalho, por parte dos trabalhadores. Ademais, ressalta que QVT inclui outros fatores como progressão de carreira,

reconhecimento, ambiente psicológico e físico etc. Além da esfera física, os campos sociais e psicológicos são essenciais para QVT.

Os primeiros estudos e a origem de QVT surgiram na iniciativa privada, já que as empresas na recente globalização criam um ambiente de competição no mundo inteiro não apenas por mercado, ou seja, pela parte externa, mas também visam atrair indivíduos, capital intelectual interno de qualidade, para obter vantagem competitiva, sendo uma poderosa estratégia. Nesse sentido, as empresas precisam manter os colaboradores motivados e satisfeitos para ter ganhos de rendimento e produtividade estando alinhados com as metas e resultados das empresas (GARCIA, 2010).

É de grande importância destacar que o teletrabalho é um indicador de melhoria de qualidade e satisfação profissional na Europa. A grande procura por QVT e pela novíssima modalidade de trabalho deu origem ao crepúsculo da sociedade tradicional de trabalho (GOULART, 2009; VIEIRA, 2007 *apud* MELO, 2011).

O teletrabalho envolve essencialmente o uso de ferramentas de TIC, e com isso surgem possibilidades de envolver Tecnoestresse. Ayres (2000 *apud* Silva, 2004) define o Tecnoestresse como uma mistura conflituosa de elementos individuais, como excesso de informação, e de elementos organizacionais, impactando negativamente o exercício trabalhista com efeitos de tensão física, esgotamento mental e emocional, afetando o funcionamento das condições fisiológicas, psicológicas e as interações sociais dos indivíduos.

Quando o ambiente tem um clima organizacional mais saudável, ali há QVT e os trabalhadores são mais produtivos, fabricam produtos de qualidade bem como serviços mais humanizados. Nessa perspectiva, as pessoas que buscam pelo *Home Office* procuram por maior qualidade de vida, esse é um dos fatores principais na mente das pessoas já que em um primeiro momento todos os fatores que desencadeiam stress no escritório agora são substituídos por todo o conforto que o trabalho em domicílio traz (FROTA, 2020 *apud* MOURA, 2020).

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipo de Pesquisa**

Esta pesquisa se classifica como exploratória e tem como cerne o objetivo de desenvolver, explicar e alterar conceitos, tendo em mente a formulação de problemas mais específicos e comumente é realizado um levantamento bibliográfico e documental, entrevistas

não padronizadas e estudos de caso e costumeiramente são usadas análises de forma qualitativas (GIL, 2008).

### **3.2 Método de Pesquisa**

A abordagem usada na inspeção dos dados é qualitativa, muito usada nessa modalidade de pesquisa não experimental, tendo em mente que o exame das informações obtidas passa a necessitar bastante da inteligência e da maestria do pesquisador, pois aqui não há um modelo ou receita predefinida como em levantamentos e pesquisas experimentais mais simétricas (GIL, 2008).

É importante destacar que, conforme os princípios e práticas que orientam a análise qualitativa, a finalidade em si da investigação não é apenas descrever os fatos, mas também proporcionar alguma explicação. A chave principal é a comparação e os dados obtidos podem ser comparados entre si e com os de outras pesquisas, abrindo possibilidades para hipóteses (TESCH 1990 *apud* GIL, 2008).

### **3.3 Amostra da Pesquisa**

A pesquisa foi feita com uma amostra total de 23 alunos do Curso Superior de Tecnologia em Logística da Universidade Federal do Tocantins (UFT), Campus de Araguaína/TO. A investigação ouviu estudantes dos turnos matutino e noturno, de ambos os gêneros e de todas as idades, crenças etc, ou seja, de um modo geral. Muitos desses discentes estudavam de forma tradicional e após o início da pandemia agora trabalham de forma remota.

A Universidade possui mais de 18 anos de fundação e exerce grande influência na formação e educação de todos os habitantes não somente de Araguaína, mas de toda a região de influência agrícola dos estados de Maranhão, Tocantins, Piauí e Bahia conhecida como MATOPIBA, sendo por muitas vezes destaque nos índices de qualidade do Ministério da Educação (MEC).<sup>6</sup>

### **3.4 Análise e Tratamento dos Dados Coletados**

---

<sup>6</sup> Universidade Federal do Tocantins. **UFT recebe nota 4 em avaliação do Índice Geral de Cursos**. 2021. Disponível em: <https://ww2.uft.edu.br/index.php/ultimas-noticias/29410-uft-recebe-nota-4-em-avaliacao-do-indice-geral-de-cursos>. Acesso em: 01 jun. 2021.



Foi aplicado um questionário de 11 questões semiestruturadas via plataforma *Google Forms* com 23 discentes do Curso de Logística da Universidade Federal do Tocantins. Para descrição dos indivíduos foram solicitados dados de gênero, idade, estado civil, tendo como exigência não recusar nenhum item a fim de não invalidar os dados da pesquisa. O questionário possui perguntas relacionadas às principais vantagens e desvantagens do trabalho em *home-office* encontrados na literatura dessa temática.

A técnica de análise de conteúdo utilizada nesse estudo se caracteriza em três partes, conforme argumenta Gil (2008): pré-análise, exploração do material e tratamento dos dados. Visto que, a pré-análise é a fase de organização das ideias, leitura, pesquisa e escolha da literatura, e preparação do material; a exploração do material é a etapa mais demorada e busca sintetizar as ações de pré-análise, ou seja, colocar em prática o planejamento da pré-análise; e em fechamento, o tratamento dos dados que possibilita a realização da interpretação, permitindo o uso de ferramentas estatísticas como figuras, quadros e diagramas que darão ao pesquisador o suporte para resumir e validar os dados encontrados.

#### **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS**

Esta seção tem por finalidade demonstrar os resultados do questionário aplicado com os discentes do Curso de Logística da UFT na cidade de Araguaína/TO, tendo como objetivo principal analisar quais os elementos de influência na qualidade de vida em Home-Office desses estudantes da UFT.

Foi aplicado um questionário com questões semiestruturadas com os estudantes do Curso entre os dias 19 e 28 de junho de 2021, a pesquisa obteve uma amostra de 23 pessoas. Para descrição do perfil dos envolvidos foram solicitadas informações como gênero, idade e estado civil, também tendo como exigência não omitir nenhum item, a fim de não invalidar resultados do estudo. As características da amostra foram as seguintes: 15 pessoas do gênero feminino e 8 do gênero masculino; 12 pessoas de 16-23 anos de idade, 7 entre 24-32 anos e 4 entre 33-45; 12 solteiros (as), 9 casados (as) e 2 em união estável.

Quando perguntado sobre a flexibilidade de horários cerca de 69,6% da amostra respondeu que acredita ter um ganho em flexibilidade com horários, ou seja, está a par com os estudos de Kugelmass (1996), onde frisa uma possibilidade que permite maior flexibilização da agenda e compensação de absenteísmo por motivos pessoais em outros horários, além disso, é vantajoso tanto para o funcionário como para a empresa, uma vez que absenteísmo não é bom para ambas as partes.

Na pergunta sobre autonomia, uma grande maioria de 82,6% dos envolvidos ressaltou que acredita ter mais autonomia no home-office do que trabalhando na modalidade tradicional. Assim sendo, Silva (2004) reforça como vantagens para o teletrabalhador a autonomia e a independência para realizar as tarefas, isso manifesta conhecimento do trabalhador e ainda pode obter facilidade para administrar seu próprio tempo como lhe convém. Essas possibilidades podem ainda lhe permitir prestar serviço para outras empresas, se traduzindo em mais oportunidades de trabalho e empregabilidade.

A respeito das distrações e tentações, 56,5% responderam que se distraem com frequência e outros 30,4% afirmam que distraem às vezes. A liberdade conquistada trabalhando em casa por muitas vezes não é bem administrada pelo teletrabalhador, a falta de supervisão pode levar certos colaboradores a trocar as obrigações do trabalho, por distrações supérfluas como passeios e atividades recreativas em excesso, como por exemplo assistir filmes e conversas paralelas com alguém (BRIK, 2013 *apud* TASCHETTO; FROEHLICH, 2019).

A questão sobre a possibilidade de isolamento social que o home-office, por muitas vezes gera, levantada por Brik (2013 *apud* Taschetto; Froehlich, 2019) obteve uma certa equiparação, a pergunta dividiu opiniões com 56,5% dos participantes respondendo que por causa do teletrabalho ficaram mais isolados, contra 43,5% dos participantes respondendo que o home-office não interferiu em suas vidas sociais.

O questionário prosseguiu questionando se os teletrabalhistas possuíam dificuldade em exercer suas tarefas devido a procrastinação e as respostas encontradas foram de maioria em confirmação, 43,5% respondeu que tem essa dificuldade e ainda 30,4% disseram que às vezes sofriam com essa barreira. Esse problema é resultante de uma série de fatores quando a falta de motivação, preguiça ou o simples fato de não haver ninguém supervisionando o trabalho, podem levar o profissional a adiar as tarefas (BRIK, 2013 *apud* TASCHETTO; FROEHLICH, 2019).

Dificuldades para solucionar problemas relacionados a defeitos de equipamentos, e aplicativos necessários para desenvolver o trabalho podem ocorrer quando se está distante da empresa e muitas vezes é necessário solucionar sozinho os problemas, sem contar com o suporte (Brik, 2013 *apud* Taschetto; Froehlich, 2019). Nesse sentido, houve um equilíbrio de respostas sendo que 56,5% dos participantes responderam que suas organizações de trabalho muitas vezes não oferecem o suporte necessário, e o restante, 43,5% respondendo que recebem este atento.

O teletrabalhador pode enfrentar algum preconceito por parte da sociedade pelo fato de trabalhar em casa, o que para os mais conservadores pode não ser uma prática “normal” (Brik, 2013 *apud* Taschetto; Froehlich, 2019). À vista disso, 95,7% responderam que não sofrem de

qualquer preconceito, a exceção foi um participante que justificou nas suas palavras: “Dizem que é emprego muito fácil, justamente por ser remoto e não é.”

Outro problema enfrentado para a grande maioria das pessoas foi a poluição sonora/ruídos. 52,2% afirmaram ter constantemente desse problema, e outros 17,4% disseram sofrer com barulhos em algum momento. Isso reforça os achados de Brik (2013 *apud* Taschetto; Froehlich, 2019) quando fala que o silêncio no local de trabalho é muito importante para a concentração do colaborador, e que no caso do home-office, alguns cuidados precisam ser tomados para reduzir, ou até mesmo evitar sons domésticos que possam atrapalhar o trabalho.

Um dos fatores condicionantes ao Tecnoestresse é o esgotamento mental e emocional, afetando o funcionamento das condições fisiológicas, psicológicas e as interações sociais dos indivíduos (Ayres, 2000 *apud* Silva, 2004). Para 52,2% da amostra houveram momentos de esgotamento mental e físico, e outros 26,1% disseram sofrer constantemente do problema, alegando ainda: falta de concentração, desânimo, cansaço e indisposição além de falta de atenção e fadiga. Em vista disso, Rodrigues (2011) destaca a falta de fiscalização da modalidade de trabalho e as condições ergonômicas (má postura, má alimentação etc) que podem afetar também a saúde dos teletrabalhadores.

Os dados encontrados de indagação a respeito da produtividade foram bastante surpreendentes. Aproximadamente 70% da amostra acredita ser mais produtivo no formato de trabalho tradicional do que em home-office, uma das hipóteses sustentadas é de que a maioria das pessoas entrevistadas tenham sido remanejadas para o home-office não porque escolheram a modalidade de trabalho, mas sim, porque suas organizações de trabalho lhes obrigaram a se adaptar a nova realidade imposta pelo novo coronavírus (Sars-CoV-2).

Por fim, o QVT que é associado ao teletrabalho na Europa (Goulart, 2009; Vieira, 2007 *apud* Melo, 2011), e que consiste em um clima organizacional saudável (Frota, 2020 *apud* Moura, 2020), afim de manter os colaboradores motivados e satisfeitos para ganhos de produtividade (Garcia, 2010) dividiu opiniões com 56,5% afirmando obter mais QVT em home-office e outros 43,5% respondendo não adquirir mais ganho de QVT.

Os achados da pesquisa surpreenderam em alguns pontos e em outros confirmaram o que a literatura teórica afirma, que serão citados um pouco mais a diante. O Quadro 5, apresentado a seguir, sintetiza as respostas dos alunos em relação as temáticas indagadas no questionário, o resumo possibilita uma melhor compreensão das opiniões no que concerne ao home-office.

**Quadro 5 – Resumo das respostas do Questionário**

Tema	Opinião
------	---------

Flexibilidade de Horários	69,6% da amostra respondeu que acredita ter um ganho em flexibilidade com horários, ou seja, está a par com os estudos de Kugelmass (1996).
Autonomia	82,6% dos envolvidos ressaltou que acredita ter mais autonomia no home-office do que trabalhando na modalidade tradicional. Silva (2004) reforça como vantagens para o teletrabalhador a autonomia.
Distrações/tentações	56,5% responderam que se distraem com frequência e outros 30,4% afirmam que distraem às vezes. A liberdade conquistada trabalhando em casa por muitas vezes não é bem administrada pelo teletrabalhador, a falta de supervisão contribui em distrações supérfluas (BRIK, 2013 <i>apud</i> TASCHETTO; FROEHLICH, 2019).
Isolamento Social	Dividiu opiniões com 56,5% dos participantes respondendo que por causa do teletrabalho ficaram mais isolados, contra 43,5% dos participantes respondendo que o home-office não interferiu em suas vidas sociais.
Suporte Técnico	Equilíbrio de respostas sendo que 56,5% dos participantes responderam que suas organizações de trabalho muitas vezes não oferecem o suporte necessário, e o restante, 43,5% respondendo que recebem este atento.
Preconceito	95,7% responderam que não sofrem de qualquer preconceito, a exceção foi um participante. Diferente dos achados de (Brik, 2013 <i>apud</i> Taschetto; Froehlich, 2019).
Poluição Sonora/Ruídos	52,2% afirmaram ter constantemente desse problema, e outros 17,4% disseram sofrer com barulhos em algum momento.
Esgotamento Mental/Físico	Para 52,2% da amostra houveram momentos de esgotamento mental e físico, e outros 26,1% disseram sofrer constantemente do problema, alegando ainda: falta de concentração, desânimo, cansaço e indisposição além de falta de atenção e fadiga. O esgotamento físico e mental é um dos fatores geradores do Tecno-Stress (Ayres, 2000 <i>apud</i> Silva, 2004), a falta de fiscalização também pode ser um fator implicante para Rodrigues (2011).
Produtividade	70% da amostra acredita ser mais produtivo no formato de trabalho tradicional do que em home-office.
Qualidade de Vida no Trabalho	Dividiu opiniões com 56,5% afirmando obter mais QVT em home-office e outros 43,5% respondendo não adquirir mais ganho de QVT.

**Fonte:** Elaborado pelo autor.

Os dados mais surpreendentes foram a respeito de Isolamento Social que dividiu opiniões, diferente do pensamento de Brik (2013 *apud* Taschetto; Froehlich, 2019) onde acredita ser uma desvantagem do teletrabalho e isso se mostrou relativo; bem como a respeito do preconceito sofrido pelos trabalhadores da classe que se mostrou com índices muito baixos, o que pode evidenciar uma informatização e consciência do pensamento da sociedade a respeito do contexto que ela vive atualmente com a pandemia do novo Coronavírus.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Relembrando que esse trabalho teve como objetivo geral analisar quais os elementos de influência na qualidade de vida em Home-Office dos discentes da UFT. Os objetivos do estudo foram alcançados, foi aplicado um questionário com os participantes e os achados permitiram uma análise e conclusões que são expostas nesta sessão.

No que diz respeito às ações e sentimentos dos participantes quanto a essa modalidade de trabalho, os estudos revelam que muitos dos teletrabalhadores sofrem com a rápida transição que foi imposta pela pandemia do novo Coronavírus e a sensação que fica muitas vezes é de descontentamento com a nova realidade imposta.

No que concerne aos fatores positivos e negativos do exercício profissional desses alunos, os pontos positivos para eles foram: flexibilidade de horários e autonomia. Os pontos negativos foram problemas enfrentados como: poluição sonora/ruídos, esgotamento físico/mental e produtividade mais baixa em relação ao formato tradicional de trabalho. Esses resultados ficaram dentro do esperado, considerando a adaptação ao contexto da pandemia.

No tocante às condições de trabalho desses universitários, a pesquisa mostrou que há uma sensação de descontentamento entre os discentes por muitos ainda não estarem adaptados à nova realidade, muitas vezes não houve o suporte necessário e investimento em capital humano (treinamento, capacitações) e que essa nova modalidade de trabalho ainda não possui a fiscalização necessária para evitar problemas de saúde como o Tecnoestresse.

A pesquisa encontrou limitações no sentido de o questionário ter sido aplicado de forma online via *Google Forms* com muitas possíveis amostras da população do Curso de Logística não terem respondido o questionário. No mais, fica a abertura para possibilidade de novos estudos na área de Teletrabalho e Home-Office em período de pandemia e pós-pandemia no intuito de compreender melhor essa transição de modalidades trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** São Paulo, 2020. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 24 mai. 2021.

ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Orientadora: Profa. Dra. Sônia Maria Karam Guimarães. 2008. 246 f.. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/13577>. Acesso em: 19 mai. 2021.

BRANDINI, Valéria. **A falácia sociológica do “novo normal” na vida e no mercado**. 9 jun. 2020. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/fal%C3%A1cia-sociol%C3%B3gica-do-novo-normalna-vida-e-mercado-brandini-phd>. Acesso em: 18 mai. 2021.

BRIDI, M. A. *et al.* **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. 2020. Disponível em: [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf). Acesso em: 18 mai. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones**. 8ª edición, McGraw-Hill. 2007. 500 p.. Disponível em: [encurtador.com.br/btwG0](http://encurtador.com.br/btwG0). Acesso em: 29 mai. 2021.

GARCIA, E. O. P.. **O conteúdo significativo da Qualidade de Vida no Trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde**. Revista Eletrônica Gestão e Serviços, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/REGS/article/view/1861/1834>. Acesso em: 10 jun. 2021.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 216 p..

GONÇALVES, M. C. B.; ALMEIDA, T. C.; MOURA, V. F.. **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**. Revista Linceu on-line, São Paulo, v. 8, n. 4, p. 74-94, jul./dez. 2018. Disponível em: [https://liceu.fecap.br/LICEU\\_ON-LINE/article/download/1797/1049](https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/download/1797/1049). Acesso em: 20 mai. 2021.

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

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 311 p..

MELLO, Álvaro Augusto Araújo. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas**. Orientador: Prof. Dr. Silvio Aparecido dos Santos. 2011. 278 f. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2011. Disponível em:

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-16082011-154156/publico/AlvaroAugustoAraujoMello.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2021.

MELO, Elizabete Regina de. **Teletrabalho, qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional**: um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da tecnologia da informação. Orientador: Prof. Dr. Manuel Rafael. 2011. 30 f.. Dissertação de mestrado, Psicologia (Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações), Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia, 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/4955>. Acesso em: 29 mai. 2021.

MOURA, N. M. S.. **Percepção dos docentes de graduação tecnológica em gestão que estão em atividade home office sobre a qualidade de vida no trabalho durante a quarentena causada pela COVID-19**. Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza, Fortaleza, CE, 2020. Disponível em: <http://repositorio.fametro.com.br/jspui/handle/123456789/172>. Acesso em: 24 mai. 2021.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito de Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2011. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/821a/99595f087d1a2447ccb0879afd02dc1025d7.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2021.

SILVA, Rogério Tadeu da. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho**. Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Ana Cristina Limongi-França. 2004. 196 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2004. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-01102008-003037/publico/RTS20080924.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2021.

TASCHETTO, Maria; FROELICH, Cristiane. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do vale dos sinos e paranhana no rio grande do sul**. Revista de Carreiras e Pessoas, Vol. 9, Nº 3, Ano 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>. Acesso em: 20 mai. 2021.

## APÊNDICES

**Questionário** – Impactos do home-office na Qualidade de Vida do Trabalho

Gênero: ( ) Masc. ( ) Fem. ( ) Outros

Idade: ( ) 16-23 ( ) 24-31 ( ) 32-39 ( ) 40-47 ( ) 48-55

Estado civil: ( ) Solteiro(a) ( ) Casado ( ) União Estável

Período: ( ) 1º ( ) 2º ( ) 3º ( ) 4º ( ) 5º ( ) 6º

**1) Você acredita ter ganhos com maior flexibilidade de horário no home-office?**

( ) Sim ( ) Não

**2) Você acha que tem mais autonomia?**

( ) Sim ( ) Não

**3) Durante suas atividades teletrabalhistas você se distrai com frequência em casa?**

( ) Sim ( ) Às vezes ( ) Não

**4) Você acredita que o teletrabalho lhe deixou isolado socialmente?**

( ) Sim ( ) Não

**5) Você tem dificuldades em desempenhar suas tarefas por procrastinação?**

( ) Sim ( ) Às vezes ( ) Não

**6) A sua empresa lhe oferece o suporte (solução de problemas técnicos) necessário para desempenhar suas atividades?**

( ) Sim ( ) Não

**7) Você enfrenta preconceito por causa da sua modalidade de trabalho?**

( ) Sim ( ) Não

Se sim, quais?

R: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



