



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS**

**Campus Bambuí**

**Diretoria de Ensino**

**Departamento de Engenharia e Computação**

Faz. Varginha - Rodovia Bambuí/Medeiros - Km 05 - Caixa Postal 05 - CEP 38900-000 - Bambuí - MG  
37 3431 4900 - www.ifmg.edu.br

Alberto Aparecido Alves

## **QUALIDADE DE VIDA E TELETRABALHO: uma revisão de literatura**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - *Campus* Bambuí para obtenção do grau de bacharel em Administração.

Aprovado em 08/01/2025 pela banca examinadora:

Bambuí, 14 de dezembro de 2025.



Documento assinado eletronicamente por **Bruna Aparecida Rezende, Professora**, em 08/01/2026, às 19:38, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Bruno Pellizzaro Dias Afonso, Professor**, em 08/01/2026, às 19:40, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Julio Cesar Benfenatti Ferreira, Professor**, em 08/01/2026, às 19:40, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.ifmg.edu.br/consultadocs> informando o código verificador **2560511** e o código CRC **60A82AE1**.

23209.003438/2025-75

2560511v1

# Qualidade de vida e teletrabalho: uma revisão de literatura

**Alberto Aparecido Alves**

IFMG – Campus Bambuí, Bacharelado em Administração

**Bruna Aparecida Rezende**

IFMG – Campus Bambuí, DEC

**Resumo:** O presente artigo realiza uma revisão da literatura para investigar a relação entre o teletrabalho e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com o objetivo de identificar riscos, estratégias de prevenção, impactos à saúde e desempenho, e o papel de empresas e políticas públicas. O método de trabalho seguiu um protocolo, baseado na bibliometria, em que foram adotados termos de pesquisa que incluíam no título a relação entre qualidade de vida no trabalho e teletrabalho, bem como suas variantes. A intenção desse tipo de busca foi reduzir possíveis vieses e subjetividades. Além disso, restringiu-se os resultados para artigos publicados entre 2015 e 2025 em português para fins de análise antes e após a pandemia. A base de dados utilizada foi a *Web of Science*. Como resultado, foram obtidos nove artigos que atenderam aos critérios estabelecidos, sendo eles estudo de caso ou pesquisa de campo em contextos diversificados. Esses artigos mostraram que o trabalho remoto pode ser considerado uma modalidade com alto potencial para a QVT, mas exige intervenções estratégicas para mitigar riscos à saúde do trabalhador. Dentre os principais impactos positivos do teletrabalho na QVT podem ser citados aumento da produtividade, maior autonomia do trabalhador, maior flexibilidade de horários, redução do tempo de deslocamento, possibilidade de conciliação entre a vida pessoal e profissional. Por outro lado, os artigos apresentaram alguns fatores que impactaram negativamente a QVT, como aumento da cobrança, isolamento profissional, posto de trabalho improvisado, ausência de comunicação imediata com a organização, sobrecarga mental e física, aumento de estresse e ansiedade. Assim, ao final do trabalho, são propostas algumas alternativas para a melhoria da QVT, visto que pode ser observada uma influência significativa do tipo de trabalho na qualidade de vida do trabalhador.

**Palavras-chave:** trabalho remoto; *home office*; saúde e segurança no trabalho.

## Quality of life and teleworking: a literature review

**Abstract:** This article reviews the literature to investigate the relationship between telework and Quality of Work Life (QWL), aiming to identify risks, prevention strategies, impacts on health and performance, and the role of companies and public policies. The methodology employed a bibliometric-based protocol, using search terms that included the relationship between quality of work life and telework, as well as their variations, in their titles. The intention of this type of search was to reduce potential biases and subjectivities. Furthermore, the results were restricted to articles published in Portuguese between 2015 and 2025 for analysis before and after the pandemic. The database used was the *Web of Science*. As a result, new articles were obtained that met specific criteria, namely case studies or field research in specific contexts. These articles demonstrated that remote work can be chosen as a modality with high potential for QWL, but requires strategic approaches to mitigate risks to worker health. Among the main positive impacts of teleworking on QWL (Quality of Working Life) are increased productivity, greater worker autonomy, greater flexibility in working hours, reduced commuting time, and the possibility of reconciling personal and professional life. On the other hand, the articles highlighted some factors that negatively impacted QWL, such as increased demands, professional isolation, improvised workstations, lack of immediate communication with the organization, mental and physical overload, and increased stress and anxiety. Thus, at the end of the study, some alternatives are proposed for improving QWL, given that a significant influence of the type of work on the worker's quality of life can be observed.

**Keywords:** remote work; home office; occupational health and safety.

## 1. Introdução

Com a pandemia da COVID 19, muitas empresas optaram pelo teletrabalho, apesar de este ter sido regulamentado no Brasil desde a reforma trabalhista, em 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) previstas no capítulo II da Lei 13.467 (BRASIL, 2017). Segundo Mello (1999, p. 9-10), “o teletrabalho consubstancia o ato de exercer atividades que podem ser realizadas em um domicílio ou local intermediário, visando à competitividade e flexibilidade nos negócios”. De acordo com a LEI Nº 14.442, de 2 de setembro de 2022 “considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo” (BRASIL, 2022).

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2020), as principais tipologias ou classificações do teletrabalho são definidas de acordo com o local onde a pessoa está trabalhando. Essas tipologias são: *home office*, onde o trabalhador monta o seu escritório na própria residência; trabalho em escritórios compartilhados, ou Telecentros; e o trabalho Móvel ou Nômade, onde o profissional não tem um local fixo para trabalhar, possibilitando exercer as suas funções de onde estiver (TST, 2020).

Ao falar sobre trabalho, é necessário estabelecer a relação entre Qualidade de Vida no trabalho (QVT) e a produtividade. Quando o trabalhador se sente bem no seu espaço de trabalho, ele tende a produzir mais, com mais atenção, motivação e menos erros. Contudo, Ricardo (2022) reforça que essa qualidade de vida também depende de fatores emocionais, no qual, no ambiente remoto, muitos trabalhadores se sentem sobrecarregados, já que não há uma separação clara entre o que seria a vida pessoal e profissional.

O conceito de qualidade de vida no trabalho pode ser entendido como a relação entre as condições de trabalho e a sensação de bem-estar do trabalhador. É um equilíbrio dinâmico entre necessidades biológicas, psicológicas e sociais do indivíduo e as exigências da empresa. Isso engloba um ambiente físico seguro e ergonômico, carga de trabalho compatível, autonomia e participação nas decisões, reconhecimento, saúde mental e conciliação entre vida pessoal e trabalho (DEMO; PASCHOAL, 2023).

Chiavenato (2004) reforça a ideia de que a qualidade de vida no trabalho não é só sobre ganhar um salário, é sobre ter um conjunto de condições que fazem a pessoa se sentir bem, motivada e parte do ambiente onde trabalha. Isso inclui alinhar as tarefas às expectativas do trabalhador, perceber as chances de crescer na carreira, ser reconhecido pelos resultados, receber salário e benefícios justos, ter boas relações com colegas e chefes, trabalhar em um lugar seguro e confortável, ter liberdade para tomar decisões e poder participar das questões que afetam seu trabalho.

Fernandes (1996) destacou, pelo menos, seis fatores essenciais para a Qualidade de Vida no Trabalho. O primeiro está relacionado à competência gerencial, que envolve a capacidade da liderança em oferecer apoio emocional, orientação técnica adequada, tratamento equitativo e de atuação exemplar para a equipe. O segundo refere-se à identificação do trabalhador com a organização, o que ocorre quando ele se reconhece tanto nas atividades que realiza quanto na imagem e valores da instituição. O terceiro fator diz respeito à preocupação assistencial com os funcionários, expressa por meio de ações que oferecem suporte não apenas aos colaboradores, mas também às suas famílias. O quarto elemento é a existência de oportunidades reais de participação, nas quais os trabalhadores possam expressar ideias, exercer criatividade e perceber que suas contribuições geram impacto. O quinto fator envolve uma visão humanista da organização, associada ao compromisso social e comunitário. E o sexto fator refere-se à equidade

salarial, garantindo remuneração justa e condizente com as responsabilidades assumidas. Em síntese, esses elementos reforçam que a QVT está diretamente ligada a práticas organizacionais que valorizam o indivíduo, promovem inclusão, justiça e apoio integral ao trabalhador.

Chiavenato (2004) também discute essa questão apresentando os seguintes fatores de QVT: o quanto o trabalhador está satisfeito; perspectiva de crescimento; reconhecimento; salário; benefícios; relacionamento interpessoal; e autonomia.

As organizações podem ser diagnosticadas para garantir a avaliação e a intervenção na QVT. Esses diagnósticos levam em consideração: levantamento das condições físicas e tecnológicas, definição de princípios e indicadores para causas de mal-estar, desenho de ações integradas que atuem tanto no contexto geral quanto em cada indivíduo. Evidências internacionais mostram que QVT engloba segurança, carga horária, discricção, controle sobre o trabalho e equilíbrio. Caso esses pontos forem bem trabalhados, haverá maior satisfação e menor adoecimento, portanto, mais QVT (EUROFOUND; ILO, 2019).

Os principais modelos usados como base para diagnóstico e intervenção para a QVT são: modelo de Walton, com oito critérios: compensação, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento/segurança, integração social, constitucionalismo, equilíbrio trabalho-vida e relevância social; Westley, que avalia QVT por indicadores político, econômico, psicológico e sociológico; Hackman e Oldham, centrado nas características do trabalho: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significância, autonomia e feedback; Nadler & Lawler, estruturado em quatro eixos: participação, redesenho do trabalho, sistemas de recompensas e melhoria do ambiente; Werther e Davis, com ênfase na análise do cargo e políticas de RH; e Huse e Cummings, alinhado ao Desenvolvimento Organizacional e redesign organizacional (DAL FORNO; FINGER, 2015).

Assim, diante do contexto apresentado e percebendo a necessidade de analisar a QVT nas organizações, principalmente nos tempos de trabalho híbrido ou remoto, em que se faz necessário propor diagnósticos precisos quanto aos aspectos físicos, ambientais e psicológicos dos trabalhadores e avaliar o desempenho destes quanto a eficiência organizacional, este estudo se propôs a responder a seguinte questão: o que a literatura científica em português, de acesso aberto, publicada entre 2015 e 2025, tem mostrado sobre qualidade de vida no teletrabalho?

O objetivo geral deste trabalho consiste, então, em: mapear e sintetizar, a partir da literatura científica escrita em português, as evidências sobre QV no teletrabalho, englobando os termos Home Office e Trabalho Remoto. Para alcançar isso, os seguintes objetivos específicos são: (a) selecionar a base de dados para a busca dos artigos; (b) definir as palavras-chave e os termos necessários para os filtros corretos; (c) selecionar os artigos julgados empiricamente como os mais adequados para este trabalho; (d) descrever fatores associados à melhora ou piora da QV; (e) registrar estratégias e políticas relatadas como efetivas para elevar a QV.

## **2. Metodologia**

A metodologia utilizada neste trabalho é uma adaptação da busca sugerida pela análise bibliométrica com a revisão sistemática de literatura. Segundo Celestino e colaboradores (2024) a análise bibliométrica permite inferir sobre os temas mais prolíficos e emergentes no contexto da pesquisa, além de identificar autores, palavras-chaves e outros quesitos importantes para a literatura científica. Lacerda (2012) aponta que o processo de análise começa com um problema ou motivação e continua com a busca em base de dados

científicas, normalmente indexadas em periódicos, essa busca envolve a utilização de filtros e palavras-chave para refinar com precisão as referências analisadas sobre o tema.

A revisão sistemática, por sua vez, é considerada uma forma de investigação científica planejada para responder a uma pergunta específica com base na melhor evidência disponível (Souza, 2020). De acordo com Galvão e Pereira (2014) os métodos para elaboração de revisões sistemáticas preveem: (1) elaboração da pergunta de pesquisa; (2) busca na literatura; (3) seleção dos artigos; (4) extração dos dados; (5) avaliação da qualidade metodológica; (6) síntese dos dados; (7) avaliação da qualidade das evidências; e (8) redação e publicação dos resultados. Desse modo, esse tipo de pesquisa se configura como sendo exploratória, do tipo Pesquisa Bibliográfica, classificada como Síntese Crítica Interpretativa.

Para a condução deste trabalho, a busca foi realizada utilizando os *strings* de busca apresentados no Quadro 1, presentes ou no título ou no resumo dos artigos listados. A base de dados adotada para análise foi a plataforma *Web of Science* e os filtros escolhidos foram: período de 2015 a 2025; idioma dos trabalhos: português; tipos de estudos: artigo (com a avaliação de pareceristas ou revisado por pares). Foram excluídos textos duplicados, artigos de revisão, artigos que não foram revisados por pares e documentos que não estavam disponíveis online gratuitamente.

**Quadro 1 – Transcrição da sintaxe de busca utilizado na pesquisa**

<i>String</i> de busca
("home office" OR "teletrabalho" OR "trabalho remoto") AND ("qualidade de vida no trabalho" OR "QVT")

Fonte: O Autor (2025)

Após a seleção e filtragem, obteve-se uma amostra contendo 41 artigos. A partir deste resultado foi realizada uma leitura crítica dos títulos e resumos a fim de averiguar se nestes aparecia uma relação direta ou interpretativa entre os impactos do teletrabalho, e suas variantes, na QVT.

E, uma vez definido os artigos que apresentaram essa relação direta, estes foram analisados separadamente em todo o seu conteúdo e os resultados observados foram descritos neste trabalho. Com isso será avaliado se o impacto do teletrabalho ou suas variantes foi positivo, negativo ou neutro quando se trata da Qualidade de Vida no Trabalho em cada um dos artigos selecionados.

### **3. Resultados e discussão**

Dos 41 artigos listados na análise bibliométrica, nove artigos publicados entre 2015 e 2025 apresentaram uma relação entre teletrabalho e os impactos na qualidade de vida do trabalhador. Desses, foi possível perceber que quatro deles apresentou essa relação explícita no resumo e no título e cinco apresentou essa relação de forma indireta, a partir da leitura interpretativa dos objetos de análise. O Quadro 2 mostra o título, autores, ano de publicação e as metodologias adotadas nos artigos selecionados, esses artigos foram numerados de 1 a 9 conforme ordem de leitura para facilitar a análise dos resultados.

**Quadro 2 – Amostra final de artigos**

<b>Nº do artigo</b>	<b>Título</b>	<b>Autores</b>	<b>Ano de Publicação</b>	<b>Metodologia</b>
1	O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso	Francieli Hau, Marilda Todescat	2018	Estudo de caso de abordagem qualitativa com desenho longitudinal, dividido em duas coletas de dados. A pesquisa foi realizada em um órgão público com jurisdição estadual, utilizando questionários com questões fechadas e abertas para teletrabalhadores (N=34 na 1ª coleta e N=26 na 2ª) e gestores (N=10 na 2ª).
2	Teletrabalho na Agência Nacional de Vigilância Sanitária e a inovação na anuência de importação de produtos para saúde	Sara Fabiana Bittencourt de Aguiar, Mônica Cristina Antunes Figueirêdo Duarte, Sylviann Marcelle 5Gonçalves de 6Souza	2019	Relato de experiência; análise comparativa baseada em parâmetros do fluxo de importação (prazo de análise e qualificação das motivações de não anuência); corte temporal: 1º de março a 31 de agosto de 2018 (trimestre de avaliação de produtividade dos anuentes em teletrabalho no Posto Virtual); dados extraídos do Sistema Datavisa.
3	Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do Poder Judiciário em um estado do Norte do Brasil	Luis de Jesus Pereira, Ananias Costa Oliveira, Leiliane Penafort da Silva, Cláudio Márcio Campos de Mendonça	2021	Pesquisa de natureza quantitativa; abordagem exploratória e descritiva; questionário com escalas tipo Likert (1 a 5 pontos); estruturado com base no modelo teórico de Walton (1973); amostra: 35 de 47 servidores (74% do público-alvo) em regime de teletrabalho (home office) no Tribunal de Justiça do Amapá (TJAP); análise por estatística descritiva (medidas de tendência central, dispersão, CV).
4	Condições de trabalho em casa durante a pandemia: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos trabalhadores do setor de agências de turismo	Ivan Conceição Martins da Silva, Marina Hastenreiter Silva, Mayra Laborda Santos	2021	Pesquisa de natureza qualitativa com caráter exploratório, guiada pelo método da complexidade. Contemplou pesquisa bibliográfica, entrevistas virtuais com trabalhadores do setor de agências de turismo e aplicação das técnicas de Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) e Análise de Discurso (AD).
5	É hora de ir para casa: reflexões sobre o ir e vir sem sair do lugar	Gabriela Ostrovski Cabral, Graziela Dias Alperstedt	2021	Ensaio teórico-reflexivo baseado na apreciação da literatura sobre Teoria das Organizações e na realização de 34 entrevistas exploratórias com trabalhadores que iniciaram o home office devido ao isolamento social da pandemia.
6	Qualidade de vida no trabalho dos contadores em home-office durante a pandemia da Covid-19	Suzete Antonieta Lizote, Nathalie Moreira Fontana, Patrícia Taís Callegari e Fernando Clementz da Silva	2023	Pesquisa de natureza descritiva; abordagem quantitativa; survey com corte transversal; questionário de autopreenchimento adaptado do modelo de Hackman e Oldham (1975); respondentes: 132 contadores em home office em empresas de serviços contábeis de Santa Catarina; análise descritiva com base na frequência das respostas.

7	Neuroarquitetura e design em home office: diretrizes para projetos e adaptações do espaço de trabalho	Flávia Heloisa Vizioli Libório, Ludmila Araújo Bortoleto, Ekaterina Emmanuil Inglesis Barcellos & Galdenoro Botura Jr.	2023	Pesquisa com usuários de home office no Brasil; elaboração de formulário eletrônico focado em fatores ergonômicos (físico, cognitivo e organizacional); validação de conteúdo do questionário por especialistas; análise da percepção de produtividade obtida nos espaços adaptados.
8	Impactos do teletrabalho para as professoras do curso de Direito da UNIFOR durante a pandemia COVID-19	Tainah Simões Sales, Bianca Mota do Nascimento Brasil Muniz, Ana Carolina Pereira	2023	Pesquisa quali-quantitativa, amparada em revisão bibliográfica e dados primários de pesquisa empírica realizada por meio de formulário eletrônico (questionário) aplicado em 75 professoras de Direito da UNIFOR.
9	Sentimentos sobre o teletrabalho na crise sanitária: uma análise de redes semânticas	Elisa Maria Barbosa de Amorim-Ribeiro, Luciana Mourão, Marcelo do Vale Cunha, Lilia Moreira Vianna, Gardenia da Silva Abbad, Juliana Legentil, Luara Carvalho	2024	Pesquisa que contemplou uma análise de redes semânticas dos sentimentos vivenciados por 5.637 servidores públicos em teletrabalho em tempo integral no início da pandemia. A rede semântica foi gerada e filtrada por Incidência-fidelidade para detectar associações e identificar padrões de sentimentos e percepções.

Fonte: O Autor (2025)

A seguir apresenta-se um breve resumo dos nove artigos da amostra final e na sequência tem-se o quadro 3, que reúne os impactos do teletrabalho na QVT, baseado nos artigos selecionados.

### 3.1 O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso

No trabalho de Hau e Todescat (2018), realizado em um órgão público, anteriormente à pandemia, os autores identificaram que a modalidade é uma fonte de melhora na QV, sendo que o perfil dos teletrabalhadores era predominantemente de mulheres casadas e com filhos. A principal motivação para a adesão, e o principal fator de melhora da QV, foi a facilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar, destacando a busca por maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. As maiores vantagens elencadas pelos trabalhadores foram a qualidade de vida em família e a maior organização do tempo livre. A segunda maior vantagem foi evitar o estresse com o deslocamento (trânsito), e a terceira foi a maior concentração em casa, devido ao menor número de interrupções.

No entanto, o estudo apontou fatores de piora da QV ou desvantagens, sendo a maior delas a visão preconceituosa sobre o teletrabalho por parte de colegas e da sociedade. Outro ponto de preocupação, que afeta a QV e a motivação, foi o afastamento do campo profissional e a oportunidade de carreira reduzida. A exigência formal de aumento de produtividade (20% a mais do que o servidor presencial) também foi apontada como uma desvantagem. Os gestores, por sua vez, viram como maiores vantagens o aumento da produtividade e a maior motivação dos teletrabalhadores. As desvantagens para a organização, que indiretamente afetam o trabalhador, foram a falta de legislação específica e a vulnerabilidade de dados e recursos. O estudo sugere como estratégias e políticas efetivas que os gestores têm um papel fundamental em fornecer formas de comunicação e feedback eficazes no ambiente virtual, clareza sobre metas e exigências e o uso de ferramentas para compartilhamento de conhecimento e interação social.

### **3.2 Teletrabalho na Agência Nacional de Vigilância Sanitária e a inovação na anuência de importação de produtos para saúde**

O relato de experiência de Aguiar *et al.* (2019) analisou a implementação do regime de teletrabalho para os servidores da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) que atuam na anuência de processos de importação de produtos para saúde, visando mostrar os resultados alcançados no período de 1º de março a 31 de agosto de 2018. A introdução do teletrabalho buscava inovação no processo de importação e tinha como objetivos a melhoria na qualidade de vida dos anuentes e o acompanhamento centralizado dos processos. Os resultados obtidos foram considerados extremamente positivos. Um dos principais fatores de melhora da QV e produtividade foi a centralização dos anuentes em um posto virtual (PAFPS), gerenciado por um líder, o que visava a harmonização dos procedimentos de anuência e a previsibilidade da análise dos processos de importação, além do aumento da produtividade.

Essa centralização permitiu a padronização das análises e a uniformização dos pareceres técnicos em âmbito nacional, o que também beneficiou a segurança das análises técnicas, evitando interpretações diversas da legislação em postos diferentes e prevenindo a nacionalização de produtos com irregularidades sanitárias. A previsibilidade dos prazos de análise foi o resultado mais representativo do teletrabalho. Essa previsibilidade, com a disponibilização oficial dos dados, eliminou a prática anterior de "fuga" de postos menos céleres, um fator de piora da QV para o setor regulado e que gerava prejuízos econômicos com custos de transporte e armazenagem. Outro fator de melhoria na qualidade de vida (QV) dos anuentes, embora não medido diretamente no estudo, foi a inserção do teletrabalho, que é mencionado como um dos pontos almejados pela gestão e que, em geral, traz benefícios como a ausência de deslocamento e flexibilidade.

O estudo também identificou fatores de piora da QV ou ineficiência no processo, como o alto volume de indeferimentos ou não anuências motivados por incorreções na instrução processual. Apenas 6% das não anuências se deveram a produtos irregulares, restando 94% causadas por erros do importador, como falta de documentos ou não cumprimento de prazos para exigências técnicas. Essa situação gera retrabalho para os servidores anuentes (piora na QV) e onera o importador com novas taxas e custos de armazenagem. No que tange às estratégias e políticas efetivas para elevar a QV e a eficiência, o estudo aponta para a necessidade de melhoria constante no processo. A publicação do Manual de Análise de Processo de Importação em maio de 2018 foi uma política para mitigar o problema dos indeferimentos por erro de instrução processual.

Outras estratégias incluem a capacitação contínua dos servidores anuentes para evitar discrepâncias nas análises, o fortalecimento da figura do líder técnico dos postos virtuais para padronização e aporte técnico, a gestão de risco dos processos (focando a análise mais criteriosa em processos de maior risco sanitário) e, sobretudo, a melhoria e estabilidade dos sistemas de informação (tanto da Receita Federal quanto da Anvisa) para maior celeridade nas anuências. A formalização da importação como um controle efetivo de pré-mercado, utilizando os dados gerados, também é uma estratégia sugerida para direcionar políticas setoriais.

### **3.3 Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do Poder Judiciário em um estado do Norte do Brasil**

O estudo de Pereira *et al.* (2021) analisou a contribuição do teletrabalho para a qualidade de vida no trabalho (QVT) de 35 servidores do Tribunal de Justiça do Amapá (TJAP), utilizando questionários baseados no modelo teórico de Walton (1973), que abrange oito categorias conceituais de QVT, que são Compensação Justa e Adequada, Condições de Trabalho,

Uso e Desenvolvimento de Capacidades, Oportunidade de Crescimento Contínuo e Segurança, Integração Social na Organização, Constitucionalismo na Organização do Trabalho, Trabalho e Espaço Total de Vida, Relevância Social da Vida no Trabalho. Os resultados agregados foram bastante positivos, com o Nível de Satisfação Geral obtendo uma média de 4,107, em uma escala de 1 a 5, o que indica que 88,5% dos servidores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com o teletrabalho. Essa satisfação se deve à percepção positiva em várias dimensões, destacando-se a melhoria da qualidade de vida do servidor, ratificada por 57% dos participantes que se disseram "muito satisfeitos" e 31% "satisfeitos" com este aspecto. Os fatores associados à melhora da QVT incluem um nível de satisfação muito bom quanto à privacidade pessoal e familiar.

A possibilidade de planejar e ter autonomia na execução das tarefas laborais também foi um ponto alto, com média de 4,49, na questão de autonomia, sendo ratificada por comentários de que o teletrabalho permitiu a melhor administração do tempo e a convivência familiar. Em geral, a percepção foi de maior equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, além de flexibilidade de horários. Por outro lado, o estudo também identificou fatores de piora da QV ou pontos de atenção que representam desafios a serem superados. A segurança em permanecer no teletrabalho obteve a menor média entre todas as variáveis, o que demonstra uma preocupação com a regulamentação do regime, já que os servidores apontaram a falta de formalização da modalidade no TJAP.

Variáveis relacionadas aos sistemas de tecnologia da informação (TIC's) também apresentaram as menores médias na categoria de Condições de Trabalho, sugerindo que as TIC's são desafios a serem superados, o que é um ponto crítico, pois a tecnologia é o alicerce do teletrabalho. Outro aspecto relevante, que pode indicar um problema de comunicação e isolamento profissional, foi a média na questão sobre a preocupação da instituição com a saúde ocupacional do teletrabalhador, que, embora não tenha sido categoricamente negativa, teve uma quantidade relevante de avaliações insatisfatórias. Por fim, a perspectiva de crescimento na carreira teve um nível de satisfação regular, sendo este um dos pontos negativos do teletrabalho em geral.

Como estratégias e políticas efetivas, a conclusão do estudo indica que, apesar dos desafios, o teletrabalho se mostrou uma ferramenta que acompanha as transformações das relações de trabalho, oferecendo alternativas para a melhoria da QV dos colaboradores. No entanto, para a sustentabilidade e a eficácia dessa modalidade, é crucial que os gestores o discutam de forma estratégica, focando na formalização/regulamentação da modalidade, na melhoria dos sistemas de TIC's e no apoio à saúde ocupacional e comunicação com os teletrabalhadores.

### **3.4 Condições de trabalho em casa durante a pandemia: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos trabalhadores do setor de agências de turismo**

A pesquisa realizada por Silva, Silva e Santos (2021), com trabalhadores de agências de turismo, destacou uma situação de intensa precarização e acentuado esfacelamento dos direitos sociais trabalhistas, fatores de piora da QV. O principal fator de desgaste e piora da QV foi a redução salarial significativa (quedas de 35% a 80%), impulsionada pelo sistema de comissões e pela perda de benefícios, como vales-alimentação, o que obrigou os trabalhadores a fazerem cortes substanciais em seus orçamentos. A QV também foi minada pela extensão e flexibilidade da jornada de trabalho, que se tornou exaustiva, com a invasão do tempo de vida pelo tempo de trabalho e a ausência do direito à desconexão, exigindo que o trabalhador se mantivesse disponível mesmo após o horário.

O estudo revelou que as empresas não assumiram a responsabilidade por prover ou compensar custos com infraestrutura (internet, espaço adequado e mobiliário), levando os trabalhadores a utilizar recursos próprios e adaptar o lar em um posto de trabalho. A percepção dos trabalhadores também evidenciou a piora da QV social e psicológica com a

perda do contato físico e social com os colegas, gerando sentimentos de tristeza e estranhamento. Contraditoriamente, como um fator de melhora da QV, o teletrabalho foi visto como positivo em relação à segurança de evitar o deslocamento diário.

### **3.5 É hora de ir para casa: reflexões sobre o ir e vir sem sair do lugar**

O trabalho de Cabral e Alperstedt (2021), um ensaio teórico-reflexivo, ancorado na Teoria das Organizações e na percepção dos trabalhadores, focou nos impactos da estrutura física do home office sobre a experiência de trabalho, com implicações diretas na QV. O estudo apontou que um dos principais fatores de piora da QV reside na resignificação dos espaços familiares, uma vez que as residências não foram planejadas para atividades profissionais. A improvisação, com o uso de mesas de jantar, camas ou penteadeiras como estações de trabalho e a ausência de móveis ergonômicos e iluminação apropriada, aumentou os riscos físicos e ergonômicos. A falta de um espaço exclusivo para trabalhar foi percebida como uma exceção, não como uma regra.

Outro fator de piora da QV foi o impacto na comunicação espontânea e informal. A ausência de espaços de convivência no escritório prejudica a troca de informações casuais, que são importantes para a criação de vínculos, a coesão da equipe e a geração de insights e soluções para problemas. A reflexão levantada pelo estudo é sobre como o distanciamento físico, não planejado, afetou a identidade e coesão do grupo e o relacionamento interpessoal. O artigo identificou como fator negativo a necessidade de vigília e mecanismos de controle por parte dos gestores, que transfere o *modus operandi* tradicional para o home office, refletindo uma desconfiança na disponibilidade do trabalhador. Como estratégia para mitigar os impactos, foi observada a reconstrução da rotina e a criação de condicionamentos simbólicos, como o ato de fechar a porta do cômodo para sinalizar aos familiares que se está em expediente, delimitando o tempo de trabalho.

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

O estudo de Lizote *et al.* (2023) investigou a percepção da qualidade de vida no trabalho (QVT) entre 132 contadores que estavam em regime de *home office* em Santa Catarina durante a pandemia de Covid-19. Foi utilizado o modelo de Hackman e Oldham (1975), que divide a QVT em três dimensões: tarefas executadas, sentimento pessoal sobre o trabalho e satisfação com aspectos do trabalho. De modo geral, os resultados indicaram uma QVT satisfatória para os contadores pesquisados, conforme o modelo adotado. No entanto, uma análise mais detalhada por dimensão revelou alguns fatores de melhora e piora da qualidade de vida.

Na dimensão das tarefas executadas, destacou-se positivamente a frequência com que os superiores comunicam o que pensam sobre a qualidade do trabalho desenvolvido, o que sugere um interesse dos supervisores no desempenho dos funcionários. Além disso, a cooperação entre as pessoas também foi percebida de forma positiva, sendo considerada um fator essencial para uma boa QVT e, conseqüentemente, um desempenho organizacional satisfatório. Em contraste, nessa mesma dimensão, as menores médias de satisfação foram observadas em questões relacionadas à tomada de iniciativa, o uso de habilidades complexas, a independência e a liberdade na execução das atividades, bem como o significado e a importância do trabalho, embora a menor média tenha sido na afirmação de que o trabalho não é significativo, o que, por exclusão, indica que os funcionários valorizam seu trabalho.

Na dimensão do sentimento pessoal a respeito do trabalho, o resultado mais preocupante e que aponta para a piora da QV e o desgaste psicológico foi a constatação de que a maioria

dos contadores pensavam frequentemente em largar o emprego. Essa insatisfação pode estar ligada à dificuldade que a maioria (77,99%) dos respondentes relatou em saber se estava fazendo o trabalho bem ou mal. Ademais, as médias mais baixas nessa dimensão foram relativas ao significado e à satisfação geral com o trabalho. Tais achados refletem a percepção dos impactos de um ambiente competitivo e a busca contínua por ganhos de produtividade.

Quanto à satisfação com os aspectos do trabalho (a terceira dimensão), o ponto mais positivo e de maior média foi a segurança em termos físicos e mentais no trabalho realizado. Outros fatores positivos incluíram a sensação de realização, o relacionamento pessoal, a possibilidade de crescimento e o salário. A média geral dessa dimensão se manteve acima de 4 pontos, indicando que, em geral, os contadores estavam levemente satisfeitos com esses aspectos. No entanto, a média mais baixa desta dimensão foi referente à segurança quanto ao futuro na organização, um resultado que reflete a insegurança e incerteza causadas pela pandemia de Covid-19.

Em termos de estratégias e políticas efetivas, o estudo sugere que o conhecimento das percepções dos funcionários sobre a QVT é um pressuposto essencial para a concepção de políticas e programas de gestão de recursos humanos. Os gestores precisam atentar para o fato de que, embora os contadores estivessem satisfeitos com alguns aspectos como o salário, a segurança física e mental e o relacionamento, o alto índice de pensamentos em deixar o emprego sugere que o sentimento pessoal não era satisfatório, indicando que a QVT, especialmente em um cenário de pandemia e isolamento social, sofreu impactos negativos. Portanto, a promoção da QVT assume uma função estratégica na gestão de pessoas, sendo crucial para o desempenho dos indivíduos e da organização.

### **3.7 Neuroarquitetura e design em *home office*: diretrizes para projetos e adaptações do espaço de trabalho**

O artigo de Libório *et al.* (2023) aborda os desafios impostos pelo regime de *home office* durante a pandemia de Covid-19, período em que os espaços residenciais foram adaptados para o trabalho remoto, e propõe diretrizes para projetos de arquitetura e design que visam a melhoria da qualidade de vida e da produtividade. Inicialmente, os autores destacam que, embora o trabalho remoto tenha sido percebido como positivo no início, com vantagens como economia de tempo de deslocamento, redução de estresse e maior convivência familiar, a modalidade foi posteriormente impactada por ambientes inadequados e problemas de ergonomia, o que resultou em queda na satisfação, oscilações na produtividade e o surgimento ou agravamento de problemas de saúde física e mental. Entre os sintomas físicos e mentais mais relatados pelos trabalhadores durante o *home office* estavam dores nas costas, pescoço e ombros, perda de sono, fadiga ocular, dores de cabeça, sensação de fadiga, ansiedade e solidão.

A pesquisa, baseada na percepção dos usuários no Brasil, revelou que, embora a maioria (81%) tenha expressado uma percepção positiva sobre a viabilidade de trabalho de qualidade em casa, a visão sobre a constituição do local de trabalho não correspondia ao que a literatura especializada preconiza como agradável e produtivo. Entre os fatores que impactavam negativamente a produtividade, os participantes mencionaram a sobrecarga de tarefas diárias, a dificuldade de concentração (devido à localização do espaço, interrupções inesperadas, ruídos) e a má organização do ambiente.

A falta de infraestrutura adequada (mencionada por 62% dos participantes) e a inexistência de interação pessoal entre os profissionais (55,7%) também foram citadas como desvantagens do *home office* em relação ao trabalho presencial. No que tange à ergonomia física, a inadequação da altura da mesa (61% dos respondentes) e das cadeiras (56%)

foram os problemas mais destacados, contribuindo para o desconforto e a redução da produtividade. A insatisfação, o aumento da fadiga e do cansaço mental, e a necessidade de maior concentração para manter o desempenho indicaram que o ambiente utilizado afetava a saúde do trabalhador. Como estratégia para a melhoria e aumento da produtividade e saúde, o artigo propôs diretrizes de projeto e adaptação do *home office* baseadas nos conceitos de neuroarquitetura, ergonomia física e cognitiva, design biofílico e experiência do usuário (UX).

### **3.8 Impactos do teletrabalho para as professoras do curso de Direito da UNIFOR durante a pandemia COVID-19**

Este estudo, desenvolvido por Sales, Muniz e Pereira (2023), focado em mulheres professoras de Direito, forneceu uma análise crítica sobre os fatores de piora da QV relacionados à hierarquização social de gênero no ambiente de *home office*. O principal achado foi a diminuição da produtividade das docentes (60,9% com notas de 5 a 7, contra 69,6% com notas de 8 a 9 antes da pandemia), diretamente ligada à atribuição de mais atividades no ambiente doméstico e à necessidade de conciliar as atividades de cuidado com o trabalho remunerado. A maior parte das participantes (65,2%) era responsável pela maior parte das tarefas domésticas e/ou pelo planejamento delas, e 69,6% delas tinham filhos em idade escolar ou recém-nascidos, o que exige maior dedicação e sobrecarga. A piora da QV se manifestou na confusão entre papéis e expediente, na falta de horários fixos, nas interrupções (domésticas/filhos) e na sensação de produzir menos com alta carga de trabalho, sendo que a ausência de uma rede de apoio por questões sanitárias impactou fortemente o cotidiano.

O artigo destacou que o trabalho em casa exige jornadas maiores e mais exaustivas para as mulheres, expondo a desigualdade que impõe a elas uma jornada dupla ou tripla e o "dever natural" de servidão doméstica, que se acentuou com o isolamento. A ausência de um espaço físico delimitado e a falta de recursos para isolamento também foram citadas como fatores de piora. Como principal estratégia de QV, embora implícita, a pesquisa demonstrou que a divisão de tarefas domésticas e cuidados com os filhos auxilia na manutenção da produtividade (65,2% das participantes concordaram). O estudo ressalta que a delimitação do espaço físico e a criação de regras mais rígidas (como não permitir crianças no escritório durante as aulas) são estratégias individuais utilizadas para mitigar as interrupções e a queda de desempenho.

### **3.9 Sentimentos sobre o teletrabalho na crise sanitária: uma análise de redes semânticas**

Este estudo, de Amorim-Ribeiro *et al.* (2024), analisou o discurso de 5.637 servidores públicos em teletrabalho no início da crise sanitária. O mesmo revelou que a experiência foi majoritariamente marcada por sentimentos de estresse e ansiedade, que compõem um cenário de piora da QV e desgaste psicológico. A sobrecarga mental e emocional foi potencializada pela dificuldade de conciliar as demandas do trabalho com os afazeres domésticos, o cuidado com filhos pequenos e com filhos em aula online, o que indica um intenso conflito trabalho-família. Além do desgaste, o teletrabalho compulsório gerou problemas de QV física, com os servidores relatando dores e problemas musculoesqueléticos decorrentes de condições ergonomicamente precárias e da falta de equipamentos adequados, como cadeiras e computadores, sendo a dor um dos desfechos associados à exaustão. Outros fatores negativos para a QV incluíram a falta de convívio social com colegas, com o distanciamento físico prejudicando o bate-papo informal, essencial para a saúde mental, e o medo de contaminação e a incerteza do período pandêmico, refletindo um ambiente de insegurança e isolamento.

Em contrapartida, os servidores encontraram na modalidade fatores importantes de melhora da QV e estratégias para manter o bem-estar e o desempenho. A flexibilidade de horários e o ganho de tempo com o fim do deslocamento (trânsito) foram altamente valorizados, sendo percebidos como elementos que promovem o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e contribuem para a economia e a tranquilidade. Estratégias proativas, como a busca por mudar, adequar, conciliar e estabelecer limites na rotina, demonstraram o esforço dos trabalhadores para transformar as demandas em recursos pessoais. O estudo conclui que a sustentabilidade do teletrabalho requer a garantia de recursos de trabalho e pessoais que minimizem os impactos negativos das demandas, sugerindo estratégias de gestão como o apoio à saúde mental, treinamento em gerenciamento de tempo e habilidades de comunicação digital, além do fomento à colaboração entre colegas.

**Quadro 3 – Resumo sobre os impactos do teletrabalho na QVT**

<b>Artigo</b>	<b>Impactos positivos</b>	<b>Impactos negativos</b>
O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilidade de conciliar vida profissional e familiar;</li> <li>- Maior organização do tempo livre;</li> <li>- Redução do estresse com deslocamentos e maior concentração em casa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visão preconceituosa sobre o teletrabalho por colegas e sociedade e sensação de afastamento do campo profissional e das oportunidades de carreira;</li> <li>- Exigência de produtividade 20% maior e falta de legislação específica, com vulnerabilidade de dados e recursos.</li> </ul>
Teletrabalho na Agência Nacional de Vigilância Sanitária e a inovação na anuência de importação de produtos para saúde	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centralização dos anuentes em posto virtual, com padronização das análises e uniformização dos pareceres técnicos;</li> <li>- Maior previsibilidade dos prazos de análise e aumento da produtividade;</li> <li>- Eliminação do deslocamento diário e maior flexibilidade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alto volume de não anuências por erros na instrução dos processos, gerando retrabalho para os anuentes e custos adicionais aos importadores;</li> <li>- Dependência de sistemas de informação instáveis, que comprometem a fluidez e a previsibilidade do trabalho.</li> </ul>
Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do Poder Judiciário em um estado do Norte do Brasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maior planejamento e autonomia na execução das tarefas laborais;</li> <li>- Mais privacidade e maior interação com a família;</li> <li>- Aumento da produtividade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de preocupação da instituição quanto à saúde ocupacional do teletrabalhador;</li> <li>- Isolamento profissional;</li> <li>- Ausência da comunicação imediata com a organização.</li> </ul>
Condições de trabalho em casa durante a pandemia: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos trabalhadores do setor de agências de turismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redução do risco de contágio;</li> <li>- Eliminação do deslocamento diário.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redução de salários e benefícios;</li> <li>- Jornadas extensas, invasão do tempo pessoal e ausência de direito à desconexão;</li> <li>- Transferência dos custos de infraestrutura para o trabalhador e perda do convívio social com colegas.</li> </ul>
É hora de ir para casa: reflexões sobre o ir e vir sem sair do lugar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconstrução de rotinas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Improvisação de espaços domésticos sem ergonomia, aumentando risco físico e desconforto;</li> <li>- Perda da comunicação informal e dos espaços de convivência, enfraquecendo vínculos e coesão das equipes;</li> <li>- Manutenção de práticas de vigilância e controle à distância, com sensação de supervisão constante.</li> </ul>

Qualidade de vida no trabalho dos contadores em home-office durante a pandemia da Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Boa avaliação da segurança física e mental, do relacionamento interpessoal, da cooperação entre colegas e do feedback dos superiores;</li> <li>- Sensação de realização e possibilidades de crescimento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desgaste psicológico;</li> <li>- Insegurança quanto ao futuro na organização;</li> <li>- Baixa percepção de autonomia, iniciativa e significado do trabalho;</li> <li>- Dificuldade em saber se o desempenho é adequado.</li> </ul>
Neuroarquitetura e design em home office: diretrizes para projetos e adaptações do espaço de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidade de horários;</li> <li>- Maior contato com familiares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de infraestrutura adequada, com queda de satisfação e da produtividade;</li> <li>- Sobrecarga de tarefas, dificuldade de concentração, ruídos e interrupções frequentes;</li> <li>- Queixas físicas e psíquicas associadas ao posto inadequado e organização do trabalho.</li> </ul>
Impactos do teletrabalho para as professoras do curso de Direito da UNIFOR durante a pandemia COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quando há divisão das tarefas domésticas e de cuidado, há melhor manutenção da produtividade;</li> <li>- Organização da rotina com delimitação do espaço físico de trabalho e regras para redução de interrupções.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redução da produtividade docente e aumento da carga doméstica e de cuidado com filhos, resultando em jornadas mais longas e exaustivas;</li> <li>- Confusão entre papéis e horários, muitas interrupções e ausência de rede de apoio, com forte desgaste emocional;</li> <li>- Reforço das desigualdades de gênero, com sobrecarga maior sobre as mulheres.</li> </ul>
Sentimentos sobre o teletrabalho na crise sanitária: uma análise de redes semânticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidade de horários e ganho de tempo com o fim do deslocamento;</li> <li>- Economia de recursos;</li> <li>- Estratégias pessoais de organização da rotina, conciliação e estabelecimento de limites para lidar com as demandas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Predomínio de sentimentos de estresse e ansiedade, com sobrecarga mental;</li> <li>- Dores e problemas musculoesqueléticos associados a condições ergonômicas precárias e falta de equipamentos adequados;</li> <li>- Falta de convívio social com colegas.</li> </ul>

Fonte: O Autor (2025)

A partir do quadro 3, foi possível destacar onze categorias citadas, sendo elas: organização do tempo, tempo com a família, redução do tempo de deslocamento, controle das tarefas, mais autonomia, maior produtividade, segurança física, segurança mental, flexibilidade, economia de recursos, organização da rotina. Assim, os impactos positivos mais observados nos trabalhos levantados foram: redução do tempo de deslocamento e aumento da produtividade, seguidos de segurança mental (redução do nível de estresse).

Já, em relação aos aspectos negativos abordados no Quadro 3, foi possível identificar pelo menos 16 categorias, sendo elas: visão preconceituosa sobre a realização do trabalho; aumento da exigência, do controle e da jornada de trabalho; vulnerabilidade das informações; maior número de erros; dependência dos sistemas de informação; falta de preocupação com a saúde do trabalhador; isolamento profissional (falta de comunicação com o coletivo); ausência de comunicação imediata; redução dos salários; aumento dos custos da empresa; falta de espaço adequado para o trabalho; desgaste físico; insegurança, desgaste emocional; ausência de significado no trabalho; transtornos mentais (ansiedade, depressão, estresse); falta de equipamentos e recursos adequados. um dos artigos ainda abordou a possível desigualdade entre os gêneros, uma vez que as podem ter uma jornada maior com o serviço doméstico. Neste caso, foi possível notar que foram levantados mais impactos negativos, sendo que a categoria mais citada foi o aumento da

exigência, controle e jornada de trabalho, seguido do isolamento profissional, falta de comunicação com o coletivo.

#### 4. Conclusões

O objetivo deste trabalho foi analisar a literatura científica em português quanto ao que ela tem mostrado sobre a qualidade de vida (QVT) no teletrabalho e variantes – *home office* e trabalho remoto. Para isso, utilizou-se a base de dados Web of Science e os termos de busca foram: "home office" OR "teletrabalho" OR "trabalho remoto") AND ("qualidade de vida no trabalho" OR "QVT". Os filtros de busca principais foram a data e a linguagem. Como resultado, obteve-se nove artigos que relacionavam diretamente, seja no resumo ou no título, o teletrabalho e suas variantes com a QVT.

A maior parte dos trabalhos selecionados se valeram da metodologia semi-quantitativa para avaliar a percepção dos trabalhadores quanto ao ambiente de trabalho, satisfação e fatores ergonômicos. As atividades que foram analisadas pertencem aos seguintes ramos: vigilância sanitária, poder judiciário, agência de turismo, contador, arquitetura, educação, serviço público. Contudo, teve artigos que apresentaram uma metodologia mais genérica, sem focar em uma atividade específica.

Os aspectos positivos evidenciados na literatura selecionada foram, pelo menos, onze, sendo eles: organização do tempo, tempo com a família, redução do tempo de deslocamento, controle das tarefas, mais autonomia, maior produtividade, segurança física, segurança mental, flexibilidade, economia de recursos, organização da rotina. Já os impactos negativos foram em mais números, cerca de dezesseis: visão preconceituosa sobre a realização do trabalho; aumento da exigência, do controle e da jornada de trabalho; vulnerabilidade das informações; maior número de erros; dependência dos sistemas de informação; falta de preocupação com a saúde do trabalhador; isolamento profissional (falta de comunicação com o coletivo); ausência de comunicação imediata; redução dos salários; aumento dos custos da empresa; falta de espaço adequado para o trabalho; desgaste físico; insegurança, desgaste emocional; ausência de significado no trabalho; transtornos mentais (ansiedade, depressão, estresse); falta de equipamentos e recursos adequados. Um dos artigos ainda abordou a possível desigualdade entre os gêneros, uma vez que as mulheres podem ter uma jornada maior com o serviço doméstico.

As categorias que mais chamaram atenção positivamente foram a redução do tempo de deslocamento e o aumento da produtividade. Enquanto as categorias que chamaram a atenção negativamente foram o aumento da exigência, controle e jornada de trabalho, seguido do isolamento profissional, falta de comunicação com o coletivo. Em relação à segurança mental, a análise foi inconclusiva, pois ela foi citada em ambas as categorias, sendo vantajoso estar com a família, mas a insegurança de não saber o que acontece com a empresa impacta de forma negativa nessa vantagem.

Diante desse estudo, uma estratégia de política pública que deverá ser observada está, principalmente, associada ao tempo de deslocamento, que deve ser levado em consideração no início das atividades e aparentemente é um dos maiores causadores do estresse no trabalho.

Já, em relação às políticas empresariais, deve-se levar em consideração as ações capazes de melhorar a QV e o desempenho. Viu-se que para o trabalhador, o teletrabalho apresenta um sinal positivo de produtividade. Entretanto, a incerteza quanto a redução salarial e perda de benefícios, a transferência da responsabilidade de prover recursos e infraestrutura (internet, mobiliário) para o trabalhador, podem afetar a sustentabilidade no trabalho.

A QV social e profissional também é bastante afetada pela falta de convívio e pela perda de comunicação espontânea no ambiente de trabalho. Assim, sugere-se que as empresas

devem abordar estratégias eficazes para mitigar esses riscos e elevar a QV através da garantia de recursos adequados, do apoio à saúde mental e da melhoria da comunicação gerencial no ambiente virtual, com a adoção de metas claras e ferramentas para interação social.

Quanto às lacunas e oportunidades futuras, os estudos não se aprofundaram em investigar as implicações específicas dos aspectos ergonômicos na saúde ou em programas de saúde ocupacional para teletrabalhadores. Assim, há oportunidades para investigar os motivos que levam os trabalhadores a pensarem em sair do emprego, aprofundar a relação entre ergonomia e QV por meio de entrevistas, traçar cenários comparativos entre a QV e a produtividade para entender o impacto da satisfação no desempenho, e aprofundar a pesquisa sobre o processo de comunicação da organização com o teletrabalhador para mitigar o risco de isolamento.

## Referências

AGUIAR, S. F. B. de; DUARTE, M. C. A. F.; SOUZA, S. M. G. de. Teletrabalho na Agência Nacional de Vigilância Sanitária e a inovação na anuência de importação de produtos para saúde. **Visa em Debate**: Sociedade, Ciência e Tecnologia, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 66-72, 2019. Disponível em: <https://visaemdebate.incqs.fiocruz.br/index.php/visaemdebate/article/view/1232>. Acesso em: 20 out. 2025.

AMORIM-RIBEIRO, E. M. B. de; MOURÃO, L.; CUNHA, M. do V.; VIANNA, L. M.; ABBAD, G. da S.; LEGENTIL, J.; CARVALHO, L. Sentimentos sobre o teletrabalho na crise sanitária: uma análise de redes semânticas. **Quaderns de Psicologia**, [S. l.], v. 26, n. 3, e2086, 2024. Disponível em: <https://quadernsdepsicologia.cat/article/view/v26-n3-amorim-mourao-cunha-et-al/2086-epub-pt>. Acesso em: 4 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20152018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13467.htm) Acesso em: 27 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre as relações de trabalho envolvendo o motorista de aplicativo de transporte de passageiros e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 5 set. 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2022-2026/2022/lei/L14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2022-2026/2022/lei/L14442.htm). Acesso em: 13 nov. 2025.

BRIDI, M. A.; TROPIA, P. V.; VAZQUEZ, B. V. Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, edcinq3, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/7QPdCbKw7MmvgccM4dJRxCp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 out. 2025.

CABRAL, G. O.; ALPERSTEDT, G. D. É hora de ir para casa: reflexões sobre o ir e vir sem sair do lugar. RGO. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 14, n. 1, p. 231-247, jan./abr. 2021. Disponível em:

<https://pegasus.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5730>. Acesso em: 4 nov. 2025.

CELESTINO, M. S.; BELLUZZO, R. C. B.; ALBINO, J. P.; VALENTE, V. C. P. N. **ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA: REVISÃO DE LITERATURA E PROPOSTA DE FRAMEWORK METODOLÓGICO EM 12 PASSOS**. REVISTA ARACÊ, São José dos Pinhais, v. 6, n. 4, p. 13421-13446, 2024. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/2087>. Acesso em: 12 nov. 2025.

DAL FORNO, C.; FINGER, I. da R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p. 103–112, abr./jun. 2015. DOI: 10.3895/rbqv.v7n2.3015. Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/3015/2089>. Acesso em: 11 nov. 2025.

DEMO, G.; PASCHOAL, T. **Qualidade de vida no trabalho: dicas para práticas organizacionais efetivas**. Portal do Servidor. GOV.BR, publicado em 06 nov. 2023; atualizado em 28 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/laboragov/curadoria-tematica/qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt>. Acesso em: 04 nov. 2025.

EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working conditions in a global perspective**. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms\\_696174.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_696174.pdf). Acesso em: 04 nov. 2025.

GALVÃO, T. F.; PEREIRA, M. G. **Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração**. Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília, 23(1):183-184, jan-mar 2014. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/269166597\\_Revisoes\\_sistematicas\\_da\\_literatura\\_passos\\_para\\_sua\\_elaboracao](https://www.researchgate.net/publication/269166597_Revisoes_sistematicas_da_literatura_passos_para_sua_elaboracao). Acesso em: 04 nov. 2025.

GRACIANO, E.; MENDONÇA, L. S.; NASCIMENTO, F. B. **Análise dos riscos ergonômicos na área da gestão**: estratégias de prevenção e intervenção em um escritório de contabilidade. EMTEC Encontro Mineiro de Tecnologias, Bambuí, v. 1, n. 1, p. 1–15, 2024. Disponível em: <https://periodicos.bambui.ifmg.edu.br/index.php/emtecadm/article/view/597>. Acesso em: 3 ago. 2025.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v. 8, n. 3, p. 37-52, jul./set. 2018. Disponível em: <https://navus.sc.senac.br/navus/article/view/601>. Acesso em: 4 nov. 2025.

LACERDA, R. T. O.; ENSSLIN, L.; ENSSLIN, S. R. **Uma análise bibliométrica da literatura sobre estratégia e avaliação de desempenho**. Gest. Prod., São Carlos, v. 19, n. 1, p. 59-78, 2012. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/262619504\\_A\\_bibliometric\\_analysis\\_of\\_strategy\\_and\\_performance\\_measurement](https://www.researchgate.net/publication/262619504_A_bibliometric_analysis_of_strategy_and_performance_measurement). Acesso em: 12 nov. 2025

LIBÓRIO, F. H. V.; BORTOLETO, L. A.; BARCELLOS, E. E. I.; BOTURA JR., G. Neuroarquitetura e design em home office: diretrizes para projetos e adaptações do espaço de trabalho. **Revista de Arquitetura** (Bogotá), v. 25, n. 45, 2023. Disponível em:

<https://revistadearquitectura.ucatolica.edu.co/article/download/4597/4618>. Acesso em: 20 out. 2025

LIZOTE, S. A.; FONTANA, N. M.; CALLEGARI, P. T.; SILVA, F. C. da. Qualidade de vida no trabalho dos contadores em home-office durante a pandemia da Covid-19. **Revista Ambiente Contábil**, Natal, RN, v. 15, n. 2, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/30010>. Acesso em: 20 out. 2025

MARQUES, A. M.; MAIA, B.; PINTO, A. E. M.; MOREIRA, M. A. C. Direito ao meio ambiente de trabalho seguro: ergonomia no home office. **Boletim do Observatório Ambiental Alberto Ribeiro Lamego**, v. 16, n. 1, p. 181–196, 2022. DOI: 10.19180/2177-4560.v16n12022p181-196. Acesso em: 20 out. 2025

MELLO, A. Teletrabalho (Telework): **O trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora**. São Paulo: Beca e-Work, 1999. Disponível em: [https://crasp.gov.br/centro/conteudo/old/uploads/17\\_11\\_2004\\_TELETRABALHO\\_O\\_TRABALHO\\_EM\\_QUALQUER\\_LUGAR\\_E\\_A\\_QUALQUER\\_HORA.pdf](https://crasp.gov.br/centro/conteudo/old/uploads/17_11_2004_TELETRABALHO_O_TRABALHO_EM_QUALQUER_LUGAR_E_A_QUALQUER_HORA.pdf). Acesso em: 25 set. 2025.

PEREIRA, L. 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. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, Novo Hamburgo, RS, v. 18, n. 1, p. 220-244, jan./abr. 2021.

RICARDO, J. A. Impacto da ergonomia física no desempenho dos trabalhadores em home office: uma revisão sistemática. 2022. 29 f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) Centro Universitário de Votuporanga, Votuporanga, 2022. Disponível em: <https://www.unifev.edu.br>. Acesso em: 3 ago. 2025

SALES, T. S.; MUNIZ, B. M. do N. B.; PEREIRA, A. C. Impactos do teletrabalho para as professoras do curso de Direito da UNIFOR durante a pandemia COVID-19. *Revista Quaestio Iuris*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 1533-1551, 2023. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/quaestioiuris/article/view/68245>. Acesso em: 4 nov. 2025.

SILVA, I. C. M. da; SILVA, M. H.; SANTOS, M. L. Condições de trabalho em casa durante a pandemia: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos trabalhadores do setor de agências de turismo. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, São Paulo, v. 15, n. 1, 2200, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbtur/a/WyRqGpPnCWd4smdjQtTtb7M/?lang=pt>. Acesso em: 4 nov. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver. Material educativo. 1. ed., dez. 2020. Brasília: TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>>. Acesso em: 04 nov. 2025.