

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
ESCOLA PAULISTA DE POLÍTICA, ECONOMIA E
NEGÓCIOS - EPPEN**

HENRIQUE PELISSER VIANA

**REVISÃO CRÍTICA DA LITERATURA SOBRE AS ESCALAS DE
SATISFAÇÃO NO TRABALHO NO CONTEXTO DO TRABALHO
REMOTO**

Osasco

2021

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
ESCOLA PAULISTA DE POLÍTICA, ECONOMIA E
NEGÓCIOS - EPPEN**

HENRIQUE PELISSER VIANA

**REVISÃO CRÍTICA DA LITERATURA SOBRE AS ESCALAS DE
SATISFAÇÃO NO TRABALHO NO CONTEXTO DO TRABALHO
REMOTO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola Paulista de Política, Economia e Negócios – EPPEN da Universidade Federal de São Paulo como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. José Osvaldo De Sordi.

Osasco

2021

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Unifesp Osasco
e Departamento de Tecnologia da Informação Unifesp Osasco,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

V614r VIANA, Henrique Pelisser
Revisão crítica da literatura sobre as escalas de satisfação no
trabalho no contexto do trabalho remoto / Henrique Pelisser
Viana. - 2021.
82 f. f.

Trabalho de conclusão de curso (Administração) -
Universidade Federal de São Paulo - Escola Paulista de Política,
Economia e Negócios, Osasco, 2021.
Orientador: José Osvaldo de Sordi.

1. Satisfação no trabalho. 2. Home-office - Covid 19. 3.
Satisfação no trabalho - Escalas. 4. Espaço físico de trabalho. I.
Sordi, José Osvaldo de, II. TCC - Unifesp/EPPEN. III. Título.

CDD: 658.3



ESCOLA PAULISTA DE POLÍTICA, ECONOMIA E NEGÓCIOS - EPPEN
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

FOLHA DE APROVAÇÃO

HENRIQUE PELISSER VIANA

REVISÃO CRÍTICA DA LITERATURA SOBRE AS ESCALAS DE
SATISFAÇÃO NO TRABALHO NO CONTEXTO DO TRABALHO
REMOTO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Administração da
Escola Paulista de Política, Economia e
Negócios – EPPEN da Universidade Federal
de São Paulo – Unifesp como requisito para
obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Data da aprovação:

01/03/2021

Banca Examinadora:

Prof. Dr. José Osvaldo De Sordi (Orientador)
UNIFESP - Universidade Federal de São Paulo

Prof.^a. Dr.^a. Marcia Carvalho de Azevedo (Examinadora)
UNIFESP - Universidade Federal de São Paulo

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, primeiramente, à Deus e à toda a minha família que me apoiou por toda essa jornada universitária.

AGRADECIMENTOS

Muito mais do que eu esperava aconteceu. Achei que a minha realidade na faculdade seria um espelho do meu ensino médio, sem muitos altos e baixos. Porém, mais uma vez, eu estava enganado. A vida fora da escola é um mar de oportunidades, em que, a cada dia, devemos nos preparar para agarrar novas chances de sucesso e nos desapegar da desesperança.

Agradeço infinitamente a minha mãe, Rosana, ao meu pai, Marcos, e a minha irmã, Gabrielle, por todo o suporte, paciência, cuidado, amor e incentivo durante meus anos na UNIFESP e também pela força e paz que me trouxeram na elaboração deste trabalho. Vocês são a base da minha vida, sem vocês não teria chegado aonde cheguei.

Agradeço aos meus amigos e amigas da UNIFESP que estiveram ao meu lado durante esses anos, com muita alegria, risadas, estudos, parcerias, paciência, etc. Em especial, agradeço pela amizade da Érica, da Paula, do Luís, da Michelle, do George e de muitos outros que passaram pela minha vida universitária. Sou grato pelo meu orientador, Prof. Dr. José Osvaldo De Sordi, que me acompanhou e me auxiliou durante a elaboração deste trabalho de forma 100% remota.

Me falaram que eu sentiria falta da vida de universitário, desacreditando, neguei. Agora sei, depois de recordar os momentos vividos que essa fase da vida estará sempre na minha memória e coração.

Não menos importante, agradeço a todos os profissionais da área da saúde, que estiveram no combate direto do coronavírus. Sem eles, a situação que já é difícil, se tornaria praticamente impossível. Em especial aos pesquisadores que estão diariamente estudando formas de neutralizar o vírus, e aos médicos e enfermeiros por todo o zelo, dedicação, atenção e cuidados a todos do Brasil e do mundo. Enquanto eu estava elaborando este trabalho em total isolamento social, esses honrosos profissionais estavam dando suas vidas para proteger a humanidade, mais uma vez, meu muito obrigado!

Sou grato à vida, por todos os erros, acertos, tropeços, conquistas, decepções, sonhos realizados, amizades e laços que moldam continuamente a minha pessoa.

“Existem coisas melhores adiante do que
qualquer outra que deixamos para trás”

C.S. Lewis

RESUMO

A pandemia do coronavírus transformou a realidade de trabalho de muitas pessoas em todo o mundo. O regime de *home-office* foi adotado como solução para contornar os problemas trazidos pelo fácil contágio do vírus. Com o isolamento dos funcionários e a interrupção do uso coletivo de espaço, as empresas passaram a olhar para o *home-office* de uma forma mais estratégica que no período pré-pandêmico. Utilizando a metodologia de scoping e os procedimentos de scanning e skimming, uma série de artigos foram analisados e selecionados para extração de escalas de satisfação no trabalho, totalizando 44 escalas. Ao examinar todas essas escalas de satisfação no trabalho, apenas duas exprimem em detalhes os aspectos relevantes do ambiente de trabalho que funcionários podem considerar como primordiais para influenciar na satisfação. Além dos aspectos trazidos pelas escalas, a mídia nacional e internacional e Stakeholders também foram consultados para entender quais são os desafios do ambiente físico de trabalho quando se trabalha remotamente. Ao cruzar os aspectos abordados pelas diversas fontes, conclui-se que, embora haja escalas de satisfação no trabalho abrangentes, nenhuma das encontradas considera as problemáticas do ambiente físico de trabalho dos funcionários em *home-office* pandêmico.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho. *home-office*. Escalas de satisfação no trabalho. Espaço físico de trabalho.

ABSTRACT

The coronavirus pandemic changes the working reality of many people around the world. The home-office regime was adopted as a solution to overcome the problems brought about by the easy contagion of the virus. With the isolation of employees and the interruption of the collective use of space, companies started to look at the home-office in a more strategic way than in the pre-pandemic period. Using the scoping methodology and the scanning and skimming procedures, a series of articles were analyzed and selected to extract work satisfaction scales, totaling 44 scales. In examining all of these job satisfaction scales, only two express in detail the relevant aspects of the work environment that employees may consider primordial to influencing satisfaction. In addition to the aspects brought by the scales, the national and international media and Stakeholders were also consulted to understand what are the challenges of the physical work environment when working remotely. When crossing the aspects addressed by the different sources, it is concluded that, although there are in-depth job satisfaction scales, none of them found considers the problems of the physical work environment of employees in a pandemic home office.

Keywords: Job satisfaction. home-office. Job satisfaction scales. Physical workspace.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Etapas metodológicas para conduzir a revisão literária do tipo Scoping	30
Quadro 2: Procedimentos e critérios para identificação (Scanning) de artigos que abordam satisfação no trabalho	34
Quadro 3: Procedimentos e critérios para análise inicial (Skimming) de artigos que abordam satisfação no trabalho	35
Quadro 4: Leitura intensiva: Definição de códigos pela análise de conteúdo dos artigos	37
Quadro 5: Autores e respectivas escalas identificadas	39
Quadro 6: Escalas de satisfação no trabalho e respectivos trechos que comprovam a preocupação com o ambiente físico de trabalho	45
Quadro 7: Escalas de satisfação no trabalho e respectivos trechos que consideram as condições físicas do trabalho	47
Quadro 8: Aspectos do ambiente de trabalho sugeridos pelos respondentes (Stakeholders)	56
Quadro 9: Consolidado dos atributos e dimensões relacionadas ao ambiente físico de trabalho	57

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Funil quantitativo dos resultados de cada fase do método de pesquisa.....	52
--	----

Sumário

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 Contextualização do tema	15
1.1.1 <i>Home-office</i>	15
1.1.2 Importância do ambiente de trabalho no <i>home-office</i>	16
1.1.3 Desafios do momento para o <i>home-office</i>	18
1.2 Importância do tema escolhido	21
1.3 Objetivo geral	22
1.4 Objetivos específicos	23
1.5 Problema de pesquisa	23
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	26
3. MÉTODO DA PESQUISA	29
3.1 Procedimentos para coleta de dados	34
3.2 Procedimentos para análise de dados	36
4. RESULTADOS	39
4.1 Escalas Identificadas	52
4.1.1 Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)	54
4.1.2 Employee Satisfaction Inventory (ESI)	55
5. DISCUSSÃO	62
6. CONCLUSÃO	65
REFERÊNCIAS	69

1. INTRODUÇÃO

Com o aumento da velocidade das mutações virais, de acordo com o relatório da ECDC (Centro Europeu de Prevenção e Controle das Doenças, 2021), as mutações do coronavírus estão se intensificando, junto com a globalização cada vez mais frequente em nosso dia-a-dia, não é de se surpreender que uma pandemia acompanhada de um *lock-down* viria à tona e modificaria a vida de grande parte da força de trabalho mundial. Com o isolamento causado pelo fácil contágio do novo coronavírus, indivíduos e empresas tiveram que se reinventar nas formas de se relacionar, socializar e trabalhar.

Tendo a última forma como foco desta pesquisa, é perceptível o largo passo que estamos dando com os avanços tecnológicos envolvidos nessa “remodelada” forma de trabalho, já que o *home-office* costumava estar presente em empresas, mas não com a relevância e a importância dos dias de hoje. Por isso, a crise viral do novo coronavírus, enfrentada durante 2020 e 2021 deve ser lembrada com tristeza, mas também com esperança nos avanços científicos:

“Não pretendemos que as coisas mudem, se sempre fazemos o mesmo. A crise é a melhor benção que pode ocorrer com as pessoas e países, porque a crise traz progressos. A criatividade nasce da angústia, como o dia nasce da noite escura. É na crise que nascem as invenções, os descobrimentos e as grandes estratégias. Quem supera a crise, supera a si mesmo sem ficar "superado". Quem atribui à crise seus fracassos e penúrias, violenta seu próprio talento e respeita mais aos problemas do que às soluções. A verdadeira crise, é a crise da incompetência. O inconveniente das pessoas e dos países é a esperança de encontrar as saídas e soluções fáceis. Sem crise não há desafios, sem desafios, a vida é uma rotina, uma lenta agonia. Sem crise não há mérito. É na crise que se aflora o melhor de cada um. Falar de crise é promovê-la, e calar-se sobre ela é exaltar o conformismo. Em vez disso, trabalhemos duro. Acabemos de uma vez com a única crise ameaçadora, que é a tragédia de não querer lutar para superá-la”.
(Albert Einstein).

O alto investimento que as empresas fizeram e estão fazendo para tentar contornar esse distanciamento para que não afete a produtividade e nem a satisfação de seus funcionários é notável. Uma das principais iniciativas foi a distribuição de equipamentos que permitam a adequação do espaço, em benefício do trabalhador, nas condições ideais de trabalho por parte das empresas, e até políticas de reembolso que cobrem gastos com itens que antes eram básicos e passaram a ser essenciais

para um bom desempenho do trabalho remoto, como por exemplo, monitores, cadeiras ergonômicas, *headsets*, *mouse* e *mouse pad*, entre outros, como apontado pela lista de iniciativas empresariais feita pela Forbes (CAMPOS, 2020). Porém, segundo o relatório “Local de trabalho inteligente - Mudando a experiência de empregados para um mundo transformado”, apresentado por Fernanda Brigatti (2020) da Folha de São Paulo, embora as empresas apoiem a mudança do local de trabalho de seus funcionários, apenas 40% das empresas entrevistadas afirmam ter feito alterações nas políticas de TI para se adaptar à realidade do *home-office* causado pela pandemia.

O *home-office* não é uma modalidade desconhecida no mundo dos negócios, mas a imposição da adoção é. Existem diversas variáveis circundando o tema do *home-office*, podemos citar algumas: ambiente de trabalho (NG, 2010), produtividade (KOJO e NENONEN, 2015) e as interações do funcionário com o meio (REDMAN, SNAPE, ASHURST, 2009). Porém, as variáveis-foco desta pesquisa são a satisfação e suas oscilações impactadas pela relevância do ambiente físico de trabalho nas escalas amplamente utilizadas em pesquisas organizacionais de satisfação no trabalho.

Segundo a PNAD Covid-19 (Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio) feita pelo IBGE, entre os meses de maio a setembro de 2020, a força de trabalho em *home-office* era de, em média, 8,47 milhões de pessoas. Com um impacto relevantíssimo, as pessoas com ensino superior completo ou pós-graduação são as principais responsáveis por sustentar esse número, já que quase 30% desse grupo estava trabalhando remotamente em setembro de 2020.

Outra informação relevante para o tema, trazido pela PNAD Covid-19, foi um comparativo entre os níveis de instrução/escolaridade da população brasileira e suas respectivas parcelas de participação no trabalho remoto, em que, quanto menor o nível de escolaridade, menor é o contato com o *home-office*. Na prática, no mês de setembro de 2020, pessoas com Ensino Fundamental Incompleto possuíam apenas 0,3% da sua população trabalhando remotamente, enquanto pessoas com Ensino Médio e Superior incompletos apresentavam, dentro de seus grupos, apenas 1% e 5% de trabalhadores em situação de *home-office*, respectivamente. Por tudo isso, fica

evidente que o sistema de trabalho remoto concentra funcionários com nível educacional maior que a média da realidade brasileira.

Com o auxílio emergencial (AE) dado pelo governo, somado ao medo do contágio do novo coronavírus pelo público mais vulnerável, a oferta de trabalho retraiu-se, segundo o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômicas Avançadas), nos meses de março e abril de 2020, ocasionando um aumento do nível de desocupação da população trabalhadora brasileira. Para o IPEA, a solução para esse descontrole do nível de ocupação parte de uma combinação entre a manutenção do regime flexível de trabalho aliado com a diminuição gradual do auxílio emergencial. Essa solução instiga a retomada da participação da força de trabalho brasileira, que antes estava se mantendo às custas do AE, e o realinhamento de uma nova realidade, que passa a reaquecer a economia, em especial a economia de bens e serviços.

Ter mais tempo para ficar em casa, ser dono do próprio horário, não desperdiçar horas indo e vindo do trabalho foram benefícios especulados por todo o meio empresarial. Porém, essa visão é externa ao convívio familiar e pode ser mais idealizada que real, já que muitos, com a esperança de otimizar as horas gastas no trabalho em comparação com as horas dedicadas à família, acabaram ocupando mais “cargos” do que o costume, desde as atribuições cotidianas de pai/mãe, marido/esposa, filho/filha, avô/avó e empregado/empregada, até as atribuições “pandêmicas” de professor(a) para complementar a educação de seus filhos e ou estudante para alavancar conhecimentos relevantes para o trabalho. Essa mudança de ocupação durante o tempo de isolamento exigiu uma nova mentalidade no balanço familiar e do trabalho, impactando negativa e positivamente a percepção de satisfação dos funcionários que almejam conciliar todas as suas atribuições em um único ambiente, o lar (ALLEN, 2001).

Nesta seção serão apresentados: contextualização do tema, a justificativa para o tema escolhido, o objetivo de pesquisa geral e específico e problema de pesquisa a ser abordado.

1.1 Contextualização do tema

1.1.1 *Home-office*

Utilizando as definições consolidadas por Kojo e Nenonen (2015), *home-office* é definido como um escritório localizado na casa do funcionário e pode ter outras nomenclaturas como, trabalho de casa (NILLES et al., 1976; GIBSON e LIZIERI, 2001; HAYNES e NUNNINGTON, 2010, tradução nossa), trabalho em casa (COATES, 1993, tradução nossa), podendo ser referido também como um centro de trabalho remoto doméstico (HEALY, 1968).

Trabalhar de casa pode transformar vidas, segundo Kojo e Nenonen (2015), como é o caso de pessoas com limitações físicas que precisam de condições estruturais especiais de trabalho para atender minimamente às necessidades do dia a dia. Tendo uma visão mais comercial sobre o *home-office*, usar o lar como escritório pode diminuir o tempo gasto no trânsito (OSLON, 1983) e traz, segundo Coates (1993) autonomia e flexibilidade para o empregado, já que não há o formalismo do escritório.

Diferentemente das inúmeras formas culturais de se trabalhar remotamente, a implementação do trabalho remoto, para Bongsik Shin, Olivia Sheng e Kunihiro Higa (2000), apresenta processos similares em um contexto global, tais como: aprimoramento da flexibilidade organizacional, redução de custos indiretos, aprimoramento da produtividade do funcionário e tempo reduzido de deslocamento dos colaboradores. Essas similaridades são explicadas pelo rápido avanço das novas tecnologias nos países socialmente maduros que contam com o crescimento de vagas de trabalho relacionadas à geração de conhecimento, demandando um estilo de trabalho mais flexível (SHIN, SHENG e HIGA, 2000). Para os autores, o trabalho remoto é definido pela redução da distância de deslocamento entre o trabalho e o lar, podendo ter diferentes configurações, como: escritórios satélites não-tradicionais, escritórios em bairros residenciais e, a configuração foco deste trabalho, o *home-office* que pela definição de Kurland e Bailey (1999), refere-se à ausência física do empregado no local de trabalho.

Traçando um paralelo entre os benefícios do *home-office* para o empregado e para o empregador, Felstead et al. (2005) destacam que a maior força motriz para as empresas adentrarem ao universo do *home-office* é a redução de custo, até porque esse é um objetivo intrínseco a qualquer empresa privada, a entrada monetária ser maior que a saída. Em contrapartida, para Kurland e Bailey (1999), dois aspectos benéficos essenciais guiam funcionários a aceitarem as condições do trabalho remoto, o balanço da vida pessoal-profissional e o conforto do ambiente de trabalho ser no próprio lar. Contrariamente ao primeiro aspecto, Cheuk Fan Ng (2010) destaca que as atividades rotineiras do núcleo familiar podem afetar a qualidade da concentração dos trabalhadores remotos, conseqüentemente, a qualidade pela qual esses funcionários interagem com clientes ou membros da equipe, ocasionando um desequilíbrio entre a satisfação e a performance dos funcionários (RIANA et al., 2018).

1.1.2 Importância do ambiente de trabalho no *home-office*

Segundo Croon et al. (2005), os conceitos de escritório são definidos por três dimensões: a localização, o layout e a usabilidade. O primeiro pode ser definido pela localização da empresa ou da casa do funcionário, no caso de *home-office*. A segunda dimensão abrange os aspectos espaciais do escritório, como por exemplo, organização das mesas e distância entre áreas. A última dimensão, da usabilidade do escritório, refere-se à maneira como o ambiente de trabalho é disposto aos funcionários, podendo ter lugares pré-estabelecidos, mesas compartilhadas ou mesas fixas.

Utilizando a estrutura conceitual de Croon et al. (2005), Cheuk Ng (2010) a adapta para representar o impacto que variáveis do ambiente do lar causam à dinâmica do *home-office*. As variáveis relacionadas diretamente ao espaço físico de trabalho são divididas em: Requisitos do espaço, tamanho, localização, *layout* e uso, características do ambiente e equipamentos de trabalho.

No caso da primeira variável, segundo Moos e Skaburski (2008), quando se decide trocar o ambiente do escritório comercial pelo ambiente familiar, a necessidade

de um espaço extra é um fator crítico para a tomada de decisão. Há uma tendência em aumentar o tamanho do lar quando a escolha de se trabalhar em casa é feita (MOOS et al., 2006). Porém, para Cheuk Ng (2010), os funcionários que estão trabalhando de casa devem, ao invés de comprar, renovar os seus espaços para acomodar as necessidades de se trabalhar remotamente.

A segunda variável, localização, é definida pelo espaço que o funcionário em *home-office* escolhe para recepcionar seus instrumentos e infraestrutura de trabalho (CHEUK NG, 2010), podendo ser desde o porão à cozinha, passando por quartos perto do banheiro à salas longe dos quartos.

A variável *layout* e uso, no dia a dia de um funcionário em *home-office*, é vista na maneira pela qual o espaço é redistribuído pelo lar, que pode segregar o espaço de trabalho com o resto da moradia ou integrar os espaços profissionais e informais (AMMONS e MARKHAM, 2004). Segundo Cheuk Ng (2010), pelas análises de pesquisas realizadas a esse respeito, a maior parte dos funcionários em *home-office*, influenciados pela dinâmica familiar, consideram desejável ter um espaço separado do lar para trabalhar.

Cheuk Ng (2010) separou as características do ambiente em três subvariáveis. Som e música, primeira subvariável, é definida principalmente por sons prejudiciais à dinâmica de trabalho. A segunda subvariável, iluminação, segundo o autor, deve ser adaptada a cada tarefa individualmente, nos quesitos ângulo da luz e superfície de trabalho. Por último, a subvariável vista externa, segundo Leather et al. (1998) pode reduzir os efeitos negativos do estresse no trabalho.

A última variável da estrutura conceitual de Croon et al. (2005), adaptada por Cheuk Ng (2010) contempla equipamentos de trabalho, de recursos físicos, como mesa de trabalho, equipamentos tecnológicos atuais e mobílias que adequam o espaço, em benefício do trabalhador, nas condições ideais de trabalho, até infraestrutura de conexão, como telefone e *internet*.

Para Davis (2004), a insatisfação no trabalho é o principal indicativo da falta de cuidado às condições de trabalho pelas empresas. Sendo assim, quanto maior for a

disparidade entre as condições de trabalho ofertadas pelas empresas e a expectativa dos funcionários em ter uma estrutura bem equipada, limpa e iluminada, maior a indisciplina e a influência da insatisfação na performance do colaborador. Em contrapartida, quando há uma sintonia com as condições de trabalho, a produtividade dos funcionários aumenta. Isso se deve ao fato dos indivíduos passarem a maior parte da vida no ambiente de trabalho (ÖZPEHLIVAN e ACAR, 2016) e, conseqüentemente, se preocuparem com as condições físicas e específicas do ambiente mais presente na vida de um trabalhador (PRICE e MUELLER, 1986).

Em uma pesquisa feita por Hill et al. (1998), funcionários trabalhando em *home-office* admitiram trabalhar em um ambiente mais confortável do que no escritório, especialmente nos critérios de qualidade do ar, controle de ruídos e temperatura (MONTREUIL e LIPPEL, 2003).

Há uma linha extremamente tênue e pessoal entre a satisfação e insatisfação do empregado durante seu ofício ao tratar de um aspecto específico do trabalho (BROOKE et al., 1988) por exemplo, para um funcionário a iluminação pode estar excelente, enquanto para outro a iluminação pode estar afetando o seu desempenho, mesmo que ambos estejam dividindo o mesmo espaço, por conta disso, Shaju (2017) afirma que a satisfação no trabalho é um atributo psicológico da percepção do funcionário sobre o impacto que o trabalho gera nos resultados da empresa, sendo assim, há uma relação quase íntima entre a satisfação e o impacto da contribuição do funcionário. Conseqüentemente, funcionários satisfeitos ou à par de sua importância dentro da organização irão contribuir mais intensamente à empresa (RIANA, 2015). Em oposição, funcionários insatisfeitos se opõem às políticas empresariais e passam a desenvolver comportamentos contra produtivos (NURAK e RIANA, 2017).

1.1.3 Desafios do momento para o *home-office*

Segundo Ana Alfageme (2020), colunista do jornal *El País*, em entrevista realizada com a diretora de Relações Trabalhistas da Confederação Espanhola de Organizações Empresariais (CEOE), Rosa Santos afirma que a busca por

computadores, plataformas seguras de interface e tarefas organizadas virtualmente foram aspectos rapidamente levantados como prioritários para o bom funcionamento do *home-office*. Nesta mesma matéria, Teófila Vicente-Herrero, especialista em Medicina do Trabalho, acrescenta que a tensão de manter o nível de rendimento diante de exigências às quais não estamos habituados ocasiona problemas físicos e psicológicos ao corpo, ocasionado, segundo ela, pela má adaptação à nova situação de estresse. Para o professor de Psicologia Social da Faculdade de Relações Trabalhistas e Recursos Humanos de Granada, Francisco Díaz Bretones, a dinâmica do *home-office* intermitente amenizou a diferenciação entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, visto que, o funcionário pode estar trabalhando em seu suposto momento de lazer, afetando, desta forma, os períodos de recuperação e descanso. Além do cansaço da conexão virtual, Alfageme (2020) aponta outros desafios enfrentados pelos funcionários em *home-office*, má alimentação e sedentarismo.

Na publicação de Victor Sena (2020), para a revista Exame, os principais desafios encontrados pelos profissionais em *home-office* estão: a saúde mental, novas variantes de *burnout*, dificuldade em constituir capital social e mobilidade de carreira. Segundo Sena (2020), a diminuição da fronteira entre vida pessoal e profissional resulta em exaustão psicológica. Regiões periféricas também têm seus desafios na pandemia, como estão longe dos grandes centros urbanos, a infraestrutura tecnológica pode deixar a desejar. Para Sena (2020), o capital social formado pelo reconhecimento, experiência dentro da empresa e pelas relações interpessoais também é diretamente afetado pelo *home-office* compulsório, visto que, as interações virtuais não alavancam esse capital da mesma forma que as interações pessoais.

Flávia Pinho (2020), para o jornal Folha de São Paulo, destaca aspectos desafiadores para profissionais brasileiros em *home-office*. Primeiramente, a conciliação de afazeres domésticos e profissionais se mostra um desafio, principalmente para as mães com filhos estudando no lar. Outro ponto relevante, segundo Flávia (2020) foi a deficiência na estrutura física e tecnológica do lar, já que de um lado há falta de uniformidade das conexões com a *internet* e do outro, os funcionários não possuem a infraestrutura mínima para um escritório doméstico.

Segundo uma pesquisa realizada pela Fundação Dom Cabral (SALUM e COLETA, 2020) com 705 respondentes majoritariamente de alta hierarquia empresarial, entre os dias 26 de março ao dia 05 de abril de 2020, os principais desafios e obstáculos encarados pelos profissionais que tiveram de trocar o escritório pelo lar são, em ordem de relevância, as limitações da infraestrutura tecnológica (15%), a dificuldade de manter o foco e a concentração (11%), a propensão de trabalhar mais horas por dia (7%), a falta de interação face a face com outros funcionários (6%) e a falta de disciplina no gerenciamento do tempo (6%). Embora haja esses empecilhos, segundo a pesquisa, 54% dos entrevistados pretendem continuar a trabalhar na modalidade remota mesmo após o término da pandemia, enquanto 14% estão indecisos e 32% almejam voltar aos escritórios logo após o controle da contaminação viral.

Paralelamente aos achados da pesquisa, o repórter Chip Cutter (2020) ao *The Wall Street Journal* adiciona mais algumas dificuldades que empresas e empregados podem enfrentar durante a adoção dessa nova abordagem de trabalho remoto, tais quais: Projetos demorando cada vez mais, colaboração e treinamento dificultados, maiores complicações na contratação e integração de novos funcionários e, por fim, a sensação inquietante de empregados que se sentem pouco conectados com o restante da equipe e gerentes que acreditam que subordinados jovens não desenvolvem o que desenvolviam pré-quarentena.

Para o Adi Gaskell (2020), contribuidor da Forbes, a utilização cada vez mais desenfreada da *Internet*, tanto para lazer quanto para trabalho, traz à tona um grande obstáculo já listado na pesquisa da Fundação Dom Cabral (SALUM e COLETA, 2020), a limitação da infraestrutura tecnológica. Afetando diretamente a dependência virtual em grandes centros urbanos, o consumo e a distribuição de *Megabytes* são assuntos de gestão política em países como Espanha e Reino Unido, já que, a renovação dos meios de acesso se tornou primordial nessa nova configuração de interação “à distância”, principalmente no Reino Unido, na qual a infraestrutura se mantém antiquada para as demandas atuais, tanto por parte dos profissionais que precisam diariamente salvar arquivos volumosos na “nuvem” quanto por parte das crianças e

adolescentes que passaram a assistir as aulas remotamente via vídeo-chamadas com professor e colegas.

1.2 Importância do tema escolhido

Spector (1997) por meio de suas observações percebeu que a satisfação no trabalho é o tópico mais amplamente estudado na psicologia das organizações. Para Badran e Kafafy (2008), o motivo da satisfação no trabalho ser um dos tópicos mais estudados no âmbito das organizações se deve ao fato de ser um influenciador-chave nos resultados de desempenho, esgotamento, rotatividade e absenteísmo dos empregados. Pela popularidade deste objeto de pesquisa, vários instrumentos, escalas e pesquisas foram criados para alcançarem o amplo entendimento da satisfação no trabalho. Locke (1976) define a satisfação no trabalho como uma condição sentimental satisfatória e afirmativa que resulta da apreciação favorável dos funcionários sobre sua experiência de trabalho.

Antes de entender os componentes e catalisadores da satisfação no trabalho, é preciso entender suas possíveis origens. O surgimento da satisfação no trabalho se deve a uma das seguintes formas, segundo Locke (1976). A primeira está relacionada à expectativa do funcionário e a resposta da organização à essa expectativa, dessa forma, quanto maior a superação da expectativa gerada pela empresa, maior será a satisfação do empregado. A segunda provável forma para o surgimento da satisfação no trabalho está relacionada ao nível de saciedade que o trabalho traz às necessidades atuais do funcionário. Por fim, a terceira forma, segundo Locke (1976), está no grau de compatibilidade dos valores individuais com os valores organizacionais.

Acreditando que a satisfação no trabalho não se refere apenas ao que as pessoas pensam sobre seu trabalho, mas também ao seu sentimento com a natureza do trabalho, Lu et al. (2012) traça um paralelo semelhante à visão de Hackman e Oldham (1975) sobre a influência da Teoria das Características do Trabalho (“Job

Characteristics Theory”) na satisfação do funcionário, que afirma que indivíduos estarão mais satisfeitos quando se sentirem intrinsecamente motivados, tendo como estímulos para esse processo os pilares da teoria: diversidade de habilidades, autonomia, identidade da tarefa, feedback e significado da tarefa.

Embora haja um certo consenso entre pesquisadores sobre a definição da satisfação no trabalho (RIANA, 2018; LOCKE, 1976; SMITH, 1969; KARAALIOĞLU, 2019; OSHAGBEMI, 1999), os componentes que formam, afetam e catalisam a satisfação dos funcionários em seus respectivos trabalhos podem variar dependendo da área humanística estudada pelos pesquisadores. Na literatura psicológica, área de Li e Lambert (2008), há um enfoque na correlação das características do trabalho (HACKMAN e OLDHAM, 1975) com a satisfação dos funcionários, características nas quais são compreendidas por: autonomia, estratégias de enfrentamento, estresse no trabalho, status profissional, “rotinização” e carga de trabalho. No entanto, pesquisadores da área econômica, como é o caso de Clark et al. (2009), focam na relação entre a satisfação no trabalho e fatores demográficos e de renda, como por exemplo: renda, nível de escolaridade, gênero e associação sindical. Salientando os dois espectros das ciências humanas sobre a satisfação no trabalho, Riana et al. (2018) descreve as duas visões. O olhar econômico está no merecimento próprio, ou seja, na satisfação “egocêntrica” gerada pelo salário, promoção e relação com colegas de equipe. Enquanto o espectro psicológico pode se encaixar na satisfação provida por uma condição emocional prazerosa que impacta positivamente os funcionários e consequentemente, o ambiente de trabalho.

1.3 Objetivo geral

O objetivo desta pesquisa é revisar a literatura sobre escalas de satisfação no trabalho, confrontando-as com a realidade atual do trabalho em ambiente domiciliar (*home-office*), em especial, com relação à dimensão “espaço físico” para realização do trabalho.

1.4 Objetivos específicos

Por haver dezenas de escalas de satisfação no trabalho, mas nem todas apresentarem uma abordagem direta à importância do espaço físico na satisfação do funcionário, este trabalho almeja:

- Identificar as principais escalas de satisfação no trabalho disponíveis na literatura;
- Identificar a forma com que essas escalas abordam a dimensão “espaço físico”
- Identificar na literatura jornalística e acadêmica as principais dificuldades relatadas pelos trabalhadores que estão trabalhando em *home-office* durante o período da pandemia;
- Confrontar as dificuldades relatadas pelos trabalhadores quanto ao espaço físico de suas residências com as dimensões dos modelos de satisfação no trabalho;
- Discutir as dificuldades abrangidas e as não abrangidas (gaps) pelas escalas de satisfação no trabalho discutindo sua adequação ao trabalho *home-office* em larga escala como o presenciado no período da pandemia em função do coronavírus.

1.5 Problema de pesquisa

O IBGE, após o rápido contágio do novo coronavírus em território brasileiro, passou a divulgar dados provenientes de estudos e pesquisas que visam apoiar esforços no combate à Covid-19, chamada Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD COVID19). Atualmente, o Brasil necessita de informações frequentemente atualizadas para pautar ações que minimizem os impactos econômicos, sociais e trabalhistas trazidos pela propagação do vírus, cabendo ao Estado e à sociedade civil essas atribuições.

Para obter essas informações que retroalimentam a pesquisa da PNAD COVID19, o IBGE suspendeu o atendimento presencial em função do quadro

pandêmico do Brasil, evitando que os entrevistadores e entrevistados sejam expostos ao vírus, e passou a utilizar o telefone como meio de conexão com a população brasileira. Nesse modelo, os entrevistadores fazem uma série de perguntas, por telefone, abrangendo aspectos da vida que podem ter sido influenciados pela pandemia, como por exemplo: sintomas, mercado de trabalho e rendimento financeiro durante a crise sanitária. Tendo como parceiro o Ministério da Saúde, o IBGE mapeia detalhadamente as condições sociais e econômicas da população brasileira e levanta questões que possam afetar o desenvolvimento do país em um futuro próximo (IBGE, 2020).

Segundo os dados da PNAD COVID19, entre os dias 20/09/2020 a 26/09/2020, a taxa de subutilização da mão de obra no Brasil era de 14,4%, subocupados por insuficiência de horas, já que gostariam ou poderiam trabalhar mais, ou não buscam emprego mesmo estando disponíveis para trabalhar (BÔAS, 2019), número que reflete os 15,3 milhões de brasileiros que estão desempregados. Outro fato relevante trazido pela pesquisa, foram os dados de ocupação da população brasileira durante a pandemia. Em outubro de 2020, por volta de 31 milhões de brasileiros estavam empregados em empresas privadas com carteira assinada, enquanto 23 milhões estavam trabalhando autonomamente, representando as duas modalidades de ocupação mais representativas no ano de 2020.

Corporativamente, entre os dias 20/09/2020 a 26/09/2020, 2,7 milhões de pessoas foram ou estavam afastadas de seus respectivos trabalhos, número que esteve em constante queda ao passar do ano de 2020, segundo os gráficos da PNAD COVID19. Nestes gráficos, houve uma tendência decrescente do número de trabalhadores afastados do ofício, onde em maio desse mesmo ano, apresentava uma parcela de 16 milhões, enquanto na última atualização eram menos de 3 milhões de brasileiros longe de seus empregos devido ao distanciamento social. Essa tendência se deve, entre outras causas, ao impacto no quadro de funcionários presenciais nas empresas durante a pandemia.

Fazendo um comparativo entre a 2ª quinzena de agosto de 2020 em relação à quinzena anterior, 6,3% das empresas tiveram um aumento no número de funcionários, enquanto 85% das empresas não apresentaram alteração no número de

funcionários e 8,1% tiveram redução no quadro de seus funcionários, segundo os dados da pesquisa do IBGE. Esses dados evidenciam a heterogeneidade das questões trabalhistas brasileiras, na qual a crise sanitária global impacta de diferentes formas o mercado de trabalho feminino, os funcionários em regime inflexível, os funcionários com menor escolaridade etc., tanto em relação às posições dentro das empresas quanto em relação aos vínculos de trabalho (ADAM-PRASSL et al., 2020).

Os trabalhadores-alvo deste trabalho, que passaram a trabalhar remotamente em suas casas para evitar a disseminação e o contágio do novo coronavírus, também foram considerados nas pesquisas do IBGE. Na PNAD COVID19, entre os dias 20/09/2020 a 26/09/2020, por volta de 7,9 milhões de brasileiros estavam trabalhando remotamente, ou seja, longe de seu ambiente habitual de trabalho e sem contato físico com outros colaboradores (KOJO e NENONEN, 2015). Durante os meses de maio a setembro, o número apresentado acima permaneceu relativamente estável, tendo um número máximo de trabalhadores em *home-office* na primeira semana de junho, por volta de 8,9 milhões, e a população de trabalhadores remotos mínima, entre os dias 13/09 a 19/09, por volta de 7,8 milhões.

Complementarmente, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), durante o mês de outubro de 2020, o nível de instrução mais representativo entre a população trabalhando em *home-office* foi de Superior completo ou Pós-graduação (28,3%), seguido por Médio completo ao Superior incompleto (4,6%), o que levanta mais uma vez a bandeira da desigualdade entre as condições de trabalho da sociedade brasileira.

Por tudo isso, nota-se a importância de um bom ambiente físico de trabalho, nos quesitos espaço e infraestrutura tecnológica, acompanhado do olhar estratégico da ascensão de trabalhadores em *home-office*, que agora passam a ter novas necessidades na vida, na família e profissionalmente.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, será explicado os assuntos centrais que serão tratados ao longo deste trabalho. A fundamentação teórica se divide em: apresentação dos temas centrais junto com a abordagens de diferentes artigos e pesquisas e as análises comparativas entre os autores que se aprofundam no estudo da satisfação no trabalho.

Stanley E. Seashore e Thomas D. Taber (1975) afirmam que a mensuração do nível de satisfação do funcionário, como indicador social, pode ser utilizada de três formas distintas para benefício coletivo. Primeiramente, a satisfação no trabalho pode representar um catalisador psicológico para o desenvolvimento social. Pode ser também, uma forma de acompanhamento e diagnóstico de problemas sociais que permeiam a satisfação do empregado dentro e fora do local de trabalho. Como também, a mensuração da satisfação no trabalho pode ser usada para alimentar teorias e modelos que buscam entender cada vez mais os aspectos influenciáveis, não-influenciáveis, catalisadores, construtivos e destrutivos envolvidos na construção particular da satisfação durante o exercício profissional. Por outro lado, a utilidade prática da mensuração da satisfação no trabalho se deve ao desenvolvimento de métodos padronizados de medição que podem ser utilizados nas mais diversas configurações de trabalho e são capazes de localizar e monitorar mudanças comportamentais da sociedade (SEASHORE e TABER, 1975), neste caso, as escalas de satisfação no trabalho.

Em 1976, Locke calculou que haviam mais de 3.000 artigos publicados sobre satisfação no trabalho, enquanto Paul Spector (1985) estendeu os cálculos para 1985 e estimou, seguindo a progressão, que haveriam mais de 4.700 artigos sobre o tema, mas salientando que ainda uma pequena parcela seria sobre empregados em serviços humanitários. Em 2021, utilizando o repositório acadêmico ProQuest, são 24.390 materiais acadêmicos encontrados para o termo de busca “satisfação no trabalho” e 1.967.402 resultados com as palavras “job satisfaction”, sem levar em consideração nenhum tipo de filtro de pesquisa.

Trabalhos acadêmicos sobre satisfação no trabalho começaram nos anos 1930 influenciadas pelas crises econômicas e pelas novas formas de medição de atitude, desenvolvida, por exemplo, por Likert (WEISS e MERLO, 2015) ao utilizar escalas de concordância numéricas mais objetivas e claras. Mirando nessa mesma época, ao analisar a literatura, Thomas Wright (2006) notou que na literatura de Kornhauser (1933) e Uhrbrock (1934), pioneiros na pesquisa de comportamento organizacional, a satisfação no trabalho ainda não havia se tornado um aspecto a ser estudado pelos pesquisadores das áreas de psicologia e gerenciamento. Para Wright (2006), uma das possíveis causas para a ausência de pesquisa nesta área do conhecimento organizacional se deve às pesquisas prévias ambíguas sobre a definição de atitude (THURSTONE, 1928).

Partindo da situação econômica dos anos 30, Weiss e Merlo (2015) criaram uma linha do tempo com foco no desenvolvimento da pesquisa científica na área da satisfação no trabalho. De acordo com Weiss e Merlo (2015), as pesquisas que marcaram o início da linha do tempo foram feitas por Fisher e Hannah (1931) que em seu livro intitulado “The Dissatisfied Worker” examinaram a relação entre a satisfação do empregado e o desajuste emocional. Um ano depois, Hersey (1932) publicou um estudo sobre como o ritmo diário de trabalho afeta e se relaciona com a produtividade, estado psicológico e a vida fora do ambiente de trabalho, pautando as descobertas na escala de humor do funcionário. Neste mesmo ano, Kornhauser e Sharp (1932) desenvolveram uma pesquisa, que para Weiss e Merlo (2015) foi uma das mais influentes para a criação do paradigma dominante. A pesquisa foi realizada em uma indústria de bens de consumo e tinha como objetivo entender, a priori, o *output* que uma pesquisa utilizando questionários sobre as facetas da satisfação no trabalho e sua relação com a performance teriam sobre a atitude dos funcionários. Por intermédio desta pesquisa, a análise das atitudes de trabalho se tornou o principal meio para estudar a experiência de trabalho, utilizando como método de pesquisa os questionários, a mensuração das facetas se tornou o conteúdo focal e a eficácia organizacional da indústria se tornou o principal fomentador da pesquisa (WEISS e MERLO, 2015).

Em 1935, Hoppock focou seus estudos nas implicações sociais ao invés das implicações organizacionais da insatisfação no trabalho, tendo em vista as consequências emocionais e econômicas trazidas pela “Grande Depressão”. Posteriormente, estudou a experiência de trabalho com ênfase na satisfação do trabalho e as causas e consequências dos julgamentos avaliativos dos aspectos envolvidos no trabalho.

No final dos anos 30, com a diversidade de pesquisadores e cientistas sociais que buscavam entender as várias facetas envolvidas na experiência de trabalho, o conceito acabou se transformando em uma mistura de conhecimentos correlacionados. Sendo a satisfação no trabalho o meio predominante para entender as experiências dos funcionários. Segundo Weiss e Merlo (2015), as pesquisas posteriores se concentraram nos prenunciadores da satisfação, isto é, no desempenho, na mensuração e no desenvolvimento de teorias sobre o surgimento da satisfação.

Nas décadas de 1940 e 1950 o foco das pesquisas era catalogar as variadas características do ambiente de trabalho e dos funcionários que influenciam os diferentes níveis de satisfação no trabalho. Como também, durante esse período, houve um esforço para estudar a previsibilidade das diferentes formas de desempenho no trabalho por meio da satisfação do empregado (WEISS e MERLO, 2015). Porém, mesmo com a pesquisa de Kornhauser e Sharp (1932) demonstrando a incapacidade de satisfação para prever o desempenho dos funcionários, durante as décadas de 1940 e 1950, algumas contestações eram aceitas sobre a relação diretamente proporcional entre desempenho/motivação e a satisfação dos empregados, mesmo que fossem visões assumidas mais na intuição do que no conceito teórico.

Em meados dos anos 1950, Brayfield e Crockett (1995) publicaram uma revisão de estudos correlacionando satisfação com performance e assumiram que a relação é insignificante. Ao final da década, ficou claro que o desenvolvimento teórico sobre o tema e a correlação eram necessários, ao mesmo tempo em que as atitudes de trabalho e as contribuições dos funcionários para a eficácia organizacional deveriam ser melhor compreendidas e associadas com os níveis de satisfação dos funcionários.

Segundo Weiss e Merlo (2015), a década de 1960 pode ser considerada a “década de ouro” para as pesquisas sobre satisfação, posto que, psicólogos abandonaram o lado empírico da satisfação no trabalho e começaram a associar construtos da satisfação, tornando as posições sobre o tema mais teóricas, como é o caso de Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) que introduziram a teoria dos “dois fatores”, na qual permaneceu dominante durante a década. Em 1973, Lawler agrupou as teorias de Porter (1961), Adams (1963 e 1965), Katzell (1964) e Locke (1969) e chamou-as de “teorias de discrepância”, já que todas envolviam trabalhadores que comparavam as condições de trabalho com o padrão pessoal. Nos anos 1960 houve, também, o desenvolvimento de sistemas de medições teóricas de suma importância para o estudo da satisfação no trabalho, o Job Descriptive Index (JDI, SMITH et al., 1969) e o Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ, LOFQUIST e DAWIS, 1969).

Nas décadas seguintes, Salancik e Pfeffer (1977 e 1978) introduziram uma teoria de processamento de informações sociais norteado pelo contexto social da avaliação de satisfação e pelo modelo de características do trabalho criado por Hackman e Oldham (1975) que permeia a importância das características envolvidas no trabalho. Na década de 1990, com a ajuda da psicologia, a experiência de trabalho se tornou mais relevante ampliando as discussões sobre o tema além dos limites da satisfação. Agora, a satisfação no trabalho é um dos construtos psicológicos utilizados no entendimento subjetivo das experiências dos trabalhadores (WEISS e MERLO, 2015). Posto isto, as cronologias das pesquisas sobre ambiente e satisfação no trabalho podem ser encontradas em Weiss e Brief (2001) e Weiss e Merlo (2015), respectivamente.

3. MÉTODO DA PESQUISA

Segundo a classificação de Gil (2008), a pesquisa caracteriza-se como exploratória e utilizará a abordagem qualitativa para a análise interpretacional das escalas e a abordagem quantitativa para racionalizar as características de cada escala. Para Gil (2008), a pesquisa exploratória visa aumentar a familiaridade com o problema tratado neste trabalho, no caso, a lacuna das variáveis de satisfação no

trabalho referente ao ambiente físico do trabalhador, para que assim, essa lacuna esteja mais visível e possa ser melhor descrita e talvez aprofundada em futuras pesquisas.

O tipo de revisão da literatura utilizada neste trabalho foi, entre vários tipos de revisão, segundo a classificação de Krzysztof Wach (2020), uma revisão do tipo Scoping. Este tipo de revisão, segundo Levac et al. (2010, p. 1) é definido como um processo de resumir uma gama de evidências a fim de transmitir a amplitude e a profundidade de um campo de estudo. Além disso, o Scoping é diferente da revisão sistêmica e das revisões de literatura, visto que, no Scoping, a qualidade dos artigos e pesquisas é considerada (RUMRILL, FITZGERALD e MERCHANT, 2010) e há análises da reinterpretação da literatura (DAVIS, DREY e GOULD, 2009), diferentemente dos tipos de revisão previamente citados. Ao examinar a pesquisa de Arksey e O'Malley (2005), Levac et al. (2010) sugere haver um método de Scoping mais compreensível e recomenda o aperfeiçoamento em cada uma das seis etapas da revisão literária do tipo Scoping.

Para Levac et al. (2010), a primeira etapa, identificação da questão da pesquisa, deve haver a clara ligação entre o propósito e a questão da pesquisa. A etapa posterior, identificação de estudos relevantes, deve equilibrar a viabilidade com a amplitude dos estudos na construção do Scoping. Nas etapas três e quatro, é recomendado ter um grupo diversificado para selecionar os artigos e extrair os dados, respectivamente etapa três e quatro. A quinta etapa se resume em análises numéricas e qualitativas, gerando resultados e embasamentos para os achados na revisão Scoping. Por fim, na última etapa, a etapa de consulta, prevê a participação de stakeholders para aprofundar e complementar achados da revisão literária. O Quadro 1, a seguir, apresenta com detalhes cada uma das etapas da revisão do tipo Scoping envolvidas neste trabalho.

Quadro 1 – Etapas metodológicas para conduzir a revisão literária do tipo Scoping

Etapas do Scoping	Descrição das etapas do Scoping
1ª) Identificação da questão de pesquisa	As escalas de satisfação de qualidade de vida no trabalho atendem às atuais demandas do trabalho remoto (<i>home-office</i>)?
2ª) Identificação de estudos relevantes	Utilizando os procedimentos de Scanning explicados no Quadro 2 é possível selecionar estudos relevantes para a pesquisa de escalas de satisfação no trabalho.
3ª) Seleção do estudo	Utilizando os procedimentos de Skimming explicados no Quadro 3, a seleção dos estudos relevantes torna-se mais direta e organizada, já que existem critérios a serem respeitados.
4ª) Traçando os dados	Leitura intensiva dos artigos resultantes do Skimming, buscando identificar quais artigos apresentam textos referentes aos dois códigos analisados expressos no Quadro 4. Fazendo uma separação entre artigos que satisfazem as condições dos códigos e os que não satisfazem.
5ª) Agrupando, resumindo e relatando os resultados	<p>Os artigos, após passarem pelo crivo das etapas anteriores, devem apresentar escalas de satisfação no trabalho que interajam com as seguintes dimensões:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Iluminação; ● Ventilação; ● Temperatura; ● Condição física no trabalho. <p>Os artigos devem ser agrupados quantitativamente nas seguintes fase de revisão:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fase de Scanning; ● Fase de Skimming; ● Fase de leitura intensiva.

	<p>Repositórios de busca dos artigos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ProQuest; ● JSTOR.
6ª) Consulta	<p>Utilizando um formulário (Apêndice A) construído a partir das dimensões encontradas tanto nos dois artigos que atenderam todos os requisitos dos Quadros 3 e 4 quanto as dimensões descritas nos últimos dez meses na mídia nacional e internacional sobre as condições físicas de trabalho no trabalho remoto. Partindo dessa lista previamente agrupada, alguns Stakeholders, pesquisadores (as) e gestores (as) de pessoas, foram convidados à indicar outras dimensões importantes no ambiente para a realização do trabalho remoto nas residências (<i>home-office</i>). Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, a diversidade de opinião entre os especialistas e pesquisadores da área é essencial. Seis Stakeholders foi o número mínimo estabelecido previamente de respondentes e para maximizar o preenchimento foi solicitado que cada respondente indicasse outros.</p> <p>Abaixo está a lista de aspectos do ambiente físico de trabalho que os Stakeholders utilizaram como parâmetro para complementar com sugestões o formulário enviado por e-mail. A lista considera os levantamentos feitos pelos artigos revisados e pela mídia nacional e internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Temperatura; ● Iluminação; ● Ventilação;

	<ul style="list-style-type: none"> ● Infraestrutura tecnológica; ● Conexão de <i>internet</i>; ● Adequação do espaço, em benefício do trabalhador, nas condições ideais de trabalho; ● Separação física do ambiente doméstico do ambiente profissional.
--	---

Fonte: Elaborado pelo próprio autor

Seguindo as etapas descritas acima, a revisão da literatura do tipo Scoping foi feita com o objetivo de alcançar os artigos que poderiam responder a questão da etapa 1, “As escalas de satisfação de qualidade de vida no trabalho atendem às atuais demandas do trabalho remoto (*home-office*)?”.

A revisão dos artigos ocorreu em dezembro de 2020, utilizando os critérios de Scanning (Quadro 2) para identificação de estudos relevantes. Os critérios de Skimming (Quadro 3) para a seleção dos estudos compatíveis com o problema estudado neste trabalho. E a leitura intensiva (Quadro 4) para afunilar quantitativamente os artigos que detalham os aspectos envolvidos no ambiente físico de trabalho nas escalas de satisfação. Caracterizando, respectivamente, as etapas 2, 3 e 4 da revisão da literatura do tipo Scoping.

Com os dados afunilados após as etapas 2, 3 e 4, os mesmos foram analisados sob a ótica dos aspectos relacionados com o ambiente físico de trabalho, resumizando numericamente as escalas que satisfizeram e não satisfizeram os critérios da etapa 4 e qualitativamente como apresentaram os aspectos do ambiente físico de trabalho na escala de satisfação, de forma generalizada ou com detalhes. Após a análise, as escalas foram consolidadas em quadros que facilitam a compreensão da compatibilidade entre as escalas e a questão de pesquisa (etapa 1). O primeiro quadro apresenta todas as escalas encontradas na etapa 2, o segundo, com as escalas compatíveis com a etapa 3 e, por fim, o quadro com as escalas filtradas pelos critérios da etapa 4.

A última etapa, consulta, foi feita com o auxílio de um formulário (Apêndice A) desenvolvido à partir da necessidade de abranger o maior número de aspectos envolvidos no ambiente físico de trabalho, ao se tratar do trabalho remoto visto que, possibilita uma perspectiva diferente para os achados sobre os aspectos envolvidos no ambiente físico de trabalho no regime de *home-office*, encontrados nos artigos revisados e na mídia nacional e internacional. Os formulários foram enviados, via e-mail, para Stakeholders pesquisadores(as) e gestores(as) de pessoas, com uma breve descrição do objetivo de coleta e uma explicação de como os respondentes devem preencher os três espaços em brancos com suas sugestões sobre os aspectos que possam agregar à lista previamente construída com os principais fatores influenciadores da “condição física de trabalho” para a satisfação do empregado em *home-office*. O envio foi feito entre os dias 11 e 14 de fevereiro, com a meta de obter retorno de pelo menos seis respondentes.

Seguindo as técnicas de leitura (Scanning e Skimming) e o método de Scoping de revisão sistêmica da leitura (RSL; ARKSEY e O'MALLEY, 2005 e LEVAC et al., 2010), encontrado na pesquisa de De Sordi (2013) para selecionar artigos relevantes sobre escalas de satisfação no trabalho, foi feita uma seleção através dos repositórios acadêmicos, JSTOR e ProQuest. Os motivos da escolha desses repositórios se deram pela frequente utilização por pesquisadores, cientistas e estudantes e pelo grande volume acadêmico armazenado nessas bases de dados.

Esta seção está estruturada em duas subseções, primeiro descreve-se o procedimento para a coleta de dados e posteriormente os procedimentos para análise dos dados.

3.1 Procedimentos para coleta de dados

No Quadro 2 há a descrição dos procedimentos realizados para identificação de artigos de interesse da Revisão Sistêmica da Literatura (RSL), utilizando predominantemente a estratégia da revisão Scoping, de interesse conforme objetivo declarado para essa pesquisa.

A técnica de scanning foi utilizada na pesquisa. Os artigos foram lidos em fragmentos e as principais ideias dos textos foram absorvidas (Duggan & Payne, 2009) e os artigos que continham estudos sobre satisfação no trabalho foram selecionados, O critério de exclusão se deu pela associação direta com a satisfação de enfermeiras ou médicos e/ou por não possuírem “satisfação”/”satisfaction” no título.

Quadro 2 – Procedimentos e critérios para identificação (Scanning) de artigos que abordam satisfação no trabalho.

Protocolo RSL	Descrição
Objetivo Geral	Analisar as bibliografias da área de psicologia e administração que enfocam o tema de satisfação no trabalho.
Fontes de Informações Pesquisadas	Internacionais: <ul style="list-style-type: none"> ● ProQuest; ● JSTOR.
Restrições	<ul style="list-style-type: none"> ● O período pesquisado se refere a 5 (5 anos), compreendendo de 2014 a 2020. ● Os materiais científicos compreendem apenas artigos.
Critérios de Inclusão e Exclusão	<p>Inclusão:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Textos das áreas de administração e psicologia; ● Textos em inglês e português; ● Artigos publicados em periódicos e jornais científicos. <p>Exclusão:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Textos em outros idiomas; ● Textos com enfoque em satisfação no trabalho de médicos(as) e enfermeiros(as); ● Artigos que não possuam “satisfação” ou "satisfaction" no título.
Período da Pesquisa	Pesquisa realizada entre os dias 14 e 21 de dezembro de 2020

Campos Pesquisados	<ul style="list-style-type: none"> • Título; • Palavras-chave.
Palavras-chave	<ul style="list-style-type: none"> • “Escala de Satisfação do trabalho”; • “Work Satisfaction Scale”; • “Modelo de Escala de Satisfação no Trabalho”; • “Scale Model of Job Satisfaction”; • “Satisfação no Trabalho em <i>home-office</i>”; • “<i>Home-office</i> Job Satisfaction”; • “Job Satisfaction Scale”.
Critérios de Seleção	Leitura dos resumos e <i>abstracts</i> dos textos encontrados, com o objetivo de verificar a pertinência do conteúdo ao objetivo geral desta RSL.

Fonte: Elaborado pelo próprio autor

3.2 Procedimentos para análise de dados

A análise documental do presente trabalho, foi realizada segundo o protocolo RSL (Revisão Sistemática da Literatura), a análise dos corpus de textos, identificados no Quadro 3, permitiu localizar as escalas pertinentes aos resultados deste trabalho.

A seguir será expresso, em forma de quadro, as etapas e procedimentos que foram feitos visando a análise dos dados obtidos durante a pesquisa:

Quadro 3 – Procedimentos e critérios para análise inicial (Skimming) de artigos que abordam satisfação no trabalho.

Protocolo RSL	Descrição
Objetivo Geral	Analisar os corpus de textos dos artigos que abordam escalas de satisfação no trabalho e identificar aquelas que abordam o ambiente físico do trabalho como um fator de satisfação.
Fonte de Informações	Artigos coletados segundo procedimento descrito no

Pesquisadas	Quadro 2.
Universo e População Alvo	Artigos científicos que aplicaram alguma escala de satisfação na pesquisa ou que realizaram algum debate conceitual/teórico sobre elas.
Critérios de Inclusão e de Exclusão	<p>Inclusão:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Artigos com escalas de satisfação no trabalho com subescalas ou subcategorias que considerem as condições físicas do ambiente de trabalho; ● Artigos com escalas de satisfação no trabalho com descrição parcial ou completa de seus itens; ● Artigos com escalas que tenham sido citadas em outros materiais acadêmicos. <p>Exclusão:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Artigos com escalas de satisfação no trabalho que não possuam descrição de seus itens ou não estejam integralmente explicitadas nos artigos; ● Artigos com escalas que não consideram as condições físicas do ambiente de trabalho como componente da satisfação dos funcionários.
Campos Pesquisados	<ul style="list-style-type: none"> ● Título das escalas de satisfação no trabalho; ● Objetivo e campo de estudo das escalas de satisfação no trabalho; ● Índice de confiabilidade das escalas de satisfação no trabalho; ● Conteúdo dos itens de cada escala de satisfação no trabalho; ● Estudos posteriores envolvendo o uso das escalas selecionadas.
Critérios de Seleção	Leitura dos campos pesquisados que indiquem a inclusão da condição do ambiente físico nas escalas de satisfação

	no trabalho.
Critérios de Análise	Seguindo a técnica da análise de conteúdo (literatura intensiva), definimos duas unidades de registro (códigos) para análise: a) Dimensão física; b) Atributos da dimensão física.

Fonte: Elaborado pelo próprio autor

A análise dos artigos (skimming) foi realizada com base na metodologia utilizada por De Sordi (2020), a partir da técnica de análise de conteúdo (MILES e HUBERMAN, 1994). Os códigos de análise estão divididos em dois grupos, descritos no Quadro 4, e podem ser identificados como a estrutura dos artigos, os quais permitem nortear as questões associadas aos conteúdos dos mesmos. Como resultado, é possível localizar os artigos mais relevantes à esta pesquisa, já que, a precisão da compatibilidade do espaço físico do trabalho com a satisfação do trabalho é uma questão primordial nesta pesquisa.

Quadro 4 – Leitura Intensiva: Definição de códigos pela análise de conteúdo dos artigos

Código	Questão que guia a leitura intensiva
Dimensão física	Entre as dimensões de análise da escala há menção à localidade física onde se realiza o trabalho?
Atributos da dimensão física	Quais atributos da localidade física são analisados?

Fonte: Elaborado pelo próprio autor

Pesquisas adicionais foram conduzidas utilizando os portais de busca acadêmicos, Google Acadêmico e Scielo, para agregar artigos e periódicos ao tema “escala de satisfação no trabalho”, “*home-office*” e “satisfação no trabalho”, porém, essas pesquisas não se limitarem à nenhum jornal acadêmico específico e, portanto, foram encontrados artigos para adicionar ao referencial teórico que foram publicados

em várias jornais internacionais (“Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal”, “Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce”, “British Journal of Management”, “Journal of Managerial Psychology”, entre outros).

4. RESULTADOS

Partindo dos critérios de seleção e análise de artigos conforme especificados no subcapítulos [3.1] Procedimentos para coleta de dados e [3.2] Procedimentos para análise de dados, os 58 artigos revisados pela técnica de Scanning (Quadro 2), 22 artigos foram selecionados por terem em evidência a abordagem do estudo de satisfação no trabalho, segundo os critérios previamente estabelecidos, destes, 10 artigos (45%) foram gerados pelo JSTOR, enquanto 12 (55%) vieram do ProQuest, 37 artigos foram excluídos por não atender algum dos critérios de Scanning. Os 22 artigos foram identificados descrevendo 44 escalas de satisfação no trabalho, conforme consta no Quadro 5.

Dos 22 artigos analisados, 13 (59%) apresentam uma única escala como foco do estudo (YEH, 2014; NEWMAN et al., 2014; HERSCH e XIAO, 2015; SPANJOL, TAM e TAM, 2014; PENG e MAO, 2014; CHHABRA, 2015; ZOU, 2015; PAGÁN-RODRIGUEZ, 2014; KARAMANIS, ARNIS e PAPPA, 2019; RIANA, WIAGUSTINI e DWIJAYANTI, 2018; BATURA et al., 2018; ANDRADE e WESTOVER, 2018; KARABATI, ENSARI e FIORENTINO, 2017; KARAALIOĞLU e KARABULUT, 2019; LEPOLD et al., 2018; WNUK, 2016; ÖZPEHLIVAN e ACAR, 2016; LONGO et al., 2014; PIKÓ e MIHÁLKA, 2017; BOWLING, WAGNER e BEEHR, 2017; PUENTES-PALACIOS e BORGES-ANDRADE, 2005), enquanto 9 artigos (41%) apresentam duas ou mais escalas de satisfação no trabalho (ZOU, 2015; PAGÁN-RODRIGUEZ, 2014; KARAMANIS, ARNIS e PAPPA, 2019; NEWMAN et al., 2014; PENG e MAO, 2014; KARABATI, ENSARI e FIORENTINO, 2017; KARAALIOĞLU e KARABULUT, 2019; LEPOLD et al., 2018; ÖZPEHLIVAN e ACAR, 2016; LONGO et al., 2014; BOWLING, WAGNER e BEEHR, 2017).

As escalas encontradas nos artigos selecionados pelos critérios descritos no Quadro 2, citado anteriormente, estão apresentadas no Quadro 5, juntamente com seus respectivos autores.

Quadro 5– Autores e respectivas escalas identificadas

AUTORES	ESCALA PROPOSTA
Spector (1985)	Job Satisfaction Survey
Weiss et al. (1967)	Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)
Cammann et al. (1979 e 1983)	Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale (MOAQ-JSS)
Hackman e Oldham (1974)	Job Diagnostic Survey (JDS)
Brayfield e Rothe (1951)	Index of Job Satisfaction (IJS)
Smith, Kendall, e Hulin (1969)	Job Descriptive Index (JDI)
Koustelios e Bagiatas (1997)	The Employee Satisfaction Inventory
Romanian Ministry of Foreign Affairs (RMFA) (2003)	RMFA Work Satisfaction Survey
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (1989,1993, 2000, 2004, 2008)	German Socio-Economic Panel (GSOEP)
Beehr et al. (1994 e 2006)	Satisfaction With Subordinates scale (SWSS)
Chatzopoulou, Vlachvei e Monovasilis (2015)	*
Economic and Social Research Council (1991)	British Household Panel Survey (BHPS) - Wave 1
Longo et al. (2016)	Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS)
Cole (1979)	4 - Item Job Satisfaction Scale
EUROPEAN COMMISSION (1995 - 2001)	European Community Household Panel (ECHP)
Felstead et al. (2007)	2006 Skills Survey
Riana et al. (2018)	RustOut-BurnOut (RO-BO) scale
Haarhaus, B. (2016)	Questionnaire for assessing general and facet-specific job satisfaction (KAFA)
National Opinion Research Center - EUA (1989, 1998)	General Social Survey (GSS)
Hyz (2010)	Escala de Hyz
Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul (1989)	Job In General Scale (JIG)
Organizational Structure and Working Principles (2015)	ISSP - Work Orientations IV 2015

Organizational Structure and Working Principles (2005)	ISSP - Work Orientations 2005
Center for Labor Statistics Research, Korea Labor Institute (1998, 1999, 2000, 2001 e 2002)	KLIPS - Korean Income and Labor Panel Study
Kaiser (2014)	Public service job satisfaction (PSJS)
Kalleberg (1974)	Is Now Scale
Kasser, Davey e Ryan (1992)	Basic Needs Satisfaction at Work Scale
Kunin (1955)	Faces Scale
Snezana Mihajlov e Nenad Mihajlov (2016)	*
Mills (2007)	Work Orientations CFA Model
Özpehlivan e Acar (2016)	*
National Center for Science and Engineering Statistics (2010)	NSCG job satisfaction measure
Lepold et al. (2018)	Profile Analysis of Job Satisfaction (PAJS)
Rhodes et al. (2004)	*
Riggs and Beus (1993)	*
Schriesheim and Tsui (1980)	*
Schwarzer and Jerusalem (1995)	The General Self-Efficacy Scale (GSE)
Steijn (2004)	*
Van den Broeck et al. (2010)	Work-related Basic Need Satisfaction scale (W-BNS)
Van der Vegt e Van de Vliert (1999)	ADAPTADA: Effectiveness Scale Items
Walters (2005)	ADAPTADO: SCELL questions + Qualitative questions
Warr et al. (1979)	*
Wright e Davis (2003)	*
Zembylas e Papanastasiou (2004)	ADAPTADA: Teachers 2000

*Escala que não possuem nome oficial

Fonte: Elaborado pelo próprio autor

Partindo das escalas do Quadro 5, com o auxílio dos critérios estabelecidos no Quadro 3, é possível averiguar que cada escala possui suas especificidades em relação à composição da satisfação no trabalho, como nos seguintes exemplos.

A escala de Spector (1985) possui como dimensões de satisfação, pagamento, promoção, supervisão, benefícios, procedimentos operativos, colegas de trabalho,

natureza de trabalho, comunicação e condições de trabalho, sendo que cada uma possui 4 itens. Por outro lado, a escala de Weiss (1967) possui um espectro maior aos detalhes envolvidos na satisfação, visto que tem como dimensões de satisfação: habilidade utilizada, conquista, atividade, progresso, autoridade, políticas da empresa, compensação, colegas de trabalho, criatividade, independência, valores morais, reconhecimento, responsabilidade, segurança, serviços sociais, status social, supervisão humanizada, supervisão técnica, variedade e condições de trabalho, em que cada dimensão possui cinco afirmativas de concordância.

A escala de Cammann (1979, p. 64, tradução nossa) possui apenas três afirmações, são elas: “No geral, eu estou satisfeito com o meu trabalho”, “No geral, eu não gosto do meu trabalho” e “No geral, eu gosto de trabalhar aqui”, correlacionadas com os seguintes construtos: complexidade de trabalho, variedade de habilidade, identificação das tarefas, significância das tarefas, autonomia, *feedback*, suporte do supervisor, suporte dos colegas de trabalho, suporte organizacional percebido, compatibilidade funcionário-ambiente, ambiguidade de tarefa, conflito de tarefa, restrições organizacionais, conflitos interpessoais, conflitos família-trabalho, conflitos trabalho para família, conflitos família para trabalho e sobrecarga de tarefa. A escala de Hackman e Oldham (1974), por sua vez, apresenta as seguintes dimensões: variedade de habilidade, identidade de tarefa, significância do trabalho, autonomia, feedback do próprio trabalho, feedback de agentes, relação com outros, experimentação da significância do trabalho, experimentação da responsabilidade com os resultados do trabalho, conhecimento dos resultados, satisfação no geral, motivação interna do trabalho. Já as categorias de satisfação específica são: segurança no trabalho, pagamento, social, supervisão e crescimento.

Em perguntas fechadas, a escala de Brayfeld e Rothe (1951) traz os sentimentos envolvidos no dia-a-dia do trabalho, como por exemplo: interesse, desgosto, felicidade, desapontamento e satisfação. A escala de Smith, Kendall e Hulin (1969) foi a modalidade de escala mais utilizada na época nos anos 70, pois possui 78 palavras para descrever 6 fatores de satisfação: trabalho como um todo, supervisão, colegas de trabalho, oportunidades de promoção, pagamento e satisfação no geral.

A escala de Koustelios e Bagiatis (1997) apresenta as seguintes subescalas: condição de trabalho, supervisão, pagamento, trabalho como um todo, organização como um todo, promoção. Cada subescala contém, em média, quatro itens. A escala analisada por Adroviceanu et al. (2010) apresenta as seguintes categorias: satisfação com os gerentes de alto escalão, satisfação com as tarefas, política de gerenciamento de carreira, relação com gerente direto e impressões gerais de se trabalhar na Romênia.

A escala da Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), além de outros aspectos sociais e econômicos, apresenta as seguintes categorias: satisfação com vários aspectos da vida, satisfação com a situação de vida atual, satisfação com a vida no geral, segundo trabalho, receita, trabalho nos últimos sete dias, registro de desemprego, demissão do emprego, status do emprego, começo do trabalho, mudança de trabalho, pesquisa de trabalho, profissão atual, ocupação atual, horas trabalhadas e excesso de horas trabalhadas. A escala de Beehr et al. 2006/1994 apresenta duas variantes de escala, uma de 1994 e outra de 2006. A primeira apresenta aspectos relacionados exclusivamente à satisfação com subordinados, já a escala de 2006 apresenta dimensões relacionadas à satisfação com supervisores, colegas de trabalho, pagamento, promoção, função no modo geral e trabalho no geral.

A escala de Chatzopoulou et.al. (2015) apresenta três sessões de questões. A primeira com questões sócio-demográficas. A segunda com mensuração do nível geral de satisfação do funcionário. E por fim, a terceira com questões relacionadas à motivação individual e seus efeitos na economia. A escala da Economic and Social Research Council, trazida por Clark (1997) apresenta 18 ondas, porém a citada é apenas a primeira. Dentre várias questões demográficas, os cartões E3 e E5 apresentam questões relacionadas à aspectos de satisfação com: promoção, pagamento, relação com superiores, segurança no trabalho, liberdade de expressão, trabalho como um todo e horas trabalhadas.

A escala de Ylenio Longo, Alexander Gunz, Guy J. Curtis, Tom Farsides (2014) é uma adaptação da NSFS que traz os seguintes pilares no primeiro estudo: competência, relacionamento e autonomia distribuído em 18 itens. No segundo estudo, há a associação da satisfação e frustração entre 9 itens por categoria. No último estudo, há associação de indicadores psicológicos de bem-estar com itens

relacionados à: satisfação com a autonomia, frustração com a autonomia, satisfação com as relações, frustração com as relações, satisfação com as competências e frustração com as competências. A escala de Cole (1979), por estar publicada em livro, não está disponível o acesso, porém, a escala foi utilizada por Leung et al. (1997). A escala possui cinco variáveis de pesquisa, são elas: satisfação no trabalho, justiça procedural, justiça interacional, justiça distributiva baseada no desempenho e justiça distributiva comparativa. A categoria satisfação no trabalho apresenta os seguintes itens: “Eu estou satisfeito com o meu trabalho”, “Eu escolheria o mesmo trabalho novamente”, “Eu recomendaria este trabalho para um amigo” e “As medidas do trabalho superaram as minhas expectativas”

A escala EUROPEAN COMMISSION (EUROSTAT), trazida por Demoussis, M. e Giannakopoulos (2007) apresenta 27 categorias de variáveis, sendo elas: renda, acomodação, informações demográficas, trabalho, entre outras. Na categoria satisfação, os itens considerados são: satisfação com o trabalho, satisfação com a situação financeira, satisfação com a moradia e satisfação com a quantidade de lazer. A escala de Felstead et al. (2007) foi utilizada entre os anos de 1986 e 2006, possuindo diferentes subescalas, a mais relevante para a realidade de trabalho está relacionada os fatores necessários para obter o tipo atual de trabalho, tendo como categorias: experiência prévia em um trabalho similar, motivação, qualificações técnicas e educacionais, habilidade natural para este tipo de trabalho, idade certa para o trabalho, trabalho prévio na empresa que trabalha e nenhuma das anteriores. São respostas abertas, mas nenhuma se relaciona diretamente com a satisfação e nem com o espaço físico de trabalho.

A escala de Gmelch, 1994 foi adaptada por Leung, 2007 e possui cinco categorias de satisfação, são elas: trabalho em si, pagamento, promoção, supervisão e colegas de trabalho. Todas as categorias com dois itens cada. A escala KAFA (Kurzfragebogen zur Erfassung von Allgemeiner und Facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit) utilizada por Haarhaus, B. (2016) apresenta seis categorias relacionadas ao trabalho com 5 níveis de concordância. As categorias apresentadas compreendem: satisfação geral no trabalho, colegas de trabalho, oportunidades de crescimento, remuneração, superiores e facetas de atividades.

A escala adaptada por Handel (2005) - GSS apresenta como pilares: recompensas materiais, recompensas não materiais, condições de trabalho e relações positivas interpessoais. A escala desenvolvida por Hyz (2010) lista variáveis demográficas, variáveis independentes e variáveis de satisfação no trabalho. As variáveis relacionadas a satisfação no trabalho são: eficiência, comprometimento, serviço ao consumidor, vontade de mudar de emprego, absenteísmo e atrasos.

A escala de Ironson et al. foi desenvolvida para acompanhar a escala JDI, e considera 18 itens de avaliação global de mensuração psicológica para descrever o sentimento geral do entrevistado sobre o trabalho. A escala ISSP de 2015 e a ISSP de 2005 possuem diferenças na composição das categorias e itens. Sendo a primeira a mais completa. As categorias de questões trazidas na ISSP 2015 englobam: Centralidade do trabalho, valores do trabalho, balanço vida-trabalho, discriminação, abuso de poder, solidariedade e conflito, arranjos de emprego, licença maternidade/paternidade, características do trabalho, experiências subjetivas de trabalho, emprego fora do padrão, flexibilização do trabalho, capital humano, resultados do trabalho, comprometimento ocupacional, empregabilidade, experiência de trabalho no passado, resultado das experiências de trabalho no passado, preferência de trabalho, flexibilidade para conseguir um emprego, atividades para conseguir um novo emprego, suporte econômico e por fim, variáveis adicionais de histórico. Por outro lado, a escala ISSP de 2005 engloba apenas algumas categorias e itens da ISSP de 2015.

A escala KLIPS de 1998 a 2002 utilizada por Jung, et.al. (2007) apresenta diferentes tipos de categoria de correspondentes, as questões para os trabalhadores assalariados envolvem: status econômico, características do trabalho atual, benefícios do trabalho, horas trabalhadas, satisfação no trabalho, correspondência das habilidades, pesquisa por trabalho, treino vocacional, recebimento de benefícios de seguro social, educação formal, status matrimonial, situação econômica e satisfação com a vida. No quesito satisfação com o trabalho, os itens apresentados englobam a satisfação geral com o trabalho, a satisfação com o salário, a satisfação com a estabilidade no trabalho, a satisfação com o objetivo do trabalho, com o ambiente de trabalho, com as horas trabalhadas, com a possibilidade de desenvolvimento pessoal, satisfação com as relações pessoais, justiça nas promoções e bem-estar corporativo.

Por tudo isso, a KLIPS levanta questões sobre a satisfação no ambiente de trabalho, mesmo que não destaque se a satisfação estrutural ou pessoal dentro do ambiente de trabalho.

Partindo do Quadro 5, as escalas que correspondem integralmente aos critérios do Quadro 3 (Skimming) e respondem as questões do Quadro 4 (leitura intensiva) seguem a seguir:

Quadro 6 – Escalas de satisfação no trabalho e respectivos trechos que comprovam a preocupação com o ambiente físico de trabalho

Escalas de Satisfação no Trabalho	Trecho que detalha os aspectos físicos do ambiente de trabalho
Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) Long Form - Weiss, Dawis, England e Lofquist (1967)	<ul style="list-style-type: none"> Item 13: "On my present job, this is how I feel about the working conditions (heating, lighting, ventilation, etc.) on this job" (WEISS et al., 1967, p. 32)
The Employee Satisfaction Inventory (ESI) - Koustelios e Bagiatis (1997)	<ul style="list-style-type: none"> "Working Conditions: d) Inadequate ventilation (-); e) Inadequate lighting (-). Note. Negatively keyed items (-) are reverse scored" (KOUSTELIOS e BAGIATIS, 1997, p. 473)

Fonte: Elaborado pelo próprio autor

Na escala MSQ, das 20 categorias que compõe a satisfação, apenas a categoria "condição de trabalho" aborda aspectos físicos, dos quais os itens: 13 - "Quão satisfeito com as condições de trabalho (temperatura, iluminação, ventilação, etc.) neste trabalho", 33 - "Quão satisfeito estou com o ambiente físico/meu redor aonde eu trabalho", 53 - "Quão satisfeito eu estou com a qualidade das condições de trabalho", 73 - "Quão satisfeito eu estou com as condições físicas de trabalho", 93 - "Quão satisfeito eu estou com as condições de trabalho" (WEISS et al., 1967, p. 32). Esses itens abordam tanto aspectos gerais da condição de trabalho quanto aspectos específicos, como condições físicas. Portanto, a escala associa condições físicas e estruturais, com o ambiente visual de trabalho e as condições genéricas de trabalho,

podendo entrar neste aspecto, estabilidade e estado de conservação do meio físico de trabalho. Porém, como o objetivo deste trabalho é encontrar escalas de satisfação no trabalho que considerem aspectos específicos do trabalho, apenas o item 13 da escala é relevante para entender a satisfação dos funcionários em *home-office* na atualidade.

Na escala ESI (*Employee Satisfaction Inventory*), das seis subescalas, apenas a subescala “condição de trabalho” aborda aspectos relevantes ao espaço físico de trabalho. Com uma escala de concordância de cinco pontos, o entrevistado é convidado a responder o quão satisfeito está com as condições de trabalho. Sendo que, as condições de trabalho podem ser: “as melhores que eu já tive”, “prazerosa”, “perigosa para a minha saúde”, “com ventilação inadequada” ou “com iluminação inadequada” (KOUSTELIOS e BAGIATIS, 1997, p. 473). Sendo as duas últimas alternativas as mais relevantes para o cenário de estudo atual, visto que, considera aspectos físicos do local de trabalho, tal como iluminação e ventilação. Porém, assim como na escala MSQ, é necessário entender quais são as principais problemáticas que os funcionários em *home-office* compulsório enfrentam com a infraestrutura de seus lares para entender a viabilidade dessas escalas em interpretar os problemas.

Aplicando-se os critérios de análise aos corpus de texto, conforme descrito no Quadro 3, algumas escalas apresentam uma preocupação parcialmente explorada do impacto do ambiente físico de trabalho na satisfação do funcionário. Essas escalas estão declaradas no Quadro 7 e apresentam conteúdo apenas para a unidade de registro “Condição física do trabalho” que é uma macro dimensão, ou seja, elas não trazem informações mais detalhadas, ou melhor, dimensões mais específicas sobre atributos do espaço físico, requisito da literatura intensiva (Quadro 4).

Quadro 7 – Escalas de satisfação no trabalho e respectivos trechos que consideram as condições físicas do trabalho

Escalas de Satisfação no Trabalho	Trecho que considera as condições físicas de trabalho
Job Satisfaction Survey (JSS, 1985)	<ul style="list-style-type: none"> "This subscale originally contained the most items and included both physical conditions, such as equipment and the physical environment, and operational conditions, such as rules, procedures, and red tape." (SPECTOR, 1985, p. 699);
Job Diagnostic Survey (JDS, 1974)	<ul style="list-style-type: none"> Section 7, Question 9: "What kind of job do you prefer: job with little freedom and independence to do your work in the way you think best. (1 - Strongly Prefer A) or a job where the working conditions are poor. (5 - Strongly Prefer B)" - (HACKMAN e OLDHAM, 1974, p. 53).
RMFA Work Satisfaction Survey - Romanian Ministry of Foreign Affairs (2003)	<ul style="list-style-type: none"> "satisfaction with the tasks. This scale consisted of 58 items about satisfaction with the tasks in the job, satisfaction with future tasks, satisfaction with degree of autonomy, training on the job, team work, satisfaction with pay, work conditions, IT technologies, work environment"; (ANDRONICEANU et al., 2010, p. 274).
Escala de Özpehlivan e Acar (2016)*	<ul style="list-style-type: none"> "1) Physical environment where I work is appropriate" (ÖZPEHLIVAN e ACAR, 2016, p. 19); "2) I am satisfied with my job in terms of working conditions" (ÖZPEHLIVAN e ACAR, 2016, p. 19).
Profile Analysis of Job Satisfaction (PAJS, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> "Three single-items (Sample item: "I am . . . with my working tools and materials.)" (LEPOLD et al., 2018, p. 4); "I am . . . with the working conditions (working tools and materials, working environment, work applications, personal design freedom)." (LEPOLD et al., 2018, p. 4).
Escala de Rhodes et al. (2004)*	<ul style="list-style-type: none"> "The working environment is in good physical condition" - (RHODES, NEVILL e ALLAN, 2004, p.72).
Escala de Stejin (2004)*	<ul style="list-style-type: none"> "Satisfaction with working conditions. This was also measured by a Likert type scale measuring three items: satisfaction with workload, satisfaction

	<p>with the physical job conditions, and satisfaction with the facilities at the place of work. The Cronbach's alpha value of this scale was .79." (STEJIN, 2004, p. 298).</p>
<p>Questionário de Warr et al. (1979)*</p>	<ul style="list-style-type: none"> Scale 5: Job Satisfaction -> "Just indicate how satisfied or dissatisfied you are with it by using this scale: 5.1 - The physical work conditions;" - (WARR, COOK e WALL, 1979, p. 145 -146).

*Escala que não possuem nome oficial

Fonte: Elaborado pelo próprio autor

As escalas apresentadas no quadro 7, como citado anteriormente, são escalas que consideram aspectos que circundam a satisfação dos empregados com as condições físicas de trabalho, mas sem a profundidade esperada.

A escala de Spector (1985) possui 36 afirmativas de concordância e nove subescalas relacionadas ao trabalho, divididas em: pagamento, promoção, supervisão, benefícios, recompensas contingentes, procedimentos operacionais, colegas de trabalho, natureza do trabalho e comunicação. A escala de Spector de (1976) abrange todas as subescalas de sua sucessora e apresenta mais afirmativas de concordância, um total de 74, além de considerar a subescala de condição de trabalho, diferentemente da escala de 1985, descrita por itens de condição física de trabalho, como por exemplo, equipamentos e ambiente físico além das condições operacionais. Todas as subescalas da escala de Spector não apresentam influência de escalas externas em sua composição, apenas há inserção de escalas de terceiros nas análises de correlação entre as partes, como é o caso das escalas *Organizational Commitment Questionnaire* (MOWDAY, STEERS e PORTER, 1979), *Job Diagnostic Survey* (JDS; HACKMAN e OLDHAM, 1975) e a *Leader Behavior Description Questionnaire* (LBDQ; STOGDILLI, 1963).

A escala Job Diagnostic Survey (JDS) de Hackman e Oldham (1974) possui suas origens metodológicas nas pesquisas de Turner e Lawrence (1965) e Hackman e Lawler (1971), visto que, muitos itens e características dessas escalas se encontram na forma revisada da JDS. As dimensões dessa escala compreendem: dimensões do trabalho, estado psicológico, resposta afetiva ao trabalho e força de crescimento. A primeira dimensão apresenta os seguintes pilares: variedade da tarefa, identificação

com a tarefa, significância da tarefa, autonomia, *feedback* do próprio trabalho, *feedback* dos agentes e relação com outros. Por sua vez, a segunda dimensão, de estado psicológico, é composta por: experiência de significância no trabalho, experiência de responsabilidade no trabalho e conhecimento dos resultados. A terceira dimensão, resposta afetiva ao trabalho, apresenta aspectos da satisfação no geral, da motivação interna do trabalho e satisfação específica com: segurança no trabalho, pagamento, social, supervisão e crescimento. Por fim, a dimensão força de crescimento apresenta um formato peculiar de levantar hipóteses sobre a idealização e o tipo de trabalho almejado pelo entrevistado. As questões relacionadas com as condições físicas de trabalho não apresentam qualquer tipo de inspiração ou sustentação em outra escala de satisfação no trabalho.

A escala RMFA Work Satisfaction Survey é uma escala romena utilizada no Ministério das Relações Exteriores, analisada por Androniceanu et al. (2010) é estruturada em cinco partes que almejam identificar a satisfação geral no trabalho. A primeira parte trata da satisfação com os gerentes superiores, considerando 27 questões relacionadas à satisfação com o estilo de gestão, a ética, a igualdade de oportunidades, a comunicação interna etc. A segunda parte interage com as condições de trabalho, embora não haja nenhuma referência às escalas que consideram esse aspecto, a parte de satisfação com a tarefa engloba satisfação com treinamento, pagamento, tecnologias de TI, ambiente de trabalho, entre outros. Posteriormente, a categoria de política de gestão de carreira subdivide-se em planejamento da carreira e desenvolvimento da carreira, ambas abordam questões relacionadas à construção da carreira e os aspectos relacionados. A penúltima categoria direciona seus oito itens para as questões relacionadas com a relação direta com o supervisor, destacando questões de hierarquia, trabalho em equipe e responsabilidade. Por fim, a última categoria, com um único item, considera a impressão geral de se trabalhar no Ministério das Relações Exteriores romeno (ANDRONICEANU et al., 2010). Consequentemente, por ser um questionário utilizado em uma repartição pública, o formato e as escalas foram desenhadas para atender a demanda pontual do ministério.

A escala de Özpehlivan e Acar (2016) aplica os métodos-padrão das ciências sociais de desenvolvimento de escala (CHURCHILL, 1979; LLUSAR e ZORNOZA,

2002) para construção do instrumento de mensuração. Utilizando como base para a construção da dimensão condições de trabalho a definição de Davis (2004), há a relação direta entre a deterioração das condições de trabalho com a queda da satisfação dos empregados. Nesta relação, o autor afirma que funcionários infelizes com as condições de trabalho oferecidas, tendem a possuir um nível baixo de satisfação com o trabalho. Com essa relação de dependência, Özpehlivan e Acar (2016), definem uma nova dimensão gerada a partir da dimensão das condições de trabalho combinada com o próprio emprego, nomeada emprego e condições de trabalho. Além da dimensão citada anteriormente, Özpehlivan e Acar (2016) criam para compor a escala de satisfação no trabalho as seguintes dimensões: Habilidades gerenciais, colegas de trabalho, ambiente externo, promoção e pagamento.

A escala Profile Analysis of Job Satisfaction (PAJS) analisada por Leopold (2018), utiliza como base na definição de condição de trabalho a pesquisa de Locke (1976). Além disso, assim como Haarhaus (2016) e Nagy (2002), formula a categoria condição de trabalho na escala com um único item, sendo este, no caso da escala PAJS - FI (Facet-Item Measurement), "I am . . . with the working conditions (working tools and materials, working environment, work applications, personal design freedom)." (LEPOLD et al., 2018, p. 4).

A escala de Rhodes et al. (2004) é voltada para a satisfação, insatisfação, moral e retenção de professores americanos. Por se tratar de um ambiente menos explorados pelas outras escalas de satisfação citadas anteriormente, tem como objetivo, dado os fatores intrínsecos e extrínsecos, incumbir os líderes escolares a incentivar condições dentro de suas escolas propícias para a qualidade do profissionalismo dos professores e promover um maior compromisso com o trabalho, ocasionando, a retenção dos profissionais nessa profissão (RHODES et al., 2004).

A escala de satisfação no trabalho, estudada por Stejin (2004) tem como fonte de dados, a escala do Ministério Interior Holandês de 2001, que abrangeu mais de 14000 trabalhadores do setor público holandês. Stejin (2004) notou os *gaps* deixados pela escala de satisfação governamental e criou cinco agrupamentos de variáveis para utilizar nas análises de satisfação no trabalho. Há o agrupamento demográfico com o levantamento das características dos respondentes. O agrupamento de

características organizacionais que considera a satisfação com o gerente e o clima organizacional. O terceiro agrupamento considera as características da área de recursos humanos das organizações, no quesito políticas e satisfação com o suporte de carreira. Posteriormente, há o agrupamento da satisfação geral com o trabalho. Por fim, como foco deste trabalho, o agrupamento das características do trabalho engloba diferentes aspectos, sendo o principal, a satisfação com as condições de trabalho, que mede, utilizando a escala de Likert, os itens referentes à satisfação com carga de trabalho, a satisfação com as condições físicas de trabalho e a satisfação com as facilidades no ambiente de trabalho.

Warr et al. (1979) utilizou a escala MSQ (WEISS et al., 1967) como base para capilarizar diferentes aspectos, que segundo eles, poderiam interferir na satisfação dos funcionários. Dessa forma, a escala utilizada por Warr et al. (1979) é uma junção entre os itens da escala MSQ e 21 novos. Mesmo não trazendo nenhuma especificidade para os aspectos envolvidos na estrutura física do trabalho, esses itens são relevantes para o trabalho remoto, visto que, considera a satisfação do funcionário, de maneira genérica, no ambiente físico de trabalho.

4.1 Escalas Identificadas

Entre os 22 artigos pesquisados ao longo deste trabalho, foram encontrados 44 tipos de escalas que medem o nível de satisfação no trabalho. Sendo que, algumas dessas escalas foram citadas em diversos artigos e outras em apenas um. Importante ressaltar que dentre essas 44 escalas, 8 abordam o ambiente físico onde o trabalhador está inserido de maneira geral e 2 escalas abordam o ambiente de trabalho de forma mais detalhada.

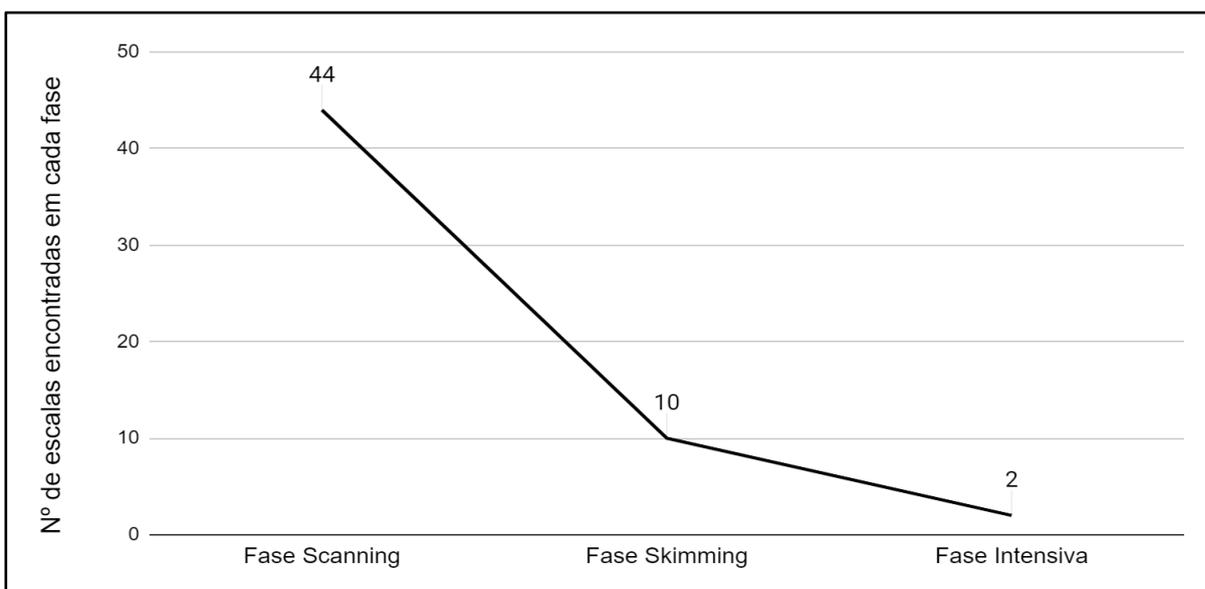
Mais de 75% das escalas de satisfação no trabalho, encontradas no Quadro 5, não abordam, de nenhuma forma, as condições do espaço físico de trabalho, embora, algumas delas considere as condições gerais de trabalho (BRAYFELD e ROTHE, 1951; HANDEL, 2005; MIHAILOV, 2016; MILLS, 2007; PICKETT e SEVASTOS, 2003). Porém, as condições de trabalho, por serem vagas na colocação, não podem

ser entendidas diretamente como condições físicas de trabalho, mesmo tendo uma colocação de cuidado e preocupação frente ao funcionário.

Os quase 25% restantes, representam as escalas que consideram as condições físicas de trabalho, conforme citado nos Quadros 3 e 4. De todas as 44 escalas de satisfação no trabalho citadas no Quadro 5, 4,5%, ou melhor, 2 escalas apresentam as características objetivadas neste trabalho, de escalas que contemplam métricas de satisfação em diferentes aspectos do trabalho, como salário, supervisão, organização e promoção, mas também deixam nítido quais são os aspectos do ambiente que os funcionários podem se satisfazer ou não (WEISS et al., 1967; KOUSTELIOS e BAGIATIS, 1997).

Em linhas gerais, as escalas que consideram mas não exploram os aspectos envolvidos com as condições físicas do trabalho (SPECTOR, 1985; HACKMAN e OLDHAM, 1974; ANDRONICEANU et al., 2010; ÖZPEHLIVAN e ACAR, 2016; RHODES, NEVILL e ALLAN, 2004; STEJIN, 2004; WARR, COOK e WALL, 1979) escoram o nível de satisfação em outros pilares relevantes para o bem estar físico e psicológico do funcionário, como é o caso da satisfação com pagamento, promoção, supervisão, colegas e satisfação com as oportunidades de trabalho.

Gráfico 1 - Funil quantitativo dos resultados de cada fase do método de pesquisa



Fonte: Elaborado pelo próprio autor

A seguir, será realizado uma descrição sobre as duas escalas da satisfação no trabalho que detalham o ambiente físico como um fator de relevância para medir a satisfação.

4.1.1 *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*

A escala MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*), criada pelo Weiss et al. (1987), é uma escala que necessita de autorização expressa da Universidade de Minnesota para ser utilizada, já que é resultado de amplos estudos e testes em ambiente acadêmico. Possuindo duas versões, a versão longa e a curta, ambas contêm 20 categorias essenciais para parametrizar a satisfação do empregado. A escala apresenta como vantagem o alto reconhecimento que possui em pesquisas a nível individual no ambiente corporativo, por isso, ao passar dos anos se consolidou como um instrumento de alta confiabilidade, com um coeficiente alfa variando de 0,85 a 0,95 (WEISS, DAWIS, ENGLAND e LOFQUIST, 1967). Além disso, por possuir 20 categorias, é uma escala mais parcimoniosa em comparação com a escala de 70 itens de Smith, Kendall e Hulin (1969).

Na revisão bibliográfica, a MSQ foi analisada e validada por vários pesquisadores (KARAALIOĞLU e KARABULUT, 2019; ÖZPEHLIVAN e ACAR, 2016; BOWLING, WAGNER e BEEHR, 2017; PENG e MAO, 2014; KARAMANIS, ARNIS e PAPPA, 2019), em especial a MSQ - versão curta, visto que, essa versão possui as mesmas 20 categorias de subescalas de satisfação e com um $\frac{1}{5}$ do número de itens da MSQ - versão longa, ou seja, de 100 itens para 20. Portanto, a versão curta é a mais utilizada para pesquisas já que consome menos tempo do entrevistado, porém não é a mais aprofundada para entender os impactos que a mudança de realidade causa ao empregado.

As subescalas que as duas versões possuem em comum vão, desde a satisfação com a utilização de habilidades no ambiente de trabalho até a satisfação com a responsabilidade dada ao funcionário usar seu próprio julgamento livremente, estendendo até a subescala de satisfação com as condições de trabalho que engloba afirmações como: "Quão satisfeito estou com as condições de trabalho (temperatura,

iluminação, ventilação, etc.) neste trabalho", "Quão satisfeito estou com o ambiente físico/meu redor aonde eu trabalho?", "Quão satisfeito estou com o ambiente físico ao meu redor aonde eu trabalho?", "Quão satisfeito eu estou com a qualidade das condições de trabalho?", "Quão satisfeito eu estou com as condições físicas de trabalho?" e "Quão satisfeito eu estou com as condições de trabalho?" (WEISS, DAWIS, ENGLAND e LOFQUIST, 1967, p. 32-35, tradução nossa). Tais afirmações são utilizadas na MSQ - versão longa, enquanto na MSQ - versão curta apenas uma afirmação é utilizada por subescala, no caso da subescala de satisfação com as condições de trabalho é "Quão satisfeito estou com as condições de trabalho (temperatura, iluminação, ventilação, etc.) neste trabalho?" (WEISS, DAWIS, ENGLAND e LOFQUIST, 1967, p. 111, tradução nossa), considerado para Weiss et al. (1987) componente extrínseco da satisfação. Em ambas as versões, o entrevistado possui uma escala de concordância Likert de 5 pontos, sendo 1 "muito insatisfeito" e 5 "muito satisfeito" para avaliar cada uma das afirmações.

4.1.2 Employee Satisfaction Inventory (ESI)

A escala criada por Koustelios e Bagiatis (1997), chamada *Employee Satisfaction Inventory* (ESI) é uma escala de satisfação desenvolvida para o contexto trabalhista grego. Possuindo diferentes componentes multidimensionais, almeja medir a satisfação trabalhista com base em diversos aspectos envolvidos na realidade grega, destacados pelos autores, tais quais: Condições de trabalho, supervisão, pagamento, intuito do trabalho, organização como um todo e promoção.

Koustelios e Bagiatis (1997) acreditam que escalas criadas por pesquisadores americanos, como é o caso da JDI (SMITH, KENDALL e HULIN, 1969), são enviesadas pela cultura norte-americana, visto que, não refletem de maneira imparcial e genérica as dinâmicas pessoais em outros contextos econômicos e sociais. Portanto, segundo os autores, para haver uma maior exatidão das escalas de satisfação já existentes, é necessário adaptá-las (KOUSTELIOS e BAGIATIS, 1997).

Em todos os 24 itens das seis categorias da escala, os entrevistados devem indicar um nível de concordância na escala de Likert de cinco pontos, sendo 1- "Concordo fortemente" e 5- "Discordo fortemente". O nível de confiabilidade de cada uma das categorias variou de 62% a 82%, sendo que a categoria "condições de trabalho" apresentou um coeficiente de confiabilidade de 80%, segundo a consistência de Koustelios e Bagiatis (1997).

A categoria referente às condições de trabalho apresenta cinco itens afirmativos, sendo três pontuados inversamente, já que apresentam um cenário pessimista. Os itens considerados nessa categoria são: "Condições de trabalho são as melhores que eu já tive", "Condições de trabalho prazerosas", "Condições de trabalho perigosas para a minha saúde", "Condições de trabalho com ventilação inadequada" e "Condições de trabalho com iluminação inadequada" (KOUSTELIOS e BAGIATIS, 1997, p. 473, tradução nossa). A escala ESI, como um todo, demora de cinco a oito minutos para ser preenchida e é rápida o suficiente para ser usada em conjunto com algum outro instrumento de medição comportamental, segundo Koustelios e Bagiatis (1997).

Tendo em vista a pouca relevância do ambiente físico de trabalho nas escalas de satisfação no trabalho (Quadro 6 e Quadro 7) e os desafios de se trabalhar em *home-office* pontuados na mídia nacional e internacional, o formulário (Apêndice A) citado na 6ª fase do Quadro 1 foi enviado para 10 Stakeholders envolvidos em pesquisa científica e em gestão de pessoas para enriquecer e diversificar posicionamentos frente aos aspectos do ambiente físico de trabalho que possam influenciar o dia-a-dia do funcionário remoto.

No formulário (Apêndice A), dos dez Stakeholders contactados, apenas seis responderam a pesquisa, sendo que todas as sugestões foram femininas. Destas, duas são doutoras em ciências humanas aplicadas e quatro respondentes são gestoras de pessoas ou trabalham no departamento de Recursos Humanos de organizações.

Além dos aspectos já listados pela mídia e abordados nas escalas de satisfação nos artigos, os aspectos do ambiente físico de trabalho sugeridos pelas participantes encontram-se abaixo:

Quadro 8 - Aspectos do ambiente de trabalho sugeridos pelos respondentes (Stakeholders)

RESPONDENTES	ASPECTOS SUGERIDOS
Respondente 1	Ruído/Barulho
Respondente 2	<ul style="list-style-type: none"> ● Segurança para o manuseio dos equipamentos necessários; ● Segurança física da residência; ● Ruído (isolamento acústico); ● Organização do espaço de trabalho; ● Tamanho do espaço de trabalho.
Respondente 3	<ul style="list-style-type: none"> ● Organização do espaço; ● Adequação do espaço, em benefício do trabalhador, nas condições ideais de trabalho; ● Ruído; ● Segurança para o manuseio dos equipamentos necessários.
Respondente 4	<ul style="list-style-type: none"> ● Vestimentas compatíveis com o habitual no trabalho presencial; ● Criação de um ambiente que traga a sensação de encerramento ao final do dia; ● Organização do espaço; ● Limpeza; ● Pausas pré-estabelecidas para alimentação e descanso; ● Capacitação em treinamento à distância.
Respondente 5	Nada a acrescentar

Respondente 6	Nada a acrescentar
---------------	--------------------

Fonte: Elaborado pelo próprio autor

Embora algumas sugestões fujam do espectro da condição física de trabalho, podem ser complementares à satisfação com o ambiente de trabalho, como é o caso da sugestão de vestimenta e pausas para descanso, visto que, interagem direta ou indiretamente com a forma em que o ambiente físico é aproveitado. Em relação às respondentes 5 e 6, as mesmas não sugeriram aspectos relacionados ao ambiente físico de trabalho, pois consideraram que não havia nada a ser complementado na lista previamente construída, enviada no formulário (Apêndice A).

Consolidando todos os aspectos levantados nos artigos, nas mídias nacionais e internacionais e pelas respondentes, as dimensões e seus respectivos atributos relevantes do ambiente físico que, segundo esses meios, podem impactar a satisfação do funcionário no ambiente de trabalho remoto são:

Quadro 9 - Consolidado dos atributos e dimensões relacionadas ao ambiente físico de trabalho

FONTE	DIMENSÃO	ATRIBUTOS
Stakeholders	Som (Respondente 1; Respondente 2; Respondente 3);	Isolamento acústico (Respondente 2) <ul style="list-style-type: none"> • Possui isolamento acústico; • Não possui isolamento acústico.
	Segurança	Segurança no manuseio dos equipamentos (Respondente 2; Respondente 3) <ul style="list-style-type: none"> • Possui itens de segurança para manusear equipamentos de trabalho; • Não possui itens de segurança para manusear equipamentos de trabalho. Segurança da moradia (Respondente 2) <ul style="list-style-type: none"> • Moradia possui equipamentos de

		<p>vigilância contra roubo/furto;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Moradia não possui equipamentos de vigilância contra roubo/furto.
	<p>Espaço de trabalho</p>	<p>Organização do espaço de trabalho (Respondente 2; Respondente 3; Respondente 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ambiente de trabalho muito organizado; ● Ambiente de trabalho organizado; ● Ambiente de trabalho pouco organizado; ● Ambiente de trabalho não organizado. <p>Limpeza (Respondente 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ambiente de trabalho limpo com frequência; ● Ambiente de trabalho limpo esporadicamente; ● Ambiente de trabalho limpo raramente. <p>Tamanho do espaço de trabalho (Respondente 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Espaço de trabalho maior que o necessário; ● Espaço de trabalho no tamanho ideal; ● Espaço de trabalho menor que o necessário. <p>Adequação do espaço, em benefício do trabalhador, nas condições ideais de trabalho (Respondente 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ambiente com itens adequados às

		<p>condições ideais de trabalho;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente com itens inadequados às condições ideais de trabalho. <p>Separação definida entre o ambiente profissional e doméstico (Respondente 2; Respondente 3; Respondente 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Há separação física entre o ambiente profissional do doméstico; • Não há separação física entre o ambiente profissional do doméstico.
Mídia nacional e internacional	Acesso a <i>internet</i> (SENA, 2020; PINHO, 2020; SALUM e COLETA, 2020; GASKELL, 2020)	<p>Qualidade do acesso a <i>internet</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não há qualidade; • Qualidade insuficiente; • Boa qualidade.
	Acesso a equipamentos de trabalho (SALUM e COLETA, 2020; ALFAGEME, 2020)	<p>Facilidade de acesso à equipamentos de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muito fácil; • Razoavelmente burocrático; • Totalmente burocrático.

	Espaço de trabalho	<p>Separação definida entre o ambiente profissional e doméstico (PINHO, 2020; ALFAGEME, 2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Há separação física entre o ambiente profissional do doméstico; • Não há separação física entre o ambiente profissional do doméstico. <p>Mobiliário adequado às demandas do trabalho (PINHO, 2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente adequado; • Parcialmente adequado; • Inadequado.
Artigos	Temperatura (WEISS et al., 1967)	<p>Temperatura no ambiente de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente muito quente; • Ambiente com temperatura ideal; • Ambiente muito frio.
	Ventilação (WEISS et al., 1967; KOUSTELIOS e BAGIATIS, 1997)	<p>Ventilação no ambiente de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente com muita ventilação; • Ambiente com pouca ventilação
	Iluminação (WEISS et al., 1967; KOUSTELIOS e BAGIATIS, 1997)	<p>Iluminação no ambiente de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente bem iluminado; • Ambiente pouco iluminado.

Fonte: Elaborado pelo próprio autor

Partido da revisão detalhada dos artigos, mídia internacional e nacional e as sugestões dos Stakeholders frente aos aspectos físicos do ambiente de trabalho que podem afetar a satisfação do funcionário, cada uma dessas fontes tiveram suas dimensões e atributos agrupados no Quadro 9. Foram relacionados todos os atributos e categorias que abrangem como categoria macro, o ambiente físico do ambiente de trabalho. As fontes, as dimensões e seus respectivos atributos foram listados em detalhe no Quadro 9 para embasar, de maneira sintetizada, as discussões a seguir.

A listagem das dimensões e atributos, apesar de possuir repetições, são originários de cenários e contextos diferentes e foram agrupadas em uma mesma categoria com base na fonte revisada. Os atributos foram apresentados para conferir qualidade e assertividade às dimensões encontradas nas revisões de literatura sobre condições físicas de trabalho. Como foi o caso da dimensão “Som”, sugerida pelas respondentes 1, 2 e 3, por exemplo, que apresenta como possível atributo a presença ou a ausência de isolamento acústico (Respondente 2) no ambiente físico de trabalho.

5. DISCUSSÃO

Conforme podemos observar na coluna “atributos” do Quadro 9 as escalas de satisfação das literaturas não consideram diversos aspectos envolvendo o ambiente físico de trabalho, focando-se apenas em variáveis imateriais, como temperatura (WEISS et al., 1967), ventilação (WEISS et al., 1967; KOUSTELIOS e BAGIATIS, 1997) e iluminação (WEISS et al., 1967; KOUSTELIOS e BAGIATIS, 1997). Porém, como apresentado no Quadro 9, existem dezenas de outras dimensões materiais e imateriais, apontados por Stakeholders e pela mídia nacional e internacional, que devem ser considerados para o bem-estar dos funcionários, em especial, durante um período atípico do isolamento social ocasionado pela pandemia do coronavírus.

De modo geral, as escalas encontradas na literatura abordam os itens e dimensões do espaço físico de trabalho de maneira genérica (SPECTOR, 1985;

HACKMAN e OLDHAM, 1974; ANDRONICEANU et al., 2010; ÖZPEHLIVAN e ACAR, 2016; LEPOLD et al., 2018; RHODES, NEVILL e ALLAN, 2004; STEJIN, 2004; WARR, COOK e WALL, 1979), sem deixar muita margem para outros aspectos, como por exemplo, móveis para uso profissional (PINHO, 2020), limpeza do ambiente (Respondente 4), tamanho do espaço de trabalho (Respondente 2) e adequação do espaço, em benefício do trabalhador, nas condições ideais de trabalho (Respondente 3).

Ao analisar o Quadro 9, os atributos citados mais de uma vez devem ser colocados em destaque em futuros estudos de satisfação de empregados em *home-office*, dada a relevância, já que podem analisar, de maneira mais precisa, as oscilações de satisfação com o ambiente físico e com o trabalho de forma geral que os profissionais em trabalho remoto frequentemente presenciam. Em ordem de relevância, a separação definida/física entre o ambiente profissional e doméstico (Respondente 2; Respondente 3; Respondente 4; PINHO, 2020; ALFAGEME, 2020) é o principal atributo do ambiente de trabalho trazida por fontes externas à literatura, seguido pelas dimensões de conectividade com a *internet* (SENA, 2020; PINHO, 2020; SALUM e COLETA, 2020; GASKELL, 2020), organização do espaço de trabalho (Respondente 2; Respondente 3; Respondente 4) e som (Respondente 1; Respondente 2; Respondente 3).

As duas únicas escalas de satisfação no trabalho, encontradas nesta pesquisa, que abordam em detalhes os aspectos do ambiente físico de trabalho (WEISS et al., 1967; KOUSTELIOS e BAGIATIS, 1997) consideram a iluminação e ventilação como componentes em comum para entender o impacto para a satisfação dos funcionários nesse quesito, sendo a dimensão temperatura abordada somente por Weiss et al. (1967). Baseado em metadados, Gifford et al. (1997) assume que, de modo geral, a performance de funcionários melhora com mais iluminação, associadamente, segundo a pesquisa de Magee (2000), a iluminação ruim é considerada o maior problema para execução de tarefas em espaços domésticos de trabalho. Porém, segundo a pesquisa da Fundação Dom Cabral (SALUM e COLETA, 2020), os principais desafios de se trabalhar em *home-office* se concentra nas limitações de infraestrutura tecnológica (15%), na dificuldade de se manter concentrado (11%) e na

propensão de se trabalhar mais horas por dia (7%). Portanto, a realidade das escalas de satisfação no trabalho e as problemáticas de se trabalhar em casa, não são sinérgicas.

Com base em tudo o que foi apresentado anteriormente, o grande problema da pesquisa é a falta de relevância das variáveis associadas à estrutura/condição física do ambiente de trabalho nas escalas de satisfação no trabalho já existentes, já que, agora, a tendência de trabalho passa de escritório físico para *home-office*. Portanto, o que para muitos pesquisadores era menos primordial, agora torna-se um dos principais fatores que empresas e consultores devem considerar para manter ou alavancar a satisfação de seus funcionários, já que a estrutura física do escritório à cada flexibilização empresarial se torna menos relevante.

De acordo com o estudo do Orbit Data Science (ODC), realizado a partir de 4.798 comentários de perfis brasileiros nas redes sociais e em portais de notícias, entre janeiro e outubro de 2020, nos meses de janeiro e fevereiro (pré-pandemia), 71,1% dos entrevistados tinham opinião positiva sobre o *home-office*. Sendo que o ODC assume que no período pré-pandêmico, muitas pessoas que faziam *home-office* optaram por fazê-lo, já que o trabalho presencial sempre foi predominante na maioria das empresas. Para estes era positivo fazer o *home-office* e gostavam de fazê-lo, pois caso contrário poderiam voltar ao presencial. 26,4 % reclamava da distração do ambiente domiciliar.

Em março a pesquisa aponta uma elevação do percentual de críticas relacionadas ao *home-office*, que subiu para 39,5%. Entre os meses de abril, maio e junho as opiniões negativas sobre o *home-office* chegaram na casa de 50,5%. Os elogios 45%. Segundo o Orbit Data Science, “este período marca a única prevalência de comentários negativos sobre os positivos de todo o estudo. Destacam-se as reclamações sobre jornadas extenuantes, trabalho em dia de folga, disponibilidade integral, e problemas de saúde que estas acarretam, como dor no corpo, dor nas costas, stress e fadiga. O período concentra 48,9% do total de reclamações sobre jornada de trabalho, 42,4% sobre fadiga e 36,4% sobre saúde”. Na terceira fase da pesquisa, compreendida entre os meses de julho, agosto e setembro, o *home-office* volta a ganhar a prevalência de opiniões positivas, 51%, contra 43% de críticas.

Levando em consideração os dados de pesquisas feitas em 2020, Fundação Dom Cabral (SALUM e COLETA, 2020) e PNAD COVID19 (IBGE, 2020), os aspectos socioeconômicos também devem ser considerados na seleção de uma escala de satisfação no trabalho, visto que, segundo os números trazidos, grande parte da população em *home-office* compulsório pertence à grupos minoritários da sociedade brasileira. São pessoas com carteira assinada, com ensino superior completo, trabalhando com cargos efetivos em empresas de média a grande porte. Porém, o impacto do regime de *home-office* não se restringe apenas a esse seleto grupo, visto que, independente da atipicidade da situação, os profissionais autônomos e consultores liberais, antes do surgimento da pandemia, já conviviam na realidade do trabalho remoto. Por isso, as questões envolvidas neste trabalho tangem, na maior parte das vezes, à realidade de trabalhadores liberais e da elite intelectual brasileira. E os trabalhadores que, por inúmeros motivos, não puderam se isolar em seus lares por conta da inflexibilização de seus empregadores devem ser reconhecidos em seus locais de trabalho, já que se arriscam diariamente para manter a economia em movimento.

Tendo esses dados em mente, nota-se que pessoas pararam de teorizar o trabalho à distância e começaram a perceber na prática as reais circunstâncias do *home-office*. Para haver um mapeamento mais detalhado das variáveis que afetam positiva ou negativamente a satisfação dos empregados em seus respectivos ambientes de trabalho, o espectro de aspectos envolvidos deve aumentar e se adaptar aos diferentes contextos sociais e econômicos.

6. CONCLUSÃO

Primeiro vieram as tecnologias, depois a possibilidade da prática de *home-office*, e por último veio a pandemia. Nesse ínterim, a preocupação com a satisfação dos empregados já era um panorama empresarial importante, mas com um peso diferente. Na primeira fase, em que as tecnologias de *home-office* começaram a surgir, o trabalho feito em casa era apenas uma fração do desempenhado presencialmente.

Não sendo levada em conta a necessidade de uma infra-estrutura montada para isso. Diferente do que ocorre na atualidade pandêmica, em que as empresas, pela obrigatoriedade de criar condições de *home-office*, tiveram que se adaptar, já que os funcionários estão na maior parte do tempo trabalhando dentro de casa, especialmente em cargos estratégicos, de liderança e gerenciamento, funções que as pesquisas demonstram que são executadas na atualidade mais na casa do que no escritório.

Com a mudança de cenário de uma realidade de *home-office* para outra, no caso do esporádico para o compulsório, as empresas passaram a ter pensamentos estratégicos com relação também ao espaço físico. Elas podem simplesmente estudar o realocamento da verba utilizada em infra-estrutura para o conforto de seus funcionários em casa e deixar como predominante o trabalho à distância. Essa mudança acaba por não afetar os funcionários com funções de linha de frente, sejam os que fazem parte do staff de manutenção e limpeza, sejam os da recepção ou encarregados de tarefas obrigatoriamente presenciais e que não podem usufruir da realidade do trabalho a distância. Mesmo sendo publicamente recomendado o trabalho remoto no lar, em meio à uma pandemia, algumas funções, pela complexidade ou pela necessidade da presença física, continuam a ser administradas presencialmente. São vidas impactadas pela atipicidade das circunstâncias, como por exemplo uma mãe, operadora de máquina que não possui flexibilidade para trabalhar de casa, tem seus filhos em uma dinâmica totalmente diferente do usual. Visto que, antes da pandemia, enquanto os filhos estudavam, ela trabalhava. Nesta atual conjuntura, seus filhos são obrigados a estudar dentro de casa enquanto ela se arrisca a se contaminar no trajeto até o trabalho.

Este trabalho teve como objetivo propor a análise das escalas de satisfação no trabalho e suas interações com as condições físicas do ambiente de trabalho, já que atualmente há uma tendência de ampliação das práticas de *home-office* pelas empresas, como forma, *a priori* de contornar os problemas sanitários ocasionados pelo coronavírus, mas que, após estudos de satisfação no trabalho e feedback de funcionários, pode se tornar a modalidade laboriosa definitiva para algumas realidades, e *a posteriori*, como a principal forma de redução de gastos pelas

empresas, visto que, os escritórios empresariais podem ser reduzidos drasticamente, junto com o quadro de funcionários.

A consolidação dos aspectos relacionados com o ambiente físico de trabalho encontrados nos artigos, nas mídias nacionais e internacionais e nas sugestões dos Stakeholders, entrevistados na etapa 6 no método de Scoping, torna a discussão dos *gaps* nas escalas de satisfação no trabalho mais embasada, frente ao cenário de mudança que a pandemia do coronavírus causou ao ambiente de trabalho. Os principais resultados obtidos pelas análises do Quadro 9, sobre as diferentes visões sobre as dimensões e atributos envolvidas no ambiente físico de trabalho, indicaram que as pesquisas que estudam a satisfação no trabalho e que utilizam escalas para tais comprovações, não estão devidamente adaptadas para a realidade de trabalho remoto, considerando que pouquíssimas escalas de satisfação se preocupam em relacionar as diferentes condições físicas do ambiente de trabalho, que no momento da pandemia tornou-se o lar, com o nível de satisfação do funcionário. Por conseguinte, há uma lacuna a ser explorada por pesquisas futuras.

É de vital importância mais estudos atualizados destacando a correlação e a importância da satisfação geral do trabalho e a satisfação com o ambiente físico de trabalho permanecerem associados, já que a visão dos funcionários sobre os diferentes aspectos e categorias que as escalas de satisfação englobam podem ser usados como *insights* para as organizações e, conseqüentemente, irão retroalimentar a reestruturação das políticas corporativas de empresas do setor público, privado, ONGs, etc. Contudo, as diferentes abordagens das escalas de satisfação no trabalho, estudadas neste trabalho, também devem ser prestigiadas e consideradas para uma relação mais transparente entre organização-funcionário, visto que, o estudo da satisfação com salário, liderança, promoção, entre outros, são tão pertinentes como os estudos que contemplam as condições físicas do ambiente de trabalho e essa variedade de categorias de satisfação abre o prisma para as questões que podem influenciar a satisfação dos funcionários em épocas de anormalidades, como foi o caso do *home-office* compulsório.

No prisma das escalas de satisfação no trabalho, em linhas gerais, categorias podem se relacionar e correlacionar para gerar embasamento para estudos que

almejam decifrar a visão do funcionário frente às diferentes variáveis de seu ofício, como por exemplo: pagamento (SPECTOR, 1985), socialização (WEISS et al., 1967), aspectos psicológicos (HACKMAN e OLDFHAM, 1974), satisfação no geral (SMITH, KENDALL e HULIN, 1969), supervisão (KOUSTELIOS e BAGIATIS, 1997), desenvolvimento profissionais (HAARHAUS, 2016), entre outros. Por isso, é importante adaptar as escalas de satisfação à realidade do momento e mantê-las sempre renovadas para que visões e conceitos ultrapassados não sejam postos à prova na realidade atual.

Para estudos posteriores, a inclusão das dimensões consolidadas no Quadro 9 pode ser aplicado em escalas já existentes para que a análise da satisfação no trabalho esteja mais à par dos aspectos atuais. Ademais, são necessárias análises mais extensas para averiguar outras subescalas da satisfação no trabalho que também podem estar obsoletas frente à realidade pandêmica, ou simplesmente, à ascensão do *home-office*.

REFERÊNCIAS

ADAMS, J. S. Inequity in social exchange. **Advances in Experimental Social Psychology**, Academic Press. EUA, v. 2, p. 267-299, 1965.

ADAMS, J. S. Toward and understanding of inequity. **Journal of Abnormal Psychology**. v. 67, p. 422-436, 1963.

ALFAGEME, Ana. O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia. **El País**. Brasil, 09 de agosto de 2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>>. Acesso em: 28 de janeiro de 2021.

ALLEN, T. D. Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. **Journal of Vocational Behavior**. Flórida, v. 58, 2001.

AMMONS, S. K.; MARKHAM, W. T. Working at home: experiences of skilled white-collar workers. **Sociological Spectrum**. v. 24, n. 2, p. 191-238., 2004.

ANDRADE, M.S.; WESTOVER, J. H. Generational differences in work quality characteristics and job satisfaction. **Global Forum for Empirical Scholarship**. v. 6, n. 1, 2018.

ARKSEY, H.; O'MALLEY, L. Scoping Studies: Towards a Methodological Framework. **International Journal of Social Research Methodology: Theory & Practice**. v. 8, n. 1, p. 19-32, 2005.

BADRAN, M.; KAFIFY, J. The effect of job redesign on job satisfaction, resilience, commitment and flexibility: The case of an Egyptian public sector bank. **International Journal of Business Research**. v. 8, n. 3, p. 1-18, 2008.

BALDWIN, A. N.; AUSTIN, S. A.; POON, C. S.; SHEN, L.; WONG, I. Reducing Waste in High-Rise Residential Buildings by Information Modelling at the Design Stage. **Surveying and Built Environment**. v. 18, n. 1, 2007.

BATURA, N.; SKORDIS-WORRALL, J.; THAPA, R.; BASNYAT, R.; MORRISON, J. Is the Job Satisfaction Survey a good tool to measure job satisfaction amongst health workers in Nepal? Results of a validation analysis. **BMC Health Services Research**. v. 16, n. 1, p. 308, 2016.

BEEHR, T. A.; GLASER, K. M.; BEEHR, M. J.; BEEHR, D. E.; WALLWEY, D. A.; EROFEEV, D.; CANALI, K. G. The Nature of Satisfaction With Subordinates: Its Predictors and Importance to Supervisors. **Journal of Applied Social Psychology**, Blackwell Publishing, Inc. EUA, v. 36, n. 6, 2006.

BEEHR, Terry A.; WEISBRODT, Denise M.; ZAGUMNY, Matthew J. Satisfaction With Subordinates: A Neglected Research Issue Concerning Supervisors. **Journal of**

Applied Social Psychology, V. H. Winston & Son, Inc. EUA, v. 24, n. 18, p. 1665-1685, 1994.

BRAYFIELD, A. H.; ROTHE, H. F. An index of job satisfaction. **Journal of Applied Psychology**. EUA, v. 35, n. 5, p. 307-311, 1951.

BROOKE, P. P.; RUSSELL, D. W.; PRICE, J. L. Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**. v. 73, n. 2, p. 139-145, 1988.

BÔAS, Bruno Villas. Mão de obra desperdiçada estabiliza em 28,1 milhões de trabalhadores. **Valor Econômico**, Rio de Janeiro, 30 de agosto de 2019. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2019/08/30/mao-de-obra-desperdicada-estabiliza-em-281-milhoes-de-trabalhadores.ghtml>>. Acesso em 28 de dezembro de 2020.

BOWLING, N. A.; HAMMOND, G. D. A meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale. **Journal of Vocational Behavior**. EUA, v. 73, n. 1, p. 63-77, 2008.

BOWLING, N. A.; WAGNER, S. H.; BEEHR, T. A. The Facet Satisfaction Scale: an Effective Affective Measure of Job Satisfaction Facets. **Journal of Business and Psychology**. v. 33, n. 3, 2017.

BRAYFIELD, A. H.; CROCKETT, W. H. Employee attitudes and employee performance. **Psychological Bulletin**. v. 52, p. 396-424, 1955.

BRIEF, A. P.; WEISS H. M. Organizational Behavior: Affect in the Workplace. **Annual Review of Psychology**. v. 53, n. 1, p. 279-307, 2002.

BRIGATTI, Fernanda Brigatti. Home office: 60% das empresas não deram suporte ao trabalhador, diz pesquisa. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 13 de novembro de 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/11/home-office-60-das-empresas-nao-deram-suporte-ao-trabalhador-diz-pesquisa.shtml>>. Acesso em 05 de janeiro de 2020.

CAMMANN, C.; FICHMAN, M.; JENKINS, D.; KLESH, J. Michigan Organizational Assessment Questionnaire. **Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices**. Nova lorque, p. 71-138, 1983.

CAMMANN, C.; FICHMAN, M.; JENKINS, D.; KLESH, J. **The Michigan Organizational Assessment Questionnaire**. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, 1979

CAMPOS, Laís. 7 iniciativas de empresas para apoiar os colaboradores em meio à pandemia do coronavírus. **Forbes**, 30 de abril de 2020. Disponível em: <<https://forbes.com.br/principal/2020/04/7-iniciativas-de-empresas-para-apoiar-os-colaboradores-em-meio-a-pandemia-do-coronavirus/>>. Acesso em 10 de janeiro de 2020.

CENTER FOR LABOR STATISTICS RESEARCH, KOREA LABOR INSTITUTE. **KLIPS - Korean Income and Labor Panel Study (1998 to 2002)**. Disponível em: <https://www.kli.re.kr/klips_eng/contents.do?key=251>. Acesso em 28 de dezembro de 2020.

CHATZOPOULOU, M; VLACHVEI, A; MONOVASILIS, T. Employee's Motivation and Satisfaction in Light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture-Greece. **Procedia Economics and Finance**. Rússia, n. 24, p. 136-145, 2015.

CHHABRA, B. Person - Job Fit: Mediating Role of Job Satisfaction & Organizational Commitment. **The Indian Journal of Industrial Relations**. Índia, v. 50, n. 4, 2015.

CHURCHILL, G. A. J. A paradigm for developing better measures of marketing constructs. **Journal of Marketing Research**. v. 16, p. 64-73, 1979.

CLARK, Andrew E. Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? **OECD, Education, Employment, Labour & Social Affairs, Elsevier Science B.V.** França, v. 4, n. 4, p. 341-372, 1997.

CLARK, A. E.; KRISTENSEN, N.; WESTERGARD-NIELSEN, N. Job satisfaction and co-worker wages: Status or signal? **Economic Journal**. v. 119, n. 536, p. 430-447, 2009.

CLARK, Lee Anna; WATSON, David. Constructing validity: Basic issues in objective scale development. **Psychological Assessment**. EUA, v. 7, n. 3, 1995.

COATES, J. F. Going to work: what a waste of time and money. **Employment Relations Today**. v. 20, p. 7-11, 1993.

COLE, R. E. Work, mobility, and participation. **University of California Press**. EUA, 1979.

CROON, E. D.; SLUITER, J.; KUIJER, P. P.; FRINGS-DRESEN, M. The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. **Ergonomics**. v. 2, n. 48, p. 119-134, 2005.

CUTTER, Chip. Companies Start to Think Remote Work Isn't So Great After All. **The Wall Street Journal**. EUA, 24 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.wsj.com/articles/companies-start-to-think-remote-work-isnt-so-great-after-all-11595603397>>. Acesso em: 10 de janeiro de 2021.

DAVIS, G. Job satisfaction survey among employees in small business. **Journal of Small Business and Enterprise Development**. EUA, v. 11, p. 491-513, 2004.

DAVIS, K.; DREY, N.; GOULD, D. What are scoping studies? A review of the nursing literature. **Int J Nurs Stud**. v. 46, p. 1386-1400, 2009.

DEMOUSSIS, Michael; GIANNAKOPOULOS, Nicholas. Exploring Job Satisfaction in Private and Public Employment: Empirical Evidence from Greece. **Journal compilation, Fondazione Giacomo Brodolini and Blackwell Publishing Ltd.** EUA, v. 21, n. 2, p. 333-359, 2007.

DE SORDI, J. O. **Elaboração de Pesquisa Científica: Seleção, Leitura e Redação.** 1. ed. p. 140. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

DE SORDI, J. O.; AZEVEDO, M. C.; MEIRELES, M.; PINOCHET, L. H. C.; JORGE, C. F. B. Design science research in practice: What can we learn from a longitudinal analysis of the development of published artifacts? **Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline.** v. 23, p. 1-23, 2020.

DIW - Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. **GSOEP - Individual Questionnaire**, 2018. Disponível em: <https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.622046.de/diw_ssp0608.pdf>. Acesso em 20 de dezembro de 2020.

ECDC - EUROPEAN CENTRE FOR DISEASE PREVENTION AND CONTROL. **Infographic: Mutation of SARS-CoV2 - current variants of concern.** Disponível em <<https://www.ecdc.europa.eu/en/publications-data/covid-19-infographic-mutations-current-variants-concern>> Acessado em 07 de fevereiro de 2021.

ECONOMIC AND SOCIAL RESEARCH COUNCIL. **BHPS - Wave 1.** Disponível em: <https://www.iser.essex.ac.uk/bhps/documentation/pdf_versions/survey_docs/wave1/index.html>. Acesso em 28 de dezembro de 2020.

EUROSTAT - EUROPEAN COMMISSION. **European Community Household Panel (ECHP)**, 2003. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/203647/203704/ECHP_variables/477f8adb-531e-4c7d-c071-de34ddc55765>. Acesso em 28 de dezembro de 2020.

FELSTEAD, A.; GALLIE, D.; GREEN, F.; ZHOU, Y. **Skills at Work, 1986 to 2006.** Reino Unido: ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance, 2007.

FELSTEAD, A.; JEWSON, N.; WALTERS, S. The shifting locations of work: new statistical evidence on the spaces and places of employment. **Work, Employment and Society.** Reino Unido, v. 19, n. 2, p.415-431, 2005.

FISHER, V. E.; HANNA, J. V. **The Dissatisfied Work.** Nova Iorque, 1931.

GASKELL, Adi. The Technological And Psychological Challenges Of Working From Home. **Forbes.** EUA, 03 de abril de 2020. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/adigaskell/2020/04/03/the-technological-and-psychological-challenges-of-working-from-home/?sh=2a0c3ea838db>>. Acesso em: 10 de janeiro de 2020.

GIBSON, V. A.; LIZIERI, M. Friction and inertia: business change, corporate real estate portfolios and the UK Office market. **The Journal of Real Estate Research**. v. 22, n. 1-2, p. 59-79, 2001.

GIFFORD, R.; HINE, D. W.; VEITCH, J. A. Meta-analysis for environment-behavior research, illuminated with a study of lighting level effects on office task performance. **Environment, Behavior and Design: The Integration of Theory, Research, and Utilization**. Nova lorque, v. 4, 1997.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HAARHAUS, B. Development and validation of a short questionnaire to assess global and facet-specific job satisfaction. **Diagnostica**. v. 62, p. 61-73, 2016.

HACKMAN, J. R.; LAWLER, E. E. Employee reactions to job characteristics. **Journal of Applied Psychology Monograph**. v. 55, p. 259-286, 1971.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**. v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, Greg R. The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects. **Technical Report, Department of Administrative Sciences Yale University**. EUA, n. 4, 1974.

HANDEL, Michael J. Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. **WORK AND OCCUPATIONS**. EUA, v. 32, n. 1, 2005.

HAYNES, B. P.; NUNNINGTON, N. **Corporate Real Estate Asset Management: Strategy and Implementation**. Burlington, 2010.

HEALY, T. J. **Transportation or communications some broad considerations**. Institute of Electrical and Electronics Engineers Transactions on Communication Technology. v. 20, n. 2, p.195-198, 1968.

HERSCH, J.; XIAO, J. Sex, Race, and Job Satisfaction among Highly Educated Workers. **Southern Economic Journal**. v. 83, n. 1, p. 1-24, 2016.

HERSEY, R. B. Workers' Emotions in Shop and Home: A Study of Individual Workers from the Psychological and Physiological Standpoint. **University of Pennsylvania Press**. EUA, 1932.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, B. **The Motivation to Work**. Nova lorque, 1959.

HILL, E. J.; MILLER, B. C.; WEINER, S. P.; COLIHAN, J. Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. **Personnel Psychology**. v. 52, n. 3, p. 667-683, 1998.

HOPPOCK, R. **Job Satisfaction**. Nova lorque, 1935.

HYZ, Alina. JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE OF GREEK BANKING STAFF: AN EMPIRICAL INVESTIGATION. **FOLIA OECONOMICA**. v. 239, 2010.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PULSO EMPRESAS**. Disponível em <<https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/>> Acessado em 04 de Dezembro de 2020.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNDA (Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio) COVID19: Trabalho - Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**. Disponível em <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>> Acessado em 11 de Novembro de 2020.

IRONSON, G. H.; BRANNICK, M. T.; GIBSON, W. W.; SMITH, P. C. Construction of a Job in General Scale: A Comparison of Global, Composite, and Specific Measures. **Journal of Applied Psychology, American Psychological Association, Inc.** v. 74, n. 2, p. 193-200, 1989.

JUNG, Kwangho, MOON, M. J; HAHM, Sung D. Do Age, Gender, and Sector Affect Job Satisfaction? Results From the Korean Labor and Income Panel Data. **Review of Public Personnel Administration**. v. 27, n. 2, p. 125-146, 2007.

KAISER, Lutz C. Job Satisfaction and Public Service Motivation. **Discussion Paper**. Alemanha, n. 7935, 2014.

KALLEBERG, Arne L. A Causal Approach to the Measurement of Job Satisfaction. **Academic Press, Inc.** EUA, v. 3, n. 4, p. 299-322, 1974.

KALLEBERG, Arne L. Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. **American Sociological Review**. EUA, v. 42, n. 1, p. 124-143, 1977.

KARAALIOĞLU Z. F.; KARABULUT, A. T. The Mediating Role of Job Satisfaction On The Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Performance. **BMIJ**. v. 7, n. 2, p. 1022-1041, 2019.

KARABATI, S.; ENSARI, N.; FIORENTINO, D. Job Satisfaction, Rumination, and Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model. **Journal of Happiness Studies**. v. 20, n. 2, 2017.

KARAMANIS, K.; ARNIS, N.; PAPPAS, P. IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION: EVIDENCE FROM GREEK PUBLIC SECTOR. **Theoretical and Empirical Researches in Urban Management**. v. 14, n. 3, p. 5-21, 2019.

KASSER, T.; DAVEY, J.; RYAN, R. M. Motivation, dependability, and employee supervisor discrepancies in psychiatric vocational rehabilitation settings. **Rehabilitation Psychology**. v. 37, p. 175-187, 1992.

KATZELL, R. A. Personal values, job satisfaction and job behavior. **Man in a World of Work**. EUA, p. 341-366, 1964.

KOJO I. V. I.; NENONEN, S. Places for multi-locational work – opportunities for facilities management. **Built Environment Services (BES) Research Group**. Finlândia, v. 33, n. 1-2, p. 20-37, 2015.

KORNHAUSER, A. The technique of measuring employee attitudes. **Personnel Journal**. v. 9, 1933.

KORNHAUSER, A. W.; SHARP, A. A. Employee attitudes; suggestions from a study in a factory. **Personnel Journal**. v. 10, p. 393-404, 1932.

KOUSTELIOS, A. D; BAGIATIS, K. The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a Scale to Measure Satisfaction of Greek Employees. **Educational and Psychological Measurement**, Sage Publications. Grécia, v. 57, n. 3, 1997.

KUNIN, Theodore. **The Construction of a New Type of Attitude Measure**. Pittsburgh, v. 8, n. 1, p. 65-77, 1955.

KURLAND, N. B.; BAILEY, D. E. Telework: the advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. **Organizational Dynamics**. EUA, v. 28, n. 2, p. 53-68, 1999.

LAWLER, E. E. **Motivation in Work Organizations**. EUA: Brooks/Cole Publishing Company, 1973.

LEATHER, P.; PYRGAS, M.; BEALE, D.; LAWRENCE, C. Windows in the workplace: sunlight, view, and occupational stress. **Environment and Behavior**. v. 30, n. 6, p. 739-762, 1998.

LEUNG, K.; SMITH, P. B.; WANG, Z.; SUN, H. Job Satisfaction in Joint Venture Hotels in China: An Organizational Justice Analysis. **Journal of International Business Studies Special Issue**. Hong Kong, v. 27, n. 5, p. 947-962, 1996.

LEPOLD, A.; TANZER, N.; BREGENZER, A.; JIMÉNEZ, P. The Efficient Measurement of Job Satisfaction: Facet-Items versus Facet Scales. **International Journal of Environmental Research and Public Health**. v. 15, n. 7, p. 1362-, 2018.

LEVAC, D.; COLQUHOUN, H.; O'BRIEN, K. Scoping Studies: Advancing the Methodology. **Implementation science**. v. 5, n. 69, 2010.

LI, J.; LAMBERT, V. A. Job satisfaction among intensive care nurses from the People's Republic of China. **International Nursing Review**. v. 55, n. 1, p. 34-39, 2008.

LLUSAR, J. C. B.; ZORNOZA, C. C. Development and validation of a perceived business quality measurement instrument. **The Quality Management Journal**. v. 9, p. 23-38, 2002.

LOCKE, E. A. **The Nature and Causes of Job Satisfaction**. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. EUA, p. 1297-1349, 1976.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

LOFQUIST, L. H.; DAWIS, R. V. **Adjustment to Work**. Appleton-Century-Crofts. Nova Iorque, 1969.

LONGO, Y.; GUNZ, A.; CURTIS, G. J.; FARSIDES, T. Measuring Need Satisfaction and Frustration in Educational and Work Contexts: The Need Satisfaction and Frustration Scale (NSFS). **Journal of Happiness Studies**. Reino Unido, v. 17, n. 1, p. 295-317, 2016.

MAGEE, J. L. Home as an alternative workplace: negotiating the spatial and behavioral boundaries between home and work. **Journal of Interior Design**. v. 26, n. 1, p. 35-47, 2000.

MIHAJLOV, Snezana; MIHAJLOV, Nenad. COMPARING PUBLIC AND PRIVATE EMPLOYEES' JOB SATISFACTION AND TURNOVER INTENTION. **Mest Journal**. Sérvia, v. 4, n. 1, p. 75-86, 2016.

MILES, M. B.; HUBERMAN, A. M. **Qualitative data analysis: An expanded sourcebook**. EUA: Sage Publications, ed. 2, 1994.

MILLS, C. Job Quality, Satisfaction and Expectations. **Sociology Working Paper**, Department of Sociology, University of Oxford. Oxford, v. 6, 2007.

MONTREUIL, S.; LIPPEL, K. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. **Safety Science**. v. 41, n. 4, p. 339-58, 2003.

MOOS, M.; AUDREY, J.; JOHNSON, L. C. The sustainability of telework: an ecological-footprinting approach. **Sustainability: Science, Practice, & Policy**. v. 2, n. 1, p. 3-14, 2006.

MOOS, M.; SKABURSKIS, A. A. The probability of single-family dwelling occupancy: comparing home workers and commuters in Canadian cities. **Journal of Planning Education and Research**. v. 27, n. 3, p. 319-340, 2008.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**. v. 14, p. 224-227, 1979.

NAGY, M. S. Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. **J. Occup. Organ. Psychol.** v. 75, p. 77-86, 2002.

NATIONAL CENTER FOR SCIENCE AND ENGINEERING STATISTICS. **NSCG -job satisfaction measure**, 2010. Disponível em: <<https://www.nsf.gov/statistics/srvygrads/surveys/srvygrads-2019-returning-respondents.pdf>>. Acesso em 20 de dezembro de 2020.

NATIONAL OPINION RESEARCH CENTER. **General Social Survey (GSS)**. Disponível em: <https://www.nsf.gov/pubs/2007/nsf0748/nsf0748_3.pdf>. Acesso em 28 de dezembro de 2020.

NEWMAN, A.; NIELSEN, I.; SMYTH, R.; HOOKE, A. Examining the Relationship Between Workplace Support and Life Satisfaction: The Mediating Role of Job Satisfaction. **Social Indicators Research**. v. 120, n. 3, p. 769-781, 2015.

NG, C. F. Teleworker's home office: an extension of corporate office? **Centre for Psychology**. Canadá, v. 28, n. 3-4, p. 137-155, 2010.

NILLES, J. M.; CARLSON, F. R.; GRAY, P.; HANNEMAN, G. Telecommuting – an alternative to urban transportation congestion. **IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetic**. v. 6, n. 2, p. 77-84, 1976.

NURAK, L. A. D.; RIANA, I. G. Examine the Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction and Employee Performance. **Journal of Management and Marketing Review**. v. 2, p. 30–37, 2017.

ORBIT DATA SCIENCE. **Estudo público: A opinião dos brasileiros sobre o home office**. Outubro de 2020. Disponível em: <<https://www.orbitdata science.com/home-office-sumario>>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2021.

ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND WORKING PRINCIPLE. **ISSP - Work Orientations IV 2015**, 2015. Disponível em: <<https://www.gesis.org/en/issp/modules/issp-modules-by-topic/work-orientations>>. Acesso em 20 de dezembro de 2020.

OSHAGBEMI, T. Overall job satisfaction: How good are single versus multiple- item measures? **Journal of Managerial Psychology**. v. 14, p. 388-403, 1999.

ÖZPEHLIVAN, M.; ACAR, A. Z. Development and validation of a multidimensional job satisfaction scale in different cultures. **Cogent Social Sciences**. Turquia, v. 2, n.1, 2016.

PAGÁN-RODRÍGUEZ, R. Disability, Training and Job Satisfaction. **Social Indicators Research**. v. 122, n. 3, p. 865-885, 2015.

PENG, Y.; MAO, C. The Impact of Person–Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy. **Social Indicators Research**. v. 121, n. 3, p. 805-813, 2015.

PIKÓ, B. F.; MIHÁLKA, M. A study of work satisfaction, burnout and other work-related variables among hungarian educators. **European Journal of Mental Health**. v. 12, p. 152-164, 2017.

PINHO, Flávia. Maioria tem dificuldade para equilibrar vida pessoal e profissional no home office. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 24 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2020/07/maioria-tem-dificuldade-para-equilibrar-vida-pessoal-e-profissional-no-home-office.shtml>>. Acesso em: 10 de janeiro de 2020.

PORTER, L. W. A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. **Journal of Applied Psychology**. v. 45, p. 1-10, 1961.

PRICE, J. L.; MUELLER, C. W. **Handbook of organizational measurement**. Marshfield, MA: Pitman, 1986.

PUENTES-PALACIOS, K. E.; BORGES-ANDRADE, J. E. O Efeito da Interdependência na Satisfação de Equipes de Trabalho: um Estudo Multinível. **RAC**. v. 9, n. 3, p. 57-78, 2005.

REDMAN Tom; SNAPE, Ed; ASHURST, Colin. Location, Location, Location: Does Place of Work Really Matter? **British Journal of Management**. v. 20, n. 1, 2009.

RHODES, C.; NEVILL, A.; ALLAN, J. Valuing and Supporting Teachers: A Survey of Teacher Satisfaction, Dissatisfaction, Morale and Retention in an English Local Education Authority. **Research in Education**. v. 71, n. 1, p. 67-80, 2004.

RIANA, I. G.; WIAGUSTINI, N. L. P.; DWIJAYANTI, K. L. Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. **Jurnal Teknik Industri**. v. 20, n. 2, p. 127-134, 2018.

RIANA, I. G. Effects Motivation on Business Performance: The Mediation Role of Job Satisfaction and Leadership (A Study in Village Credit Institutions). **European Journal of Business, Economics and Accountancy**. v. 3, p. 1-11, 2015.

RIGGS, K.; BEUS, M. K. Job Satisfaction. A study of agent's coping Strategies and job attitude. **Journal of Extension**. v. 31, n. 2, p. 15-17, 1993.

RMFA - ROMANIAN MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS. **Work Satisfaction Survey**, 2010. Disponível em: <<http://www.wseas.us/e-library/conferences/2010/TimisoaraW/EMT/EMT1-43.pdf>>. Acesso em 28 de dezembro de 2020.

RUMRILL, P.; FITZGERALD, S.; MERCHANT, W. Using scoping literature reviews as a means of understanding and interpreting existing literature. **Work**. v. 35, p. 399-404, 2010.

SALANCIK, G. R.; PFEFFER, J. A social information processing approach to job attitudes and task design. **Administrative Science Quarterly**. v. 23, p. 224-253, 1978.

SALANCIK, G. R.; PFEFFER, J. An examination of need-satisfaction models of job attitudes. **Administrative Science Quarterly**. v. 22, p. 427-456, 1977.

SALUM, Fabian Ariel; COLETA, Karina Andrea Pereira Garcia. **Novas formas de trabalhar: impactos do home office em tempos de crise**. Relatório de pesquisa: Fundação Dom Cabral; Grant Thornton, 2020. Disponível em: <https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/Relat%C3%B3rios%20de%20Pesquisa/Relat%C3%B3rios%20de%20Pesquisa%202020/Infogr%C3%A1fico_Ingl%C3%AAs.pdf> Acesso em: 05 de janeiro de 2021.

SCHRIESHEIM, C.; TSUI, A. S. **Development and validation of a short satisfaction instrument for use in survey feedback interventions.** Western Academy of Management Meeting, 1980.

SCHWARZER, R.; JERUSALEM, M. **Generalized Self-Efficacy scale,** 1995. Disponível em: <[https://www.drugsandalcohol.ie/26768/1/General_Self-Efficacy_Scale%20\(GSE\).pdf](https://www.drugsandalcohol.ie/26768/1/General_Self-Efficacy_Scale%20(GSE).pdf)>. Acesso em 28 de dezembro de 2020.

SEASHORE, S. E.; TABER, T. D. Job Satisfaction Indicators and Their Correlates. **American Behavioral Scientist.** Michigan, v. 18, n. 3, p. 333-368, 1975.

SENA, Victor. Home office na pandemia já indica os desafios do futuro do trabalho. **Exame.** Brasil, 04 de dezembro de 2020. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/home-office-na-pandemia-ja-indica-os-desafios-do-futuro-do-trabalho/>>. Acesso em: 10 de janeiro de 2020.

SHAJU, M. A Study on the Impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees Working in Automobile Industry. **Journal of Management Research.** Índia, v. 9, n. 1, p.117-130, 2017.

SHIN, B.; SHENG, O. R. L.; HIGA, K. Telework: Existing Research and Future Directions. **Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce.** Califórnia, 2000.

SMITH, P. C.; KENDALL, L. M.; HULIN, C. L. **The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes.** EUA, Rand McNally, 1969.

SPANJOL, J.; TAM, L.; TAM, V. Employer–Employee Congruence in Environmental Values: An Exploration of Effects on Job Satisfaction and Creativity. **Journal of Business Ethics.** v. 130, n. 1, p. 117-130, 2015.

SPECTOR, P. E. Choosing response categories for summated rating scales. **Journal of Applied Psychology.** v. 61, p. 374-375, 1976.

SPECTOR, P. E. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. **American Journal of Community Psychology.** EUA, v. 13, n. 6, 1985.

SPECTOR, P. E. **Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences.** Nova Iorque: Sage, 1997.

STEJIN, B. Human Resource Management and Job Satisfaction in the Dutch Public Sector. **Review of Public Personnel Administration.** v. 24, n. 4, p. 291-303, 2004.

STOGDILL, R. M. **Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire Form XII.** EUA: Ohio State University, 1963.

THURSTONE, L. L. Attitudes can be measured. **The American Journal of Sociology**. EUA, v. 33, p. 529-54, 1928.

TURUER, A. N.; LAWRENCE, P. R. **Individual jobs and the worker**. EUA: Harvard University Graduate School of Business Administration, 1965.

UHRBROCK, R. S. Attitudes of 4430 employees. **Journal of Social Psychology**. v. 5, p. 365-77, 1934.

VAN DEN BROECK, A.; VANSTEENKISTE, M.; DE WITTE, H.; SOENENS, B.; LENS, W. Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. v. 83, n. 4, p. 981-1002, 2010.

VAN DER VEGT, G.; VAN DE VLIERT, E. Intragroup interdependence and effectiveness: review and proposed directions for a theory and practice. **Journal of Managerial Psychology**. v. 12, n. 1-2, p. 50-67, 2002.

WACH, K. A. Typology of Small Business Growth Modelling: A Critical Literature Review. **Entrepreneurial Business and Economics**. v. 8, n. 1, p. 159-184, 2020.

WALTERS, S. Making the Best of a Bad Job? **Female Part-Timers' Orientations and Attitudes to Work**. v. 12, n. 3, p. 193-216, 2005.

WARR, P.; COOK, J.; WALL, T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. **Journal of Occupational Psychology**. Reino Unido, v. 52, p. 129-148, 1979.

WEISS, David J.; DAWIS, R. V.; ENGLAND, G. W.; LOFQUIST, L. H. Minnesota Satisfaction Questionnaire. **Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII**. EUA, 1967.

WEISS, H. M.; MERLO, K. L. **Job Satisfaction**. EUA: Georgia Institute of Technology, 2015.

WNUK, Marcin. Organizational Conditioning of Job Satisfaction. **A Model of Job Satisfaction**. v. 11, p. 31-44, 2017.

WRIGHT, B. E.; DAVIS, B. S. Job Satisfaction In The Public Sector: The Role of the Work Environment. **The American Review of Public Administration**. EUA, v. 33, n. 1, p. 70-90, 2003.

WRIGHT T. A. The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. **Journal of Management History**. Nevada, v. 12, n. 3, p. 262-277, 2006.

YEAGER, Samuel J. Dimensionality of the Job Descriptive Index. **The Academy of Management Journal**. EUA, v. 24, n. 1, pp. 205-212, 1981.

YEH, H. J. Job Demands, Job Resources, and Job Satisfaction in East Asia. *Social Indicators Research*. v. 121, n. 1, p. 47-60, 2015.

ZEMBYLAS, M.; PAPANASTASIOU, E. Job satisfaction among school teachers in Cyprus. **Journal of Educational Administration**. Grécia, v. 42, n. 3, p. 357-374, 2004.

ZOU, M. Gender, work orientations and job satisfaction. **Work, Employment & Society**. v. 29, n. 1, p. 3-22, 2015.

APÊNDICE A

Prezado(a) Sr.(ª)/Dr.(ª) _____

Como vai?

Meu nome é Henrique e sou graduando em Administração na UNIFESP.

Gostaria muito de enriquecer o meu TCC e, para isso, preciso fazer algumas pesquisas.

Peço ajuda a você, como especialista em pesquisa e/ou gestor(a) de pessoas, para indicar dimensões importantes para a realização do trabalho remoto nas residências (*home-office*), mais especificamente sobre as condições físicas do ambiente de trabalho, tendo em vista que as escalas de satisfação no trabalho, estudadas em meu TCC, apresentam uma capilaridade diferente da realidade de vida dos funcionários em *home-office* na atualidade, segundo a mídia.

Para você, como especialista na área ou atuando como pesquisador(a), quais outras preocupações com o ambiente físico você percebe no trabalho remoto, visto que é adotado intensamente pelas empresas como forma de contornar os problemas da pandemia?

Você poderia me ajudar a completar a lista abaixo com as suas sugestões? Muito obrigado!

Iluminação
Ventilação
Temperatura
Infraestrutura tecnológica
Conexão de Internet
Ergonomia do espaço de trabalho
Separação física do ambiente doméstico do ambiente profissional
SUGESTÃO 1:
SUGESTÃO 2:
SUGESTÃO 3:

Muito obrigado!

Atenciosamente,

Henrique Pelisser - henrique.pelisser@unifesp.br