Congresso Internacional de Administração
ADM 2020
As Novas Fronteiras da Administração
19 a 21 de outubro Ponta Grossa - PR - Brasil

BEM-ESTAR E HOME OFFICE NA PANDEMIA DO CORONAVIRUS (Covid-19)

WELFARE AND HOME OFFICE IN THE CORONAVIRUS PANDEMIC (Covid-19)

GESTÃO DE PESSOAS: GESTÃO DE PESSOAS E ELEMENTO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Suzete Antonieta Lizote, Univali, Brasil, lizote@univali.br

Sayonara de Fátina Teston, Unoesc, Brasil, sayonara.teston@unoesc.br

Brenda Castro Martendal, Univali, Brasil, brenda.castro@gmail.com

Júlio César Tobias, Univali. Brasil, juliotobias1@hotmail.com

Sílvia Ribeiro Assi, Univali, Brasil, silvinharibeiro@hotmail.com

Resumo

A pandemia do coronavírus (Covid-19) tem alterado o cenário social, econômico e político nos últimos meses, causando impactos de várias ordens à vida das pessoas. Com o crescente número de casos confirmados, a recomendação para evitar aglomerações e diminuir as chances de contágio levou muitas empresas a liberar seus funcionários para fazer *home office*. O bem-estar subjetivo, por sua vez, é um tema que busca a compreender como os indivíduos avaliam a satisfação em suas vidas, a qual considera aspectos pessoais, vivências, valores e expectativas. Este estudo tem como objetivo descrever o bem-estar subjetivo e a autonomia no *home office* dos estudantes de Ciências Contábeis em tempos de pandemia. A pesquisa possui abordagem quantitativa e é de natureza descritiva. A amostra de 146 discentes de Ciências Contábeis de uma Universidade Comunitária do Sul do Brasil, gerou-se pela aplicação da Escala de Bem-Estar Subjetivo de Albuquerque e Tróccoli (2004). Ela esteve dividida em aspectos positivos, negativos e satisfação com a vida e foi acrescentado uma dimensão denominada autonomia no *home office* em tempos de pandemia. Os resultados apontaram que os discentes, de forma geral, apresentaram um moderado bem-estar subjetivo, sendo os aspectos negativos superiores aos positivos. Por fim, verificou-se autonomia elevada no que tange ao *home office* em tempos de pandemia.

Palavras-chave: Bem-estar; Home office; Pandemia.

Abstract

The coronavirus pandemic (Covid-19) has changed the social, economic and political scenario in recent months, causing impacts of various orders on people's lives. With the growing number of confirmed cases, the recommendation to avoid agglomerations and decrease the chances of contagion has led many companies to release their employees to do home office. Subjective well-being, in turn, is a topic that seeks to understand how individuals evaluate satisfaction in their lives, which considers personal aspects, experiences, values and expectations. This study aims to describe the subjective well-being and autonomy in the home office of Accounting students in times of pandemic. The research has a quantitative approach and is of a descriptive nature. The sample of 146 Accounting Sciences students from a Community University in Southern Brazil was generated by the application of the Subjective Wellbeing Scale of Albuquerque and Tróccoli (2004). It was divided into positive, negative and life satisfaction aspects and a dimension called autonomy in the home office in times of pandemic was added. The results showed that the students, in general, presented a moderate subjective well-being, the negative aspects being superior to the positive ones. Finally, there was a high degree of autonomy with regard to the home office in times of pandemic.

Key words: Welfire; Home office; Pandemic.

1 INTRODUÇÃO

O novo coronavírus - COVID-19 - iniciado em dezembro de 2019 na China, está afetando diferentes contextos mundiais. Os impactos causados por esta pandemia se refletem na economia, na sociedade, e, como não poderia ser diferente na saúde e bem-estar dos indivíduos. Neste contexto, está sendo necessário buscar novas maneiras de fazer as coisas, exigindo assim que os gestores pensem na modificação e adaptação de estratégias, de modo a buscar meios de atender às novas exigências, assim como a adaptabilidade as novas formas de trabalho.

Salienta-se, entretanto, que a adaptação a esta nova conjuntura, está pautada em duas situações: de um lado, a preocupação sobre a recessão global, principalmente em países emergentes e com economia fragilizada, cujo intuito é o de salva-la do colapso iminente e do outro lado, há a defesa da contenção da COVID-19 a todo custo, incluindo o estabelecimento de rígidas medidas de distanciamento social (Contractor, 2020). O distanciamento social horizontal de toda população é preocupante e, consequentemente são intensificados os estudos e debates sobre como avaliar o seu impacto, seja econômico ou social.

Destaca-se também que, com o distanciamento social, as empresas, como medida de prevenção e buscando evitar a propagação ainda maior do vírus, estão em sua maioria, adotando o regime de *home office*. Porém, Muniz (2020) coloca que se o *home office* reduz o risco de contágio, pode aumentar o de esgotamento físico e mental. Assim, neste momento em que tudo é incerto, é essencial manter o comprometimento, a satisfação e o bem-estar dos seus colaboradores, que também têm muitas incertezas e, consequentemente se sentem inseguros em relação aos acontecimentos presentes e futuros, tanto pessoais quanto profissionais. Neste sentido, emergem proeminentes temas para pesquisa, como por exemplo o bem-estar subjetivo, para os quais se acredita serem adequados a discussão, sobretudo para melhor compreender a extensão e gravidade do atual cenário econômico e social. Assim como o *home office*, que de acordo com Taschetto e Froehlich (2019), proporciona práticas de trabalho diferentes das convencionais, que possibilitam maior autonomia e flexibilidade. Corroboram com a ideia Oliveira, Gomide Jr, e Poli (2020) ao enfatizarem que as pessoas constituem ativos intangíveis importantes para as entidades e, administrá-las tornou-se um dos grandes desafios para os gestores que buscam a valorização, satisfação e condições para o bom desempenho de seus empregados, identificando estratégias eficazes na promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

Nas últimas décadas a psicologia positiva tem como foco a investigação da saúde, dos aspectos positivos, como os de qualidade de vida, felicidade e bem-estar (Albuquerque, & Trócolli, 2004; Hillage, Brown, Shiels, & Gabbay, 2014; Robertson, Cooper, Sarkar, & Curran, 2015; Carneiro, & Fernandes, 2015; Guest, 2017). Para Paz, Fernandes, Carneiro e Melo (2020), a predominância de aspectos positivos, na vida de uma pessoa proporcionará efeitos no sistema fisiológico, o que poderá prevenir o surgimento de doenças.

O estudo do bem-estar subjetivo, segundo Albuquerque e Trócolli (2004), busca compreender a avaliação que os indivíduos fazem sobre suas vidas, considerando aspectos como satisfação, felicidade e frequência com que experimentam emoções positivas e negativas. Diante deste contexto, este estudo buscou resposta ao seguinte questionamento: Qual a frequência de bem-estar subjetivo e a autonomia no *home office* dos estudantes de Ciências Contábeis em tempos de pandemia? Para tanto, definiu-se como objetivo geral descrever o bem-estar subjetivo a autonomia no *home office* dos estudantes de Ciências Contábeis em tempos de pandemia.

A relevância deste estudo está pautada em Paz et al. (2020) os quais afirmam que a cada dia mais pesquisas surgem reafirmando a importância do bem-estar e como este interfere em todos os aspectos da vida, sejam eles emocionais, sociais ou profissionais. Importante salientar que

uma das principais razões de afastamento do trabalho, segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2008) é a depressão, sendo este um distúrbio mental relacionado diretamente com o bem-estar subjetivo das pessoas. Assim, esse tema vem ganhando visibilidade dentro das empresas e sendo alvo de diversos estudos. Por outro lado, diante desse contexto de mudanças nos negócios, as empresas precisam buscar novas alternativas, adaptando suas políticas, seus procedimentos e suas práticas de trabalho. Desse modo, o *home office* é um tema emergente, que carece de novos estudos (Aderaldo, Aderaldo, & Lima, 2017; Haubrich, & Froehlich, 2020).

Portanto, estudar estas temáticas, além de aprimorar o conhecimento acadêmico na área de gestão dos recursos humanos, poderá contribuir para que as organizações direcionem suas ações e estratégias de forma a favorecer a felicidade das pessoas em várias dimensões de suas vidas. Também se considera importante o estudo sobre o bem-estar dos estudantes de Ciências Contábeis em *home office* para compreender a experiência individual de avaliação da vida e da forma de trabalho em tempos de pandemia.

Após esta introdução, o trabalho está estruturado em outras cinco seções. O referencial teórico sobre o tema se apresenta na segunda seção e a abordagem metodológica na seguinte. Na sequência, se analisam os dados e na quinta seção apresentam-se as considerações finais. Por último se listam as referências utilizadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A presente seção trata dos fundamentos teóricos em que se embasou pesquisa.

2.1 Bem-Estar Subjetivo

Os estudos sobre bem-estar subjetivo iniciaram por volta da década de 1960. Inicialmente, a satisfação das necessidades estava mais relacionada aos bens e recursos materiais, na qual eram priorizados os ganhos monetários e os bens e serviços que o dinheiro poderia comprar. Com o passar do tempo, verificou-se que existiam outros aspectos que determinavam o bem-estar, como as relações sociais e familiares, a saúde, a satisfação no trabalho, a autonomia, entre outros (Galinha, & Ribeiro, 2005; Pascoal, Torres, & Porto, 2010; Rocha Sobrinho, & Porto, 2012; Santos, & Ceballos, 2013; Molina, Fialho, Amaral, Lima Bach, Rocha, & Mattos Souza, 2017; Pérez-Nebra, Queiroga, & Oliveira, 2020).

Giacomoni (2004, p. 43) ao conceituar o bem-estar subjetivo (BES) afirma que “perspectivas atuais definem o bem-estar subjetivo como uma ampla categoria de fenômenos que inclui as respostas emocionais das pessoas, domínios de satisfação e os julgamentos globais de satisfação de vida”. Neste sentido, Albuquerque e Tróccoli (2004) argumentam que o conceito de bem-estar subjetivo é complexo e compreende uma dimensão cognitiva e uma afetiva, envolvendo outros conceitos e dimensões de estudo como emoções negativas positivas e qualidade de vida. Woyciekoski, Stenert, & Hutz (2012), por sua vez, salientam que o BES é influenciado por inúmeros fatores, quer de caráter intrínseco, que advém do próprio indivíduo, quer de caráter extrínseco, relacionado ao ambiente.

Diversas áreas já abordaram diferentes designações e termos ao estudar o BES, conforme se apresenta na Tabela 1.

Evolução conceitual	Período	Características
1ª. Herança sócio histórica	Século XVIII	Desenvolvimento pessoal e felicidade
1ª. Distinção conceitual	Década de 1960	Evolução de bem-estar material para bem-estar global
2ª. Herança sócio histórica	Década de 1970	Promoção da saúde física e mental, melhor estilo de vida
2ª. Distinção conceitual	Década de 1980	Difusão conceito de bem-estar e BES
3ª. Herança sócio histórico	Década de 1990	Saúde mental e psicologia positiva
3ª. Distinção conceitual	Século XXI	BES: afetos e cognição

Tabela 1. História e evolução do BES adaptado de Galinha, & Ribeiro (2005).

Os termos evidenciados na tabela acima, mesmo tendo alguma similaridade, não podem ser tratados como sinônimos (Andrews, & Robinson, 1991; Campbell, Converse, & Rogers, 1976; George, 1981; Horley, 1984). Pode ser denominado de outras formas como: felicidade, satisfação, estado de espírito e afeto positivo. A definição desses conceitos ainda está em desenvolvimento (Diener, 1994; Albuquerque & Tróccoli, 2004; Cachioni, Delfino, Yassuda, Batistoni, Mello, & Domingues, 2017)

Sendo assim, notam-se duas dimensões a serem estudadas: a emocional e a cognitiva. A emocional frisa nos afetos positivos e negativos, já a cognitiva fala sobre a satisfação com a vida. Segundo Albuquerque e Tróccoli (2004) o afeto positivo é um contentamento hedônico puro experimentado em um determinado momento como um estado de alerta, de entusiasmo e de atividade. É um sentimento transitório de prazer ativo; mais uma descrição de um estado emocional do que um julgamento cognitivo. Afeto negativo refere-se a um estado de distração e engajamento desprazível que também é transitório, mas, que inclui emoções desagradáveis como ansiedade, depressão, agitação, aborrecimento, pessimismo e outros sintomas psicológicos aflitivos e angustiantes.

Enquanto o componente de afeto se refere a aspectos emocionais, o componente cognitivo diz respeito aos aspectos racionais e intelectuais, conforme esclarece Cachioni, et al. (2017) a dimensão satisfação com a vida é um julgamento cognitivo de algum domínio específico na vida; uma avaliação sobre a vida de acordo com um critério próprio. O julgamento da satisfação depende de uma comparação entre as circunstâncias de vida do indivíduo e um padrão por ele escolhido.

Para os pesquisadores, o interesse vai além da descrição dos atributos de pessoas felizes ou até mesmo das correlações de características demográficas com níveis de bem-estar subjetivo. Para Siqueira e Padovam, (2008, p. 202) “O esforço atual dos pesquisadores está orientado pela busca de compreensão do processo que sustenta a felicidade”.

O nível de bem-estar subjetivo dos indivíduos consegue-se mensurar através de alguns métodos. Para que seja demonstrado um bom nível de bem-estar subjetivo, a pessoa a ser estudada deverá ter um nível elevado de satisfação com a vida, poucos momentos de afetos negativos, e muito afeto positivo em sua vida (Siqueira & Padovam, 2008). Desta forma, conforme Zanon, Bastianello, Pacico,e Hulz (2013) o bem-estar subjetivo demonstra que, mesmo as pessoas que possuam afetos positivos, também se sentem tristes, culpadas, deprimidas, mostrando assim, que houve afetos negativos em alguns momentos de sua vida.

Quanto ao período que deve ser levado em consideração para entender o nível de bem-estar subjetivo das pessoas, Albuquerque e Tróccoli (2004) afirmam que as medidas de bem-estar subjetivo podem ser relatos globais de um longo período de tempo, baseados na memória, ou experiências momentâneas. Para a maioria das pessoas, o passado e o futuro são mais importantes do que o instante presente, o que significa que alguns incidentes podem ser desagradáveis quando são experimentados, mas, podem ser percebidos de maneira positiva quando terminam. Um episódio que termina bem é mais provável de ser relembrado positivamente, independente de quão desagradável ele foi anteriormente.

Albuquerque e Tróccoli (2004, p. 153) explicam que "O método mais usual de mensuração do bem-estar subjetivo consiste no uso de auto relato onde o indivíduo julga a satisfação que possui com relação a sua vida e relata a frequência de emoções afetivas recentes de prazer e desprazer". Para os autores, o auto relato é a maneira mais apropriada para se ter um resultado efetivo, já que somente o próprio indivíduo pode experimentar seus prazeres e desgostos e poderá julgar se está satisfeito com sua vida.

A satisfação com a vida é uma dimensão cognitiva de bem-estar subjetivo. É o julgamento que a pessoa tem sobre sua vida, percebido pelo indivíduo quando este está próximo ou distante das suas aspirações (Giacomoni, 2004; Nunes, Hutz, & Giacomoni, 2009). Uma pessoa pode relatar insatisfações quando em realidade possui uma alta qualidade de vida e o contrário também é verdadeiro. Esta avaliação, embora subjetiva, identifica a satisfação cotidiana, independente de fatores externos – políticos, sociais, de triunfo, de saúde e outras variáveis – que possam medir, de forma objetiva, a qualidade de vida e o quanto a pessoa sente-se satisfeita e feliz (Neiva, Macambira, & Ribeiro, 2020).

Siqueira e Padovam (2008) destacam que aspectos objetivos, como ambiente físico, moradia e saúde, são quantificáveis e demonstram melhor a qualidade de vida de uma pessoa. Isto não ocorre no aspecto subjetivo, devido à dificuldade em mensurar as diferenças culturais na percepção do padrão de vida. No entanto, English e Carstensen (2015), salientam que uma adequada adaptação está relacionada com o equilíbrio entre o afeto positivo e o afeto negativo na vida dos sujeitos. Com isso, Lague, Gallon e Cerutti (2019) supõem que, de maneira ampla, pessoas satisfeitas com a vida possuem um elevado nível de bem-estar. Isto ocorre devido à relativa ausência de afeto negativo e à maior presença de afeto positivo.

No contexto organizacional, o estudo de Kühnel, Sonnentag e Westman, (2009) evidencia que os vínculos afetivos que o indivíduo estabelece com a organização são fortalecidos – satisfação com contextos específicos do trabalho, socialização, empenho, oportunidade de crescimento, remuneração e liderança –, bem como sua satisfação geral com o trabalho e seu comprometimento afetivo. Tal envolvimento, segundo os autores, torna-se relativamente estável dada às atitudes exercidas pelo trabalhador, por ele julgar necessário corresponder às demandas de trabalho da organização e atendê-las.

Por todo exposto, este estudo tomou como base a perspectiva de que o bem-estar subjetivo é formado pelas expectativas, emoções, pensamentos, e sentimentos subjetivos que o indivíduo adota para avaliar a própria vida. Desta forma, a satisfação geral com a vida é um importante tema a ser analisado devido às circunstâncias de comparação do indivíduo com a própria vida no contexto atual que está vivendo, também relacionado com a modalidade *home office* adotado em tempos de pandemia.

2.2 *Home Office*

Ambiente virtual é um conceito que vem sendo estudado por especialistas (Gomes, & Silva, 2016; Melek, 2017; Basso, & Barreto, 2018) e definido como o ambiente no qual os trabalhos que, tradicionalmente eram realizados em papel, agora são feitos por meio eletrônico. Segundo Gomes e Silva (2016, p. 24) "Não fazer parte do ambiente virtual em um determinado nicho pode ser fatal para algumas organizações por diversos fatores dentre eles destaca-se o aumento nos custos de transação e, também, pela distância entre tais organizações e seus potenciais clientes".

Neste contexto, o avanço da tecnologia da informação estabeleceu um novo cenário, no qual os indivíduos podem trabalhar fora das empresas, que pode ser denominado *home office*. Para Schirigatti e Kasprzak (2007, p. 31) este é um conceito de trabalho "conhecido pela sigla SOHO,

do inglês *Small Office and Home Office ou Single Office/Home Office* que, traduzido, significa escritório em casa [...]". Esta modalidade de trabalho surgiu há mais de 50 anos, e proporcionou uma nova forma de desenvolver as atividades, tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores (Taschetto & Froehlich, 2019), ou seja, pessoas exercem suas atividades em casa, mantendo o vínculo com a organização.

Não há consenso entre os autores sobre as terminologias para identificar o *home office*, também conhecido como trabalho à distância, trabalho em casa, trabalho virtual, escritório virtual, teletrabalho (Bellini, Donaire, Santos, Mello, & Gaspar, 2011). Para melhor entendimento, na Tabela 2, são apresentados alguns tipos de *home office.*

Tipos de *home office*	**Descrição**
Funcionário em seu domicílio	Forma mais usual do home office.
Pendular	O funcionário trabalha na empresa e em casa.
Escritório vizinhança	Locais de trabalho oferecidos para vários funcionários de várias empresas que moram próximos.
Trabalho nômade	Normalmente trabalhadores do setor comercial, que não ficam apenas em um local.
Escritórios satélites	São escritórios da empresa, para tratar de negócios fora da matriz.

Tabela 2. Tipos de *home office* adaptado de Trope (1999).

As pessoas que trabalham em caráter *home office*, conforme já apontavam Hanashiro e Dias (2002), precisam se automotivar, pois estão constantemente expostos a desconcentrações decorrentes do espaço ao seu redor. Neste sentido, Rocha e Amador (2018), sentenciam que é necessário ter disciplina, organização e gostar de estar sozinho para trabalhar.

Em *home office*, ocorre a individualização das tarefas. Boonen (2003); Rocha e Amador (2018) esclarecem que as atividades que normalmente são desenvolvidas em equipe e as rotinas em que acontecem as relações de grupo, acabam sendo alteradas para um ambiente de comunicação eletrônica. Consequentemente, ocorre menor relação interpessoal formal e informal, causando isolamento, o que pode levar a um bem-estar negativo.

Esta modalidade de trabalho apresenta alguns desafios tanto para os empregados quanto para as empresas. Na Tabela 3, são apresentados alguns desses desafios.

Autores	**Desafio para o funcionário**
Brik, & Brik (2013)	Distrações e tentações; filhos, amigos, família e pets; isolamento; procrastinação e criação de vício em trabalho; falta de suporte técnico; organização; ruídos domésticos
Filardi, & Castro (2017)	Inadaptação ao modelo; perda do vínculo com a organização; falta de comunicação imediata; problemas de infraestrutura tecnológica diferenças na relação trabalhador tradicional x home office e volta do funcionário ao trabalho tradicional.
Hau, & Todescat (2018)	Visão preconceituosa; afastamento do campo profissional e menor oportunidade de carreira; maior volume de trabalho devido ao aumento de produtividade; isolamento social; falta de legislação específica; dificuldade de concentração; distração com o ambiente familiar; gerenciamento falho do tempo em virtude da desatenção e da desorganização de horários de trabalho.
Autores	**Desafios para a empresa**
Rabelo (2000)	Aumento dos custos de comunicação; possibilidade de isolamento social e profissional; impactos negativos no ambiente familiar se não houver disciplina no processo e condição adequada de trabalho; necessidade de distinção entre as atividades profissionais e as do lar; perda de sentimento de vínculo com o grupo profissional e com o empregador.
Brik, & Brik (2013)	Medo gerencial; formas de processos de recrutamento e seleção; custo com a implementação; incompatibilidade tecnológica; dados sigilosos.
Hau, & Todescat (2018)	Falta de legislação; vulnerabilidade de dados e recursos; diversidade de contratos de trabalho para administrar; objeções dos sindicatos; aumento de custos/investimentos a curto prazo.

Tabela 3. Desafios do *home office a*daptado de Haubrich, & Froehlich (2020).

Ao analisar a tabela acima, se observa, de modo geral, que existe a preocupação com o horário para desempenhar um eficiente trabalho, com a disciplina e com o cuidado para que os funcionários não se isolem uns dos outros. Percebe-se também, que existem semelhanças entre os benefícios obtidos com o *home office* para os empregados e para a empresa, tais como, menor tempo de deslocamento, diminuindo a poluição e o trânsito e flexibilidade de horário.

3 METODOLOGIA

Diante dos critérios adotados, a abordagem do problema foi quantitativa. A avaliação quantitativa compreende organizar, sumarizar, caracterizar e interpretar os dados numéricos (Martins, & Theóphilo, 2007). As características deste estudo, do ponto de vista dos seus objetivos o posiciona como descritivo. Para Vergara (1998) os objetivos da pesquisa descritiva se referem à obtenção de informações sobre um fenômeno ou sobre determinada população e à descrição de suas características. No que tange aos procedimentos técnicos, foi do tipo levantamento, que tem como objetivo contribuir para o conhecimento de uma área particular de interesse através da coleta de dados sobre indivíduos ou sobre o ambiente destes (Martins, & Theóphilo, 2007).

O instrumento de pesquisa foi direcionado aos discentes do curso de Graduação em Ciências Contábeis de uma Universidade Comunitária do Sul do Brasil via correio eletrônico com auxílio da ferramenta do *Google Docs*, no período 01 a 20 de abril de 2020. A população esteve composta por 313 discentes, resultando em uma amostra de 146 respondentes os quais estavam devidamente matriculados desde o primeiro até o oitavo período.

O questionário, além de levantar dados sociodemográficos dos respondentes, compreendia dois blocos, quais sejam:

1) O primeiro buscou identificar o bem-estar subjetivo com base na escala desenvolvida por Albuquerque e Trióccoli (2004). Para este estudo ela foi composta por 24 itens sendo divididos em: a) afetos positivos (vigoroso, orgulhosos, amável, animado, apaixonado, determinado, dinâmico, entusiasmado, forte e inspirado); b) afetos negativos (nervoso, aflito, amedrontado, angustiado, humilhado, incomodado, inquieto, irritado, perturbado e rancoroso) associados a uma escala do tipo likert na qual o número 1 correspondia a “nem um pouco” e o 5 referia-se a “extremamente”; e; c) satisfação com a vida, composta por 4 questões, quais sejam: 1) a minha vida está próxima do meu ideal; 2) minhas condições de vida são excelentes; 3) estou satisfeito com a minha vida e; 4) até agora eu tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida, também respondidos em uma escala de 5 pontos sendo que o número 1 representava “discordo totalmente” e o 5 “concordo totalmente”.

b) O último bloco referiu-se a autonomia em trabalho *home office* com 4 perguntas, a saber: 1) todas as atividades que faço em *home office* são realizadas porque gosto de fazer; 2) todas atividades que faço em *home office* são realizadas porque eu penso que são importantes; 3) as atividades que faço em *home office* são realizadas porque eu devo fazer e; 4) as atividades que faço em *home office* são realizadas porque eu preciso fazer. A quantificação foi realizada através de uma escala do tipo Likert de 5 pontos, na qual o valor 1 representava “de maneira nenhuma” e o 5 “muito”.

Os dados, após terem sido digitados em uma planilha eletrônica Excel® foram analisados descritivamente com base nas frequências das respostas. Criou-se uma escala para determinar se a frequência seria baixa (até 30%), moderada (de 31% a 60%) e alta (acima de 61%).

4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Neste tópico serão descritos e analisados os dados levantados, conforme detalhado anteriormente na metodologia.

4.1 Caracterização da Amostra

Inicialmente, no primeiro bloco analisado buscou-se investigar sobre as caraterísticas dos discentes participantes da pesquisa. Em relação ao sexo, se verifica a predominância das mulheres, com 91 respondentes, representando 62,32% da amostra. Dentre os participantes, no que se refere ao estado civil, a maioria dos discentes são solteiros (103), seguidos pelos casados (32) e em menor quantidade, os que optaram pela união estável (11). Dos solteiros, 93 discentes residem com seus pais.

Referente a faixa etária, a maior parte dos respondentes (98) têm idade entre 17 e 26 anos. Por fim, em relação a renda mensal de cada aluno observa-se que a maioria recebe até R$ 3.000,00 mensais.

4.2 Avaliação do Bem-Estar Subjetivo e Autonomia no *Home Office*

Na Tabela 4 são apresentados os escores médios e seus respectivos desvios padrões dos fatores da escala de bem-estar subjetivo, composto por aspectos positivos, negativos e satisfação com a vida. Também estão evidenciados os escores da autonomia no *home office.*

Fatores	**Média**	**Desvio Padrão**
Afeto positivo	3,29	0,69
Afeto negativo	3,82	0,68
Satisfação com a vida	3,59	0,69
Autonomia no trabalho *home office*	4,20	0,58

Tabela 4. Escores médio do bem-estar subjetivo com base na pesquisa coletada em abril

Considerando o intervalo de 1 a 5, para os fatores de afeto positivo; de satisfação com a vida e a autonomia em *home office*, quanto maior o escore, ponderando o ponto de corte como 3, melhor o bem-estar subjetivo e a autonomia, e quanto menor o escore, abaixo da média 3, para o afeto negativo, melhor pode ser considerado o bem-estar subjetivo e menor a autonomia.

Observa-se que o afeto negativo foi o fator que obteve maior escore médio em relação ao demais, indicando que na atual situação de pandemia os discentes sentem com mais frequência emoções negativas do que positivas. De acordo com Lague, Galoon e Cetutti (2019), as emoções negativas estão ligadas a sentimentos desagradáveis como estresse, angústia, incômodo, medo, incerteza, os quais são fatores negativos para o bem-estar subjetivo e para a qualidade de vida.

No que tange a autonomia em relação ao trabalho *home office*, observa-se um escore alto com 4,20. Com base nestes resultados, infere-se que os discentes participantes da pesquisa estão conseguindo adaptar-se a essa nova modalidade de trabalho e buscando fazê-lo com eficiência. Pelos dados sociodemográficos, se verifica que a maioria são solteiros, não tem filhos e moram com os pais, o que pode ser um facilitador na organização do ambiente laboral para desenvolver suas atividades, pois conforme apontam Fonner & Stache (2012), estabelecer limites entre trabalho e casa é algo importante. Segundo os autores, o tempo, espaço e orgnização do trabalho, tecnologia e comunicação são as formas mais utilizadas para delimitar o *home office.* Na sequência, na Tabela 5 são apresentadas as frequências do bem-estar subjetivo geral.

	f	%
Baixo bem-estar subjetivo	20	13,70%
Moderado bem-estar subjetivo	107	73,28%
Elevado bem-estar subjetivo	19	13,02%

Tabela 5. Frequência de bem-estar subjetivo geral com base na pesquisa coletada em abril

Ao analisar a tabela acima, se verifica que a maioria dos discentes, 73,28% apresentou um moderado bem-estar subjetivo, indicando, desta forma, que não são completamente felizes e satisfeitos com suas vidas. Contudo, 13,02% dos estudantes afirmaram estarem mais felizes e satisfeitos pois evidenciaram um elevado bem-estar subjetivo. Por outro lado, o baixo bem-estar subjetivo apresentou um índice maior, representando 13,70% dos respondentes que se sentem menos felizes e satisfeitos com suas vidas. Portanto, conclui-se que prevaleceu a frequência moderada de bem-estar subjetivo, com emoções tanto positivas quanto negativas.

Dando continuidade nas análises, na Tabela 6 se exibe as frequências dos fatores do bem-estar subjetivo e da autonomia no *home office.*

	f	%
Afeto positivo		
Baixo afeto positivo	24	16,43%
Moderado afeto positivo	102	69,86%
Elevado afeto positivo	20	13,71%
Afeto negativo		
Baixo afeto negativo	21	14,38%
Moderado afeto negativo	99	67,80%
Elevado afeto negativo	26	17,82%
Satisfação com a vida		
Baixa satisfação com a vida	26	17,80%
Moderada satisfação com a vida	91	62,32%
Elevada satisfação com a vida	29	19,88%
Autonomia no *home office*		
Baixa autonomia com o *home office*	16	10,95%
Moderada autonomia com o *home office*	35	23,97%
Elevada autonomia com o *home office*	95	65,08%

Tabela 6. Frequência do afeto positivo, afeto negativo, de satisfação com a vida e autonomia *home office* com base na pesquisa coletada em abril

Os dados da Tabela 6 evidenciam que dos estudantes analisados, a maioria apresenta uma frequência moderada de afeto positivo, negativo e de satisfação com a vida com 69,86%, 67,80% e 62,32%, respectivamente. Já em relação a autonomia no trabalho *home office*, se observa elevada autonomia dos discentes com 65,08% das respostas.

Com base nos dados obtidos, salienta-se também que os afetos negativos que mais se destacaram foram: nervoso, angustiado, inquieto e amedrontado. Já os positivos se sobressaíram os aspectos: amável, determinado, dinâmico e forte.

Esses resultados refletem com muita propriedade o momento que estamos vivenciando, pois, a insegurança e a incerteza dos acontecimentos futuros trazem à tona sentimentos de angústia, inquietude e medo em relação a situação econômica e social, assim como o nervosismo no que tange, principalmente a instabilidade profissional. Por outro lado, os indivíduos estão sendo resilientes, com muita força e dinamismo, mais amáveis com o próximo, bem como precisam ser fortes e determinados para continuar com as atividades profissionais e pessoais.

Loewenstein, Read e Baumeister (2003); Lichtenstein e Slovic (2006); Cachioni et al. (2017) destacam que a satisfação com a vida se apresenta sensível ao perfil dos indivíduos. Segundo os referidos autores, desde a própria definição do que pode ser visto como bem-estar, até variáveis sociodemográficas, podem influenciar a satisfação com a vida. Em se tratando do

público jovem, como é o caso desta pesquisa, a literatura sugere que a satisfação com a vida está significativamente associada a perspectivas de trabalho, oportunidades de crescimento intelectual, situação financeira e segurança pessoal.

Compreende-se, portanto, que, quanto mais positiva a percepção em relação a qualidade de vida, maior deveria ser a percepção em relação aos aspectos positivos. Porém, neste estudo verifica-se que os discentes estão, em sua maioria moderadamente satisfeitos com sua vida, embora os aspectos negativos estejam mais presentes do que os positivos.

O *home office*, por sua vez, caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos (Taschetto, & Froehlich, 2019) e mais especificamente nos dias de hoje, pela necessidade em função da pandemia que estamos vivenciando.

Neste estudo verifica-se autonomia elevada (65,08%) em relação a esta modalidade de trabalho. Importante ressaltar que a asseveração com maior grau de concordância foi: todas as atividades que faço em *home office* são realizadas porque gosto de fazer. Assim, constata-se que os discentes da amostra analisada estão comprometidos e buscando adaptar-se as exigências laborais da atual situação. Estes resultados vão de encontro a concepção teórica de Paz (2011) que define o bem-estar objetivo como a satisfação de necessidades e a realização de desejos dos indivíduos ao desempenharem seus papéis nas organizações, pressupondo uma relação de reciprocidade indivíduo/organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia do novo coronavirus (COVID-19) provocou grandes transformações políticas, econômicas e sociais e, diante deste cenário, e em função da necessidade do distanciamento social o *home office* tornou-se uma modalidade de trabalho adotada por diversas empresas que, segundo Bustos Ordoñez (2012) é um fenômeno que integra fatores determinantes de mudança, tais quais: flexibilidade, tecnologia da informação e comunicação e novas dinâmicas de interação.

Este estudo teve como objetivo descrever o bem-estar subjetivo e a autonomia no *home office* dos estudantes de Ciências Contábeis em tempos de pandemia. Os resultados apontaram elevada autonomia no *home office* e moderado bem-estar subjetivo. Este resultado, de certa forma, é satisfatório, pois percebe-se que, mesmo tendo os afetos negativos sido mais presentes do que os aspectos positivos do bem-estar subjetivo, os discentes pesquisados estão comprometidos e buscando desempenhar suas atividades da melhor forma possível. Para as empresas, que estão tendo que se adaptar em vários aspectos, isto é um fator determinante, pois são as pessoas os bens ativos mais importantes de uma organização.

O *home office*, portanto, se caracteriza por ser uma modalidadade trabalho flexível, que trouxe uma nova dinâmica nas relações de trabalho, provocando mudanças nas empresas, nas condições de trabalho, nas forma de regulação trabalhista. Porém, há que se ter cuidados com este processo, de modo que as pessoas saibam gerenciar seu tempo e seu espaço laboral para não gerar bem-estar negativo e diminuir sua qualidade de vida. Neste sentido, Bacater (2016) orienta que para exercer o trabalho remoto em *home office* é imprescindível que o funcionário tenha foco no atingimento de metas, seja comunicativo, não demanda de muita supervisão, tenha autonomia e autodisciplina, saiba definir prioridades e gerenciar seu próprio tempo. Estas características e competências favorem que os afetos positivos se sobressaiam aos negativos e, consequentemente a melhora na qualidade de vida dos indivíduos.

Por fim, sugere-se a continuidade dos estudos sobre bem-estar e *home office* em tempos de pandemia, pois, além de compreender e definir a temática e entender a dinâmica do processo

de construção do bem-estar, também testam, concomitantemente, modelos que estabelecem relações entre as dimensões pessoais, do ambiente laboral e ao contexto em que a organização está inserida. Para tanto, considera-se relevante repetir esta pesquisa em diversos ramos de atividades e assim consolidar ou não os achados relativos ao bem-estar e de acordo com o terceiro Objetivo do Desenvolvimento Sustentável (ODS 3), referido à Saúde e bem-estar.

REFERÊNCIAS

Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L, Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cad. EBAPE.BR*, 17, n.spe, 511-533.

Albuquerque, A., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2),153-164.

Andrews, F., & Robinson, J. (1991). Measures of subjective wellbeing. In: Robinson, J., Shaver, P., Wrightsman, L. (Orgs.). *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes.* San Diego: Academic Press, 61-67.

Bacater, A. (2016). *Liderança a distância:* um estudo sobre os desafios de liderar equipes em um contexto de trabalho remoto. Dissertação de Pós-Graduação em Administração daa Universidade Metodista de São Paulo.

Basso, D. de M., & Barreto, I. F., Junior (2018). O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 41(1), 59-76.

Bellini, C. G. P., Donaire, D., Santos, S. A. dos, Mello, A. A. A., & Gaspar, M. A. (2011). Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas de informação: Um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. *Revista Ciências Administrativas*, 17(3), 1029-1052.

Boonen, E. M. (2003). As várias faces do teletrabalho. *Revista Economia & Gestão*, 4(5), 106-127.

Brik, M. S., & Brik, A. (2013). *Trabalho portátil:* produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. Curitiba: Edição do autor.

Cachioni, M., Delfino, L., Yassuda, M., Batistoni, S., Melo, R., & Domingues, M. (2017). Bem-estar subjetivo e psicológico de idosos participantes de uma universidade aberta à terceira idade. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20(3), 340-352.

Campbell, A., Coverse, P., & Rogers, W. (1976). *The quality of American life:* perceptions, evaluations and satisfactions. New York: Russel Sage Foundations.

Carneiro, L. L., & Fernandes, S. R. P. (2015). Bem-estar pessoal nas organizações e lócus de controle no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(3), 257-270.

Contractor, F. J. (2020). *The excruciating choice*: "flattening the curve" and prolonging the global recession. Capturado de: https://globalbusiness.blog/2020/03/20/the-excruciating-choice-flattening-the-curve- and-prolonging-the-global-recession/

Diener, E. (1994). Assessing subjective wellbeing: progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.

English, T., & Carstensen L. (2015). Socioemotional selectivity theory. In: A. *Pachana Encyclopedia of Geropsychology*. Singapore: Springer Singapore.

Filardi, F., & Castro, R. M. P. de (2017). *Análise dos resultados da implantação do teletrabalho na administração pública:* estudo dos casos do SERPRO e da Receita Federal. Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, São Paulo, SP, Brasil, 41.

Fonner, K., & Stache, L. C. (2012). All in a day´s work at home: teleworkes´management of micro role transitions na the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242-257.

Galinha, I., & Ribeiro, J. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjetivo. *Psicologia Saúde & Doenças*, 6(2), 203-214.

George, L. (1981). Subjective well being. conceptual and methodological issues. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 2, 345-382.

Giacomoni, C. (2004). Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia*, 12(1), 1401-1410.

Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38.

Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37-52.

Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020). Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1),167-184.

Hillage, J., Brown, G., Shiels, C., & Gabbay, M. (2014). *Health and employment outcomes*: Data exploration. London: The National Archives.

Horley, J. (1984). Life satisfaction, happiness and morale: two problems with the use of subjective well-being indicators. *The Gerontologist*, 24(2), 124-127.

Kugelmass, J. (1999). Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas.

Kühnel, J., Sonnentag, S., & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 575-594.

Lague, J. de Q. D., Gallon, S., & Cerutti, P. S. Bem-estar subjetivo de imigrantrs senegaleses. *Revista Eletrônica de Ciência Administrtiva*, 18(2), 240-260.

Lichtenstein, S., & Slovic, P. (2006). *The construction of preference*. Cambridge: Cambridge University Press.

Loewenstein, G., Read, D., & Baumeister, R. F. (2003). *Time and decision*: economic and psychological perspectives on intertemporal choice. New York: Russel Sage Foundation.

Martins, G. A. & Theóphilo, C. R. (2007). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas.* São Paulo: Atlas.

Melek, M. A. (2017). Trabalhista! O que mudou? Reforma Trabalhista 2017. Curitiba: Estudo Imediato.

Molina, M. L., Fialho, A. R., Amaral, P. L., Lima Bach, S., Rocha, L. M., & Mattos Souza, L. D. (2017). Bem-estar e fatores associados em professores do ensino fundamental no sul do Brasil. *Revista CEFAC*, 19(6), 812-820.

Muniz A. (2020). Home office na pandemia pode levar profissionais à exaustão. Capturado de: https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2020/04/home-office-na-pandemia-pode-levar-profissionais-a-exaustao.shtml

Neiva, E. R., Macambira, M. O., & Ribeiro, E. M. B. A. (2020). Práticas de gestão, bem-estar e comportamento de apoio. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1-27.

Nunes, C., Hutz, C., & Giacomoni, C. (2009). Associação entre bem-estar subjetivo e personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Avaliação Psicológica*, 8(1), 99-108.

Oliveira, A. F., Gomide Júnior, S., & Poli, B. V. S. (2020). Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–26.

Organização Mundial de Saúde. OMS (2008). *Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10:* descrições clínicas e diretrizes diagnósticas (Coord). Organização Mundial da Saúde. (Trad. Dorgival Caetano). Porto Alegre: Artes Médicas.

Paschoal, T., Torres, C., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072.

Paz, M. G. T. (2011). Perfil cultural de las organizaciones y bienestar del trabajador. In Aguilló, J. L., Álvaro, A., Garrido, & I. S. Gallo (Eds.). *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad*, 85-108.

Paz, M. G. T., Fernandes, S. R. P., Carneiro, L. L., & Melo, E. A. A. (2020). Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1-37.

Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., & Oliveira, T. A. (2020). Presenteísmo de professores regentes: bem-estar como estado psicológico crítico na mediação de características do trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–27

Rabelo, A. (2000). Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação? *Revista de Administração FACES Journal,* 1(1), 61-67.

Robertson, I., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003-2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533-562.

Rocha Sobrinho, F., & Porto, J. B. (2012). Bem-Estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253-270.

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

Santos, G. B., & Ceballos, A. G. da C. de. (2013). Bem-estar no trabalho: Estudo de revisão. *Psicologia em Estudo*, 18(2), 247-255.

Schirigatti, E. L., & Kasprzak, L. F. F. (2007). Home office: origem, conceito e interferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível. *Revista Científica de Administração e Sistema de Informação*. 8(8), 1-12.

Siqueira, M., & Padovam, V. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem- -estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.

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

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

Vergara, S. C. (1998). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração.* São Paulo: Atlas,

Woyciekoski, C., Stenert, F., & Hutz, C. (2012). Determinantes do bem-estar subjetivo. *Psico*, 43(3), 280-288.

Zanon, C., Bastianello, M. R.; Pacico, J. C., & Hulz, C. S. (2013). Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos positivos e negativos. *Psico*, 18(2), 193-202.