

**ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS CONTADORES EM *HOME-OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

## RESUMO

Este estudo teve como objetivo identificar a percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos contadores em *home-office* durante a pandemia da Covid-19. A pesquisa de natureza descritiva, teve abordagem quantitativa, sendo aplicado um questionário de autopreenchimento que destaca a qualidade de vida (QVT) em três dimensões: tarefas executadas no trabalho, sentimento pessoal a respeito do trabalho e satisfação com os aspetos do trabalho. Os respondentes foram 132 contadores que estavam em *home office* em empresas de serviços contábeis localizadas no Estado de Santa Catarina. Os resultados apontaram que em relação as tarefas executadas no trabalho, destacou-se aquela em que os superiores frequentemente digam o que pensam da qualidade do trabalho desenvolvido. No que tange as asseverações relacionadas ao sentimento pessoal a respeito do trabalho, se sobressaiu: penso frequentemente em largar este trabalho. Por fim, sobre a satisfação com os aspectos do trabalho, a segurança, em termos físicos e mentais, no trabalho realizado foi a que obteve maior média entre os respondentes. Os achados deste estudo oferecem um breve diagnóstico de indicadores psicossociais da realidade dos profissionais da área contábil e pode sustentar futuras reflexões e discussões sobre a continuidade e o aprimoramento do *home-office* no âmbito das empresas de serviços contábeis, bem como, conhecer o que pensam os funcionários de empresas de serviços contábeis sobre QVT são pressupostos essenciais a concepção de políticas e programas de gestão de recursos humanos.

**Palavras-Chave:** Qualidade de Vida. *Home-Office*. Covid-19.

## ABSTRACT

This study aimed to identify the perception of home-office accountants' quality of life at work during the Covid-19 pandemic. The descriptive research had a quantitative approach, using a self-completion questionnaire that highlights the quality of life (QWL) in three dimensions: tasks performed at work, personal feeling about work and satisfaction with aspects of work. The respondents were 132 accountants who were working from home in accounting services companies located in the State of Santa Catarina. The results showed that in relation to the tasks performed at work, the one in which superiors often say what they think about the quality of the work performed stood out. Regarding assertions related to personal feeling about work, it stood out: I often think about quitting this job. Finally, regarding satisfaction with aspects of work, safety, in physical and mental terms, in the work performed was the one with the highest average among the respondents. The findings of this study offer a brief diagnosis of psychosocial indicators of the reality of accounting professionals and can support future reflections and discussions on the continuity and improvement of the home-office within the scope of accounting services companies, as well as knowing what they think. employees of accounting services companies on QWL are essential assumptions for designing human resources management policies and programs.

**Keywords:** Quality of Life. Home Office. Covid-19.

## 1 INTRODUÇÃO

A Coronavirus Disease 2019 (Covid) é uma infecção respiratória provocada pelo coronavírus denominado SARS-CoV-2 (SCHUCHMANN, et al., 2020). Em dezembro de 2019, a doença foi identificada após um surto de pneumonia de causa desconhecida, envolvendo casos de pessoas que tinham em comum o Mercado Atacadista de Frutos do Mar de Wuhan, e definida, até então, como uma epidemia (SIFUENTES-RODRÍGUEZ, PALACIOS-REYES, 2020).

Diante desta situação, no Brasil, diante dos vários decretos expedidos, tanto em âmbito nacional, (Lei nº 13.979/2020), como na esfera estadual, foi adotada uma série de providências com o intuito de prevenir, controlar e combater a pandemia que se alastrou no país. Em Santa Catarina, o governo declarou por meio do Decreto nº 562, de 2020, estado de calamidade pública, em todo o território catarinense, tornando obrigatórias as medidas de combate e de controle da doença quando necessárias, como isolamento social, fechamento de comércio e fronteiras entre países.

A pandemia da covid-19 está transformando, rapidamente, a forma de trabalho da sociedade (BRYNJOLFSSON et al., 2020; VILARINHO, PASCHOAL, DEMO, 2021). Essas mudanças no trabalho vêm gerando implicações imediatas para a economia e podem levar a mudanças permanentes que durarão além da pandemia. Neste cenário, Oliveira, et al. (2022) ressaltam que, devido ao rápido avanço da doença e ao excesso de informações disponíveis, algumas vezes discordantes, torna-se um âmbito favorável para alterações comportamentais impulsionadoras de adoecimento psicológico que podem gerar consequências graves e provenientes de um novo modelo de trabalho, o *home-office*, podendo afetar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

A abordagem da QVT de acordo com Tubone, et al, (2021) alcança maior significado e discussões no contexto das organizações quando se iniciam os estudos sobre os aspectos comportamentais, psicossociais e motivacionais do trabalhador. Nas últimas décadas a QVT deixou de ser vista apenas como algo operacional baseado em legislação para se traduzir em ações corporativas estratégicas (GUIRADO, et al. 2021).

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, retenção melhorada, produtividade, desempenho, interesses, recrutamento, moral, comprometimento, atitudes na obtenção de soluções disponível para aplicação em qualquer situação de vida e de trabalho (EFRATY, SIRGY, CLAIBORNE 1991; FULLER, 2006; WORRALL, COOPER, 2006), sempre alinhado às melhores práticas de mercado. De modo a manter e melhorar a qualidade de sua força de trabalho, por meio do desenvolvimento de serviços, estratégias e planejamentos para o funcionamento eficaz do negócio.

Diante deste contexto, este estudo teve como problema de pesquisa: Qual a percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos contadores em *home-office* durante a pandemia da Covid-19? Para responder a este questionamento, se definiu como objetivo geral, identificar a percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos contadores em *home-office* durante a pandemia da Covid-19.

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 et al. (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, FOCAÇA, 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, et al. 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 funcionários de empresas de serviços contábeis 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 dos profissionais da área contábil e pode sustentar futuras reflexões e discussões sobre a continuidade e o aprimoramento do *home-office* no âmbito das empresas de serviços contábeis. No que tange ao ponto de vista acadêmico, consiste em refletir sobre o papel e o campo de intervenção das ciências do trabalho e da saúde, explorando a aplicabilidade dos aspectos conceituais vistos em sala de aula.

O artigo, além desta introdução, está estruturado em quatro seções. A segunda seção apresenta a fundamentação teórica; na seção seguinte se apresenta a metodologia, as análises e discussão dos dados estão evidenciadas na seção quatro. Na quinta são feitas as considerações finais da pesquisa e por último, é disponibilizado o referencial bibliográfico.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 QUALIDADE DE VIDA NO *HOME-OFFICE***

A pandemia da Covid-19 de maneira global, conforme pontuam Sehnem, et al. (2021) provocou significativas mudanças no contexto econômico, político e social. Isto, está refletindo diretamente nas empresas, o que levou a adequação de normativas e procedimentos em praticamente todos os setores. Com o distanciamento social, as organizações, como medida de prevenção e buscando evitar a propagação ainda maior do vírus, estão em sua maioria, adotando o regime de *home-office*. Dessa forma, conforme aponta Moraes (2020), o trabalho precisou ser modificado para ser realizado em casa, sem um planejamento prévio ou com recursos ideais para a sua eficácia. O exercício remoto da profissão, com a atual situação da pandemia, necessitou de gerenciamento de fatores estruturais e psicológicos.

Basso e Barreto (2018) colocam que se o *home-office* reduz o risco de contágio, pode aumentar o de esgotamento físico e mental. Neste sentido, Losekann e Mourão

(2020) salientam que os gestores organizacionais devem estar preocupados com a saúde física e mental de todos os colaboradores. O estresse decorrente da pandemia não deve ser somado a inúmeras outras preocupações ocasionadas por uma gestão inadequada das atividades e dos relacionamentos. Conforme o Ministério da Saúde (2020), durante o primeiro ano da pandemia da Covid-19 no Brasil, o sentimento frequente de tristeza e depressão atingiu 40% dos adultos brasileiros, e a sensação de ansiedade e nervosismo foi reportada por mais de 50% deles. O estudo identificou ainda que os sentimentos de tristeza e de ansiedade e problemas do sono foram diagnosticados em adultos jovens, mulheres e pessoas com diagnóstico prévio de depressão.

As pessoas que trabalham em caráter *home-office*, conforme apontam Filardi e Castro (2017), precisam se automotivar, pois estão constantemente expostas 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. No *home-office*, ocorre a individualização das tarefas. 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. Conseqüentemente, ocorre menor relação interpessoal formal e informal, causando isolamento, o que pode levar a uma indesejável qualidade de vida.

O estudo de qualidade de vida no trabalho surgiu devido à necessidade de melhorar a qualidade dos produtos, serviços, processos e a produtividade das empresas. De acordo com Garcia, et al. (2019) a QVT tem duas vertentes de atuação para que a organização atinja os seus objetivos, os quais são o bem-estar dos profissionais e a eficácia organizacional.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo Limongi-França (2008) é um conjunto das ações que envolvem desde o diagnóstico da empresa até a implantação de melhorias e inovações gerenciais, estruturais e tecnológicas no ambiente interno e externo de trabalho visando eficiência e produtividade do profissional para o desenvolvimento, aprimoramento das competências e habilidades durante a realização do trabalho.

Sant'Anna e Kilimnik (2011) evidenciam que o homem busca melhores formas de sobrevivência desde os primórdios da humanidade, através do aperfeiçoamento de artefatos, ferramentas ou até criação de novos métodos de trabalho, de modo a otimizá-los e tornar a rotina de trabalho menos desgastante no que se refere à força de trabalho e mais prazerosa, trazendo assim uma qualidade de vida no trabalho. Assim, o conceito da qualidade de vida no trabalho busca analisar quais são os fatores que podem agregar o bem-estar na saúde laboral.

De acordo com Schirrmester e Limongi-França (2012), a QVT, representa, no novo cenário global, tecnológico e com valores de sustentabilidade, a necessidade de atuar mais profundamente na melhoria das condições da vida no trabalho, das práticas e dos processos organizacionais ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento.

Figueira (2014), por sua vez, define QVT como uma condição vivida pelo indivíduo na sua busca energética de suas metas organizadas hierarquicamente em torno de seu ambiente de trabalho, onde qualquer tipo de fator que facilite - o alcance do estado desejado para seus objetivos propostos, gera um estado emocional positivo na qualidade geral de vida do indivíduo, no desempenho organizacional e, conseqüentemente, no funcionamento geral da sociedade.

Na concepção de Guirado et al. (2021, p. 84), "A qualidade de vida consiste na percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e do sistema

de valores nos quais vive, incluindo suas metas, expectativas, padrões e interesses”.

Investimentos em programas de QVT, trazem ganhos à empresa, pois de acordo com Campos e Rueda (2017) eles promovem melhoras no desempenho do empregado, refletindo para obter ganhos de produtividade da empresa. Os referidos autores ainda reforçam que esse conceito envolve as boas condições de trabalho, a compensação justa e apropriada, a integração social, oportunidade de crescimento contínuo e seguro, e a relevância da vida pessoal no trabalho. Logo, Pereira e Lopes (2019) complementam, argumentando que pessoas engajadas são caracterizadas como indivíduos promotores de maiores índices de bem-estar e desempenho organizacional.

Resumindo, a tendência atual, no contexto da globalização econômica no mundo apresenta um grande desafio, que é fazer com que as corporações tenham capacidade de se organizar, alcancem metas cada vez mais ousadas, em um ambiente mutável, onde a organização está inserida e é obrigada a lidar com esta subjetividade intrínseca aos comportamentos humanos e seus reflexos no ambiente empresarial.

## **2.2 ESTUDOS CORRELATOS**

Na literatura, diversas pesquisas buscaram investigar sobre a qualidade de vida no trabalho durante a pandemia da Covid-19. O estudo de Pandini e Pereira, (2020), teve como objetivo compreender as percepções dos servidores do Poder Judiciário e Ministério Público da União, em relação à adaptação ao teletrabalho exigida pela pandemia da Covid-19. Nos resultados apresentados, mesmo que existam muitos relatos de dificuldades para conciliar a vida pessoal e profissional, vários aspectos foram percebidos como positivos. As representações sociais evocadas dizem respeito à qualidade de vida traduzida em mais tempo dedicado aos cuidados da casa, animais, plantas e alimentação.

Na área da saúde, Fonseca, et al. (2020) buscaram investigar os principais impactos causados na qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem durante a pandemia do novo coronavírus. Oito critérios influenciam na qualidade de vida no trabalho, dentre os relacionados aos profissionais de Enfermagem, quatro foram positivos no enfrentamento da pandemia: oportunidades de crescimento e segurança contínuas, constitucionalismo e cidadania, relevância social da vida no trabalho e desenvolvimento de capacidades humanas. Entretanto, quatro tiveram reflexos negativos, sendo comuns os apontamentos de longas jornadas de trabalho, com o afastamento dos profissionais, seja por adoecimento ou por serem de grupo de riscos, aumento da sobrecarga de trabalho, o que causa a eles um maior sofrimento físico e mental.

No setor educacional, com o objetivo de investigar os impactos causados pela pandemia da Covid-19 na qualidade de vida no trabalho, Praça e Oliveira (2020) investigaram docentes do ensino superior do estado de Minas Gerais. Os resultados mostraram que a qualidade de vida no trabalho diminuiu, visto que carga horária de trabalho não permaneceu a mesma que a presencial, as tarefas extras aumentaram e que sentiram algum sintoma psicológico como estresse, ansiedade e depressão. Oliveira, et. al. (2022), analisaram os impactos da pandemia da Covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos gestores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, campus João Pessoa, em atividades *home-office*. Os resultados evidenciaram que as percepções dos gestores – quanto aos aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais na QVT em *home-office* no contexto

pandêmico – foram positivas em sua maioria. Já Paschoal et al. (2022), por sua vez, testaram os impactos de percepções de qualidade de vida no teletrabalho e do redesenho do trabalho no bem-estar no trabalho de 184 professores da rede pública de ensino. Os resultados apontaram que todos os fatores de bem-estar no trabalho foram preditos diretamente por pelo menos um fator de QVT.

Guirado, et al. (2021), realizaram uma pesquisa com trabalhadores de uma empresa do Vale do Paraíba Paulista, com o objetivo de avaliar a qualidade de vida de trabalhadores antes e durante a pandemia da Covid-19, buscando identificar quais dimensões destas relações foram influenciadas pela situação. O estudo concluiu que não foram observadas alterações significativas nos percentuais de respondentes que afirmaram reduções significativas na sua capacidade física e mental, tão pouco em sua qualidade de vida.

Com o objetivo de identificar as potencialidades e os desafios da adoção do trabalho remoto em tempos de pandemia advinda da Covid-19 e propor ações para atenuar esses desafios Melo e Santos (2022), realizaram entrevistas com 30 executivos da alta gerência de diferentes setores econômicos de empresas públicas e privadas situadas no Distrito Federal e nos estados de Goiás, Minas Gerais, São Paulo e Paraná. Os achados permitiram assinalar que dentre as potencialidades, a melhoria da qualidade de vida e mais flexibilidade foram as mais citadas, enquanto como desafios destacaram a dificuldade de estabelecer limites entre vida pessoal e profissional e a falta de socialização.

### **3 METODOLOGIA**

Este estudo que teve por objetivo identificar a percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos contadores em *home-office* durante a pandemia da Covid-19, a abordagem utilizada foi a quantitativa-descritiva (GIL, 2008), utilizando-se, para isso, como estratégia de investigação, uma pesquisa do tipo *survey* com corte transversal, a fim de obter informação sobre uma população (MARCONI, LAKATOS, 2010).

A escolha deste objeto de estudo justifica-se pelo fato de o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) ter como missão “Inovar para o desenvolvimento da profissão contábil, zelar pela ética e qualidade na prestação dos serviços, atuando com transparência na proteção do interesse público” (CFC, 2021). Desta forma, para que a missão seja cumprida, principalmente no que tange a qualidade na prestação dos serviços, é essencial conhecer a percepção sobre a qualidade de vida dos contadores no exercício de sua profissão.

Os escritórios que fizeram parte da população foram aqueles localizados nos municípios da Associação dos Municípios da Região da Foz do Rio Itajaí (AMFRI). A AMFRI é formada pelos municípios de Balneário Camboriú, Balneário Piçarras, Bombinhas, Camboriú, Ilhota, Itajaí, Itapema, Luiz Alves, Navegantes, Penha e Porto Belo. Justifica-se esta escolha porque esta associação tem como objetivo promover o estabelecimento da cooperação intermunicipal e intergovernamental e de ampliar e fortalecer a capacidade administrativa, econômica e social dos municípios que a compõem (AMFRI, 2021).

A amostra foi composta pelos 5 maiores escritórios de cada município, levando em consideração o número de funcionários. O critério de seleção para o número de funcionários teve como base a determinação do Sebrae (2013): Microempresas (ME) até 9 empregados; Empresa de Pequeno Porte (EPP) de 10 a 49 empregados; Empresa de médio porte de 50 a 99 empregados e grandes empresas 100 ou mais. Para este estudo foram selecionadas as ME e EPP. A população esteve composta

por 225 contadores que estavam em *home office* resultando em uma amostra de 132 respondentes. As informações (*e-mail* e números de telefones/*whatsapp*) sobre as empresas contábeis delimitadas, foram fornecidas pelo Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC).

Após o recebimento das informações requeridas, foi feito o contato junto ao setor de recursos humanos das empresas participantes da pesquisa, obteve-se o endereço eletrônico de 225 contadores que estavam em trabalho remoto. O material para o estudo foi obtido através do referido questionário de autopreenchimento o qual foi enviado aos 225 contadores no mês de maio de 2021, via correio eletrônico com auxílio da ferramenta do *Google Docs*. Todas os contadores foram contatados pelo menos duas vezes por meio das estratégias de coleta de dados, quais sejam: telefone comercial, telefone celular, *e-mail* ou *WhatsApp*.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário dividido em quatro blocos. O primeiro, referente ao perfil dos respondentes. O segundo, dividido em três dimensões, buscou avaliar se as tarefas executadas no trabalho são apropriadas ou não, no qual as asseverações eram respondidas utilizando-se uma escala do tipo Likert, sendo: (1) muito apropriada; (2) inapropriada; (3) levemente inapropriada (4) levemente apropriada, (5) apropriada e (6) muito apropriada. No terceiro bloco, as perguntas foram respondidas utilizando-se também uma escala do tipo Likert, sendo: (1) discordo totalmente; (2) discordo; (3) discordo parcialmente; (4) concordo parcialmente; e (5) concordo e (6) concordo totalmente, as quais visam identificar o sentimento pessoal do funcionário a respeito do seu trabalho. Por fim, para verificar a satisfação do funcionário com o seu trabalho, as asseverações, também foram mensuradas da mesma forma que as anteriores, na qual na escala era composta por (1) fortemente insatisfeito; (2) insatisfeito (3) levemente insatisfeito; (4) levemente satisfeito; (5) satisfeito e (6) fortemente satisfeito.

Os dados primários recolhidos com questionário foram organizados em planilhas eletrônicas usando o *software* Excel® e foram analisados descritivamente com base na frequência das respostas.

## **4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS**

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

### **4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES**

Inicialmente, para melhor compreensão do público que está sendo analisado, foi levantado o perfil dos respondentes. Em relação ao sexo definido no nascimento, 73% feminino (n=96) e 27% do sexo masculino (n=36), com idade média de 25.09 anos (dp = 4.22, mín = 19, máx = 41). Declararam estarem casados (as), morando junto ou em união estável 50% participantes (n=66), estarem separados (as), desquitados (as) ou viúvos (as) 2% participantes (n=3, e serem solteiros (as) 48% participantes (n=63).

Os participantes que declararam possuir filhos foram 31% (n=41) e os que não possuem filhos foram 69% (n=91). Quanto à renda mensal, 36% dos participantes (n=48) declararam receber de 1.500 a 3.500 reais, 61% dos participantes (n=81) declararam receber de 3.501 a 5.000 reais, e 3% dos participantes (n=3) afirmaram receber entre 5.001 e 8.000 reais.

Além disso, o tempo médio em que os contadores declararam estar

trabalhando em *home office* foi de 9.53 meses (dp = 1.93. mín = 3, máx = 12).

## 4.2 DIMENSÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As três dimensões da qualidade de vida no trabalho, foram avaliadas, conforme já evidenciado na metodologia. A primeira, conforme se apresenta no Quadro 01, se exhibe os resultados referentes as afirmações sobre as tarefas executadas no trabalho. Neste item, os respondentes deveriam indicar se cada informação era uma descrição apropriada (condizente, adequada) ou inapropriada (não é condizente) do seu trabalho, independente do fato de gostar dele ou não.

**Quadro 01 - Tarefas executadas no meu trabalho**

Meu trabalho em home-office...	MI	IN	PI	PA	AP	MA	MD
permite que meus superiores me digam o que pensam da qualidade do meu trabalho	n 2 % 1,52	n 11 % 8,33	n 35 % 26,52	n 49 % 37,12	n 35 % 26,52	0	3,79
exige bastante cooperação com outras pessoas	n 3 % 2,27	n 14 % 10,61	n 29 % 21,97	n 58 % 43,94	n 28 % 21,21	0	3,71
pode afetar muitas outras pessoas	0	n 15 % 11,36	n 38 % 28,79	n 53 % 40,15	n 26 % 19,70	0	3,68
a simples execução das minhas tarefas mostra se estou fazendo bem ou mal	n 1 % 0,76	n 13 % 9,85	n 40 % 30,30	n 53 % 40,15	n 25 % 18,94	0	3,67
é muito simples e repetitivo	n 4 % 3,03	n 12 % 9,09	n 44 % 33,33	n 50 % 37,88	n 22 % 16,67	0	3,56
me dá a oportunidade de terminar as tarefas que inicio	n 6 % 4,55	n 16 % 12,12	n 42 % 31,82	n 45 % 34,09	n 23 % 17,42	0	3,48
possibilita poucas oportunidades de ver se o estou fazendo bem ou mal	n 7 % 5,30	n 20 % 15,15	n 47 % 35,61	n 42 % 31,82	n 16 % 12,12	0	3,30
não me permite usar minha iniciativa para realizá-lo	n 2 % 1,52	n 25 % 18,94	n 55 % 41,67	n 36 % 27,27	n 14 % 10,61	0	3,27
exige o uso de várias habilidades complexas	n 3 % 2,27	n 22 % 16,67	n 69 % 52,27	n 28 % 21,21	n 10 % 7,58	0	3,15
oferece várias oportunidades de independência de como executá-lo	n 9 % 6,82	n 30 % 22,73	n 42 % 31,82	n 38 % 28,79	n 13 % 9,8	0	3,12
não é muito significativo ou importante	n 14 % 10,6	n 25 % 18,94	n 39 % 29,55	n 42 % 31,82	n 12 % 9,09	0	3,10
<b>Média Geral</b>							<b>3,44</b>

Nota. n: frequência absoluta observada. %: frequência relativa ao total da amostra. MI: muito apropriado. IN: inapropriado. PA: pouco inapropriado. AP: apropriado. MP: muito apropriado. MD: média

Em análise aos resultados obtidos, é possível observar que a média das respostas se mantiveram entre 3 e 4. As maiores variáveis encontram-se nas afirmações que versam sobre que “o trabalho permite que meus superiores frequentemente me digam o que pensam da qualidade do meu trabalho” e a “cooperação entre as pessoas” com uma média de 3,79 e 3,71, respectivamente. Estes resultados, de certa forma, são positivos, pois se verifica que há interesse dos supervisores em ter conhecimento sobre o desempenho dos seus funcionários, assim como a cooperação é fator essencial para uma boa qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, um satisfatório desempenho organizacional. Neste sentido, Rengel e Ensslin (2020) destacam que, além de realizar investimentos em conhecimento, as organizações necessitam contar com profissionais que possuam

competências e características específicas, cujas condições de líderes lhes permitam mobilizar recursos e capacidades dos seus liderados em prol dos objetivos estratégicos da organização e, conseqüentemente visando o desempenho organizacional.

As menores médias (3,10 a 3,30) ficaram entre as questões que trataram sobre tomar iniciativa, ter habilidades complexas, independência e liberdade para execução das atividades e o significado e importância do trabalho. Destaca-se que a menor média desta categoria ficou na asseveração “meu trabalho não é muito significativo ou importante”, o que evidencia que, de modo geral, os funcionários valorizam seu trabalho. Esses resultados convergem com Agapito, Polizzi Filho e Siqueira (2015) ao salientar que a interação adequada entre o ambiente de trabalho e o indivíduo cria uma atmosfera organizacional favorável onde deve atender as necessidades pessoais e os objetivos da empresa. Isto origina em efeitos positivos expressados em motivação e satisfação individual no trabalho que, por si, tem se mostrado um fator coadjuvante para o envolvimento com o trabalho. Verificou-se que, respeito às tarefas executadas no meu trabalho nenhum respondente considerou as afirmações muito apropriadas.

Na sequência, na segunda dimensão da qualidade de vida analisada, os contadores participantes da pesquisa, foram questionados sobre seu sentimento pessoal em relação ao trabalho. Os resultados encontram-se evidenciados no Quadro 02.

**Quadro 02 - Sentimento pessoal a respeito do meu trabalho**

Em home-office..	DT	DI	DP	CP	CO	CT	MD
eu frequentemente penso em largar este trabalho	n 1 % 0,76	n 1 % 0,76	n 10 % 7,58	n 5 % 3,79	n 55 % 41,67	n 60 % 45,40	5,21
muitas vezes eu tenho dificuldades em descobrir se estou fazendo este trabalho bem ou mal	n 11 % 8,33	n 3 % 2,27	n 15 % 11,36	n 15 % 11,36	n 37 % 28,03	n 51 % 38,60	4,64
eu sinto muita responsabilidade pessoal pelo serviço que faço	0	n 12 % 9,09	n 17 % 12,88	n 26 % 19,70	n 58 % 43,94	n 19 % 14,30	4,42
muitas das coisas que tenho que fazer são inúteis e banais	n 3 % 2,27	n 13 % 9,85	n 41 % 31,06	n 48 % 36,36	n 27 % 20,45	0	3,63
eu geralmente sei se minha performance está sendo satisfatória ou não	n 11 % 8,33	n 21 % 15,91	n 46 % 34,85	n 37 % 28,03	n 17 % 12,88	0	3,21
minha opinião a meu respeito melhora quando faço bem minhas atividades	n 7 % 5,30	n 23 % 17,42	n 59 % 44,70	n 32 % 24,24	n 11 % 8,33	0	3,13
o serviço que eu faço significa muito para mim	n 16 % 12,12	n 22 % 16,67	n 60 % 45,45	n 24 % 18,18	n 10 % 7,58	0	2,92
de modo geral, estou bastante satisfeito	n 18 % 13,64	n 33 % 25,00	n 39 % 29,55	n 33 % 25,00	n 9 % 6,82	0	2,86
<b>Média geral</b>							<b>3,75</b>

Nota. n: frequência absoluta observada. %: frequência relativa ao total da amostra. DT: discordo totalmente. DI: discordo. DP: discordo parcialmente. CP: concordo parcialmente. CO: concordo. CT: concordo totalmente. MD: média.

Ao analisar o Quadro 02, os resultados alcançados revelam que embora a maioria da amostra (77,94%) declarou ter responsabilidade pelo seu trabalho. Nesta dimensão, a maior média (5,21) alcançada se refere a questão que abordou sobre a sua permanência no trabalho, pois 86,86% responderam que “frequentemente pensa em largar o trabalho”. Esta questão pode estar relacionada com a fato da maioria (77,99%) ter concordado que “muitas vezes eu tenho dificuldades em descobrir se estou fazendo este trabalho bem ou mal”. Neste sentido, Paula (2015) evidencia que os funcionários sentem os impactos de um ambiente cada vez mais competitivo, caracterizado pela busca contínua por ganhos de produtividade, associados à

qualidade de produtos e de serviços.

Os resultados também apontam que as médias referentes ao significado do trabalho e satisfação com o trabalho atingiram as menores médias, 2,92 e 2,86 respectivamente. Estes resultados merecem atenção por parte dos gestores, pois conforme pontuam Trierweiler et al. (2020), a construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que os objetivos da empresa e das pessoas se convergem como um todo (satisfação do empregado e produtividade empresarial). Nesta linha de pensamento, Balsan et al. (2019) salientam que a identificação das expectativas de trabalho e da natureza do processo de satisfação dos profissionais é essencial para estimular o desempenho individual e fortalecer o processo de criatividade e inovação.

Na última etapa do questionário, conforme se exhibe os resultados no Quadro 03 os contadores foram investigados sobre a satisfação com o trabalho.

**Quadro 03 – Satisfação com os aspectos do meu trabalho**

<b>Minha satisfação em home-office em relação...</b>	<b>FI</b>	<b>IN</b>	<b>LI</b>	<b>LS</b>	<b>SA</b>	<b>FS</b>	<b>MD</b>
a segurança em termos físicos e mentais	0	n 1 % 0,76	n 13 % 9,85	n 19 % 14,39	n 8 % 6,06	n 91 % 68,94	5,33
a sensação de realização que eu tenho ao fazer minhas atividades	0	n 9 % 6,82	n 7 % 5,30	n 22 % 16,67	n 44 % 33,33	n 50 % 37,88	4,90
as pessoas com quem me relaciono e convivo	0	n 1 % 0,76	n 27 % 20,40	n 18 % 13,64	n 33 % 25,00	n 53 % 40,10	4,83
a possibilidade de crescimento pessoal	n 4 % 3,30	n 5 % 3,79	n 17 % 12,80	n 19 % 14,39	n 34 % 25,75	n 53 % 40,15	4,77
ao salário e benefícios que eu recebo	0	n 11 % 8,33	n 23 % 17,40	n 10 % 7,58	n 45 % 34,09	n 43 % 32,50	4,65
ao deslocamento entre minha casa e meu local de trabalho	n 1 % 0,76	n 5 % 3,79	n 39 % 29,50	n 18 % 13,64	n 28 % 21,21	n 41 % 31,20	4,44
ao respeito e tratamento que eu recebo dos meus superiores	n 7 % 5,30	n 6 % 4,55	n 14 % 10,61	n 9 % 6,82	n 65 % 49,24	n 31 % 23,48	4,61
a oportunidade de conhecer outras pessoas	n 22 % 16,67	n 19 % 14,39	n 13 % 9,85	n 17 % 12,88	n 37 % 28,03	n 24 % 18,18	3,76
a segurança que eu tenho quanto ao meu futuro nesta organização	n 10 % 7,58	n 15 % 11,36	n 26 % 19,70	n 52 % 39,39	n 29 % 21,97	0	3,57
<b>Média geral</b>							<b>4,54</b>

Nota. N: frequência absoluta observada. %: frequência relativa ao total da amostra. FI: fortemente insatisfeito. IN: insatisfeito. LI: levemente insatisfeito. SA: satisfeito. FS: fortemente satisfeito.

Os resultados evidenciados no Quadro 03, obtiveram as melhores médias em relação as dimensões anteriores, pois a média geral se manteve acima de 4 pontos, correspondendo a levemente satisfeito quanto às perguntas efetuadas. A maior variável encontra-se na questão referente a segurança em termos físicos e mentais, com 68,94% dos respondentes fortemente satisfeitos. Na sequência, destacaram-se a realização com as atividades, relacionamento pessoal, crescimento pessoal e salário com médias de 4,90, 4,83, 4,77 e 4,65, respectivamente.

Os resultados convergem com apontamentos de Gracioso (2009) que correlaciona os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais como

intervenientes na qualidade de vida no trabalho e os fatores como benefícios, condições de trabalho, pagamento, projeto de cargo e supervisão influenciam na melhoria da qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Brito e Magalhaes (2018) satisfação no trabalho é o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessas atividades, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Complementam Batista, Martins e Magalhães, (2022) destacando que, estar satisfeito com o trabalho é um estado de emoção sentida pelo empregado, na qual poderá ser motivado e alterado por razões internas e externas, e assim resultar tanto na satisfação quanto na insatisfação.

Importante salientar que a média mais baixa desta dimensão foi referente “a segurança que eu tenho quanto ao meu futuro nesta organização”. Esses resultados refletem o momento que estamos vivenciando em função da pandemia da Covid-19, 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 a preocupação no que tange, principalmente a instabilidade profissional.

## **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 e desempenho organizacional. Este estudo teve como objeto identificar a percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos contadores em *home-office* durante a pandemia da Covid-19. Para tanto, foi aplicado um questionário para uma população 225 contadores que estavam em *home-office* resultando em uma amostra de 132 respondentes

Os resultados apontaram que em relação as tarefas executadas no meu trabalho, destacou-se aquela em que o trabalho permite que meus superiores frequentemente me digam o que pensam da qualidade do meu trabalho. No que tange as asseverações relacionadas ao sentimento pessoal a respeito do trabalho, se sobressaiu: eu penso frequentemente em largar este trabalho. Por fim, sobre a satisfação com os aspectos do trabalho, a segurança, em termos físicos e mentais, no trabalho que realizo foi a que obteve maior média entre os respondentes.

A partir de todas as respostas coletadas dentre os funcionários analisados, é possível chegar na conclusão de que por mais que as pessoas se sintam contentes com os aspectos do seu trabalho, o sentimento pessoal delas não se encontra de maneira muito satisfatória, salvo exceções. Uma exemplificação dessa afirmação é levar em consideração que 53,79% dos respondentes consideram-se fortemente satisfeitos com o salário que recebe da empresa que trabalha, mas em contrapartida 45,45% pensam frequentemente em largar este emprego. Isso sugere que a qualidade de vida no trabalho, principalmente em tempos de pandemia e isolamento, sofreu impactos negativos.

Em relação às limitações, destaca-se que a pesquisa foi realizada à pandemia da Covid-19, assim não foi possível contato pessoal com os colaboradores o que poderia aumentar o número de respondentes. Sugere-se, para trabalhos futuros, investigar nos escritórios de contabilidade, os motivos que levam os funcionários pensarem com frequência em sair do emprego.

## REFERÊNCIAS

- AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 6, p. 71-93, 2015. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>
- AMFRI. **Institucional**. Disponível em: <https://www.amfri.org.br/> Acesso em: mar. 2021.
- BALSAN, L. A. G.; BASTOS, A. V. B.; BEURON, T. A.; COSTA, V. M. F. O significado do trabalho e a vinculação futura com a organização empregadora. **Revista de Ciências da Administração**, v. 21, n. 55, p. 134-146, 2019. Doi: [0.5007/2175-8077.2019.e65801](https://doi.org/10.5007/2175-8077.2019.e65801)
- BASSO, D. de M.; BARRETO, I. F. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 41, n. 1, p. 59-76, 2018. Doi: [0.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i1.4301](https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i1.4301)
- BATISTA, J.; GONDIM, S.; MAGALHÃES, M. Relação entre inteligência emocional, congruência e satisfação intrínseca no trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, n. 2, p. 1-26, 2022. Doi: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG220152.pt>
- BRASIL. Casa Civil. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm). Acesso em: jul. 2021.
- BRITO, F. S.; MAGALHÃES, M. de O. Moderadores da relação entre congruência pessoa-ambiente e satisfação intrínseca no trabalho. **Psico-USF**, v. 24, n. 2, p. 219-231, 2018. Doi: <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240201>
- BRYNJOLFSSON, E., HORTON, J.; OZIMEK, A.; ROCK, D.; SHARMA, G. Covid-19 and remote work: an early look at us data. **NBER Working Paper**, [S.l.], p. 1-25, 2020. Doi: 10.3386/w27344
- CAMPOS, M. I.; RUEDA, F. J. M. Effects of organizational values on quality of work life. **Paidéia**, v. 27, n. 67, p. 65-75, 2017. Doi: <https://doi.org/10.1590/1982-43272767201708>.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC) (2021). **Institucional**. Disponível em: <https://cfc.org.br/> Acesso em: jun. 2021.
- DEMO, G.; FOGAÇA, N.; COSTA, A. C. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, p. 251-263, 2018. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159073>.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 3. ed., Brasília: Paralelo 15, 2017.
- FIGUEIRA, T. G. **Bem-estar, mal-estar e qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública brasileira**. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações do Instituto de

Psicologia, Universidade de Brasília - UNB, Brasília (DF), 2014.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. de; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens no teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAPER.BR**, v. 18, n. 1, p. 28-36, 2020. Doi: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>

FONSECA, C. R. P.; AGUIAR, B. F.; MACEDO, L. C.; MIRANDA F. M. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem: reflexão sobre os impactos da Covid-19. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**. 2021;11:e3886. Doi: <http://doi.org/10.19175/recom.v11i0.3886>

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRACIOSO, L. F. **Liderança empresarial: competências que inspiram, influenciam e conquistam resultados**. São Paulo: Atlas, 2009.

GUIRADO, G. M. P.; GUIRADO, V. M. P.; OLIVEIRA, E.; QUEIROZ, P. E.; GARCIA, R. Avaliação da Qualidade de vida de trabalhadores antes e durante a pandemia de Covid-19 por meio do questionário sf-36. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde**, v. 10, n. 1, p. 84-105, 2021. Doi: <https://doi.org/10.5585/rgss.v10i1.17820>.

LIMA, L. A.; JARDIM, G. T. P. Motivação e qualidade de vida no trabalho: uma análise na Comagro Peças e Serviços Ltda. **Rev. Ciênc. Admin**, v. 19, n. 1, p. 16, 2013.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LIZOTE, S. A.; TESTON, S. de F.; RÉGIS, E. dos S. O.; MONTEIRO, W. L. de S. Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 248-268, 2021. Doi: <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5735>

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, n. 1, p. 71-75. 2020. Doi: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>

MARCONI, M. de A.; LAKATOS E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas 2010.

MELO FILHO, J. C. Desafios da gestão de pessoas na área de home office. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. v. 8, n. 11, p. 70-81, 2018

MELO, D. C.; SANTOS, P. G. C. Trabalho remoto emergencial advindo da covid-19: potencialidades e desafios para executivos. **Revista Gestão Organizacional**, v. 15, n. 2, p. 23-43, 2022. Doi: : <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v15i2.6630>

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Protocolo de manejo clínico para o novo-coronavírus. Brasília: Ministério da Saúde.** Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/eca/protocolo-de-manejo-clinico-para-o-novo-coronavirus2019-ncov/> . Acesso em: mar. 2021

MORAES, M. M. (org.). **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**: SBPOT. Porto Alegre: Artmed, 2021.

OLIVEIRA, A. A. R.; LUCENA, N. N. N.; DAMASCENA, L. C. L.; ALBUQUERQUE, R. L.; SILVA, L. B. G. Impactos da pandemia da covid-19 na qualidade de vida no trabalho dos gestores do IFPB, campus João Pessoa, em atividades home-office. **Revista Ciências Administrativas**, v. 28, n. E. Esp., p. 1-14, 2022. DOI:

<https://doi.org/10.5020/2318-0722.2022.28.Esp.e13039>

PANDINI, L. S.; PEREIRA, E. D. S. O teletrabalho no contexto de pandemia de covid-19: a percepção de servidores públicos do judiciário brasileiro e MPU. **Caderno de Administração**, v. 29, n. 2, p. 55-81, 2020. Doi: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i2.54747>

PASCOAL, T.; SILVA, P. M. da; DEMO J.; FOGAÇA N.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 20, n. 1, p. 1-12, 2022. Doi: <https://doi.org/10.19094/contextus>.

PAULA, A. V. **Qualidade de vida no trabalho de professores de instituições federais de ensino superior**: um estudo em duas universidades brasileiras. 316 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Lavras, Lavras, MG, 2015.

PEREIRA, L. de J.; OLIVEIRA, A. C.; SILVA, L. P. da; MENDONÇA, C. M. C. de. Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do poder judiciário em um estado do norte do brasil. **Gestão e Desenvolvimento**, v. 18, n. 1, p. 222-245, 2021. Doi: <https://doi.org/10.25112/rgd.v18i1.2283>.

PEREIRA, S. A.; LOPES D. D. Comprometimento e entrincheiramento organizacional e suas relações com o engajamento no trabalho: um estudo com servidores técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino. **Desenvolvimento em Questão**, v. 17, n. 48, p. 139-158, 2019. Doi: <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2019.48.139-158>

PRAÇA, L. A.; OLIVEIRA, V. M. de. Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de COVID-19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Academia, como requisito parcial para a conclusão do Curso de Graduação em Administração. 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/DELL/Downloads/2665-5944-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/2665-5944-1-SM%20(1).pdf) Acesso em: jun. 2021.

RENGEL, R.; ENSSLIN, S. R. Avaliação de desempenho dos estilos de liderança: análise da literatura e agenda de pesquisa. **Revista Economia & Gestão**, v. 20, n. 57, p. 44-62, 2020. Doi: [0.5752/P.1984-6606.2020v20n57p44-62](https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2020v20n57p44-62)

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018. Doi: <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (org.). **Qualidade de vida no trabalho**: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 562, de 17 de abril de 2020**. Declara estado de calamidade pública em todo o território catarinense, nos termos do COBRADE nº 1.5.1.1.0 - doenças infecciosas virais, para fins de enfrentamento à COVID-19, e estabelece outras providências. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=393952> Acesso em: 24 jul. 2021.

- GARCIA I. de F.; SANTOS, V. L. dos; RODRIGUES, I. C. G; BERTÉ, R. Estudo da qualidade de vida no trabalho de professores do ensino superior. **Revista Intersaberes**, v. 14, n. 31, p. 187-197, 2019. Doi: [10.22169/revint.v14i31.1419](https://doi.org/10.22169/revint.v14i31.1419)
- SCHIRRMEISTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 283-298, 2012.
- SCHUCHMANN, A. Z.; SCHNORRENBARGER, B. L.; CHIQUETTI, M. E.; GAIKI, R. S.; RAIMANN, B. W.; MAEYAMA, M. A. Isolamento social vertical x Isolamento social horizontal: os dilemas sanitários e sociais no enfrentamento da pandemia de COVID-19. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 3, p. 3556-3576, 2020. Doi: <https://doi.org/10.34119/bjhrv3n2-185>
- SEHNEM, S.; DAL MAGRO, C. B.; MAZZIONI, S.; FILHO J.; LUNKES, R.; ZANELLA, A. C. Capacidade de adaptação das empresas em um cenário de crise. **RGO - Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 33-53, 2021. Doi: <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v14i1>
- SIFUENTES-RODRÍGUEZ, E.; PALACIOS-REYES, D. Covid-19: the outbreak caused by a new Coronavírus. **Bol Med Hosp Infant Mex**, v. 77, p. 47-53, 2020. Doi: [10.24875/BMHIM.20000039](https://doi.org/10.24875/BMHIM.20000039)
- TRIERWEILLER, A. C.; VEFAGO, Y. B.; LIMA, F. S.; FERREIRA, F. J.; ROTTA, M. J. R. O significado do trabalho: estudo de caso em uma instituição financeira. **Revista de Administração da Unimep**, v. 18, n. 4, p. 48-67, 2020.
- TUBONE, W. C; SANCHES, A.; SANTOS, F. D.; CONCEIÇÃO, V. E.; BRAGA JÚNIOR, S. S. Influência da qualidade de vida na felicidade do trabalhador do setor financeiro. **ReCaPe**, v. 11, n. 1, p. 1-30, 2021. Doi: <https://doi.org/10.23925/recape.v11i1.46965>.
- VILARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T.; DEMO, G. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? **Revista do Serviço Público**, v. 72, n. 1, p. 133-162, 2021. Doi: <https://doi.org/10.21874/rsp.v72i01.4938>.
- VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, v. 19, n. 2, p. 62-90, 2017. Doi: <https://doi.org/10.20946/rad.v19i2.31720>