

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E EFEITOS DO TELETRABALHO NO PERÍODO DA PANDEMIA DA COVID-19: CONCEITOS, PERSPECTIVAS E DESAFIOS

QUALITY OF LIFE AT WORK AND THE EFFECTS OF TELEWORK DURING THE
COVID-19 PANDEMIC: CONCEPTS, PERSPECTIVES AND CHALLENGES

Yara Cristina Abreu Bezerra

Doutoranda em Administração pela Universidade Potiguar (Natal/Brasil).
Administradora no Instituto Federal do Ceará (Camocim/Brasil).
E-mail: yara.cristina@ifce.edu.br

Jussara Danielle Martins Aires

Doutora em Turismo pela Universidade de Aveiro (Aveiro/Portugal).
Professora na Universidade Federal do Maranhão (São Bernardo/Brasil).
E-mail: jussara.aires@ufma.br

Rômulo Andrade de Souza Neto

Doutor em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (Natal/Brasil).
Professor na Universidade Potiguar (Natal/Brasil).
E-mail: romuloasneto@gmail.com

Alice Gerlane Cardoso da Silva

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (Belo Horizonte/Brasil).
Professora na Universidade Potiguar (Natal/Brasil).
E-mail: alicegerlane@hotmail.com

Recebido em: 14 de maio de 2024

Aprovado em: 12 de julho de 2024

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

RGD | v. 21 | n. 2 | p. 115-143 | jul./dez. 2024

DOI: <https://doi.org/10.25112/rgd.v21i2.3549>

RESUMO

Este artigo objetiva apresentar um panorama da pesquisa sobre alterações na qualidade de vida no trabalho devido ao teletrabalho no período da pandemia da Covid-19. Para tanto, o método utilizado foi a Revisão Sistemática da Literatura. Critérios de inclusão e exclusão foram aplicados para filtrar a captura dos trabalhos a partir da base Scopus. Com base nisso, 39 artigos foram selecionados para uma leitura integral. Percebeu-se uma maior concentração de estudos teórico-empíricos realizados em países europeus. Em termos de caracterização metodológica, observou-se uma predominância de estudos quantitativos, que utilizaram mais comumente o questionário como instrumento de coleta de dados, sendo este, na maioria dos casos, direcionados para empregados. Constatou-se que trabalhar em teletrabalho durante a pandemia trouxe efeitos positivos e negativos sobre a QVT, na maioria dos casos associados ao desempenho e produtividade. Os efeitos negativos do teletrabalho foram realçados em decorrência do isolamento social causado pela pandemia, aumentando a frequência de estresse e transtornos psicológicos. Esses *insights* são úteis para potencializar ações de intervenção por parte do setor de gestão estratégica de pessoas no âmbito organizacional. Servindo de apoio à elaboração de políticas de incentivo à melhoria ou preservação de condições salutaras de trabalho.

Palavras-chave: COVID-19. Alterações. Qualidade de Vida no Trabalho. Teletrabalho. Revisão sistemática da literatura.

ABSTRACT

The aim of this article is to present an overview of research into changes in quality of life at work due to teleworking during the Covid-19 pandemic. The method used was a Systematic Literature Review. Inclusion and exclusion criteria were applied to filter the papers from the Scopus database. On this basis, 39 articles were selected for full reading. There was a greater concentration of theoretical and empirical studies carried out in European countries. In terms of methodological characterisation, there was a predominance of quantitative studies, which most commonly used questionnaires as a data collection tool, most of which were aimed at employees. It was found that teleworking during the pandemic had both positive and negative effects on QWL, in most cases associated with performance and productivity. The negative effects of teleworking were highlighted as a result of the social isolation caused by the pandemic, increasing the frequency of stress and psychological disorders. These insights are useful for enhancing intervention actions by the strategic people management sector at the organisational level. This will support the development of policies to encourage the improvement or preservation of healthy working conditions.

Keywords: COVID-19. Changes. Quality of Life at Work. Teleworking. Systematic literature review

1 INTRODUÇÃO

O fator humano é consensualmente reconhecido como o bem mais importante, a condição *sine qua non* para se definir a prosperidade, competitividade e a sobrevivência das organizações, sejam elas públicas ou privadas (Kwahar; Akuraun, 2018). A QVT se realça como ideal consciente ou inconscientemente perseguido pelas pessoas no mundo corporativo e pode colaborar para aumentar o sucesso ou influenciar no fracasso organizacional.

Fatores de QVT contemplam desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para a execução das atividades, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal até o significado do trabalho em si, dinâmicas de relacionamento interpessoal, engajamento e satisfação no trabalho (Sabonete *et al.*, 2021).

A Covid-19, doença caracterizada como síndrome gripal de alta transmissibilidade, provocada pelo vírus Sars-CoV-2, representou uma crise global de amplas dimensões. Desde quando a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou oficialmente que se tratava de uma emergência internacional, em março de 2020, um conjunto de recomendações e medidas provocaram mudanças significativas de diversas naturezas. A vida cotidiana das pessoas sofreu alterações significativas, nas suas dinâmicas e formas laborais (Kitagawa *et al.*, 2021; Restrepo; Zeballos, 2022), nas relações interpessoais e por conseguinte, no panorama de desafios e potencialidades das organizações em todo o mundo (Magnier-Watanabe *et al.*, 2022; Deshmukh *et al.*, 2021; Urbaniec; Małkowska; Włodarkiewicz-Klimek, 2022).

O conjunto de medidas profiláticas e de contenção seguiu condutas semelhantes por parte das autoridades governamentais em vários países, com implantação do distanciamento e isolamento social, toque de recolher, trabalho em *home office*, dentre outras (Silva; Oliveira; Silva, 2023).

As organizações públicas e privadas foram obrigadas a fechar suas portas e a encerrar temporariamente suas atividades, suspendendo o atendimento presencial ao público. Por sua vez, funcionários tiveram que ir para casa e lá permanecer. A solução encontrada por muitas autoridades governamentais para estabelecer a continuidade do funcionamento organizacional foi ancorada pelo uso da tecnologia (internet, computador, redes sociais, e-mail, sistemas online), que facilitou a comunicação à distância entre empregados e empregadores. Para se ter uma ideia mais clara desse cenário, no Brasil, de acordo com dados do IBGE (2020), apenas na semana de 20 de setembro de 2020 a 26 de setembro de 2020 eram 7,9 milhões de pessoas em trabalho remoto.

Ainda que, nos três últimos anos, tenham surgido em âmbito internacional publicações sobre a Covid-19 e suas implicações na qualidade de vida pessoal e profissional, muitas lacunas relacionadas

ao próprio conceitos e dimensões da QVT permanecem abordadas de uma forma superficial no campo acadêmico e mesmo prático. O fundamento disso se realça na necessidade de se garantir que quaisquer mudanças atuais, futuras e mais permanentes nas políticas de teletrabalho sejam sustentáveis, isto é, economicamente viáveis, socialmente justas e adequadas às necessidades dos colaboradores e das instituições. Ademais, a pesquisa é relevante à medida em que poderá servir de subsídio para a elaboração de políticas, capazes de viabilizar intervenções para potencializar as vantagens decorrentes do funcionamento do teletrabalho em instituições públicas e privadas diversas (Campo; Avolio; Carlier, 2021).

Face a essas considerações iniciais, o estudo apresenta como objetivo principal apresentar um panorama da pesquisa sobre alterações na qualidade de vida no trabalho devido ao teletrabalho no período da pandemia da Covid-19. Objetivos específicos foram assim definidos: a) apreender que dimensões e indicadores da qualidade de vida no trabalho relacionadas ao teletrabalho têm sido realçados na literatura; b) identificar abordagens temáticas e aspectos teóricos que os artigos abordam em comum e de forma mais particular relacionadas a qualidade de vida no trabalho e teletrabalho no contexto da pandemia da Covid-19; c) apresentar caracterização metodológica dos artigos; d) apresentar os principais resultados e constatações dos artigos e, e) apontar os desafios encontrados por colaboradores e por organizações no que se refere a qualidade de vida no trabalho durante o teletrabalho.

Esta pesquisa está assim estruturada: para além desta introdução, a seção de fundamentação teórica, realça aspectos históricos e conceituais do teletrabalho, bem como da qualidade de vida no trabalho e suas dimensões. Na seção seguinte, é discutido o processo de pesquisa e seleção de artigos para análise integral. Na quarta seção, é feita a análise detalhada dos artigos e apresentado os resultados da revisão por subtópicos, quais sejam: contexto (país onde a investigação se realizou), principais abordagens temáticas, caracterização metodológica (instrumento de coleta, público-alvo e técnicas de análise de dados utilizados), principais resultados e constatações. Na quinta seção, as sugestões para pesquisas futuras e por fim, as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO E ORIGENS DO TELETRABALHO

Em termos clássicos, o trabalho pode ser concebido como a atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios para o seu próprio sustento, assim defende o filósofo e sociólogo Karl Marx (Marx, 2017). O trabalho é inerente a humanidade, através dele é possível transformar a natureza em valores de uso, conforme as necessidades das pessoas e do planeta. Na contemporaneidade, a noção

de trabalho evoluiu e vem sendo formalizada universalmente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como sendo uma poderosa via de inclusão social, de sociabilização aliada à força de subsistência, que por sua vez é indispensável à superação da pobreza e acesso a uma vida digna (Silva; Albuquerque Filho; Alencar, 2021; Costa, 2021).

A Era da informação e conhecimento, o progresso técnico e tecnológico, as grandes mudanças provocadas pela digitalização da economia, os princípios de sustentabilidade (que buscam conciliar interesses de justiça social e da redução de custos e danos ambientais) vem impondo às organizações que elas estabeleçam com seus trabalhadores contratos e relações laborais mais flexíveis e acessíveis (Ionescu *et al.*, 2022; Biron; Casper; Raghuram, 2022). Desse contexto, emerge o teletrabalho, uma forma de flexibilização da força de trabalho relacionada diretamente com o uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) e possui diferentes fatores que interferem no desenvolvimento das atividades de uma organização (Andrade, 2020; Magnier-Watanabe *et al.*, 2022; Giauque *et al.*, 2022; Campo; Avolio; Carlier, 2021; Liu; Wan; Fan, 2021; Mihalca; Irimiaş; Brendea, 2021; Petcu *et al.*, 2021; Weber *et al.*, 2022).

As raízes do teletrabalho remontam ao início dos anos 1990, quando empregadores implementaram o teletrabalho para reduzir os custos fixos organizacionais na iniciativa privada (Raghuram *et al.*, 2019) e com aplicações em órgãos governamentais, a partir dos anos 2000.

Nas instituições públicas do Brasil, um dos pioneiros a utilizar o teletrabalho foram os órgãos do Poder Judiciário, dentre eles o Tribunal Superior do Trabalho, em 2012. Isso representou uma desburocratização no serviço público, um rearranjo na estrutura pública e uma grande mudança para executar as atividades fora do ambiente tradicional dos escritórios (Pereira *et al.*, 2020).

Em Maier, Laumer e Weitzel (2022) e Palumbo (2020), o teletrabalho aparece mais detalhadamente caracterizado como sendo o trabalho dos empregados, mediado pelo uso contínuo e intenso das TICs, que permitem aos utilizadores trabalhar em qualquer lugar e a qualquer momento. Nesta modalidade, são conjugados dois elementos, o trabalho fora do estabelecimento (sede física) do empregador e a obrigação da presença da TIC, seja como ferramenta de trabalho, seja como facilitadora da distância relacional, ou até mesmo como o próprio espaço (virtual) de trabalho

Seguindo essa linha, importa salientar que o teletrabalho não pode nem deve ser simplesmente igualado ao trabalho à distância, já que esta nomenclatura existia antes mesmo do desenvolvimento das tecnologias modernas de comunicação (Souza *et al.*, 2021), nem tampouco ao trabalho em domicílio e trabalho externo (Robelski *et al.*, 2019). Nem sempre um constructo condiz com outro (Kitagawa *et al.*, 2021; Huls *et al.*, 2022).

O contexto particular da pandemia realçou a importância do trabalho remoto, nomenclatura que também já existia, mas que passou por reformulações para incorporar a legislação de trabalho em

organizações públicas e privadas ao redor do planeta (Geldart, 2022). No entanto, à medida que a pandemia vai diminuindo, os desafios e potencialidades da continuidade do teletrabalho a longo prazo estão a ser considerados por muitas instituições.

2.2 DEFININDO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido conceituada de variadas maneiras que costumam ser complementares entre si (Weitzer *et al.*, 2021; Cagnolati *et al.*, 2022). De modo geral, é visto como uma forma de compreender o processo de trabalho e desempenho, do ponto de vista profissional e pessoal, tendo diferentes aspectos a serem levantados para a construção do bem-estar ou mal-estar do trabalhador (Costa, 2021; Weitzer *et al.*, 2021; Sabonete *et al.*, 2018; Schieman; Narisada, 2020; Johnson; Mabry, 2022).

A definição de QVT envolve a análise de aspectos objetivos e subjetivos por parte de quem trabalha e de quem emprega, é preciso considerar a capacidade laborativa de colaborar para a melhoria dos resultados individuais e organizacionais; aliada à capacidade desses trabalhadores conseguir desempenhar as funções, a atividade exercida, o nível intelectual que as tarefas exigem e a satisfação com o emprego (Vecchia *et al.*, 2005; Weitzer *et al.*, 2021; Camacho; Barrios, 2022).

O conceito de QVT muitas vezes, aparece associado a quatro domínios, que Schirrmeister e Limongi-França (2012, p.285) assim classificam:

- Domínio Biológico: hábitos saudáveis como alimentação e atividades físicas;
- Domínio Psicológico: clima organizacional, oportunidades de carreira, relacionamento com colegas e chefes, autoestima;
- Domínio Social: previdência, cursos, lazer e família;
- Domínio Organizacional: imagem corporativa, inovação e tecnologia, ergonomia, natureza da atividade, políticas e rotinas de recursos humanos.

Em suma, Schirrmeister e Limongi-França (2012), Zürcher *et al.* (2021), Jakubowski e Sitko-Dominik (2021) sugerem que a QVT visa produtividade saudável, motivação, bem-estar pessoal e profissional. Os elementos-chave da QVT são: resolução de conflitos; reestruturação da organização do trabalho; utilização adequada de sistemas de recompensa, tanto financeiras como não financeiras; e melhorias no ambiente organizacional, que englobam clima organizacional, cultura, ambiente físico e ergonomia (Toscano *et al.*, 2022; Wütschert *et al.*, 2022; Geldart, 2022; Rymaniak *et al.*, 2021).

Vecchia *et al.* (2005) complementam que para analisar a percepção sobre QVT, vários fatores devem ser levados em conta, dentre eles: autoestima, bem-estar físico e psicológico, estado de saúde físico e

mental, relações sociais, cuidado com o corpo e a mente, estrutura familiar, valores culturais, idade, estilo de vida, nível social/econômico, ambiente em que vive, objetivos pessoais e profissionais.

Não diferente, no contexto do teletrabalho, a qualidade de vida dos trabalhadores constitui um processo de produzir com qualidade, com a prevalência de emoções e humores positivos, sendo que as atividades laborais são realizadas fora das dependências físicas da organização, com o uso de TICs, devendo promover a sua satisfação, realização pessoal e profissional (Andrade, 2020; Jämsen; Sivunen; Blomqvist, 2022; Gibbs *et al.*, 2021). Nesse sentido, muitos programas têm sido criados e implementados também como forma de aumentar a produtividade, reduzir custos e suprimir o déficit de trabalhadores, um exemplo disso é mostrado em Costa (2021).

2.2.1 Dimensões e indicadores

Há diversos modelos de QVT na literatura clássica, por exemplo, Walton (1973), Hackman e Suttle (1975), Lippitt (1978), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983), mas foi Walton quem impulsionou os estudos sobre QVT (Klein; Pereira; Lemos, 2018). Paz *et al.* (2020) confirma a importância do modelo de Walton e sua abrangência de investigação, pois analisa tanto indicadores de ordem pessoal como profissional, fundamentais para compreensão da QVT: “o autor propôs um dos modelos mais divulgados até hoje, que conceitua a QVT como a preocupação da organização com valores humanísticos e ambientais, considerando oito critérios essenciais e abrangentes para o seu alcance” (Paz *et al.*, 2020, p. 7).

Seu modelo de 1973, considerando clássico nos estudos de QVT, estabelece oito categorias, conforme exposto abaixo:

Quadro 1 - Modelo de qualidade de vida de Walton (1973)

Dimensões	Indicadores de QVT
Compensação Justa e Adequada	Salário adequado ao trabalho executado; equidade interna (isonomia das remunerações dentro da organização); equidade externa (equivalência com os salários do mercado de trabalho)
Condições de trabalho seguras e saudáveis	Jornada de trabalho razoável; espaço físico adequado; Diminuição dos riscos de acidentes e doenças
Uso e desenvolvimento de capacidades	Oportunidades para utilizar as capacidades humanas e desenvolver autonomia, habilidades múltiplas e informações sobre todo o processo do trabalho
Oportunidade de crescimento e segurança	Desenvolvimento pessoal; expansão dos conhecimentos e habilidade para aplicação futura; oportunidades de crescimento na organização e na carreira; segurança no emprego; crescimento salarial e promoções

Dimensões	Indicadores de QVT
Integração social na organização	Relacionamentos pessoais saudáveis, sem preconceitos com raça, sexo, crença, nacionalidade, aparência física e estilo de vida; igualitarismo, com ausência de estruturas hierárquicas marcantes, ajuda mútua, apoio emocional e social entre funcionários e gestores; senso de comunidade dentre os membros da organização
Constitucionalismo	Direitos do trabalhador; proteção contra ações arbitrárias dos empregadores; tratamento imparcial; privacidade pessoal; liberdade de expressão; igualdade no tratamento dos funcionários, cumprimento de direitos e deveres perante a lei
Trabalho e espaço total de vida	O trabalho pode afetar positiva ou negativamente a vida particular e a relação com a família; equilíbrio entre horas dedicadas ao trabalho e a vida pessoal; Mudanças geográficas afetam psicologicamente e socialmente a vida das famílias.; tempo para família e lazer
Relevância social do trabalho na vida	Responsabilidade social da empresa e pelos produtos criados; forma de descarte de resíduos, técnicas de marketing usadas, imagem, reputação, política de empregabilidade da empresa; relação com países subdesenvolvidos; autoestima do funcionário associada ao prestígio de fazer parte da organização

Fonte: Elaborado com base em Walton (1973)

Os estudos sobre a QVT em tempos de pandemia, deveriam de forma holística, e em conformidade com o clássico modelo de Walton (1973), considerar as oito categorias/dimensões mostradas no Quadro 1. Pode-se afirmar que há complexidade, similaridades e limites tênues entre algumas dimensões. Um aumento do nível de satisfação com uma dimensão pode consequentemente aumentar o nível de satisfação com outra, demonstrando direta relação entre elas. Há aspectos que devem ser levados em consideração independentemente do tipo de abordagem utilizada para manter a QVT em uma organização, como aspectos culturais, classes sociais, educação, personalidade e integração familiar no crescimento de cada indivíduo (Walton, 1973; Sabonete *et al.*, 2021).

Em consonância, Hein, Kroenke e Panucci Filho (2017) afirmam que a QVT envolve dimensões cruciais, como, por exemplo: compensação justa, oportunidades de desenvolvimento de carreira, descrição de tarefas, participação na tomada de decisão, saúde, estresse no trabalho, segurança no trabalho e relações interpessoais.

3 METODOLOGIA

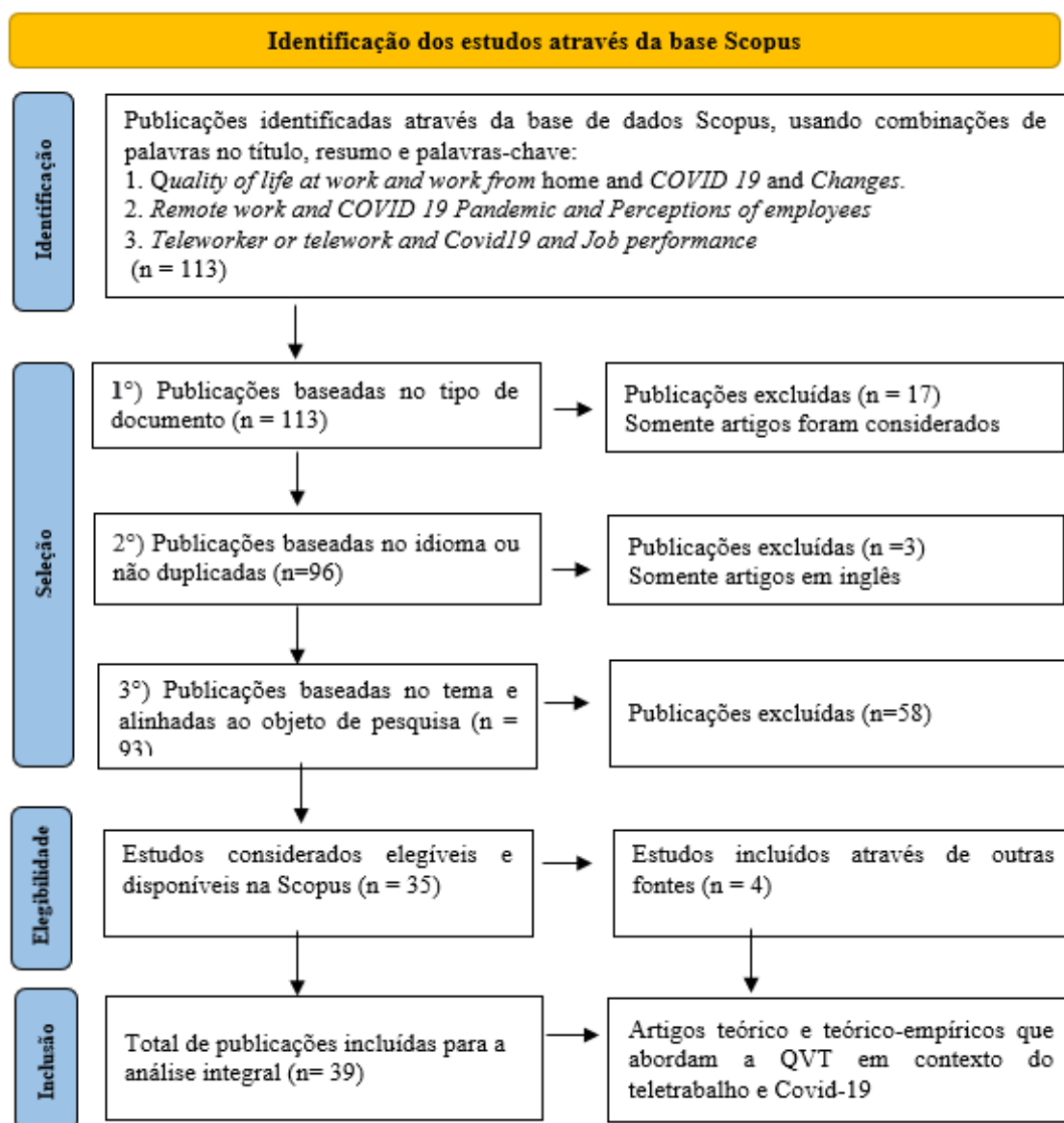
Esta é uma pesquisa de Revisão Sistemática da Literatura (RSL), um método que é indicado quando se pretende identificar, selecionar, analisar e interpretar estudos relevantes disponíveis sobre um determinado tema (Biolchini *et al.*, 2005). As fases do processo de revisão sistemática, os critérios de

seleção, as estratégias de busca, a extração e sintetização dos dados devem ser definidas no protocolo, de forma clara e passível de replicação (Biolchini *et al.*, 2005; Kraus; Breier; Dasí-Rodríguez, 2020). Para Felizardo *et al.* (2017), a principal vantagem que esse método apresenta é que ele evita vieses na sumarização e resultados dos trabalhos; e permite achar respostas para as questões de pesquisa, que não seriam possíveis de serem respondidas por um único estudo primário.

Pesquisou-se através da base de dados *Scopus* em agosto de 2022, sendo que a literatura foi novamente revisada nos dois meses consecutivos. A escolha dessa base pode ser justificada pelo fato dela ser considerada uma das maiores e mais credíveis fontes de publicações científicas internacionais (Kraus; Breier; Dasí-Rodríguez, 2020). Exemplos de pesquisas com metodologia similar, que se valeram apenas dessa referida base de dados foram desenvolvidas por Aires e Varum (2018), bem como por Becker, Severo e Guimarães (2018).

A figura 1 mostra com mais detalhes como se deu o processo de captura e seleção dos estudos.

Figura 1 - Diagrama da pesquisa



Fonte: Elaboração própria, adaptado com base em Prisma statement (2022)

Como sugere a figura 1, foi feita uma análise quantitativa de artigos científicos publicados a partir de 2020 até outubro de 2022. Capítulos de livros, trabalhos apresentados em eventos, teses e dissertações foram excluídos da análise. Esta pesquisa centrou-se principalmente nas áreas de Ciências Sociais

Aplicadas, Ciências Sociais, Artes e Humanidades, Ciências da Saúde, onde estavam majoritariamente incluídas áreas como Administração ou Gestão, Negócios, Psicologia e Medicina.

O segundo filtro aplicado foi referente ao idioma. Dos 96 artigos, 2 eram em francês e o restante em inglês. Desta forma, optou-se por considerar apenas artigos em inglês. Essa escolha é justificada pelo fato de o inglês ser um idioma universal e quase a totalidade dos artigos capturados estarem nesse idioma. Dessa forma, 2 artigos foram excluídos devido o idioma francês e somado a isso, 1 artigo apenas esteve duplicado no processo de captura.

O terceiro filtro aplicado se relaciona com a abordagem temática, que foi apreendida através da leitura dos títulos e resumos, observando-se ainda se as palavras-chave estavam minimamente alinhadas ao objeto da pesquisa. Antes de iniciar a captura dos artigos na base *Scopus*, fez-se uma leitura prévia de algumas revisões sistemáticas sobre o tema teletrabalho e qualidade de vida para verificar palavras-chaves comumente utilizadas. *Remote work* (trabalho remoto), *teleworker* (teletrabalhador), *telework* (teletrabalho), *work from home* (trabalho em casa), *quality of life at work* (qualidade de vida no trabalho), *perceptions of employees* (percepções dos funcionários), *job performance* (desempenho no trabalho), *changes* (mudanças), *covid-19 pandemic* (pandemia da Covid-19) e *covid-19* foram os termos de busca utilizados, de modo a formar combinações diferentes (em título, resumo ou palavras-chave). Os resultados de captura de cada combinação são mostrados na tabela 1.

Tabela 1 - Resultados da pesquisa por palavras-chaves

Tipo de análise	Intervalo temporal	Campos de informação	Palavras-chaves pesquisadas	Número de artigos científicos
Análise quantitativa	2020-2022	Título, resumo e palavras-Chaves	<i>Quality of life at work and work from home and Covid 19 and changes</i>	36
			<i>Remote work and covid 19 pandemic and perceptions of employees</i>	33
			<i>Teleworker or telework and Covid19 and job performance</i>	24
Total de artigos				93

Fonte: Elaboração própria (2022)

Foi feita a leitura dos resumos de 93 artigos. O número de trabalhos considerados relevantes para a análise reduziu para 39, sendo que 4 deles cujo texto não estava disponível na *Scopus* foi capturado na Plataforma *Researchgate*. A principal justificativa para a exclusão dos 58 demais artigos deve-se ao fato de

estes apresentarem abordagens que não contemplavam o objetivo desta pesquisa e não tinham relação com o tema aqui estudado.

Em síntese, os principais critérios de exclusão aqui utilizados foram: 1) texto integral do artigo não disponível nem na Scopus nem no Researchgate; 2) artigos repetidos; 3) foco no contexto doméstico/familiar e não relacionado ao contexto laboral; 4) foco no contexto educacional e na percepção de estudantes; 5) foco nos sintomas e prevenção da doença Covid-19; 6) foco apenas na produtividade laboral; 7) abordar apenas avaliação de riscos e outros aspectos envolvendo somente segurança no trabalho; 8) artigos não associados ao período pandêmico; 9) capítulos de livros, trabalhos apresentados em eventos, teses e dissertações e 10) artigo cujo idioma não fosse inglês.

Feita a leitura completa dos 39 artigos, foram elaborados *frameworks* de pesquisas de modo a preencher as seguintes informações: 1) Contexto (país ou região) e principais periódicos; 2) Tema e objetivos; 3) Dimensões e indicadores da QVT contemplados nos artigos; 4) Metodologia (tipos de dados, abordagem, instrumentos, coleta e análise); 5) Principais resultados e constatações.

4 RESULTADOS

4.1 EVOLUÇÃO TEMPORAL E CONTEXTO DOS ARTIGOS

A primeira consideração sobre a análise dos artigos publicados diz respeito ao crescente número de pesquisadores investigando sobre o tema Covid-19, alterações na qualidade de vida e teletrabalho. Devido a pandemia ter se iniciado em 2019, ao longo dos anos seguintes foram surgindo várias pesquisas sobre essa temática, pois havia interesse de estudiosos em compreender a nova doença e aspectos relacionados à saúde, além de entender o *home office*, que até então era novidade para muitas empresas.

O coronavírus se tornou relevante e as pessoas buscaram estudar as mudanças advindas da pandemia, com isso, pesquisas foram sendo feitas e artigos sendo publicados no decorrer desses três anos. Considerando o período compreendido entre os anos de 2020, 2021 e 2022, registraram-se na base Scopus, respectivamente: 3, 16 e 20 artigos teórico e teórico-empíricos que abordam a QVT em contexto do teletrabalho durante a pandemia da Covid-19.

Em relação ao contexto geográfico em que essas pesquisas foram realizadas, percebeu-se que há uma maior concentração dos estudos teórico-empíricos em países do continente europeu (representando quase 70% do total), especialmente os que pertencem à União Europeia. Exemplos dos países e seus números de pesquisas são: Holanda (2), Finlândia (2), Espanha (2), Polônia (4), Alemanha (3), Suíça (3), Romênia (3). Dos situados na Ásia, têm-se China (2) e Japão (2). E a Turquia (2), situada parcialmente entre

a Europa e a Ásia. Aparecem países da América do Sul, sendo o Brasil (2) e a Colômbia (2). Da América do Norte, destacam-se os Estados Unidos (5) com uma expressiva quantidade de artigos.

Quanto às revistas científicas nas quais os 39 artigos selecionados foram publicados, as principais em ordem de quantidade foram: Sustainability (Switzerland) (4), Work (3), International Journal of Environmental Research and Public Health (3), PLoS ONE (2), Frontiers in Psychology (2).

4.2 ABORDAGENS TEMÁTICAS EM FUNÇÃO DOS OBJETIVOS

Ao analisar os artigos realizando a leitura integral percebeu-se a presença de vários temas ligados a QVT e teletrabalho, podendo destacar as frequências em que eles aparecem: qualidade de vida (1), produtividade (7), lazer (1), bem estar (3), satisfação (7), desempenho (5), distribuição do tempo (1); efeitos do deslocamento ao trabalho (1); saúde mental e saúde física (3), estresse (2) *technostress* (1), sobrecarga cognitiva (1), exaustão emocional (2), clima psicológico (1), relação entre vida pessoal e profissional (6), percepção sobre remuneração (1), ergonomia (2), condições de trabalho nas residências e riscos do teletrabalho (1), comunicação no trabalho remoto (1), teletrabalho na percepção de empregados e empregadores (1), benefícios e barreiras do trabalho remoto (1). Os assuntos mais abordados nos artigos foram: produtividade (7), satisfação (7), relação entre vida pessoal e profissional (6), desempenho (5), bem-estar (4) e saúde mental (4).

Com base na apreensão dos objetivos dos artigos analisados, foi possível agrupar as pesquisas em grupos temáticos. Desse modo, seis temas centrais foram definidos: 1) Covid-19 e alterações no trabalho, na qualidade de vida, no lazer, no bem estar, na satisfação, na produtividade e no desempenho de empregados; 2) Distribuição do tempo e efeitos do deslocamento ao trabalho durante a pandemia; 3) Covid-19, *technostress*, saúde mental e física, estresse, exaustão emocional e clima psicológico; 4) Covid-19, relação/conflitos/equilíbrio entre vida pessoal e profissional, percepções sobre remuneração; 5) Ergonomia e 6) Comunicação no trabalho remoto, benefícios, barreiras e percepções dos empregados sobre o teletrabalho. Notam-se limites muito tênues separando as abordagens temáticas. Isso é natural, como os estudos se apropriam de abordagens de análise multidisciplinar, interessando a diferentes áreas do conhecimento. Todos os artigos abordam aspectos relacionados a alterações (positivas e/ou negativas) na qualidade de vida dos trabalhadores durante a pandemia.

No primeiro grupo, tais alterações aparecem realçando o desempenho, engajamento e produtividade (Huls *et al.*, 2022; Kitagawa *et al.*, 2021; Giauque *et al.* 2022; Weitzer *et al.*, 2021; Zürcher *et al.*, 2021; Liu; Wan; Fan, 2021; Mihalca; Irimiaş; Brendea, 2021; Weber *et al.*, 2022; Aslan *et al.*, 2022; Awada *et al.*, 2021; Toscano *et al.*, 2022), bem estar e satisfação (Jakubowski; Sitko-Dominik, 2021; Biron; Casper; Raghuram,

2022; Maier; Laumer; Weitzel, 2022; Cagnolati *et al.* 2022; Gibbs *et al.*, 2021; Juchnowiz; Kinowska, 2021; Zürcher *et al.*, 2021; Petcu *et al.*, 2021; Toscano *et al.*, 2022).

No segundo grupo, os artigos versam sobre o aproveitamento do tempo de deslocamento ao trabalho em função do rendimento e bem-estar de trabalhadores. Nesse sentido, Restrepo e Zeballos (2022) se debruçam particularmente a averiguar como mudou, durante a pandemia, as principais alocações diárias de tempo de trabalhadores em casa em comparação com aqueles que trabalharam fora de casa; ao passo que Kroesen (2022) avalia o efeito da duração da viagem de ida e volta ao trabalho sobre o bem-estar das pessoas.

No terceiro grupo, os artigos enfatizam a relação entre Covid-19, fatores psicossociais, saúde física e mental de trabalhadores. Assim, são investigados: os preditores de depressão, ansiedade e estresse (Şentürk *et al.*, 2021), a tensão psicológica por meio de percepções de apoio social (Zoonen *et al.*, 2021), o impacto do trabalho em casa na saúde mental, em função do gênero (Oakman *et al.*, 2020) sofrimento mental (Zibetti; Serralta; Evans, 2021), *technostress* ou estresse tecnológico (Camacho; Barrios, 2022), sensação de sobrecarga cognitiva e medidas de desintoxicação digital (Schmitt; Breue; Wulf, 2021), exaustão emocional durante o teletrabalho (Hadi; Bakker; Häusser, 2021; Johnson; Mabry, 2022), estresse e fatores psicossociais em função do gênero e idade (Toscano *et al.*, 2022).

No quarto grupo, os estudos tratam de discutir subjetividades relacionadas à intensificação do conflito trabalho-casa e percepção sobre remuneração. Schieman e Narisada (2020), por exemplo, versam sobre as mudanças na relação entre vida profissional e pessoal e as percepções de remuneração injusta. Estas últimas representam uma característica central na investigação sobre justiça distributiva. O conflito entre trabalho e vida privada é um forte preditor de salários injustamente baixos (Schieman; Narisada, 2020). Também examinaram esta temática sobre teletrabalho e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, Campo, Avolio e Carlier (2021); Magnier-Watanabe *et al.* (2022); Toscano *et al.* (2022); Zoonen *et al.* (2021); Palumbo (2020). A relação entre trabalho e vida pessoal parece ser o tópico mais comumente contemplado neste grupo.

No quinto grupo, numa perspectiva mais sistêmica, autores se debruçam a refletir sobre riscos e soluções para mitigá-los, recomendações são apresentadas para otimizar o espaço físico e a segurança no ambiente de trabalho, e conseqüentemente melhorar o bem-estar e o desempenho. São abordadas as condições de trabalho nas organizações e nas residências, os riscos relacionados ao trabalho em casa e as percepções das organizações sobre ergonomia em casa (Wütschert *et al.*, 2022; Rymaniak *et al.*, 2021) e as sugestões sobre como tornar o trabalho remoto mais satisfatório, seguro e saudável (Geldart, 2022).

Finalmente, o sexto grupo, retomando discussões contempladas nos outros grupos, destaca os principais desafios relacionados à comunicação no trabalho remoto, benefícios, barreiras e percepções

sobre o teletrabalho. Desse modo, Jãmsen, Sivunen e Blomqvist (2022) buscam compreender as percepções dos funcionários sobre a comunicação relacional neste tipo de trabalho. Essas percepções juntamente com as dos empregadores são fundamentais para investigar o trabalho remoto implementado durante a pandemia (Ionescu *et al.*, 2022). Já em Urbaniec, Małkowska e Włodarkiewicz-klimek (2022), os benefícios e as barreiras do teletrabalho são identificados e mensurados.

4.3 DIMENSÕES DA QVT CONTEMPLADAS NOS ARTIGOS

Ao estabelecer um paralelo entre as categorias presentes no Modelo de Walton (1973) e aquelas que foram direta ou indiretamente contempladas nos artigos, percebe-se que esta RSL detectou apenas cinco das oito dimensões sendo elas: trabalho e espaço total de vida (43%); condições de trabalho seguras e saudáveis (24%); integração social na organização (16%); uso e desenvolvimento de capacidades (14%) e compensação justa e adequada (3%). Em nenhum dos artigos as dimensões oportunidade de crescimento e segurança; constitucionalismo e relevância social do trabalho na vida, foram exploradas nos moldes previstos pelo modelo.

Como indicadores de QVT presentes nos artigos, destacamos: tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal; conflito e equilíbrio entre vida profissional e pessoal; relacionamentos pessoais saudáveis, senso de comunidade, apoio organizacional e entre colegas, conexões sociais fora do trabalho; jornada e carga de trabalho, desempenho, ergonomia e autogestão.

Tabela 2 - Dimensões e indicadores da QVT contemplados nos artigos

Dimensões	Indicadores de QVT
Compensação Justa e Adequada	Relacionamentos pessoais saudáveis
	Igualitarismo
Condições de trabalho seguras e saudáveis	Senso de comunidade, de ajuda mútua, apoio organizacional, apoio entre colegas, conexões sociais estabelecidas fora do trabalho
	Abordagem dos superiores e forma de gerir
Uso e desenvolvimento de capacidades	Tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal
	Tempo para lazer
Integração social na organização	Remuneração justa
	Conflito e equilíbrio entre vida profissional e pessoal
Trabalho e espaço total de vida	Desempenho do trabalhador
	Satisfação e engajamento do trabalhador
	Humor e autoestima do trabalhador
	Fatores psicossociais, estresse, ansiedade, depressão, sensação de estar só, exaustão
	Ergonomia
	Diminuição dos riscos de acidentes e doenças no trabalho
	Condições adequadas de trabalho nas organizações e nas residências dos funcionários
	Saúde e bem-estar dos trabalhadores
	<i>Design</i> e espaço de trabalho
	Jornada e carga de trabalho
	Sobrecarga cognitiva
	Autogestão, autorregulação, autoaprendizagem, autonomia e liberdade

Fonte: Elaboração própria (2023)

Apesar de em todos os casos, os autores dos artigos não fazerem uma menção direta ao Modelo de Walton, suas constatações e análises de variados tipos não se mostram em desacordo com o proposto por Walton (1973). Pelo contrário, de fato, foi observado que limites muito tênues separam as dimensões exploradas. Outro ponto é que a relação entre essas dimensões na prática influencia a produtividade e o nível de satisfação geral dos trabalhadores.

4.4 CARACTERIZAÇÃO METODOLÓGICA DOS ARTIGOS

No que diz respeito à caracterização metodológica dos artigos, a primeira observação a ser destacada é a classificação das pesquisas em função dos tipos de dados usados para a análise e discussão de resultados, como mostra o quadro 2.

Quadro 2 - Tipos de dados utilizados nos artigos selecionados

Tipos de dados	Autores
Primários	Weitzer et al. (2021); Jakubowski & Sitko-Domin (2021); Cagnolati <i>et al.</i> (2022); Huls <i>et al.</i> (2022); Şentürk <i>et al.</i> (2021); Zibetti, Serralta e Evans (2021); Camacho e Barrios (2022); Maier, Laumer e Weitzel (2022); Magnier-Watanabe <i>et al.</i> (2022); Giauque <i>et al.</i> (2022); Zürcher <i>et al.</i> (2021); Liu; Wan e Fan (2021); Campo, Avolio e Carlier (2021); Hadi, Bakker e Häusser (2021); Petcu <i>et al.</i> (2021); Mihalca, Irimiaş e Brendea (2021); Johnson e Mabry (2022); JÄmsen, Sivunen e Blomqvist (2022); Weber <i>et al.</i> (2022); Ionescu <i>et al.</i> (2022); Afota <i>et al.</i> (2022); Toscano <i>et al.</i> (2022); Aslan <i>et al.</i> (2022); Urbaniec, Małkowska e Włodarkiewicz-klimek (2022); Zoonen <i>et al.</i> (2021); Juchnowiz e Kinowska (2021); Rymaniak <i>et al.</i> (2021); Awada <i>et al.</i> (2021)
Secundários	Oakman <i>et al.</i> (2020); Geldart (2022); Wütschert <i>et al.</i> (2022); Biron, Casper e Raghuram . (2022)
Primários e Secundários	Kitagawa et al. (2021); Gibbs <i>et al.</i> (2021); Schieman e Narisada (2020); Schmitt, Breuer e Wulf (2021); Palumbo (2020); Restrepo e Zeballos (2022); Kroesen (2022)

Fonte: Elaboração própria (2023)

Pela leitura do quadro 2 pode-se dizer que a maior parte dos trabalhos se valeu da análise de dados meramente primários (28 ou o equivalente a 72%). Em menor proporção, aqueles, cujos autores recorreram também à apreciação de fontes de dados governamentais e/ou da propriedade de terceiros com a devida autorização (7), representam 18%; ao passo que os artigos que usaram esses dados do tipo meramente secundários, somam 4 ou o equivalente a 10% do total. Exemplos de estudos que se enquadram neste último caso são: Oakman *et al.* (2020); Geldart (2022) e Wütschert *et al.* (2022), que desenvolveram estudos meramente teóricos na forma de revisões da literatura.

A variedade de metodologias (a incluir métodos e técnicas) para a condução das pesquisas, que coletaram dados primários ou ambos também foi observada. Elas estão contempladas em abordagens meramente quantitativas (30, o equivalente a 77% do total) ou quali-quantitativas (8, o equivalente a 20% do total). Apenas 1 (3%) utilizou abordagem meramente qualitativa.

Uma outra observação metodológica apreendida a partir da análise das pesquisas empíricas diz respeito ao instrumento de coleta de dados. Na grande maioria dos casos (25 ou 64% do total), foram utilizados questionários. Estes foram dos tipos validados por terceiros, virtual, *survey*, por escala *Likert* ou com perguntas abertas e fechadas. Em alguns casos, roteiros com questões abertas também são analisados em profundidade para enriquecer os resultados (Zürcher *et al.*, 2021; Zibetti; Serralta; Evans, 2021; Johnson; Mabry, 2022)

Em relação ao público-alvo, quase que unanimemente, trabalhadores autônomos ou colaboradores, empregados de organizações públicas e principalmente privadas constituem o grupo de interesse dos pesquisadores para apreender *insights* sobre as alterações decorrentes da pandemia na QVT.

Quanto às técnicas de análise de dados utilizadas nas pesquisas empíricas, se destacam: estatística descritiva, testes Qui-quadrado de Pearson e exato de Fisher, U de Mann-Whitney, McNemar, testes de Bowker, teste não paramétrico, análises de regressão (logística multinomial, linear, univariada, multivariada), testes t pareados, correlações, análise de modelagem multinível; modelagem de equações estruturais e análise de variância.

4.5 PRINCIPAIS RESULTADOS E CONSTATAÇÕES DOS ARTIGOS

Após as leituras dos artigos científicos, pôde-se constatar que o teletrabalho durante a pandemia de fato alterou a qualidade de vida dos trabalhadores e nesse sentido, alguns autores realçaram aspectos positivos e também negativos.

Como principais resultados positivos para a qualidade de vida, constatados através desta RSL, podemos destacar que o bem-estar aumentou devido os trabalhadores não precisarem fazer longos deslocamentos até ao trabalho (Kroesen, 2022). Também que a saúde mental dos que trabalharam em casa foi melhor do que a dos que tiveram que trabalhar presencialmente no espaço físico da empresa (Kitagawa *et al.*, 2021).

Para Zürcher *et al.* (2021) houve um aumento na produtividade, na satisfação no trabalho e menor distração em comparação com o trabalho presencial no escritório. Sobre produtividade, segundo Awada *et al.* (2021) o nível de produtividade não mudou comparando a produtividade no escritório antes da pandemia e a produtividade em teletrabalho. Trabalhadores que são do sexo feminino, mais velhos e de alta renda relataram aumento nesse quesito. De acordo com Magnier-Watanabe *et al.* (2022), a maioria dos trabalhadores ficou satisfeita com o teletrabalho a partir de casa. Na pesquisa de Toscano *et al.* (2022) a experiência do trabalho remoto durante o confinamento foi percebida como positiva.

Outro benefício foi que o teletrabalho não afetou negativamente os níveis de engajamento, e a liberdade para organizar o próprio trabalho fez com que o engajamento melhorasse (Giauque *et al.*, 2022). Outro trabalho que relata sobre engajamento é o de Toscano *et al.* (2022), nele foi constatado que as mulheres experimentaram mais engajamento do que os homens ao trabalhar remotamente durante a pandemia.

O teletrabalho influenciou positivamente o desempenho (Liu; Wan; Fan, 2021). A pesquisa de Aslan *et al.* (2022) também apresentou como resultado que funcionários que trabalham em casa em período

integral ou em alguns dias da semana têm melhor desempenho nas tarefas em comparação aos que trabalham apenas na empresa.

Pesquisa realizada na Romênia obteve como resultado que 12,30% das empresas desejavam ampliar as práticas para dar continuidade ao teletrabalho e 27,60% delas não fariam nenhuma alteração nos métodos de teletrabalho já aplicados (Ionescu *et al.*, 2022). Outro artigo que relata sobre a vontade de manter o teletrabalho é o de Magnier-Watanabe *et al.* (2022), em que a maioria deseja continuar o teletrabalho parcial após o fim da pandemia. Desejo semelhante e em expressividade um pouco maior foi registrado pelos trabalhadores na pesquisa de Weber *et al.* (2022), na qual a maioria (61%) relatou querer continuar em teletrabalho.

Contrastando os resultados da pesquisa de Magnier-Watanabe *et al.* (2022) e Weber *et al.* (2022), em Ionescu *et al.* (2022) 81,10% dos funcionários romenos preferiram o trabalho presencial em vez do teletrabalho. Como resultados negativos do teletrabalho, durante a pandemia da Covid-19 entre os anos de 2019 a 2022, têm-se o aumento de peso, deixar de praticar atividades físicas, passar a sentir ansiedade, medo, insegurança e insônia (Cagnolati *et al.*, 2022). Gibbs *et al.* (2021) também apresentaram resultados parecidos, tendo confirmado o aumento do comportamento sedentário e do nível de estresse fora do horário de trabalho, a piora na qualidade do sono e aumento nas alterações do humor. Nessa mesma linha, o trabalho de Schmitt, Breuer e Wulf (2021) acrescenta que os trabalhadores se sentem esgotados psicologicamente pelo excesso de videoconferências.

O trabalho exclusivamente remoto afetou negativamente o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Juchnowicz; Kinowska, 2021). Isto também foi observado por Palumbo (2020) em sua pesquisa com servidores públicos. O conflito trabalho-casa também foi umas das desvantagens constatadas na pesquisa de Camacho e Barrios (2022). Jakubowski e Sitko-Dominik (2021) realizaram seu estudo com professores e ratificam que devido ao trabalho a distância, a vida familiar e a profissional podem ter sido confundidas e, como consequência, o bem-estar desses teletrabalhadores pode ter piorado.

Ainda nos resultados sobre saúde e relação entre vida pessoal e profissional, o impacto na saúde foi fortemente influenciado pelo grau de apoio organizacional, apoio dos colegas e níveis de conflito entre trabalho e família (Oakman *et al.*, 2020). Em consonância, Şentürk *et al.* (2021) estudaram os preditores de depressão, ansiedade e estresse em trabalhadores remotos durante a pandemia. Eles listaram o aumento tanto do trabalho doméstico quanto da jornada de trabalho nas mulheres, além de dificuldade de concentração no trabalho, solidão no local de trabalho, baixo controle sobre o horário de trabalho e aumento da carga de trabalho.

Camacho e Barrios (2022) também constataram como desvantagem do teletrabalho a sobrecarga de trabalho, acrescentando diminuição da satisfação e do desempenho no trabalho. Mudanças na

produtividade foram associadas à idade dos filhos, renda e ter um espaço separado em casa para servir como escritório (Huls *et al.*, 2022). Outra desvantagem realçada foi a falta de condições ergonômicas para os teletrabalhadores domiciliares, constatada através do trabalho de Wütschert *et al.* (2022).

Outro ponto negativo identificado foi que aqueles que trabalham presencialmente sentem inveja daqueles que trabalham remotamente (Maier; Laumer; Weitzel, 2022). É importante ressaltar que todas essas alterações na QVT ocorreram durante um período de pandemia, momento em que havia isolamento social e o medo pairava sobre todo o mundo, desta forma alguns pontos negativos podem ser específicos deste período, de forma que se analisado em outro período, os benefícios e desvantagens do teletrabalho poderão gerar resultados diferentes dos aqui apresentados.

Os efeitos negativos do teletrabalho foram realçados em decorrência da doença causada pelo vírus Covid-19, aumentando a frequência de estresse e transtorno psicológicos, afetando também o desempenho dos trabalhadores. Apresentamos abaixo um quadro resumo com os pontos negativos e positivos do teletrabalho e sua influência na qualidade de vida do trabalhador, de acordo com os autores desta RSL.

Quadro 3 - Pontos positivos e negativos do teletrabalho na QVT durante a pandemia

PONTOS POSITIVOS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ aumento do bem estar ▪ menos deslocamentos ao trabalho ▪ melhora na saúde mental ▪ aumento da produtividade ▪ aumento na satisfação no trabalho ▪ menos distração ▪ aumento do engajamento ▪ aumento do desempenho
PONTOS NEGATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ aumento do peso ▪ aumento do estresse ▪ ansiedade e insegurança ▪ piora na qualidade do sono ▪ esgotamento psicológico pelo excesso de videoconferências ▪ equilíbrio entre vida profissional e pessoal afetado negativamente ▪ piora no bem estar ▪ dificuldade de concentração ▪ solidão no local de trabalho ▪ baixo controle sobre o horário de trabalho ▪ aumento da carga de trabalho ▪ diminuição da satisfação ▪ diminuição do desempenho no trabalho ▪ falta de condições ergonômicas

Fonte: Elaboração própria (2023)

Dando continuidade à análise dos resultados, ao realizar a leitura completa dos 39 artigos desta RSL, retirou-se de cada um deles os resultados e suas principais constatações. Fazendo uma observação mais detalhada, percebeu-se que havia trabalhos com resultados em comum, que haviam chegado a uma mesma constatação. Desta forma, foi elaborado o Quadro 4 apresentado abaixo, que agrupou os resultados que abordam similaridade de *insights* sobre uma mesma temática.

Quadro 4 - Resultados e constatações em comum agrupados por tema

Autor	Tema	Resultados e constatações em comum
Zürcher <i>et al.</i> (2021) Awada <i>et al.</i> (2021)	Produtividade	Aumento na produtividade; nível de produtividade não mudou durante o teletrabalho; trabalhadores que são do sexo feminino, mais velhos e de alta renda relataram aumento na produtividade.
Magnier-Watanabe <i>et al.</i> (2022) Weber <i>et al.</i> (2022); Ionescu <i>et al.</i> (2022);	Continuidade do teletrabalho	Empresas desejavam ampliar as práticas para promover o teletrabalho ou não desejam fazer nenhuma alteração no método já utilizado de teletrabalho. Trabalhadores desejam continuar o teletrabalho total ou parcial após o fim da pandemia.
Giauque <i>et al.</i> (2022); Toscano <i>et al.</i> (2022);	Engajamento	O teletrabalho não afetou o nível de engajamento e a sensação de mais liberdade para organizar o próprio trabalho influenciou positivamente os colaboradores no período pandêmico. Comparadas aos homens, mulheres experimentaram mais engajamento ao trabalhar remotamente.
Aslan <i>et al.</i> (2022) Liu; Wan; Fan, (2021)	Desempenho	Funcionários que trabalham em casa em período integral ou em alguns dias da semana têm melhor desempenho nas tarefas
Cagnolati <i>et al.</i> (2022); Gibbs <i>et al.</i> (2021) Schmitt, Breuer e Wulf (2021)	Saúde mental e física	Trabalhadores ganharam peso, passaram a sentir mais ansiedade, medo, insegurança, aumento no comportamento sedentário, estresse fora do horário de trabalho, piora na qualidade do sono e alterações de humor, esgotamento psicológico ou exaustão.
Camacho e Barrios (2022). Jakubowski e Sitko-Dominik (2021) Juchnowiz & Kinowska (2021);	Equilíbrio entre vida profissional e pessoal	O teletrabalho afetou negativamente a relação trabalho-família
Camacho e Barrios (2022) Şentürk <i>et al.</i> (2021)	Sobrecarga de trabalho	Teletrabalhadores tiveram aumento da carga de trabalho. Nas mulheres, houve aumento tanto do trabalho doméstico quanto da jornada de trabalho e baixo controle sobre o horário de trabalho.
Magnier-Watanabe <i>et al.</i> (2022) Toscano <i>et al.</i> (2022)	Satisfação	Funcionários ficaram satisfeitos com o teletrabalho. O trabalho remoto foi percebido como uma experiência positiva.

Fonte: Elaboração própria (2023)

Os temas nos quais foram encontrados resultados em comum foram: produtividade; continuidade do teletrabalho; engajamento; desempenho; saúde mental e física; equilíbrio entre vida profissional e pessoal; sobrecarga de trabalho e satisfação. Dois artigos constataram aumento na produtividade. Dois trabalhos tiveram como resultado que os trabalhadores desejam continuar o teletrabalho, de forma integral ou parcial. O teletrabalho afetou positivamente o engajamento, foi outro resultado em comum obtido com a leitura dos textos. Sobre desempenho, dois autores constataram com suas pesquisas que aqueles que trabalham remotamente em casa tem melhor desempenho. No tema saúde, foi percebido que durante a pandemia o teletrabalho afetou este aspecto de forma negativa. Outra constatação em comum, presente em duas pesquisas, foi que houve aumento da carga de trabalho. Sobre o tema satisfação, o resultado foi que o trabalho remoto foi visto como uma experiência positiva.

5 SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

A partir dos resultados abordados neste trabalho, sugerem-se três abordagens temáticas a serem avaliadas em futuras pesquisas. A primeira delas poderia ser avaliar os efeitos do teletrabalho de acordo com o local do teletrabalho. Existem diferentes tipos de teletrabalho, e a classificação pode ser feita de acordo com o local onde o trabalho for realizado. Assim, trabalhos futuros poderiam analisar os efeitos do teletrabalho na qualidade de vida diferenciando pela categoria de teletrabalho, por exemplo: em domicílio, em centros satélites, em telecentros etc. A segunda sugestão, poderia ser estudar os desafios do teletrabalho para aqueles que têm experiência com ferramentas digitais ou tem conhecimento técnico comparando com aqueles tecnologicamente menos experientes. A terceira e última sugestão, poderia ser realizar um estudo para compreender as implicações do teletrabalho na qualidade de vida dos trabalhadores no pós-pandemia. Desta forma, seria possível obter dados atualizados, coletados a partir de 2023, sendo possível um melhor entendimento sobre as mudanças que o teletrabalho acarreta. Com isso, fazer um comparativo entre o cenário durante um período de isolamento social e depois da pandemia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente RSL cumpriu com o seu objetivo principal, isto é, apresentar um panorama da pesquisa sobre alterações na qualidade de vida no trabalho devido ao teletrabalho, durante a pandemia da Covid-19. Para tanto, o método de RSL foi utilizado e foram rigorosamente selecionados 39 artigos para uma leitura integral.

Apresentou-se as dimensões da qualidade de vida que estavam presentes nos artigos lidos, baseadas no modelo de Walton, bem como quais indicadores foram relatados em cada trabalho. Identificou-se o país e o objetivo de cada texto, após, dividimos e agrupamos em grandes grupos temáticos, reunindo aqueles que abordavam assuntos em comum.

Entre os assuntos presentes na maioria dos artigos destacam-se: alterações no trabalho, qualidade de vida, produtividade, lazer, bem-estar, satisfação, desempenho, saúde mental, saúde física, estresse, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, ergonomia, condições de trabalho nas residências, comunicação, benefícios e barreiras do teletrabalho.

Fez-se também a análise metodológica, contemplando a identificação dos instrumentos de coleta de dados utilizados, a abordagem, o público-alvo e como foi feita a análise dos dados de cada artigo científico. A identificação e divisão dos autores que usaram dados primários e secundários também foi feita. Por fim, apreendemos os principais resultados e constatações de cada pesquisa, agrupando resultados em comum por grupos de autores e temas principais que emergiram.

Como principais resultados, foram observados uma maior concentração de estudos teórico empíricos realizados em países europeus. Outro importante resultado em termos de caracterização metodológica foi a identificação de que a maioria dos artigos eram estudos quantitativos, que utilizaram mais comumente o questionário como instrumento de coleta de dados, sendo esse na maioria dos casos direcionados para empregados.

Em suma, o estudo permitiu constatar que a literatura sobre QVT é diversa, fragmentada e cheia de contrapontos. O teletrabalho em tempos de pandemia trouxe tanto efeitos positivos como negativos sobre a QVT associadas ao desempenho e produtividade. No geral, todos esses resultados têm implicações importantes para se repensar e se promover melhorias na forma da gestão estratégica de pessoas, do engajamento e bem-estar dos empregados em ambientes de trabalho à distância.

Como todo trabalho acadêmico, este estudo de RSL tem limitações. A principal delas diz respeito à restrição de escolha de uma única base de dados, a *Scopus*, para a captura dos trabalhos. Os próprios critérios de inclusão adotados, não nos permite garantir que tenhamos capturado todos os trabalhos de fato relevantes sobre o objeto estudado, até porque a análise integral contemplou apenas artigos em inglês. Para resultados mais ricos, poderiam ter sido contempladas também outras bases de dados nacional e internacionalmente conhecidas como a *Scielo*, e a *Web of Science*.

Para não esgotar o assunto, recomenda-se que esses resultados possam orientar pesquisas empíricas em contextos ainda pouco explorados, confirmando ou refutando as constatações principais apresentadas.

Em relação aos aspectos metodológicos, como a maioria dos estudos sobre o tema estudado até então tem estado restrita a análises quantitativas, seria interessante ampliar os estudos sob a abordagem qualitativa e apreender em profundidade através de outras formas de coleta de dados, não usando somente as análises estatísticas.

Em termos práticos, os resultados apresentados servem como uma referência a profissionais, gestores, instituições e particularmente aos envolvidos na elaboração de políticas de incentivo à melhoria ou preservação de condições salutaras de trabalho. Os nossos resultados também são úteis para potencializar ações de intervenção por parte do setor de gestão estratégica de pessoas no âmbito organizacional.

Assim, diante de todo o exposto, considera-se que as organizações públicas e privadas devem continuamente repensar a forma como avaliam e estimulam o desempenho e bem-estar dos seus colaboradores. O momento atual sinaliza para a necessidade urgente de uma transição em direção a uma maior flexibilidade do local de trabalho e do horário de trabalho dos trabalhadores. Isso poderia gerar mais consequências positivas importantes para a vida familiar e profissional, para a própria melhoria do desempenho organizacional, para as partes interessadas dos negócios, para a saúde pública, como também para o ambiente.

REFERÊNCIAS

AIRES, J. D. M.; VARUM, C. A. La investigación sobre la medición de la innovación en las empresas de turismo: Revisión de la literatura. **Estudios y perspectivas en turismo**, v. 27, n. 1, p. 102-120, jan. 2018.

ANDRADE, L. L. S. de. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no tele-trabalho**. Orientador: Prof Maria Julia Pantoja. 2020. 171 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional em Gestão Pública, Universidade de Brasília, Brasília, 2020

ASLAN, M. *et al.* Task performance and job satisfaction under the effect of remote working: Call center evidence. **Economics and Sociology**, v. 15, n.1, p. 284-296, mar. 2022.

AWADA M, *et al.* Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. **Work**. v. 69, n. 4, p. 1171-1189, agos. 2021.

BECKER, A.; SEVERO, E. A.; GUIMARÃES, J. C. F. de. Uma revisão sistemática da literatura sobre inovação e sua relação com o agronegócio. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 16, n. 2, p. 1, ago./dez. 2018.

BIOLCHINI, J. *et al.* **Systematic review in software engineering**. Technical report, RT-ES 679/05. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2005.

BIRON, M.; CASPER, W.J.; RAGHURAM, S. Crafting telework: a process model of need satisfaction to foster telework outcomes, **Personnel Review**, v. 52, n. 3, p. 671-686, maio 2022.

CAGNOLATI, A. F. *et al.* Impact of COVID-19 on the Work, Health, and Quality of Life of Brazilian Hand Surgeons. **HAND**, v.18, n.7, p.1208-1214, mar. 2022.

CAMACHO, S.; BARRIOS, A. Teleworking and technostress: early consequences of a COVID-19 lockdown. **Cogn Tech Work**, v. 24, p. 441-457, 2022.

CAMPO, A. M. D. V.; AVOLIO, B.; CARLIER, S. I. The Relationship Between Telework, Job Performance, Work-Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. **Global Business Review**, out. 2021,

COSTA, Allan Jose Silva da. **Projeto de qualidade de vida no trabalho remoto de uma instituição federal de ensino**. Dissertação (Mestrado Profissional em Práticas de Saúde e Educação) - Programa de Pós-graduação em Saúde e Sociedade da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 248f. 2021.

DESHMUKH, R. *et al.* Unlocking the online education space during the lockdown: Adaptation and synergies of teachers and students. **Journal of Engineering Education Transformations**. v. 34, p. 206-210, jan. 2021

FELIZARDO, K. R. *et al.* **Revisão sistemática da literatura em engenharia de software: teoria e prática**, 1. ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

GELDART, S. Remote Work in a Changing World: A Nod to Personal Space, Self-Regulation and Other Health and Wellness Strategies. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, p. 4873, 2022.

GIAUQUE, D. *et al.* Engagement, Exhaustion, and Perceived Performance of Public Employees Before and During the Covid-19 Crisis. **Public Personnel Management**, v. 51, n. 3, jan. 2022.

GIBBS, B. B. *et al.* Covid-19 shelter-at-home and work, lifestyle and well-being in desk workers. **Occupational medicine (Oxford, England)**, v. 71, n. 2, p. 86-94, 2021.

HADI, S. A. I.; BAKKER, A. B.; HÄUSSER, J. A. The role of leisure crafting for emotional exhaustion in telework during the Covid-19 pandemic, **Anxiety, Stress & Coping**, v. 34, n. 5, p. 530-544, 2021.

HEIN, N.; KROENKE, A.; PANUCCI FILHO, L. Qualidade de vida no trabalho: um estudo do comprometimento organizacional na percepção de profissionais de contabilidade. **Revista Foco**, v.10, n.1, p. 178-194, jan./abr.2017. Disponível em: <https://revistafoco.emnuvens.com.br/foco/article/view/181/pdf>. Acesso em: 31 mar. 2022

HULS, S. *et al.* Productivity of Working at Home and Time Allocation Between Paid Work, Unpaid Work and Leisure Activities During a Pandemic. **PharmacoEconomics**, v. 40, n.1, pp.77-90, 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Covid 19**, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 22 jul. 2022.

IONESCU, C. A. *et al.* Sustainability Analysis, Implications, and Effects of the Teleworking System in Romania. **Sustainability**, v 14, n. 9, p. 5273, abr. 2022.

JAKUBOWSKI T. D.; SITKO-DOMINIK, M. M. Teachers' mental health during the first two waves of the Covid-19 pandemic in Poland. **PLoS ONE** v. 16, n. 9, 2021.

JÄMSEN, R.; SIVUNEN, A.; BLOMQVIST, K. Employees perceptions of relational communication in full-time remote work in the public sector, **Computers in Human Behavior**, v. 132, jul. 2022.

JOHNSON, Betty J.; MABRY, J. Beth. Remote Work Video Meetings: Workers' Emotional Exhaustion and Practices for Greater Well-Being. **German Journal of Human Resource Management**, v. 36, n. 3, p. 380-408, ago. 2022,

JUCHNOWICZ, M.; KINOWSKA, H. Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic. **Information**, v. 12, n. 8, p. 293, jul. 2021.

KITAGAWA, R. *et al.* Working from home and productivity under the Covid-19 pandemic: Using survey data of four manufacturing firms. **PLoS ONE**, v. 16, n.12, 2021.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. RAM - **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, out. 2018.

KRAUS, S.; BREIER, M.; DASÍ-RODRÍGUEZ, S. The art of crafting a systematic literature review in entrepreneurship research. **Int Entrep Manag J**, v. 16, p.1023-1042, 2020.

KROESEN, M. Working from home during the corona-crisis is associated with higher subjective well-being for women with long (pre-corona) commutes. **Transportation Research. Part A, Policy and Practice**, v. 156, p.14 - 23, 2022.

KWAHAR, N.; AKURAUN, S. Determining the Underlying Dimensions of Quality of Work Life (QWL) in the Nigerian Hotel Industry. **Entrepreneurial Business and Economics Review**, v. 6, p. 53–70, mar. 2018.

LIU, L.; WAN, W.; FAN, Q. How and When Telework Improves Job Performance During COVID-19? Job Crafting as Mediator and Performance Goal Orientation as Moderator. **Psychology Research and Behavior Management**. v. 14, p.2181-2195, 2021.

MAGNIER-WATANABE, K. *et al.* COVID-19 and mandatory teleworking from home in Japan: taking stock to improve satisfaction and job performance. **International Journal of Organizational Analysis**, abr. 2022.

MAIER, C.; LAUMER, S.; WEITZEL, T. A Dark Side of Telework: A Social Comparison-Based Study from the Perspective of Office Workers. **Business and Information Systems Engineering**, v. 64, p. 793–811, jul. 2022.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política: livro III: o processo global da produção capitalista. São Paulo: Boitempo, 2017.

MIHALCA, L.; IRIMIAȘ, T.; BRENDEA, G. Teleworking During the COVID-19 Pandemic: Determining Factors of Perceived Work Productivity, Job Performance, and Satisfaction. **Amfiteatru Economic**, v. 23, n. 58, p. 620-636, 2021.

OAKMAN, J. *et al.* A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? **BMC Public Health**, v. 20, n. 1825, nov. 2020.

PALUMBO, R. Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. **International Journal of Public Sector Management**, v.33, p. 771-790, 2020.

PAZ, M. G. T. *et al.* Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. RAM - **Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, out. 2019.

PEREIRA, L. de J. *et al.* Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do poder judiciário em um Estado do norte do Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 18, n. 1, p. 222–245, 2021.

PETCU, M. A. *et al.* Multidimensional Assessment of Job Satisfaction in Telework Conditions. Case Study: Romania in the Covid-19 Pandemic. **Sustainability**, v. 13, n. 8965, 2021

PRISMA FLOW DIAGRAM. Prisma statement, 2020. Disponível em: <http://www.prismastatement.org/PRISMAStatement/FlowDiagram>. Acesso em: 03 ago. 2022

RAGHURAM, S. *et al.* Virtual work: bridging research clusters, **Academy of Management Annals**, v. 13, n. 1, p. 308-341, jan. 2019.

RESTREPO, B. J.; ZEBALLOS, E. Work from home and daily time allocations: evidence from the coronavirus pandemic. **Review of Economics of the Household**, v. 20, p.735-758, 2022.

ROBELSKI, S. *et al.* Coworking spaces: The better home office? A psychosocial and health-related perspective on an emerging work environment. **International Journal Environ. Research Public Health**, v.16, n.13, 2019.

RYMANIAK, J. *et al.* From Stationary to Remote: Employee Risks at Pandemic Migration of Workplaces. **Sustainability**, v. 13, n. 7180, 2021.

SABONETE, S. A. *et al.* Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. **Soc. Sci.**, v. 10, n. 7, 2021.

SCHIEMAN, S.; NARISADA, A. A Less Objectionable Greed? Work-Life Conflict and Unjust Pay During a Pandemic. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 71, 2020.

SCHMITT, J. B.; BREUER, J.; WULF, T. From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the Covid-19 pandemic, **Computers in Human Behavior**, v. 124, 2021.

SCHIRRMEISTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p.283-298, dez. 2012.

ŞENTÜRK, E. *et al.* Predictors of depression, anxiety and stress among remote workers during the Covid-19 pandemic. **Work**, v. 70, n.1, p. 41-51, 2021.

SILVA, J. F.; ALBUQUERQUE FILHO, A. R.; ALENCAR, R.V. Ocupações domésticas no Brasil: uma análise a partir do conceito de Trabalho Decente. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, n. 11, p. 1-13, 2021.

SILVA, J. C. M. da ; OLIVEIRA, A. S. de; SILVA, A. P. M. Percepção do risco de infecção pela covid-19 e seu relacionamento com a percepção de crowding, satisfação e intenção de compra de consumidores de supermercado. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v.20, n.2, p. 200-223, jul./dez. 2023.

SOUZA, E. *et al.* Efeitos do teletrabalho em órgãos da administração pública e empresas públicas. **Secretariado Executivo em Revist@**, v. 15, n. 2, p. 229-245, nov. 2021.

TOSCANO, F. *et al.* Working Remotely During the COVID-19 Pandemic: Work-Related Psychosocial Factors, Work Satisfaction, and Job Performance Among Russian Employees. **Psychology in Russia: State of the Art**, v.15, n.1, p. 3–19, 2022.

URBANIEC, M.; MALKOWSKA, A.; WLODARKIEWICZ-KLIMEK, H. The Impact of Technological Developments on Remote Working: Insights from the Polish Managers' Perspective. **Sustainability**, v. 14, n. 552, 2022.

VECCHIA, R. *et al.* Qualidade de vida na terceira idade: um conceito subjetivo. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 8, n. 3, pp. 246–252, set. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepid/a/xGcx8yB-zXkjyWxv3cWwXGdw/?lang=pt>. Acesso em: 22 jul. 2022.

WALTON, R. E. **Quality of Working Life:What is it?** Sloan Management Review, 1973.

WEBER, C. *et al.* Future Teleworking Inclinations Post-COVID-19: Examining the Role of Teleworking Conditions and Perceived Productivity. **Frontiers in Psychology**, v. 13, mai. 2022.

WEITZER, J. *et al.* Working from home, quality of life, and perceived productivity during the first 50-day COVID-19 mitigation measures in Austria: a cross-sectional study. **International archives of occupational and environmental health**, v. 94, n. 8, p.1823-1837, 2021.

WÜTSCHERT, M. S. *et al.* A systematic review of working conditions and occupational health in home office. **Work**, v. 72, n.3, p.839-852, 2022.

ZIBETTI, M. R.; SERRALTA, F. B.; EVANS, C. Longitudinal Distress among Brazilian University Workers during Pandemics. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, 2021.

ZOONEN, V. W. *et al.* Understanding stressor–strain relationships during the COVID-19 pandemic: The role of social support, adjustment to remote work, and work–life conflict. **Journal of Management & Organization**, v. 27, n. 6, p.1038-1059, 2021.

ZÜRCHER, A. *et al.* Increased Working From Home in Vocational Counseling Psychologists During COVID-19: Associated Change in Productivity and Job Satisfaction. **Frontiers in Psychology**, v. 12, n.7, 2021.