



REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

ISSN 2176-9036

Vol. 15, n. 2, Jul./Dez., 2023

Sítios: <https://periodicos.ufrn.br/index.php/ambiente>

<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/Ambiente>

Artigo recebido em: 17.08.2022. Revisado por pares em:

13.12.2022. Nova submissão em: 13.01.2023. Nova revisão pelos

pares em: 07.02.2023. Reformulado em: 13.03.2023. Avaliado

pelo sistema double blind review.

DOI: 10.21680/2176-9036.2023v15n2ID30010

Qualidade de vida no trabalho dos contadores em *home-office* durante a pandemia da Covid-19

Quality of work life of home-office accountants during the Covid-19 pandemic

Calidad de vida laboral de los contadores desde casa durante la pandemia de Covid-19

Autores

Suzete Antonieta Lizote

Doutora em Administração e Turismo. Universidade do Vale do Itajaí. Endereço: Rua Uruguai, 458, Centro, Itajaí, SC, 88301-902. Identificadores (ID):

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0950927927432713>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8702-5096>

Research gate: <https://www.researchgate.net/profile/Suzete-Lizote>

E-mail: lizote@univali.br

Nathalie Moreira Fontana

Mestre em Administração. Universidade do Vale do Itajaí. Endereço: Rua Uruguai, 458, Centro, Itajaí, SC, 88301-902. Identificadores (ID):

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8729798693514563>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9013-0658>

E-mail: nathaliem.fontana@gmail.com

Patrícia Taís Callegari

Mestranda em Administração. Universidade do Vale do Itajaí. Endereço: Rua Uruguai, 458, Centro, Itajaí, SC, 88301-902. Identificadores (ID):

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8084754922822148>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3847-1863>

E-mail: pati_taiscallegari@hotmail.com

Fernando Clementz da Silva

Pós-graduando em Gestão Tributária e Finanças. Universidade do Vale do Itajaí. Endereço: Rua Uruguai, 458, Centro, Itajaí, SC, 88301-902. Identificadores (ID):

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5521-3722>

E-mail: nandoicce@gmail.com

Resumo

Objetivo: Este estudo teve como objetivo identificar a percepção dos contadores sobre a qualidade de vida no trabalho em *home-office* durante a pandemia da Covid-19. Estudos sobre a qualidade de vida no trabalho são relevantes para se entender as variáveis que exercem impacto sobre o desempenho, tanto da organização, quanto de seus funcionários.

Metodologia: A pesquisa de natureza descritiva, teve abordagem quantitativa, sendo aplicado um questionário de autopreenchimento que destaca a qualidade de vida no trabalho (QVT) segundo modelo de Hackman e Oldham (1975), em três dimensões: tarefas executadas no trabalho, sentimento pessoal a respeito do trabalho e satisfação com os aspectos do trabalho. Os respondentes foram 132 contadores que estavam em *home office* em empresas de serviços contábeis localizadas no Estado de Santa Catarina. Os dados foram analisados descritivamente com base na frequência das respostas.

Resultados: Os resultados revelaram, de forma geral, uma QVT para os contadores pesquisados. A analisar as dimensões, se observa que, em relação as tarefas executadas no trabalho, destacou-se aquela em que os superiores frequentemente dizem 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.

Contribuições do Estudo: 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 no Trabalho. *Home-Office*. Covid-19. Contadores.

Abstract

Objective: This study aimed to identify the perception of accountants about the quality of life at home office work during the Covid-19 pandemic. Studies on the quality of life at work are relevant to understanding the variables that have an impact on the performance of both the organization and its employees.

Methodology: The descriptive research had a quantitative approach, applying a self-completion questionnaire that highlights the quality of life at work (QWL) according to the model by Hackman and Oldham (1975), in three dimensions: tasks performed at work, personal feeling about the job and satisfaction with aspects of the job. The respondents were 132 accountants who were at home office in accounting services companies located in the State of Santa Catarina. Data were analyzed descriptively based on the frequency of responses.

Results: The results revealed, in general, a QVT for the surveyed accountants. Analyzing the dimensions, it is observed 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 carried out stood out. About

statements related to personal feelings about work, the following 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 that obtained the highest average among respondents.

Study Contributions: The findings of this study offer a brief diagnosis of psychosocial indicators of the reality of professionals in the accounting area 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 employees of accounting services companies think about QWL are essential assumptions for designing human resource management policies and programs.

Keywords: Quality of Life at Work. Home-Office. Covid-19. Accountants.

Resumen

Objetivo: Este estudio tuvo como objetivo identificar la percepción de los contadores sobre la calidad de vida en el trabajo de oficina en casa durante la pandemia de Covid-19. Los estudios sobre la calidad de vida en el trabajo son relevantes para comprender las variables que inciden en el desempeño tanto de la organización como de sus empleados.

Metodología: La investigación descriptiva tuvo un enfoque cuantitativo, aplicándose un cuestionario de auto cumplimentación que destaca la calidad de vida en el trabajo (CVL) según el modelo de Hackman y Oldham (1975), en tres dimensiones: tareas realizadas en el trabajo, sentimiento personal sobre el trabajo y la satisfacción con aspectos del trabajo. Los encuestados fueron 132 contadores que se encontraban en home office en empresas de servicios contables ubicadas en el Estado de Santa Catarina. Los datos se analizaron descriptivamente en función de la frecuencia de las respuestas.

Resultados: Los resultados revelaron, en general, un QVT para los contadores encuestados. Analizando las dimensiones, se observa que, en relación con las tareas realizadas en el trabajo, se destacó aquella en la que los superiores suelen decir lo que piensan sobre la calidad del trabajo realizado. Con respecto a las declaraciones relacionadas con los sentimientos personales sobre el trabajo, se destacó lo siguiente: A menudo pienso en dejar este trabajo. Finalmente, en cuanto a la satisfacción con los aspectos del trabajo, la seguridad, en términos físicos y mentales, en el trabajo realizado fue la que obtuvo mayor promedio entre los encuestados.

Aportes del Estudio: Los hallazgos de este estudio ofrecen un breve diagnóstico de indicadores psicosociales de la realidad de los profesionales del área contable y pueden sustentar futuras reflexiones y discusiones sobre la continuidad y mejora del home office en el ámbito de las empresas de servicios contables, así como así como conocer lo que los empleados de las empresas de servicios contables piensan acerca de la QWL son supuestos esenciales para el diseño de políticas y programas de gestión de recursos humanos.

Palabras clave: Calidad de Vida en el Trabajo. Oficina en casa. COVID-19. Contadores.

1 Introdução

A Organização Mundial da Saúde (OMS) em dezembro de 2019, foi alertada sobre casos de pneumonia na cidade de Wuhan, na China, causados por um novo vírus ((Schuchmann, Schnorrenberger, Chiquetti, Gaiki, Raimann & Maeyama, 2020). Em seguida, a OMS declarou que o surto do coronavírus constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional e, em 11 de março de 2020, a Covid-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia (Opas, 2020).

No Brasil, diante desta situação e 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 e fechamento de comércio.

Mediante o exposto, Brynjolfsson, Horton, Ozimek, Rock e Sharma (2020) afirmam que a pandemia da covid-19 está transformando, rapidamente, a forma de trabalho da sociedade. Essas mudanças no trabalho vêm gerando implicações imediatas para a economia e podem levar a mudanças permanentes que durarão além da pandemia (Vilarinho, Paschoal & Demo, 2021). Neste cenário de pandemia da Covid-19, Oliveira, Lucena, Damascena, Albuquerque e Silva (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, 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, Sanches, Santos, Conceição e Braga Júnior (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, Guirado, Oliveira, Queiroz, & Garcia, 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), 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 dos contadores sobre a qualidade de vida no trabalho em *home-office* durante a pandemia da Covid-19?** Para responder a este questionamento, se definiu como objetivo geral, identificar a percepção dos contadores sobre a qualidade de vida no trabalho em *home-office* durante a pandemia da Covid-19. Para tanto, foi utilizado o modelo de Hackman e Oldham (1975), dividido em três dimensões: as tarefas executadas no trabalho são apropriadas ou não, sentimento pessoal respeito do seu trabalho e a satisfação do funcionário com o seu trabalho.

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.

Importante salientar que a área contábil vem passando por relevantes transformações que tem exigido dos profissionais além do conhecimento técnico, flexibilidade, dinamismo, atualização constante e preparação para se destacar diante dos desafios de apresentar diferenciais competitivos no ambiente de negócios em que opera.

Essas significativas transformações, em decorrência da internacionalização da economia, da aderência às Normas Internacionais de Contabilidade, do impacto das tecnologias na gestão dos seus negócios, dentre outros fatores, têm exigido também desses profissionais, além dos aspectos mencionados anteriormente, lideranças efetivas e funcionários comprometidos com os objetivos destas organizações, diante de uma condição de percepção de bem-estar e qualidade de vida em seu ambiente de trabalho.

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.

As empresas de serviços contábeis exploram atividades cujo principal objetivo é fornecer informações econômico-financeiras para os mais diversos usuários e, segundo Carvalho, Soares e Pimenta (2021), em face disso, tais empresas podem contribuir significativamente para o desenvolvimento econômico do País. Além disso, estão inseridas em diversos segmentos empresariais, dado a sua importância e a sua capacidade de prestar serviços aos mais variados tipos de negócios. Lizote, Verdinelli e Nascimento (2020) salientam que a área contábil vem passando por relevantes transformações que tem exigido dos profissionais além do conhecimento técnico, flexibilidade, dinamismo, atualização constante e preparação para se destacar diante dos desafios de apresentar diferenciais competitivos no ambiente de negócios em que opera. Desta forma, 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.

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).

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, Dal Magro, Mazzioni, Lunkes e Zanella (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*. Esta modalidade de trabalho, conforme destacam Taschetto e Froehlich (2019), surgiu há mais de 50 anos, e proporcionou uma nova forma de desenvolver as atividades, tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores, ou seja, pessoas exercem suas atividades em casa, mantendo o vínculo com a organização.

O exercício remoto da profissão, com a 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, Castro e Zanini (2020), 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. Consequentemente, 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, Santos, Rodrigues e Berté (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, Kilimnik e Moraes (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.

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. Rengel e Ensslin (2020), por sua vez, destacam que para ter um desempenho organizacional satisfatório, as empresas precisam ser mais ágeis, flexíveis e sensíveis a mudanças, buscando melhoria contínua em seus processos.

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 Modelos de QVT

Com base na literatura clássica, existem vários modelos de avaliação e intervenção na QVT, entre os quais se destacam os Modelos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Lippitt (1978), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985). O modelo de Hackman e Oldham (1975) será detalhado, visto que se apresentou como o mais adequado para identificar a percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos contadores, assim como, os referidos autores consideram a QVT em função da relação existente entre as características do ambiente de trabalho e as necessidades individuais salientando que, quando um determinado ambiente de trabalho se torna capaz de satisfazer as necessidades pessoais, verifica-se um efeito interativo positivo que permite uma maior QVT.

O modelo proposto por Hackman e Oldham (1975) define a QVT em função de três dimensões. A primeira se refere as dimensões da tarefa, as quais, se relacionam com a variedade de habilidades, significado e identidade da tarefa, autonomia, feedback e inter-relacionamento. Identificadas essas variáveis, é possível produzir um escore que contemple o potencial

motivador de uma tarefa. A segunda dimensão, por sua vez, aborda os estados psicológicos críticos e envolvem a percepção do trabalhador da significância do trabalho, do grau de responsabilidade pelos resultados por si gerados e do conhecimento dos resultados obtidos. Por fim, última dimensão, trata dos resultados pessoais e de trabalho, sendo definidos por aspectos como a motivação intrínseca, satisfações específicas, desempenho de rendimento elevado, satisfação geral com o trabalho e baixo absentismo e rotatividade.

Cada uma das referidas dimensões, Hackman e Oldham (1975) defendem deriva das outras, levando em consideração que os aspectos associados às dimensões da tarefa (variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, *feedback* do próprio trabalho ou intrínseco, *feedback* de terceiros ou extrínseco, e inter-relacionamento) são responsáveis pelo desenvolvimento dos estados psicológicos críticos (significância do trabalho, conhecimento dos resultados do trabalho, e responsabilidade pelos resultados), que por sua vez promovem os resultados pessoais e de trabalho (motivação e satisfação geral).

2.3 Estudos Anteriores

Na literatura, conforme se evidencia na Tabela 1, diversas pesquisas buscaram investigar sobre a qualidade de vida no trabalho durante a pandemia da Covid-19.

Tabela 1

Estudos sobre qualidade de vida no trabalho

Autor(es)/ano	Objetivo	Resultados
Pandini e Pereira (2020)	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.	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.
Praça e Oliveira (2020)	Investigar os impactos causados pela pandemia da Covid-19 na qualidade de vida no trabalho, investigaram docentes do ensino superior do estado de Minas Gerais.	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.
Fonseca, Aguiar, Macedo e Miranda (2021)	Investigar os principais impactos causados na qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem durante a pandemia do novo coronavírus	Os impactos positivos no enfrentamento da pandemia foram: oportunidades de crescimento e segurança contínuas, constitucionalismo e cidadania, relevância social da vida no trabalho e desenvolvimento de capacidades humanas e os negativos foram: longas jornadas de trabalho e aumento da sobrecarga de trabalho.
Guirado, et al. (2021)	Avaliar a qualidade de vida de trabalhadores antes e durante a pandemia da Covid-19, com	Não foram observadas alterações significativas nos respondentes que afirmaram reduções significativas

	trabalhadores de uma empresa do Vale do Paraíba Paulista	na sua capacidade física e mental, tão pouco em sua qualidade de vida.
Oliveira, et. al. (2022)	Analisar 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, em atividades <i>home-office</i> .	As percepções dos gestores – quanto aos aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais na QVT em <i>home-office</i> no contexto pandêmico – foram positivas em sua maioria.
Demo, Fogaça e Ferreira (2022)	Testar 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.	Todos os fatores de bem-estar no trabalho foram preditos diretamente por pelo menos um fator de QVT.
Melo e Santos (2022)	Identificar as potencialidades e os desafios da adoção do trabalho remoto em tempos de pandemia advinda da Covid-19 de 30 executivos da alta gerência de diferentes setores econômicos de empresas públicas e privadas	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.
Aguiar, Oliveira, Hryniewicz e Sant’anna (2022)	Analisar a situação quanto à adesão ao teletrabalho de 9 servidoras da gerência Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), no período que antecedeu e compreendeu a pandemia da Covid-19.	De modo geral, as mulheres estão satisfeitas com o teletrabalho. A maioria considera benefícios e melhorias na qualidade de vida com o teletrabalho.

Fonte: dados da pesquisa.

A Tabela 1 apresenta estudos que se propuseram, especificamente, em avaliar a qualidade de vida durante a pandemia em atividades *home-office*. Os resultados mostraram que, em alguns casos, a carga de trabalho aumentou, destacou-se também a falta de socialização. Por outro lado, a flexibilidade de horários, a convivência familiar, entre outros, foram apontados como aspectos positivos e conseqüentemente melhora na qualidade de vida. Assim, se constata que as descrições das pesquisas mencionadas, permitem identificar que os estudos sobre QVT são relevantes para o meio acadêmico-científico, porém as pesquisas realizadas são passíveis de complementos, abrindo a possibilidade de evoluir com os trabalhos, objetivando aprimorar o conhecimento sobre o tema. Importante ressaltar, que não foram encontrados estudos sobre QVT na área contábil. Tem-se, então, a oportunidade de entender, de forma mais detalhada, as dimensões da QVT propostas por Hackman e Oldham (1975) presentes nos contadores investigados neste estudo.

3 Metodologia

Este estudo, que teve por objetivo identificar a percepção dos contadores sobre a qualidade de vida no trabalho em *home-office* durante a pandemia da Covid-19, caracteriza-se como descritivo. Em relação a forma de abordagem do problema enquadra-se como quantitativo e, quanto aos procedimentos técnicos, foi do tipo *survey* com corte transversal.

As empresas de serviços contábeis que fizeram parte da população foram aquelas 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 pela conveniência e acessibilidade para a coleta dos dados.

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. Inicialmente, foi realizado um pré-teste, que, segundo Malhotra (2012, p. 202), possibilita “descobrir problemas de conteúdos e redação e explorar maneiras de melhorar a qualidade geral dos dados do questionário”. O *link* foi enviado 10 contadores estavam em *home office* com o objetivo de verificar se o questionário estava apropriado aos respondentes. O material para o estudo, foi obtido através do referido questionário de autopreenchimento o qual, após os ajustes recomendados pelo pré-teste, foi enviado aos 225 contadores no mês de maio de 2021, via correio eletrônico com auxílio da ferramenta do *Google Docs*. Os dados para este estudo, foram coletados com questionário de autopreenchimento e as assertivas foram adaptadas do modelo de Hackman e Oldham (1975) validado no Brasil por Pedroso, Kovalesli, Ferreira, Pilatti, Gutierrez e Picinin (2014).

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 questionar sobre as tarefas executadas no trabalho, 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(a) contador(a) 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, evidenciando em cada dimensão, a frequência absoluta observada (n) e a frequência relativa ao total da amostra (%).

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, conforme se mostra na Tabela 2.

Tabela 2

Perfil dos respondentes

Questionamento	Opções e faixas	Nº de Resp.	%
Sexo definido no nascimento	Feminino	96	73%
	Masculino	36	27%
Estado civil	Casados(as), morando juntos, união estável	66	50%
	Solteiros(as)	63	48%
	Separados(as), desquitados(as), viúvos(as)	03	2%
Renda Pessoal	De R\$ 1.500,00 a R\$ 3.500,00	48	36%
	De R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00	81	61%
	Acima de R\$ 5.001,00	03	3%
Possui filhos	Sim	41	31%
	Não	91	69%

Fonte: dados da pesquisa.

Em relação ao perfil, se observa que a maioria dos respondentes são do sexo feminino, casados(as), moram juntos ou em união estável, não possuem filhos e possuem uma renda mensal entre R\$ 3.501,00 a R\$ 5.000,00. 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 dimensões da qualidade de vida no trabalho, foram avaliadas, conforme já evidenciado na metodologia, em três dimensões. A primeira, conforme se apresenta na Tabela 3, se apresenta os resultados referentes as afirmações sobre as tarefas executadas em *home-office*. 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.

Tabela 3

Tarefas executadas no meu trabalho

Meu trabalho em home-office...	Muito inapropriado	Inapropriado	Pouco inapropriado	Pouco apropriado	Apropriado	Muito apropriado	Média
permite que meus superiores me digam o que pensam da	N 2 % 1,52	N 11 % 8,33%	N 35 % 26,52	N 49 % 37,12	N 35 % 26,52	0	3,79

qualidade do meu trabalho							
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 verificação se o estou executando 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 e de alto nível	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
Média Geral							3,44

Nota. n: frequência absoluta observada. %: frequência relativa ao total da amostra. MD: média

Fonte: dados da pesquisa.

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. Nessa linha de pensamento Aguiar, et al. (2022) salientam que a qualidade de vida do trabalho abrange a avaliação das condições de trabalho, a satisfação do trabalhador em relação ao seu trabalho, o estilo de gestão e a relação entre a vida profissional e a vida social fora do trabalho, representando a soma dos pontos fortes e fracos do ambiente de trabalho.

Salienta-se que nesta dimensão da QVT, nenhum dos respondentes considerou as afirmações como muito apropriadas.

Na seqüência, na segunda dimensão da qualidade de vida analisada, os contadores participantes da pesquisa, também foram questionados sobre seu sentimento pessoal em relação ao trabalho. Os resultados encontram-se evidenciados na Tabela 4.

Tabela 4
Sentimento pessoal a respeito do meu trabalho

Neste trabalho (home-office)...	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Média
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 a 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
Média geral							3,75

Nota. n: frequência absoluta observada. %: frequência relativa ao total da amostra

Fonte: dados da pesquisa.

Ao analisar a Tabela 4, 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, Vefago, Lima, Ferreira e Rotta (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, Bastos, Beuron e Costa (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. Vital e Paiva (2019) destacam a QVT não decorre apenas de bons salários ou excelente plano de benefícios, mas pode estar relacionado aos aspectos culturais nos quais a pessoa está inserida, bem como infraestrutura familiar, relações interpessoais, conflitos e autoestima.

Na última etapa do questionário, conforme se exhibe os resultados na Tabela 5 os contadores foram investigados sobre a satisfação com o trabalho.

Tabela 5
Satisfação com os aspectos do meu trabalho

Minha satisfação neste em home-office) em relação...	Fortemente insatisfeito	Insatisfeito	Levemente insatisfeito	Levemente satisfeito	Satisfeito	Fortemente satisfeito	Média
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 que realizo diariamente 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
Média geral							4,54

Nota. N: frequência absoluta observada. %: frequência relativa ao total da amostra

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados evidenciados na Tabela 5, 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 dos contadores sobre a qualidade de vida no trabalho em *home-office* durante a pandemia da Covid-19. Quanto a percepção dos contadores sobre a qualidade de vida no trabalho em *home-office* os resultados revelaram, de forma geral, uma QVT satisfatória nas dimensões medidas pelo modelo de Hackman e Oldham (1975).

A analisar as dimensões, se observa que, em relação as tarefas executadas no trabalho, destacou-se aquela em que os superiores frequentemente dizem 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.

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.

Este estudo poderá contribuir para ampliar o campo de conhecimento sobre a qualidade de vida em *home-office*, podendo projetar luz para o delineamento de políticas de gestão de pessoas que considerem a importância da QVT para o desempenho dos indivíduos e da organização. Isto pode auxiliar os gestores das organizações contábeis ao levarem em consideração estes conhecimentos no decorrer de sua gestão e, por consequência, no desenvolvimento de ações que possam potencializar os seus resultados. No que tange as

contribuições sociais, destaca-se que as empresas de serviços contábeis – que serviram de base para aplicação deste estudo - têm cooperado de forma substancial para o desenvolvimento da sociedade. Seja porque estão inseridas em todos os segmentos empresariais, seja pela geração de milhares de postos de trabalho, ou pelo conseqüente impacto na economia e na geração de renda.

Em relação às limitações, destaca-se que a pesquisa foi realizada à pandemia da Covid-19, assim não foi possível contato pessoal com os contadores, o que poderia aumentar o número de respondentes. Sugere-se, para trabalhos futuros, investigar nas empresas de serviços contábeis os motivos que levam os funcionários pensarem com frequência em sair do emprego. Outras pesquisas podem ser sugeridas no intuito de aprofundar a observação, com realização de entrevistas com os profissionais para entender melhor sobre QVT ou ainda trabalhar outras relações que contemplem elementos adicionais que podem influenciar a QVT (como questões relacionadas à vida pessoal).

Referências

- Agapito, P. R., Polizzi Filho, A., & Siqueira, M. M. M. (2015). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 71-93. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>
- Aguiar, S. F. B., Oliveira, F. B., Hryniewicz, L. G. C., & Sant'anna, A. S. (2022). O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(6), 836-850. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120210244>
- AMFRI. (2021). *Institucional*. <https://www.amfri.org.br/>
- Balsan, L. A. G.; Bastos, A. V. B., Beuron, T. A., & Costa, V. M. F. (2019). O significado do trabalho e a vinculação futura com a organização empregadora. *Revista de Ciências da Administração*, 21(55), 134-146. 0.5007/2175-8077.2019.e65801
- Basso, D. de M., & Barreto, I. F. (2018). O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, 41(1), 59-76. 0.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i1.4301
- Batista, J., Gondim, S., & Magalhães, M. (2022). Relação entre inteligência emocional, congruência e satisfação intrínseca no trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, 23(2), 1-26. <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. Capturado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm.
- Brito, F. S., & Magalhães, M. de O. (2018). Moderadores da relação entre congruência pessoa-ambiente e satisfação intrínseca no trabalho. *Psico-USF*, 24(2), 219-231. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240201>
- Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., & Sharma, G. (2020). Covid-19 and remote work: an early look at us data. *NBER Working Paper*, [S.l.], 1-25. 10.3386/w27344

- Campos, M. I., & Rueda, F. J. M. (2017). Effects of organizational values on quality of work life. *Paidéia*, 27(67), 65-75. <https://doi.org/10.1590/1982-43272767201708>.
- Carvalho, M. F. V., Soares, J. L., & Pimenta, D. P. (2021). Gestão de organizações contábeis brasileiras: uma investigação entre a adoção dos princípios da governança corporativa e a aprendizagem organizacional. *Contabilidade, Atuária, Finanças & Informação*, 4(1), 3-22. <https://orcid.org/0000-0002-9708-7653>
- Conselho Federal De Contabilidade (CFC) (2021). *Institucional*. Capturado de <https://cfc.org.br/>
- 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 EBAPÉ.BR*, 16(2), 251-263. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159073>.
- Efraty, D., Sirgy, M. J. & Claiborne, C. B. (1991) The effects of personal alienation on organizational identification: a quality-of-work life model. *Journal of Business and Psychology*, 6(1), 57-78. <https://doi.org/10.1007/BF01013685>
- Figueira, T. G. (2014). *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. (2020). Vantagens e desvantagens no teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Caderno EBAPER.BR*, 18(1), 28-36. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Fonseca, C. R. P., Aguiar, B. F., Macedo, L. C., & Miranda F. M. (2016). Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem: reflexão sobre os impactos da Covid-19. *Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro*. 11:e3886. <http://doi.org/10.19175/recom.v11i0.3886>
- Garcia I. de F., Santos, V. L. dos, Rodrigues, I. C. G., & Berté, R. (2019). Estudo da qualidade de vida no trabalho de professores do ensino superior. *Revista Intersaberes*, 14(31), 187-197. [10.22169/revint.v14i31.1419](https://doi.org/10.22169/revint.v14i31.1419)
- Gracioso, L. F. (2009). *Liderança empresarial: competências que inspiram, influenciam e conquistam resultados*. São Paulo: Atlas.
- Guirado, G. M. P., Guirado, V. M. P., Oliveira, E., Queiroz, P. E., & Garcia, R. (2021). 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*, 10(1), 84-105. <https://doi.org/10.5585/rgss.v10i1.17820>.
- Hackman, J. R.; Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organizations Development and change*. St. Paul: Minn.
- 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.
- Limongi-França, A. C. (2008). *Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. (2a. ed.). São Paulo: Atlas.

- Lippitt, G. L. (1978). Quality of work life: organization renewal in action. *Training and Development Journal*, 32(1), 19-28.
- Lizote, S. A., Teston, S. de F., Régis, E. dos S. O., & Monteiro, W. L. de S. (2021). Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office. *Revista Gestão Organizacional*, 14(1), 248-268. <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5735>
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. (2020). Empresas prestadoras de serviços contábeis sob a ótica do comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho. *Revista Contabilidade e Controladoria*, 11(2), 24-39. <http://dx.doi.org/10.5380/rcc.v11i2.58403>
- Losekann, R. G. C. B., & Mourão, H. C. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. *Caderno de Administração*, 28(1), 71-75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>
- Malhotra, N. K. (2012). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. (6. ed.) Porto Alegre: Bookman.
- Marconi, M. de A., & Lakatos E. M. (2010). *Fundamentos de metodologia científica*. (7. ed.). São Paulo: Atlas.
- Melo, D. C., & Santos, P. G. C. (2022). Trabalho remoto emergencial advindo da covid-19: potencialidades e desafios para executivos. *Revista Gestão Organizacional*, 15(2), 23-43. <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v15i2.6630>
- Ministério Da Saúde. *Protocolo de manejo clínico para o novo-coronavírus*. Brasília: Ministério da Saúde. <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/eca/protocolo-de-manejo-clinico-para-o-novo-coronavirus2019-ncov/>
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of working life: perspectives and directions. *Organization Dynamics*, 11(1), 20-30. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- Oliveira, A. A. R., Lucena, N. N. N., Damascena, L. C. L., Albuquerque, R. L., & Silva, L. B. G. (2022). 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*, 28, n. E. Esp., 1-14. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2022.28.Esp.e13039>
- OPAS. *Folha informativa - Covid-19 (Doença causada pelo novo coronavírus)*. (2020). <https://www.paho.org/pt/covid19>.
- Pandini, L. S., & Pereira, E. D. S. (2020). O teletrabalho no contexto de pandemia de covid-19: a percepção de servidores públicos do judiciário brasileiro e MPU. *Caderno de Administração*, 29(2), 55-81. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i2.54747>
- Pascoal, T., Silva, P. M. da, Demo J., Fogaça N., & Ferreira, M. C. (2022). 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*, 20(1), 1-12. <https://doi.org/10.19094/contextus>.
- Paula, A. V. (2015). *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.
- Pedroso, B., Kovalesli, A., Ferreira, C. L., Pilatti, L. A., Gutierrez, G. L., & Picinin, C. T. (2014) Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho (Job

Diagnostic Survey) de Hackman. *Gestão e Produção*, 21(2), 285-301,
Doi: <https://doi.org/10.1590/0104-530X198>

Pereira, L. de J., Oliveira, A. C., Silva, L. P. da, & Mendonça, C. M. C. de. (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.
<https://doi.org/10.25112/rgd.v18i1.2283>.

Pereira, S. A., & Lopes D. D. (2019). Comprometimento e entrenchamento organizacional e suas relações com o engajamento no trabalho: um estudo com servidores técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino. *Desenvolvimento em Questão*, 17(48), 139-158. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2019.48.139-158>

Praça, L. A., & Oliveira, V. M. de. (2020). *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.
[file:///C:/Users/DELL/Downloads/2665-5944-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/2665-5944-1-SM%20(1).pdf)

Rengel, R., & Ensslin, S. R. (2020). Avaliação de desempenho dos estilos de liderança: análise da literatura e agenda de pesquisa. *Revista Economia & Gestão*, 20(57), 44-62.
0.5752/P.1984-6606.2020v20n57p44-62

Rocha, C. T. M., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152-162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>

Sant'Anna, A. S., Kilimnik, Z. M., & Moraes, L. F. R. (2011). 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.
<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=393952>

Schirmeister, R., & Limongi-França, A. C. (2012). A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 283-298.

Schuchmann, A. Z., Schnorrenberger, B. L., Chiquetti, M. E., Gaiki, R. S., Raimann, B. W., & Maeyama, M. A. (2020). Isolamento social vertical x Isolamento social horizontal: os dilemas sanitários e sociais no enfrentamento da pandemia de COVID-19. *Brazilian Journal of Health Review*, 3, 3556-3576. <https://doi.org/10.34119/bjhrv3n2-185>

Sebrae. (2013). *Classificação das MPEs segundo o número de empregados*.
https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf >

Sehnem, S., Dal Magro, C. B., Mazzioni, S., Filho J., Lunkes, R., & Zanella, A. C. (2021). Capacidade de adaptação das empresas em um cenário de crise. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, 14(1), 33-53. <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v14i1>

- Taschetto, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 9(3), 349-375. <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>.
- Trierweiller, A. C., Vefago, Y. B., Lima, F. S., Ferreira, F. J., & Rotta, M. J. R. (2020). O significado do trabalho: estudo de caso em uma instituição financeira. *Revista de Administração da Unimep*, 18(4), 48-67.
- Tubone, W. C., Sanches, A., Santos, F. D., Conceição, V. E., & Braga Júnior, S. S. (2021). Influência da qualidade de vida na felicidade do trabalhador do setor financeiro. *ReCaPe*, 11(1), 1-30. <https://doi.org/10.23925/recape.v11i1.46965>.
- Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público*, 72(1), 133-162. <https://doi.org/10.21874/rsp.v72i01.4938>.
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2017). Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. *Revista Administração em Diálogo - RAD*, 19(2), 62-90. <https://doi.org/10.20946/rad.v19i2.31720>
- Vital, M. S., & Paiva, K. C. M. (2019). Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisas. *Revista Gestão & Planejamento*, 20(1), 635-659. <http://dx.doi.org/10.21714/2178-8030gep.v.20.5854>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Werther, B. W. & Davis, K. (1983). *Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil
- Westley, W. A. (1979). Problems and solutions in the quality of working life. *Human Relations*, 32(2), 113-123. <https://doi.org/10.1177/001872677903200202>