



Congresso Internacional  
de Administração  
ADM 2021

**24 a 28**  
**de outubro**  
Ponta Grossa - Paraná - Brasil

**SOBREVIVÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES  
EM TEMPOS INCERTOS:**

O papel dos gestores e do ambiente externo  
no sucesso e no fracasso organizacional.

## **PERCEPÇÃO DOS DOCENTES SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E *HOME OFFICE***

## **TEACHERS' PERCEPTION ABOUT QUALITY OF LIFE AT WORK AND *HOME OFFICE***

Suzete Antonieta Lizote, Univali, Brasil, [lizote@univali.br](mailto:lizote@univali.br)

Nathalie Moreira Fontana, Univali, Brasil, [nathaliem.fontana@gmail.com](mailto:nathaliem.fontana@gmail.com)

### **ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS**

#### **Resumo**

Este estudo teve como objetivo avaliar as relações entre a qualidade de vida no trabalho e o *home office* na percepção dos docentes de cursos de pós-graduação *stricto sensu*. A pesquisa foi conduzida sob abordagem quantitativa, descritiva, de corte transversal, na qual se utilizou de *survey* com aplicação de três questionários em tipo escala *Likert*. A população esteve composta por 177 professores vinculados de forma permanente nos programas de pós-graduação *stricto sensu* das universidades da Associação Catarinense das Fundações Educacionais, resultando em uma amostra de 146 respondentes. A análise dos dados implicou no uso de técnicas uni e multivariadas para a análise dos dados. Os resultados confirmaram a relação positiva e significativa entre as vantagens do *home office* e a qualidade de vida dos docentes e da relação negativa e significativa das desvantagens do *home office* com a qualidade de vida e a produtividade dos docentes. Os achados deste estudo oferecem um breve diagnóstico de indicadores psicossociais da realidade dos docentes e poderá sustentar futuras reflexões e discussões sobre a continuidade e o aprimoramento do *home office* no âmbito das Instituições de Ensino Superior, bem como, conhecer o que pensam os docentes sobre QVT são pressupostos essenciais para a concepção de políticas e programas de gestão de pessoas com foco na promoção de bem-estar no trabalho.

**Palavras-chave:** *home office*; Qualidade de Vida no Trabalho; Docentes.

#### **Abstract**

This study aimed to evaluate the relationship between the quality of life at work and the *home office* in the perception of professors of *stricto sensu* graduate courses. The research was conducted under a quantitative, descriptive, cross-sectional approach, in which a survey was used with the application of three Likert scale questionnaires. The population consisted of 177 professors permanently linked to the *stricto sensu* graduate programs of the Universities of the Santa Catarina Association of Educational Foundations, resulting in a sample of 146 respondents. Data analysis implied the use of univariate and multivariate techniques for data analysis. The results confirmed the positive and significant relationship between the advantages of the *home office* and the quality of life of teachers and the negative and significant relationship of the disadvantages of the *home office* with the quality of life and productivity of teachers. The findings of this study offer a brief diagnosis of psychosocial indicators of the reality of teachers and can support future reflections and discussions on the continuity and improvement of the *home office* within the scope of Higher Education Institutions, as well as knowing what teachers think about QWL are essential assumptions for designing people management policies and programs focused on promoting well-being at work.

**Keywords:** *Home office*; Quality of Life at Work; Teachers.

## 1 INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) em dezembro de 2019, foi alertada sobre casos de pneumonia causados por um novo vírus, na cidade de Wuhan, na China (Li Q *et al.*, 2020). Em março de 2020, a OMS declarou que o surto do coronavírus constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional e, a Covid-19 foi caracterizado como uma pandemia (Opas, 2020).

Considerando o cenário de pandemia, a rápida disseminação do vírus e a falta de estrutura dos serviços de saúde, as autoridades governamentais foram levadas a tomarem medidas extremas de suspensão geral de todas as atividades e os serviços públicos não essenciais, sob regime de quarentena, no âmbito municipal, estadual e federal, para fins de prevenção e combate ao contágio pela Covid-19 (Arora & Srinivasan, 2020). O impacto pela pandemia da Covid19 foi em todo o mundo, como nos sistemas educacionais. Em mais de 160 países implementaram fechamento generalizado de instituições de ensino, como escolas, faculdades e universidades (Unesco, 2020).

Observa-se que com a pandemia causada pela Covid, uma das primeiras medidas adotadas por autoridades brasileiras foi o isolamento social. Em todo o país, reitores das Instituições de Ensino Superior (IES) suspenderam atividades acadêmicas e o Ministério da Educação lançou, em março, a Portaria 343 (2020a), autorizando em caráter excepcional, a substituição das disciplinas presenciais, em andamento, por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia da Covid-19 (Brasil, 2020a).

Dentre as ações de enfrentamento à Covid-19, o estado de Santa Catarina, por meio dos Decretos nº 509/2020 (SC, 2020a) e nº 525/2020 (SC, 2020b), determinou a suspensão das aulas presenciais em todos os níveis no estado e a utilização de plataformas para atender à condição do ensino remoto emergencial para continuação do calendário letivo. Neste sentido, Lall e Singh (2020) salientam que tanto as instituições de ensino quanto os profissionais da educação tiveram que realizar adaptações para criação de estratégias de ensino-aprendizagem visando manter a regularidade das atividades de ensino.

A necessidade de isolamento social com a chegada da pandemia da Covid-19, para diminuição das taxas de contágio do vírus, tornou o *home office* uma das melhores alternativas para manutenção das atividades das organizações. Wilder-Smith e Freedman (2020) colocam que se o *home office* reduz o risco de contágio, pode aumentar o de esgotamento físico e mental.

Sob esse enfoque, o contexto de pandemia exigiu de muitas IES decisões sobre a suspensão das aulas presenciais pela utilização do ensino remoto emergencial, como forma alternativa de adaptação e implementação de sistemas digitais no ensino, para prosseguir com o ano letivo e conter a propagação do vírus (Hodges, Moore, Lockee, Trust, & Bond 2020). No entanto, de acordo com Gusso, Archer, Luiz, Sahão *et al.* (2020), essas tentativas, trazem algumas implicações para a educação. Entre elas encontram-se: a baixa qualidade no ensino, decorrente a falta de planejamento de atividades em meios digital; a falta de suporte psicológico a professores; e a sobrecarga de trabalho atribuído aos docentes.

O tema QVT ocupa espaço importante na agenda de pesquisas, visto que as organizações necessitam de profissionais comprometidos e satisfeitos no seu ambiente laboral e, conseqüentemente, com melhor desempenho. As corporações que reconhecem a importância do capital humano para a sustentação do negócio avaliam fatores associados ao aumento da QVT do funcionário como: redução das faltas por doença, rotatividade, absenteísmo, produtividade, desempenho, interesses, comprometimento (Worrall & Cooper, 2006).

Com base no contexto descrito, este estudo buscou resposta ao seguinte questionamento: Quais as relações entre a qualidade de vida no trabalho e o *home office* na percepção dos docentes de cursos de pós-graduação *stricto sensu*? Para tanto, se definiu como objetivo geral avaliar as relações entre a qualidade de vida no trabalho e o *home office* na percepção dos docentes de cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

O estudo se justifica pelo fato de que em um ambiente organizacional cada vez mais competitivo, caracterizado pela busca contínua por ganhos de produtividade, associados à qualidade de produtos e de serviços originados em processos cada vez mais flexíveis, cresce a importância creditada a questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho, principalmente por meio de investigações sobre os impactos que as novas pressões e demandas exercem sobre os colaboradores nas organizações. Para Lima e Jardim (2013), um funcionário motivado é capaz de ajudar a empresa melhorando o clima interpessoal, com uma equipe motivada, o trabalho é executado com maior eficiência, isso por motivo de satisfação e felicidade na realização de suas funções, não obstante, agregando à equipe e conseqüentemente gerando lucro para a organização. Assim, conforme complementam Pereira, Oliveira, Silva e Mendonça (2021), destacando que neste novo contexto, torna-se estratégico conhecer as distintas realidades e experiências de trabalho nas quais estão imersos os profissionais para diminuir possíveis efeitos nocivos das demandas enfrentadas, os riscos que lhes são inerentes e promover qualidade de vida.

A relevância desta pesquisa, do ponto de vista social, se manifesta pelo papel central que o mundo do trabalho assume na vida em sociedade (Demo, Fogaça & Costa, 2018). A centralidade do trabalho e, principalmente, suas implicações econômicas, políticas, tecnológicas e culturais, para seus dirigentes, gestores, trabalhadores e usuários, fundamentam a importância do debate e, sobretudo, do investimento em QVT (Vilas Boas & Morin, 2017), e no *home office* (Lizote, Teston, Régis & Monteiro, 2021; Melo & Santos, 2022).

No âmbito organizacional, a promoção da QVT assume uma função estratégica na política de gestão de pessoas. Conhecer o que pensam os docentes sobre QVT, são pressupostos essenciais a concepção de políticas e programas de gestão de recursos humanos. O presente estudo também oferece um breve diagnóstico de indicadores psicossociais da realidade docente e pode sustentar futuras reflexões e discussões sobre a continuidade e o aprimoramento do *home office* no âmbito das IES.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 MODELO TEÓRICO E DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES**

Na literatura, segundo estudo de Oliveira e Pantoja (2021), as principais percepções positivas dos trabalhadores em relação ao *home office* foram “a redução de gastos e tempo com deslocamentos; maior autonomia e mobilidade; flexibilidade de horários; melhoria da qualidade de vida e do equilíbrio das relações familiares” (Barros & Silva, 2010; Aderaldo, Aderaldo & Lima, 2017; Fanzeres & Lima, 2018).

Allen Golden e Shockley (2015) destacam que muitas empresas indicam como motivos principais para implementar *home office*, a economia de espaço e energia em escritórios, além da atração e retenção de talentos desejáveis à empresa fora da localização geográfica. Leva-se, ainda, em consideração a possibilidade de adaptação do indivíduo à nova forma de realizar o trabalho, de modo a não interferir qualidade de vida no trabalho de seus funcionários (Guidelli & Bresciani, 2010).

Estudo como o de Wheatley (2012), ao quantificar a satisfação dos teletrabalhadores no Reino Unido, entre os anos de 1993 e 2009, concluiu que esses funcionários apresentam maior nível de satisfação com o trabalho. Corroborando com essa premissa, Bosua Gloet, Kurnia, Mendoza

e Yong (2013), apontaram em sua pesquisa que essa forma de trabalhar possibilita um maior bem-estar, entre os teletrabalhadores na Austrália, possibilitando equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, menor estresse no deslocamento e permitindo maior produtividade no trabalho. No entanto, esse equilíbrio é um desafio para os funcionários, também, segundo Hornung e Glaser (2009), assim como o aumento da autonomia do trabalho.

Lakshimi, Nigam e Mishra (2017) colocam que a identificação das vantagens e desvantagens do *home office* está intrinsicamente interligado as várias responsabilidades e os vários papéis exercidos pelo indivíduo para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. No tocante aos dados da pesquisa de Filardi e Castro (2017) com teletrabalhadores, observou-se que 12 fatores interferem no *home office* para os teletrabalhadores os quais, por ordem de importância são: qualidade de vida no trabalho; indicadores profissionais do *home office*; indicadores pessoais do *home office*; indicadores estruturais do *home office*; equilíbrio entre trabalho e família; relação com o gestor; fatores internos ao trabalho; fatores externos ao trabalho; estrutura domiciliar; adequação ao *home office*; estrutura do órgão e treinamento. No que se refere às vantagens para o teletrabalhador, aquelas identificadas como maior frequência estão: flexibilidade de horário, criação de métricas padronizadas e menor exposição a riscos. Enquanto isso, as desvantagens estão relacionadas frequentemente a não adaptação ao modelo de *home office*, as diferenças na relação entre *home office* e trabalhador tradicional e a volta do teletrabalhador ao trabalho tradicional.

Na mesma linha, o estudo de Filardi, Castro e Zanini (2020) evidenciou às vantagens e desvantagens do *home office*, com base na percepção dos teletrabalhadores e dos gestores. A pesquisa revelou como benefício do *home office* o melhor aproveitamento do tempo, a redução de custos e aumento da produtividade. Entretanto, esse modelo apresenta desvantagens identificadas pelos pesquisadores como: dificuldade de comunicação e controle do teletrabalhador, diferenças na relação trabalhador tradicional versus teletrabalhador, não adaptação de alguns trabalhadores ao regime de *home office*, problemas psicológicos e processo de retorno do teletrabalhador ao trabalho tradicional.

Na pesquisa realizada por Guerra, Silva Neto, Ranieri e Gomes (2020) os participantes consideraram como benefícios a maior qualidade de vida, podendo estar mais próximos de seus familiares, além da redução de custos e tempo no trânsito, assim como a possibilidade de executarem um trabalho de forma mais organizada, com maior concentração, produtividade e qualidade.

Outro aspecto observado na realização do trabalho em casa, segundo Noonan e Glass (2012), foi o aumento da carga horária do teletrabalhador, seja em trabalhos noturnos ou aos fins de semana. Ou seja, os autores concluem que o *home office* pode ser uma solução para conciliar trabalho e vida dele e de toda a família, mas na prática não é isso que acontece (Noonan & Glass, 2012). Em concordância com os autores Rocha e Amador (2018), o resultado da adoção da flexibilização de tempo e espaço para a realização da atividade laboral pode gerar excesso de horas de trabalho.

No entanto, esta autonomia evidenciada pelo conforto resultante do *home office* é questionada segundo Ordoñez (2012), pois sua produtividade é calculada pela produção desempenhada, e não em benefício das pessoas, mas a favor da organização e da quantidade de tarefas realizadas.

Mediante a diversidade de aspectos que tratam os estudos sobre a modalidade de *home office* (teletrabalho), ambos os estudos apontam que há dificuldades claras em relação à gestão de pessoas e organização das tarefas quando se está em *home office*. Como avaliar o desempenho dos profissionais ou estipular metas que sejam corretamente avaliadas? São questões ainda em discussão.

A qualidade de vida em *home office*, que está descrita nestas análises acadêmicas, anteriores à pandemia da Covid-19, foi sentida na pele por milhares de trabalhadores, no período em que o isolamento social foi mandatório. É claro que as publicações levaram em conta um momento em que o *home office* ainda não era visto como uma obrigação, e certamente as possibilidades de organização da vida doméstica eram melhores, com os filhos frequentando as escolas e permitindo um ambiente de trabalho acomodado para quem estava em *home office*.

Mesmo com as dificuldades do cenário atual, no entanto, persiste a percepção de que há mais tempo disponível para a família e menor estresse em função de não haver horas empregadas no trânsito entre residência e escritório. A qualidade de vida, pode sim, ganhar nestes tempos de pandemia - e talvez tenha sido fator determinante para que, mesmo diante dos desafios, as equipes remotas tenham continuado entregando o que era necessário em 2020. Após a revisão da literatura se formulou a seguinte hipótese:

**H1:** *As vantagens do home office se relacionam positivamente, com a qualidade de vida no trabalho dos docentes de cursos de pós-graduação stricto sensu.*

Embora os participantes dos estudos tenham indicado o *home office* como caminho para a qualidade de vida, há ainda pontos críticos para a concretude desta proposta. Conforme a síntese das autoras Oliveira e Pantoja (2021) que analisaram os 15 anos de estudos sobre o assunto, as pessoas em trabalho remoto indicavam o isolamento social e profissional como uma dificuldade, considerando também os entraves para ascensão profissional, problemas em relação à comunicação e integração, e ainda sobrecarga de trabalho e conflitos entre vida profissional e pessoal. Nesse sentido Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), dão uma contribuição importante sobre a percepção de isolamento social do indivíduo, que pode fazê-lo sentir-se desmotivado, sem vontade de desenvolver suas tarefas; além disso, ele pode ter suas oportunidades de aprendizado reduzida.

Em outra perspectiva Barros e Silva (2010) relataram como desvantagens dessa modalidade em relação a autocobrança, conflito trabalho e vida familiar, elevação de custos para o indivíduo e a sensação de isolamento. Nesse sentido, com base nos estudos apontados na literatura, Caillier (2012) e De Vries, Tummers e Bekkers (2018), relacionaram a desmotivação, maior isolamento profissional e menor comprometimento do funcionário com o trabalho. Por fim, Filardi, Castro e Zanini (2020) constataram como as principais desvantagem em realizar o *home office* a não adaptação ao modelo de *home office*, os problemas de infraestrutura tecnológica, isolamento profissional, falta de comunicação imediata, perda de *status*, receio de má avaliação e falta de reconhecimento. Assim, postulou-se a segunda hipótese:

**H2:** *As desvantagens do home office se relacionam negativamente com a qualidade de vida no trabalho dos docentes de cursos de pós-graduação stricto sensu.*

Adicionalmente, alguns autores tratam sobre os fatores que podem intervir no seu sucesso ou no fracasso do *home office*, tais como aumento da produtividade (Aderaldo, Aderaldo & Lima, 2017; Fanzeres & Lima, 2018; Filardi, Castro & Zanini, 2020; Guerra, et al. 2020). Na mesma linha, com relação às vantagens desta modalidade, na percepção dos teletrabalhadores e dos gestores, destaca-se: o melhor aproveitamento do tempo e a redução de custos (Aderaldo, Aderaldo & Lima, 2017; Fanzeres & Lima, 2018; Filardi, Castro & Zanini, 2020), melhor planejamento das atividades (Nogueira, Patini & 2012). Dessa forma, os fatores levantados na literatura correlacionam o *home office* com a qualidade de vida no trabalho e diante dos fatos, estabeleceu-se a terceira hipótese:

**H3:** *As vantagens do home office se relacionam positivamente com a produtividade acadêmica dos docentes de cursos de pós-graduação stricto sensu.*

Entretanto, como consequência negativa identificadas com relação a experiência de *home office*, por exemplo: dificuldade de comunicação e controle do teletrabalhador, diferenças na relação trabalhador tradicional versus teletrabalhador, não adaptação de alguns trabalhadores ao regime de *home office*, problemas psicológicos e processo de retorno do teletrabalhador ao trabalho tradicional (Filardi, Castro & Zanini, 2020), conflito trabalho e vida família (Barros & Silva, 2010; Costa, 2013), dificuldade e baixo desenvolvimento (Costa, 2013) e motivação (Pérez, Sanchez & Carnicer; 2007), falta de interação humana (Eom, Shoi & Sung, 2016; Villarinho & Paschoal, 2016; Prasad, Vaidya & Mangipudi, 2020), mais trabalho (Aderaldo, Alderaldo & Lima, 2017). O aumento das horas dedicadas ao trabalho também é reportado como desvantagem do *home office* (Haubrich & Froehlich, 2020). Com base em tais estudos, foi postulada a quarta hipótese:

**H4:** *As desvantagens do home office se relacionam negativamente com a produtividade dos docentes de cursos de pós-graduação stricto sensu.*

Os achados da pesquisa de Salimi e Saeidian (2015), mostraram que existe uma relação positiva e significativa entre qualidade de vida no trabalho e produtividade dos funcionários haja visto que 70% da produtividade da equipe pode ser compreendida através dos componentes da qualidade de vida no trabalho e 36% da produtividade dos funcionários pode ser explicada através de fortalecimento psicológico. Isto significa, segundo os autores, que a produtividade da equipe aumenta ao aumentar sua qualidade de vida no trabalho (como exemplo, condições de trabalho seguras e higiênicas e aceitação do trabalho como responsabilidade social e aumento da autoestima) e promoção de capacidades psicológicas.

Leitão, Pereira e Gonçalves (2021), por sua vez, examinaram a interação entre a qualidade da vida no trabalho e a contribuição para a produtividade, na amostra de 514 funcionários em 6 países europeus. Eles concluíram que os fatores de higiene da qualidade de vida no trabalho (por exemplo, ambiente de trabalho seguro e cuidados de saúde ocupacional) influenciam positiva e significativamente a contribuição para a produtividade. Neste sentido, Walton (1973) já descrevia que a QVT depende do equilíbrio entre trabalho e as outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com a qualidade de vida no trabalho. Logo, a QVT está associada ao bem-estar, desenvolvimento de competências, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, motivação, produtividade, saúde, satisfação no trabalho e segurança no trabalho (Nanjundeswaraswamy, 2013).

Sob essa ótica, reporta-se a produtividade científica que tem sido exigida dos docentes no meio universitário, visto que, os índices de produtividade do corpo docente dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, está relacionada ao número de produções científicas, culturais, artísticas e tecnológicas utilizados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) para estratificação da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação e de seus pesquisadores, e pela capacidade de formar redes científicas de apoio, a partir da análise da qualidade dos veículos de divulgação, ou seja, periódicos científicos, livros e anais de eventos. Desta maneira formulou-se a quinta hipótese.

**H5:** *A qualidade de vida no trabalho se relaciona positivamente com a produtividade dos docentes de cursos de pós-graduação stricto sensu.*

Embora o contexto atual esteja impactado diretamente por uma mudança brusca na dinâmica do mercado, não apenas de ordem biomédica e epidemiológica em escala global, mas também repercussões e impactos culturais, econômicos, históricos, políticos e sociais, gerada pela pandemia da Covid-19, as vantagens e desvantagens do *home office* observadas pelos autores no decorrer das décadas, ainda se mostram bastante relevantes e condizem com o que se é experimentado atualmente pelas empresas e empregados.

E, por fim, o equilíbrio entre a qualidade de vida no trabalho e o exercício do *home office* requer uma estrutura física, uma prática e um *mindset* diferenciado de cada ser humano envolvido no processo. As empresas que adotavam esta tendência já avaliavam prós e contras, indicando que, assim como no trabalho presencial, o trabalho remoto traz algumas dificuldades que precisam ser superadas a fim de que a produtividade e a qualidade de vida alcancem os patamares desejados.

A partir da literatura examinada neste trabalho e para mapeamento das relações entre as variáveis elaborou-se um modelo conceitual de pesquisa que contempla as hipóteses conforme Figura 1.

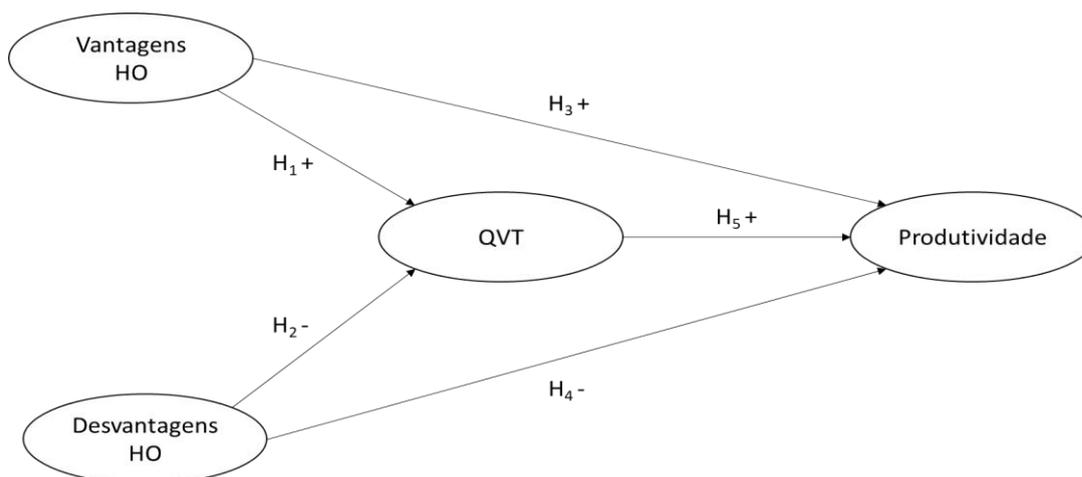


Figura 1 - Modelo Conceitual de Pesquisa

Nota. HO: *home office*. QVT: qualidade de vida no trabalho.

### 3 METODOLOGIA

A pesquisa foi conduzida sob abordagem quantitativa, descritiva, de corte transversal, na qual se utilizou de *survey* com aplicação de questionário em escala *Likert*, o 2ual, além de identificar os dados sociodemográficos, foi dividido em três blocos: o primeiro referente a constructo da qualidade de vida no trabalho de autoria de Van Laar, Edwards e Easton (2007), o segundo bloco para identificar as vantagens e desvantagens do *home office* com base em Filardi, Castro e Zanini (2020) e por fim, o último bloco para identificar a percepção subjetiva de produtividade acadêmica dos docentes antes e durante o *home office*, segundo Portaria nº 81, de 02 de junho de 2016, capítulo II, Art. 3º (2016). A análise dos dados levantados implicou no uso de técnicas uni e multivariadas para a análise dos dados.

O universo deste estudo foi composto pelas Universidades integrantes da Associação Catarinense das Fundações Educacionais (ACAFE), com base nos dados referentes ao ano de 2021. A ACAFE é uma sociedade civil sem fins lucrativos que congrega as fundações educacionais criadas no Estado de Santa Catarina por lei dos poderes públicos estaduais e municipais. O objetivo desta união é promover o intercâmbio administrativo, técnico e científico entre as Instituições de Educação Superior. A escolha destas universidades teve como justificativa a sua missão “Ser reconhecido Nacional e Internacionalmente como um Sistema de Educação Superior integrado e sinérgico, capaz de produzir resultados para as IES e para a Sociedade na produção do conhecimento, da ciência, da tecnologia e da inovação” (ACAFE, 2021). Assim, levando em consideração que as IES ao adotarem de forma radical a mudança da oferta do ensino remoto ou em EAD precisaram se reinventar, estudar a QVT dos professores pode contribuir para que o desempenho da atuação docente contribua para atingir o reconhecimento definido em sua missão.

No total, fazem parte da Associação Catarinense das Fundações Educacionais um conjunto de 15 IES, sendo 10 Universidades e cinco Centros Universitários. Neste conjunto, ressalta-se que a Universidade para o Desenvolvimento do Estado de Santa Catarina (UDESC) se diferencia por ser pública estadual, em oposição às demais que são fundações de direito privado de caráter comunitário e regional. As instituições selecionadas, de modo intencional, foram sete IES, a saber: FURB; UDESC; UNESC; UNIARP; UNIVALI; UNOCHAPECÓ; e UNOESC. Desta forma, a população deste estudo foram os 177 professores vinculados de forma permanentes nos programas de pós-graduação *stricto sensu* destas universidades, resultando em uma amostra de 123 docentes.

As Instituições de Ensino Superior UNIPLAC e UNIVILLE não farão parte da amostra, pois seus programas não possuem cursos na área selecionada. Já a IES UNC, após analisar o projeto e a documentação enviada do projeto, não autorizou a assinatura de anuência da instituição, para participação do seu corpo docente na pesquisa. Os 5 Centros Universitários, também não foram o foco da pesquisa, visto que seus programas apresentam somente cursos de especialização (Lato Sensu)

Todas as fases de estudo foram realizadas de acordo com o aspecto ético de projetos de pesquisa na respectiva área de conhecimento de ciências sociais aplicadas, com vistas a assegurar que os dados obtidos reflitam a realidade e resguardem os interesses, a integridade e a dignidade dos sujeitos da pesquisa. Em razão disso, foram enviados no mês de novembro de 2021, via correio eletrônico com auxílio da ferramenta do *Google Docs* para as instituições participantes da pesquisa o questionário e documentação auxiliar. O desenvolvimento do estudo foi aprovado pela Coordenação da UNIVALI do município e pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Protocolo 5.227.751

Para a análise dos dados coletados, utilizou-se linguagem R (R Core Team, 2021) por meio dos *softwares* RStudio (RStudio Team, 2020), Jamovi (The jamovi Project, 2021), Psych (Revelle, 2019) e Adanco (Henseler & Dijkstra, 2015) em todos os procedimentos, com nível de significância dos testes de 5% ( $p < 0,05$ ). Para o estudo dos itens utilizados nos instrumentos foram aplicados testes descritivos para caracterizar a amostra e avaliar a normalidade das distribuições.

A estratégia de análise aplicada consistiu em caracterizar a amostra e analisar os instrumentos onde a análise do viés do método comum e o estudo de confiabilidade foram realizados pela descrição do comportamento das variáveis. Posteriormente, as hipóteses foram testadas por meio de modelagem de equações estruturais por compósitos (Henseler, 2021).

#### **4 RESULTADOS**

Inicialmente, se apresenta os dados sociodemográficos da amostra. Dos participantes, em relação ao sexo definido no nascimento, predomina os homens com 64,38%. Quanto aos estado civil, a maioria (77,40%), é casado ou mora junto ou com união estável, cuja faixa etária encontra-se entre os 45 e 50 anos. A renda mensal acima de R\$ 8.001,00 representou 87,67% da amostra. No que tange ao tempo de trabalho na IES, a maioria tem tempo de trabalho entre os 10,2 e 15,2 anos (28,77%), seguido por (20,55%), com tempo entre os 5 e 10 anos, (16,44%) entre 20 e 25 e (15,75%) entre 15 e 20 anos.

O conjunto de instrumentos utilizado totalizou 65 itens de avaliação sobre a percepção dos participantes. O teste de Harmann mostrou 33.15% da variância acumulada na análise fatorial executada com extração pelos eixos principais sem rotação. Como está abaixo do limite de 50%, indica controle no viés do método comum.

Os resultados obtidos para assimetria e curtose mostra quase-normalidade nas distribuições dos itens nas escalas. É possível observar itens com médias maiores na dimensão vantagem em comparação à desvantagem no construto trabalho em *home office*.

A maior média encontrada no construto percepção de qualidade de vida no trabalho foi no item WCS2 - Eu trabalho num ambiente de trabalho seguro em *home office*, da dimensão condições de trabalho. É possível também observar neste construto que a pergunta de controle no item WRQoL - Eu estou em geral satisfeito com a qualidade de vida no meu trabalho em *home office*, apresentou um resultado médio igual a 3,14, considerando que se trata de um valor que se aproxima com o ponto médio da escala (3), assume-se que parte importante da amostra possui baixa percepção de qualidade de vida no trabalho. E, quanto ao construto produtividade, os valores médios dos itens P1 a P4 possuem médias similares, entretanto, o item P5 - Publicações em revistas em *home office*, apresentou valor médio inferior.

A análise de confiabilidade foi realizada pelo teste alfa de Cronbach. O resultado obtido para o conjunto de itens da escala foi de  $\alpha = 0.91$ , a média dos itens foi de 3.19 (dp = 0.47). Os resultados dos construtos e suas dimensões podem ser vistos na Tabela 1.

Construto	Dimensão	Ac	Classificação	nº itens
Vantagem do trabalho em <i>home office</i>		0,93	Quase-perfeita	19
Desvantagem do trabalho em <i>home office</i>		0,87	Quase-perfeita	10
Percepção de qualidade de vida no trabalho (WRQoL)		0,95	Quase-perfeita	22
	Satisfação com a carreira no trabalho	0,72	Substancial	6
	Controle no trabalho	0,75	Substancial	3
	Bem-estar geral	0,95	Quase-perfeita	5
	Equilíbrio casa-trabalho	0,77	Substancial	3
	Estresse no trabalho	0,75	Substancial	2
	Condições de trabalho	0,85	Quase-perfeita	3
Produtividade acadêmica antes e durante o <i>home office</i>		0,91	Quase-perfeita	3

Tabela 1 - Análise de confiabilidade

Nota.  $\alpha$ : alfa de Cronbach. nº itens: quantidade de itens restantes da análise.

A modelagem de equações estruturais é determinada a priori, em duas etapas: (i) avaliação do modelo de mensuração (relações entre os indicadores e construtos) e (ii) avaliação do modelo estrutural (relações entre os construtos). De modo a comprovar a validação do modelo de mensuração e de caminhos, a seguir são demonstradas as tabelas com os indicadores utilizados. A Tabela 2 relata os indicadores de confiabilidade interna e validade convergente.

Construto	Confiabilidade dos construtos			Validade convergente
	$\rho_A$	Pc	Ac	AVE
QVT	0,9082	0,9145	0,8830	0,6826
Vantagens HO	0,9318	0,9386	0,9232	0,6872
Desvantagens HO	0,8696	0,8968	0,8686	0,5221
Produtividade	0,8524	0,9033	0,8522	0,7033

Tabela 2 - Confiabilidade e validade convergente

Nota. QVT: Qualidade de vida no trabalho. HO: *home office*.  $\rho_A$ : Rho de Dijkstra-Henseler. pc: Rho de Jöreskog.  $\alpha$ : Alfa de Cronbach. AVE: Variância média extraída.

A avaliação da validade discriminante foi realizada pela avaliação das cargas cruzadas, o indicador HTMT e o critério de Fornell-Larcker (1981). A Tabela 3 mostra os resultados indicando validade discriminante a partir destes critérios.

Construto	1	2	3	4
1. QVT	<b>0,6826</b>	0,8793*	0,7372*	0,5942*
2. Vantagens HO	0,6682	<b>0,6872</b>	0,7021*	0,5604*
3. Desvantagens HO	0,4729	0,4269	<b>0,5221</b>	0,6714*
4. Produtividade	0,2751	0,2474	0,3429	<b>0,7033</b>

Tabela 3 - Validez discriminante

Nota. QVT: Qualidade de vida no trabalho. HO: *home office*. Critério de Fornell-Lacker: Correlação ao quadrado e AVE na diagonal em negrito. \*HTMT.

E a validade discriminante foi verificada pela inspeção das cargas cruzadas. Na Tabela 4 é possível observar que as cargas em negrito possuem maior força que as cargas das demais variáveis nas suas respectivas linhas e colunas.

	Item	1	2	3	4
Vantagens do <i>home office</i> (HO)	V11 - Com o <i>home office</i> a minha qualidade de vida melhorou.	<b>0,8862</b>	-0,6801	0,7431	0,4164
	V12 - Tenho menos interrupções quando trabalho em casa.	<b>0,8878</b>	-0,5744	0,6843	0,4024
	V13 - Tenho maior privacidade quando trabalho em casa.	<b>0,7143</b>	-0,4345	0,4435	0,3171
	V16 - Com o <i>home office</i> tenho autonomia para organizar minhas tarefas.	<b>0,7370</b>	-0,4507	0,5484	0,5037
	V17 - Eu me sinto motivado com o <i>home office</i> .	<b>0,8588</b>	-0,5320	0,7861	0,3493
	V18 - Com o <i>home office</i> a minha produtividade no trabalho aumentou.	<b>0,8348</b>	-0,6002	0,6963	0,4762
	V19 - Com o <i>home office</i> a qualidade do meu trabalho aumentou.	<b>0,8654</b>	-0,4932	0,7641	0,4163
Desvantagens do <i>home office</i> (HO)	D4 -Com o <i>home office</i> meu crescimento profissional na Universidade se tornou difícil e prejudicado.	-0,4616	<b>0,7633</b>	-0,4491	-0,3977
	D5- Com o <i>home office</i> meu coordenador passa tarefas que não posso executar.	-0,3951	<b>0,7672</b>	-0,4478	-0,3355
	D6 - Com o <i>home office</i> não tenho o reconhecimento dos meus colegas de trabalho.	-0,4035	<b>0,6897</b>	-0,5243	-0,3814
	D8 - Não me adequei ao <i>home office</i> .	-0,7048	<b>0,6118</b>	-0,7375	-0,4180
	D9 - . Percebo que tive perda de status com o <i>home office</i> .	-0,5331	<b>0,8005</b>	-0,4620	-0,4793
	D10 - Com o <i>home office</i> tenho receio de uma má avaliação institucional.	-0,2937	<b>0,7314</b>	-0,4143	-0,5158
	D12 - Com o <i>home office</i> há conflito entre o trabalho e a vida familiar.	-0,5553	<b>0,7031</b>	-0,4223	-0,4271
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	D13- Com o <i>home office</i> a minha vida social está prejudicada.	-0,2939	<b>0,6967</b>	-0,3795	-0,3792
	JCS - Satisfação com a carreira no trabalho	0,6608	-0,5136	<b>0,8616</b>	0,4278
	CAW- Controle no trabalho	0,6533	-0,6127	<b>0,8129</b>	0,4212
	GWB – Bem-estar geral	0,8445	-0,7584	<b>0,9195</b>	0,5438
	HWI – Equilíbrio casa-trabalho	0,5551	-0,3706	<b>0,7660</b>	0,3710
Produtividade	WCS – Condições de trabalho	0,6086	-0,5006	<b>0,7601</b>	0,3686
	P2 - Orientações de mestrado/doutorado em <i>home office</i> .	0,3874	-0,4953	0,3865	<b>0,8351</b>
	P3 - Qualificações em <i>home office</i> .	0,4002	-0,5433	0,4008	<b>0,9384</b>
	P4 - Defesas em <i>home office</i> .	0,3645	-0,5223	0,4698	<b>0,8897</b>
	P5 - Publicações em revistas em <i>home office</i> .	0,5019	-0,3890	0,4854	<b>0,6661</b>

Tabela 4 - Cargas cruzadas

Nota. Em negrito: cargas cruzadas internas

A Tabela 5 apresenta os itens retidos no modelo com os valores respectivos às suas cargas, pesos e multicolinearidade. É possível perceber que as cargas apresentaram força  $> 0.60$ . Bem-estar geral no trabalho (GWB) foi o item que apresentou o maior valor quanto ao peso (0.3136). E em relação a multicolinearidade encontrada os registros mostraram níveis do fator de inflação da variância (VIF)  $< 3.87$ .

	<b>Item</b>	<b>Carga</b>	<b>Peso</b>	<b>VIF</b>
<b>Vantagens do home office (HO)</b>	V11	0,8862	0,1861	3,8063
	V12	0,8878	0,1735	3,8626
	V13	0,7143	0,1189	2,1156
	V16	0,7370	0,1597	2,0692
	V17	0,8588	0,1865	3,3243
	V18	0,8348	0,1842	3,8368
	V19	0,8654	0,1900	3,6072
<b>Desvantagens do home office (HO)</b>	D4	0,7633	0,1648	2,2627
	D5	0,7672	0,1534	2,3620
	D6	0,6897	0,1776	1,7911
	D8	0,6118	0,2287	1,3209
	D9	0,8005	0,1820	2,3859
	D10	0,7314	0,1785	1,8642
	D12	0,7031	0,1644	2,0395
<b>Qualidade de vida no trabalho (QVT)</b>	D13	0,6967	0,1469	1,9656
	JCS	0,8616	0,2341	2,8149
	CAW	0,8129	0,2464	2,1099
	GWB	0,9195	0,3136	3,7019
	HWI	0,7660	0,1892	1,9725
<b>Produtividade</b>	WCS	0,7601	0,2168	1,8334
	P2	0,8351	0,2862	3,5605
	P3	0,9384	0,3037	7,4724
	P4	0,8897	0,3063	3,8599
	P5	0,6661	0,3056	1,2857

Tabela 5 - Cargas, pesos e multicolinearidade dos itens

Nota. VIF: Fator de inflação da variância.

As correlações entre os construtos estão apresentadas na Tabela 6. A QVT no trabalho apresentou alta força de correlação, com sentido positivo com as vantagens do HO. E ainda, força média com sentido negativo com desvantagens em HO; e, força média com sentido positivo com produtividade. Desvantagens do HO também apresentou força média e sentido negativo na relação com vantagens do HO e produtividade. Já a relação entre vantagens do HO e produtividade mostrou força média de sentido positivo.

<b>Construto</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
QVT	1			
Vantagens HO	0,8174			
Desvantagens HO	-0,6876	-0,6534	1	
Produtividade	0,5245	0,4974	-0,5855	1

Tabela 6 - Matriz de correlações entre variáveis latentes

Após a validação do modelo de mensuração, iniciou-se a avaliação do modelo estrutural. A Tabela 7 mostra os resultados obtidos para os efeitos diretos e indiretos. É possível perceber três efeitos diretos significativos, o primeiro entre Vantagens HO e Produtividade com sentido positivo na relação. O segundo com sentido negativo entre Desvantagens HO e QV no trabalho. E o terceiro, com sentido também negativo, entre Desvantagens HO e Produtividade. Não foram encontrados efeitos indiretos significativos no modelo, o que indica que não efeito mediador de QVT no trabalho.

Efeitos	<i>B</i>	<i>M</i>	<i>Se</i>	<i>t-valor</i>	<i>p-valor</i>
<b>Diretos</b>					
QVT -> Produtividade	0,1656	0,1580	0,1383	1,1968	0,2314
<b>Efeitos</b>					
<b>Diretos</b>					
Vantagens HO -> QVT	0,6423	0,6410	0,0674	9,5330	0,0000*
Vantagens HO -> Produtividade	0,0941	0,1050	0,1311	0,7175	0,4731
Desvantagens HO -> QVT	-0,2680	-0,2717	0,0687	-3,8991	0,0001*
Desvantagens HO -> Produtividade	-0,4102	-0,4089	0,1143	-3,5876	0,0003*
<b>Indiretos</b>					
Vantagens HO -> Produtividade	0,1063	0,0995	0,0888	1,1979	0,2310
Desvantagens HO -> Produtividade	-0,0444	-0,0442	0,0408	-1,0871	0,2770

Tabela 7 - Efeitos do modelo

Nota. \*  $p < 0.05$ .  $\beta$ : coeficiente original.  $m$ : média.  $se$ : erro padrão.  $t$ -valor: teste  $t$  de Student.  $p$ -valor: nível de significância.

A Tabela 8 mostra o modelo de caminhos com os efeitos totais onde as hipóteses das relações causais podem ser verificadas. É possível verificar que quatro hipóteses se mostraram significativas, somente a H5 apresentou valor  $p > 0.05$ . Entretanto, o tamanho do efeito ( $f^2$ ) encontrado para a H3 foi abaixo do limite adotado para ser considerada significativa. Em razão disso, duas hipóteses são refutadas e três são sustentadas.

Hipóteses	<i>B</i>	<i>m</i>	<i>t-valor</i>	<i>p-valor</i>	$R^2$ aj.	$f^2$	Conclusão
H1: VHO -> QVT	0,6423	0,6410	9,5330	0,0000*	0,7052	0,8134	Sustentada
H2: DHO -> QVT	-0,2680	-0,2717	-3,8991	0,0001*		0,1416	Sustentada
H3: VHO -> Produtividade	0,2004	0,2045	2,0355	0,0419*	0,3606	0,0045	Refutada
H4: DHO -> Produtividade	-0,4546	-0,4531	-4,3801	0,0000*		0,1349	Sustentada
H5: QVT -> Produtividade	0,1656	0,1580	1,1968	0,2314		0,0127	Refutada

Tabela 8 - Modelo de caminhos

Nota. \*  $p < 0.05$ . VHO: vantagens do *home office*. DHO: desvantagens do *home office*. QVT: qualidade de vida no trabalho.  $\beta$ : coeficiente original.  $m$ : média.  $t$ -valor: teste  $t$  de Student.  $p$ -valor: nível de significância.  $R^2$  aj.: coeficiente de determinação ajustado.  $f^2$ : Tamanho do efeito de Cohen.

Em base à amostra obtida, é possível afirmar que existe uma relação positiva e significativa entre as vantagens de trabalhar em *home office* e a qualidade de vida no trabalho (H1). E que existem relações negativas e significativas entre a desvantagem do trabalho em *home office* e a qualidade de vida no trabalho (H2), e entre a desvantagem do trabalho em *home office* e a produtividade acadêmica dos docentes antes e durante o *home office* (H4), e ainda, não havendo relação significativa entre qualidade de vida no trabalho e produtividade (H5), não podem ser explorados os efeitos mediadores no modelo.

Apoiada nessa constatação, é possível perceber que os ganhos do *home office*, a partir dos artigos analisados, também se encontram em consonância com a literatura revisada sobre o tema. Isso porque, as principais vantagens mais comumente citadas na literatura consistem na maior autonomia para organizar as tarefas (Nogueira & Patini, 2012; Muzzio, 2014; Allen, Golden & Shockley, 2015; Hislop Axtell, Collins, Daniels, Glover & Niven 2015), aumento na produtividade e qualidade do trabalho (Nogueira & Patini, 2012; Mello, Santos, Kuniyoshi, Gaspar & Kubo 2014; Guerra *et al.*, 2020;), e motivação com o *home office* (Costa, 2013; Mello *et al.*, 2014; Castro & Zanini, 2020). Além disso, pôde-se constatar que com o *home office* há menos interrupções (Villarinho & Paschoal, 2016; Filardi, Castro & Zanini, 2020; Haubrich & Froehlich, 2020), maior privacidade (Filardi, Castro & Zanini, 2020), e melhora na qualidade de vida (Bosua *et al.*, 2013).

Descarta-se ainda nestes achados como evidências de desvantagens tidas como consequência do *home office*, a falta de reconhecimento e não adaptação a esse modelo (Filardi, Castro & Zanini, 2020;), perda de status e receio de má avaliação (Filardi, Castro & Zanini, 2020), conflito entre trabalho e família (Barros & Silva, 2010; Costa, 2013;), isolamento social; (Costa, 2013; Hislop *et al.*, 2015; Villarinho & Paschoal, 2016). Essas desvantagens podem ser percebidas como consequência do distanciamento físico entre o professor e a instituição, das

condições de trabalho, do cumprimento de prazos, das dificuldades de avaliação dos alunos, das exigências de produção e entre outras demandas pode gerar um estresse ocupacional decorrente da alta demanda de atividades e condição não normal de trabalho. Contudo, essas desvantagens elencadas como consequências do *home office* podem ser diminuídas quando a implantação do programa acontece a partir de um planejamento eficiente.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho, para a área de gestão de pessoas e comportamento organizacional, tem como objetivo proporcionar o bem-estar e satisfação no trabalho, ocasionando, desta forma, maior produtividade. Este estudo teve como objetivo avaliar as relações entre a qualidade de vida no trabalho e o *home office* na percepção dos docentes de cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

As contribuições dessa pesquisa vão ao encontro as literaturas utilizadas como base para elucidar o funcionamento e as consequências de diversos aspectos envolvidos no *home office*. Isto é, no entendimento de como os impactos, tanto positivos quanto negativos, do *home office* se manifestam de forma conjunta e simultânea sobre a qualidade de vida no trabalho e sua produtividade.

Nessa conjuntura, com a mudança abrupta na dinâmica do mercado, imposta pela pandemia da Covid-19, um expressivo contingente de profissionais da educação passou a desempenhar as suas atividades laborais de forma remota. E com isso, veio o desafio de linhas turvas entre carreira e vida pessoal da maioria dos docentes. Visto que, seu trabalho precisa ser realizado, em grande parte ou totalmente, de forma presencial.

Entretanto, este estudo teve potencialidades: o fato de apresentar como principal contribuição o aprofundamento teórico acerca do tema alvo de pesquisa uma nova visão que permite compreender as lacunas teóricas acerca dos construtos que aborda, em especial a relação entre a QTV, *home office* e produtividade acadêmica em tempos de pandemia.

Ao todo, este estudo evidenciou as seguintes contribuições com relação qualidade de vida no trabalho e *home office*: (i) acadêmicas, pelo papel e o campo em que ela intervém na relação entre trabalho e saúde; (ii) institucional pela importância que exerce na criação de políticas e projetos de gestão de pessoas; e (iii) do ponto de vista social, a relevância se manifesta devido ao papel histórico que o trabalho representa na sociedade. Nesse sentido, a abordagem é inovadora em tempos de pandemia da Covid-19, capaz de gerar hipóteses sobre as vantagens e desvantagens do *home office*, qualidade de vida no trabalho e a percepção subjetiva do docente sobre sua produtividade acadêmica antes e durante o *home office*, dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* nas Instituições de Ensino Superior, vinculadas à ACAFE.

Por fim, esse estudo traz contribuições gerenciais e reflexões muito importantes, especialmente sobre as desvantagens do *home office* para os gestores universitários, pois esses fatores impactam fortemente na produtividade dos professores. Então, se o modelo de *home office* veio para ficar é preciso agir com urgência e assertividade sobre esses fatores para promoção da qualidade de vida e da produtividade, visto que os docentes são excepcionalmente propensos a altas taxas de esgotamento e expostos as condições cronicamente estressantes, anos a fio, esses são mais prováveis de desenvolver a síndrome de Burnout. Logo, as características da síndrome se tornam também uma questão trabalhista e de saúde pública, no cenário de trabalho da atualidade

## REFERÊNCIAS

Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(Edição Especial), 511-533.

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Arora, A. K., & Srinivasan, R. (2020). Impact of pandemic Covid-19 on the teaching–learning process: a study of higher education teachers. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 13(4), 43-56.
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home office*: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 8(1), 71-91.
- Boas, A. A. V., & Morin, E. (2017). Qualidade de Vida no Trabalho: um modelo sistêmico de análise. *Revista Administração em Diálogo*, 19(2), 62-90.
- Bosua, R., Gloet, M., Kurnia, S., Mendoza, A., & Yong, J. (2013). Telework, productivity and wellbeing: an Australian perspective. *Telecommunications Journal of Australia*, 63(1).
- Brasil. (2016). Portaria nº 81, de 02 de junho de 2016. Define as categorias de docentes que compõem os Programas de Pós-Graduação (PPG's) *stricto sensu*. <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-81-de-3-de-junho-de-2016-21639834>
- Brasil. (2022). Portaria nº 343, de 17 de março de 2020. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - Covid-19.
- Caillier, J.G. (2012). The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency. *The American Review of Public Administration*, 42, 461-480.
- Costa, I. de S. A. da. (2013). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(3), 462 a 474.
- Demo, G., Fogaça, N., & Costa, A. C. (2018). Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 251-263.
- de Vries, H., Tummers, L.G., & Bekkers, V. (2018). The benefits of teleworking in the public sector: reality or rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 28, 1 - 22.
- Eom, S. J., Choi, N., & Sung, W. (2016). The use of smart work in government: empirical analysis of Korean experiences. *Government Information Quarterly*, 33(3), 562-571.
- Fanzeres, N., & Lima, L. C. (2018). Evidências da adaptação de profissionais de secretariado ao trabalho virtual. *Revista de Gestão e Secretariado*, 9(1), 42-64.
- 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.
- Filardi, F., Castro, R. M. P. de, & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28-46.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Guerra, M. H. T. D. S., Neto, R. R. D. S., Ranieri, T. R., & Gomes, Ú. C. (2020). Teletrabalho estruturado na administração pública: a experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. *Revista de Administração da Universidade, Sociedade e Inovação de Volta Redonda/RJ*, 6(3), 98-116.
- Guidelli, Nilo Sergio, & Bresciani, Luis Paulo (2010). Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC. *Revista de Administração - RAUSP*, 45(1), 57-69.
- Gusso, H. L., Archer, A. B., Luiz, F. B., Sãhã, F. T., Luca, G. G., Henklain, M. H., Panosso, M. G., Kienen, N., Beltramello, O., & Gonçalves, V. M. (2020). Ensino superior em tempos de pandemia: diretrizes à gestão universitária. *Educação & Sociedade*, 41.
- 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.
- Henseler, J., & Dijkstra, T. K. (2015). *ADANCO 2.1.1*. Kleve, Germany: Composite Modeling.
- Henseler, J. (2021). *Composite-based structural equation modeling: Analyzing latent and emergent variables*. The Guilford Press.

- Hislop, D., Axtell, C., Collins, A., Daniels, K., Glover, J., & Niven, K. (2015). Variability in the use of mobile ICTs by homeworkers and its consequences for boundary management and social isolation. *Information and Organization*, 25(4), 222-232.
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., & Bond, A. (2020). The difference between emergency remote teaching and online learning. *Educause Review*. <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>
- Hornung, S., & Glaser, J. (2009). Home-based telecommuting and quality of life: further evidence on an employee-oriented human resource practice. *Psychological Reports*, 104(2), 395-402.
- Lakshmi, V., Nigam, R. & Mishra, S. (2017). Telecommuting – a key driver to work-life balance and productivity, *Journal of Business and Management*, 19(1), 20-23.
- Lall, S., & Singh, N. (2020). Covid-19: Unmasking the new face of education. *International Journal of Research in Pharmaceutical Sciences*, 11(1),48-53.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: assessing the moderator effects of Burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425.
- Lima, L. A., & Jardim, G. T. P. (2013). Motivação e qualidade de vida no trabalho: uma análise na Comagro Peças e Serviços Ltda. *Rev. Ciênc. Admin.*, 9(1), 16-32.
- Li, Q., Guan, X., Wu, P., Wang, X., Zhou, L., et al. (2020). Early transmission dynamics in Wuhan, China, of novel coronavirus-infected pneumonia. *The New England Journal of Medicine*, 382(13), 1199-1207.
- Lizote, S. A., Teston, S. F., Régis, E. D. S. O., & Monteiro, W. L. S. (2021). Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em *home office*. *Revista Gestão Organizacional*, 14(1), 248-268.
- Mello, A. A., Santos, S. A. D., Kuniyoshi, M. S., Gaspar, M. A., & Kubo, E. K. M. (2014). Teletrabalho como fator de inclusão social e digital em empresas de call center/contact center. *Revista de Administração da UFSM*, 7(3), 373-388.
- Melo, D. C., & Santos, P. G. C. (2022). Trabalho remoto emergencial advindo do covid-19: potencialidades e desafios para executivos. *Revista Gestão Organizacional*, 15(2), 23-43.
- Muzzio, H. (2014). A condição paradoxal da administração de recursos humanos: entre a racionalidade instrumental e a racionalidade substantiva. *Cadernos Ebape. BR*, 12(3), 706-718.
- Nanjundeswaraswamy, T. S. (2013). Quality of worklife of employees in private technical institutions. *International Journal for Quality Research*, 7(3), 3-14.
- Nogueira, A. M., & Patini, A. C. (2012). Trabalho remoto e desafios dos gestores. *INMR - Innovation & Management Review*, 9(4), 121-152.
- Noonan, M.C., & Glass, J.L. (2012). The hard truth about telecommuting. *Monthly Labor Review*, 135, 38-45.
- Oliveira, M. A. M., & Pantoja, M. J. (2021). Desafios e perspectivas do teletrabalho nas organizações: cenário da produção nacional e agenda de pesquisa. *Revista Ciências Administrativas*, 26(3), 1-12.
- Opas. (2020). *Folha informativa - Covid-19* (Doença causada pelo novo coronavírus). <https://www.paho.org/pt/covid19>.
- Ordoñez, D. B. (2012). Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. *Revista de Estudios Sociales*, 44, 181-196.
- Pereira, L. J., Oliveira, A. C., Silva, L. P., & Mendonça, C. M. C. (2021). Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do poder judiciário em um estado do Norte do Brasil. *Gestão e Desenvolvimento*, 18(1), 222-245.
- Pérez, M. P.; Sánchez, A. M.; Carnicer, M. P. L. (2002). Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. *Technovation*, v. 22, n. 12, p. 775-783.
- Prasad, K., Mangipudi, M. R., Vaidya, R. W., & Muralidhar, B. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: an empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology (IJARET)*, 11(4), 372-389.

- R Core Team (2021). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.0) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2021-04-01).
- Revelle, W. (2019). psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>.
- Rocha, C. T. M., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 154-162.
- RStudio Team (2020). *RStudio: Integrated Development for R*. RStudio, PBC, Boston, MA URL <http://www.rstudio.com/>.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Salimi, S., & Saeidian, N. (2015). Relationship between quality of work life and psychological empowerment by employees' productivity (structural equations modeling). *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 1(1), 10-16.
- Santa Catarina. (2020a). Decreto nº 509, de 17 de março de 2020. Dá continuidade à adoção progressiva de medidas de prevenção e combate ao contágio pelo coronavírus (Covid-19) nos órgãos e entidades da administração pública estadual direta e indireta e estabelece outras providências.
- Santa Catarina. (2020b). Decreto nº 525, de 23 de março de 2020. Dispõe sobre novas medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus e estabelece outras providências.
- The JamoviProject (2021). *Jamovi*. (Version 1.8) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Unesco. (2020). Covid-19. Educational Disruption and Response. <https://en.unesco.org/node/320920>.
- Van Laar, D. L., Edwards, J. A., Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life (QoWL) scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325-333.
- Villarinho, K. P. B., & Paschoal, T. (2016). Teletrabalho no Serpro: Pontos positivos e negativos e relações com desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Costa do Sauípe, BA, Brasil, 40.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it? *Slow Management Review*, 15(1), 11-21.
- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224-241.
- Wilder-Smith, A., & Freedman, D. O. (2020). Isolation, quarantine, social distancing and community containment: pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019-nCoV) outbreak. *Journal of Travel Medicine*, 27(2).
- Worrall, L., & Cooper, C. L. (2006). The quality of working life: managers' health and well-being. Chartered Management Institute.