



Modelos de Trabalho: Impactos na performance e na qualidade de vida dos profissionais da área de Tecnologia da Informação

*João Gabriel Abrantes de Oliveira Uchôa¹; Elyskarien Ferreira Rosendo Medeiros²;
Jose Marcondes Macedo Landim³; Gislene Farias de Oliveira⁴*

Resumo: A performance e a qualidade de vida dos funcionários de qualquer empresa ou organização são aspectos de grande importância para todas as entidades envolvidas, visto que é necessário equilíbrio entre ambas as partes para possibilitar uma relação empregatícia saudável e eficiente. Assim, uma das maneiras que as empresas podem manipular a forma de trabalho dos seus empregados consiste no estabelecimento de modelos de trabalho que os funcionários devem seguir, sendo esses o presencial, remoto e híbrido, cada um com características e impactos distintos na performance e qualidade de vida. Com base nisso, este trabalho buscou analisar os impactos dos modelos de trabalho na performance e na qualidade de vida dos funcionários da área de Tecnologia da Informação. Do ponto de vista metodológico, foi realizada uma pesquisa Survey cujos dados foram coletados através da aplicação de um questionário. Com base nas respostas obtidas, foi realizado um tratamento estatístico através do qual foram feitos testes de hipótese para verificar o impacto do modelo de trabalho remoto em relação aos outros. Por fim, concluiu-se que o modelo de trabalho remoto, com base nos dados colhidos, apresenta bons indícios de que contribui positivamente para a performance e qualidade de vida. Ademais, constatou-se também que o modelo de trabalho remoto apresenta indícios significativos do impacto positivo na qualidade em relação aos outros modelos, entretanto, não existem evidências suficientes para constatar que essa declaração seja verdadeira para a performance.

Palavras-chave: modelo de trabalho; qualidade de vida; performance.

¹ Acadêmico em Ciência da Computação pela Universidade Federal de Campina Grande-PB. Orcid: 0000-0001-8924-7795. symara_abrantes@hotmail.com;

² Graduação em Pedagogia pela Universidade de Pernambuco e Pós-Graduação em Psicopedagogia pela Faculdade de Teologia Integrada, FATIN, Brasil. elyskarien@gmail.com;

³ Doutor em Ciências da Saúde pelo Centro Universitário de Saúde ABC-SP; Mestre em Planejamento e Políticas Públicas pela Universidade Estadual do Ceará - UECE; Especialista em Botânica, pela Universidade Regional do Cariri - URCA; Gestão Escolar pela UDESC e Educação de Jovens e Adultos pela Faculdade de Juazeiro do Norte - FJN. Licenciado em Ciências Biológicas pela Universidade Regional do Cariri, Licenciado em Química pela Faculdade Única de Ipatinga. Secretário Municipal de Educação da Prefeitura Municipal de Barbalha (2006 a 2008), Reitor do Centro Universitário de Juazeiro do Norte - UNIJUAZEIRO (2003 a 2020), Professor da Rede Pública Estadual do Ceará. Atualmente é Presidente do Conselho Municipal de Educação de Juazeiro do Norte, Professor e Procurador Institucional da Faculdade CECAPE. Orcid: 0000-0003-0308-0352. marcondeslandim@gmail.com;

⁴ Doutorado em Psicologia Social (Universidade Federal da Paraíba) e Pós-Doutorado em Ciências da Saúde pela Faculdade de Medicina do ABC - São Paulo. Docente na Faculdade de medicina da Universidade Federal do Cariri - UFCA. Orcid: 0000-0001-5373-2326. gislene.farias@ufca.edu.br.

Work Models: Impacts on the performance and quality of life of professionals in the Information Technology area

Abstract: The performance and quality of life of employees in any company or organization are aspects of great importance for all entities involved, as balance is necessary between both parties to enable a healthy and efficient employment relationship. Thus, one of the ways that companies can manipulate the way their employees work is by establishing work models that employees must follow, these being in-person, remote and hybrid, each with different characteristics and impacts on performance and quality of life. Based on this, this work sought to analyze the impacts of work models on the performance and quality of life of employees in the Information Technology area. From a methodological point of view, a Survey research was carried out whose data were collected through the application of a questionnaire. Based on the responses obtained, a statistical treatment was carried out through which hypothesis tests were carried out to verify the impact of the remote work model in relation to others. Finally, it was concluded that the remote work model, based on the data collected, presents good evidence that it contributes positively to performance and quality of life. Furthermore, it was also found that the remote work model presents significant evidence of a positive impact on quality in relation to other models, however, there is not enough evidence to confirm that this statement is true for performance.

Keywords: work model; quality of life; performance.

Introdução

Nos últimos anos, o rápido crescimento tecnológico, motivado por investimentos em pesquisa, desenvolvimento e demandas crescentes por soluções tecnológicas inovadoras, impulsionou mudanças significativas na forma como vivemos, trabalhamos, comunicamo-nos e interagimos com o mundo ao nosso redor. Neste contexto, novos modelos de trabalho surgiram, muito graças à Tecnologia da Informação (TI), cuja contribuição inclui ferramentas, recursos e soluções que impulsionam a inovação, a eficiência, a conectividade e o acesso à informação em níveis sem precedentes. Tais evoluções tecnológicas culminaram em novas formas de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores (Taschetto & Froehlich, 2019); é o caso de novos modelos de trabalho como o remoto e o híbrido, consequências diretas de tais avanços.

Em 2020, a pandemia do COVID-19 e o posterior distanciamento social, necessário para conter a propagação do vírus, fizeram com que muitas empresas cujos serviços não eram essenciais fossem fechadas. Em contrapartida, instituições, como empreendimento da área de

TI, adotaram o modelo de trabalho remoto e, o que antes era um modelo conhecido, mas não tão difundido, tornou-se uma realidade para um número muito maior de profissionais.

Ao fim das restrições decorrentes da pandemia, algumas empresas da área de Tecnologia da Informação voltaram ao modelo presencial, enquanto outras mantiveram o modelo remoto ou adotaram modelos híbridos – parte presencial, parte remoto, contexto no qual o objetivo do presente artigo se insere. Assim, tendo em mente que Paraguay (2020) relaciona as alterações nos hábitos trabalhistas às mudanças nos níveis de satisfação e motivação dos trabalhadores, a motivação da pesquisa é baseada nos desafios enfrentados pelos profissionais de tecnologia e na identificação de melhores práticas para maximizar o desempenho deles. Desse modo, a respeito do problema técnico, objetivamos compreender como e em quais níveis o modelo de trabalho de um profissional de TI impacta em sua performance e qualidade de vida e, sobre o problema de negócio, procuramos ceder informações úteis para a alocação dos funcionários da área de TI num modelo de trabalho, podendo promover uma melhor performance e qualidade de vida destes.

Trabalhos Relacionados

Os modelos de trabalho, assim como os sistemas políticos e econômicos, evoluíram ao longo dos anos, tendo em vista a maior necessidade de flexibilidade e de adaptabilidade dos modelos de trabalho, principalmente relacionados à área de TI. Desta forma, de acordo com Dingel e Neiman (2020), no tempo recente, houve um aumento no uso dos modelos híbrido e remoto, principalmente graças à pandemia do COVID-19. Essa mudança na distribuição dos modelos evidencia a necessidade de atestar suas características, positivas e negativas, e entender como cada um deles pode ser utilizado de maneira a beneficiar trabalhadores e organizações.

O trabalho presencial é definido como o modelo no qual os trabalhadores exercem as suas funções no local físico designado pelo empregador. Nesse modelo, os funcionários se relacionam de forma direta com os elementos estruturais referentes às suas atividades, além de se comunicarem diretamente com os colegas de trabalho, supervisores e demais membros da organização. Dentre os pontos positivos desse modelo de trabalho, destaca-se a possibilidade de interação direta, o que facilita a comunicação e o processo colaborativo da equipe como um todo. Essa interação é importante, visto que promove a troca de conhecimentos e experiências (Allen; Eby; Lentz, 2006), assim como estabelece um maior senso de identidade com a empresa.

Entretanto, o trabalho presencial pode apresentar desafios para a organização e funcionários. A falta de flexibilidade geográfica deste, por exemplo, pode dificultar a conciliação entre vida pessoal e profissional. Ademais, o deslocamento diário pode acarretar problemas como o aumento do tempo no trânsito, custos com combustível e aumento nos níveis de estresse, fadiga e redução da qualidade de vida.

Já o trabalho remoto refere-se à forma de trabalho no qual os funcionários realizam as suas tarefas profissionais fora do ambiente cedido pela empresa, seja em suas casas ou em outro lugar, de sua escolha. Nesse modelo, as tecnologias de comunicação e colaboração são indispensáveis para manter a eficiência do trabalho e o bem estar da equipe. Dentre as características positivas, derivadas desse modelo de trabalho, destacam-se a flexibilidade, produtividade, bem-estar e redução de custos. O trabalho remoto oferece uma maior flexibilidade em termos de horário e localização geográfica, o que permite que os funcionários harmonizem as suas tarefas pessoais e profissionais de forma menos estressante.

Já em relação à produtividade, George (2021) diz que a maioria dos alvos da sua pesquisa afirmaram que o trabalho remoto gerou impactos positivos na produtividade, criatividade, liberdade, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e maior satisfação no trabalho. Contudo, é necessário frisar que o trabalho remoto também possui deficiências: pode ocasionar a diminuição ou perda do auxílio entre colegas de trabalho e a diminuição da colaboração entre os mesmos, o que pode provocar isolamento. Além disso, ocorre a diminuição da fronteira entre trabalho e vida pessoal, visto que os ambientes de exercício profissional não são mais separados fisicamente (George, 2021).

O trabalho híbrido consiste em um modelo de trabalho que combina os elementos dos modelos presencial e remoto. Nesse arranjo, os funcionários possuem a flexibilidade de exercer suas funções tanto nos ambientes de trabalho quanto em locais à sua escolha. Nele, podem existir a presença física e a atuação remota, a depender do planejamento empregatício. Por apresentar aspectos característicos aos modelos presencial e remoto, é visível que possua os mesmos pontos positivos e negativos, entretanto, de forma atenuada, visto que esses dois arranjos são utilizados conforme a necessidade e, portanto, a organização e o funcionário irão prezar por um equilíbrio que permite uma maior produtividade e bem-estar.

Metodologia

Amostra

A amostra para este estudo foi composta por profissionais da área de Tecnologia da Informação (TI) de diversas empresas. Para isso, foi preciso selecionar as pessoas a partir de uma pergunta filtro (“Você trabalha ou já trabalhou na área de tecnologia?”). Assim, o critério de seleção incluiu profissionais que já trabalharam ou trabalham na área de TI e que tivessem experiência em algum dos modelos de trabalho: presencial, remoto e/ou híbrido.

Para a obtenção da amostra, foi utilizada uma abordagem de amostragem não probabilística por conveniência. Os respondentes foram recrutados por meio de convites enviados por e-mail e através de grupos em redes sociais do meio acadêmico. Ao todo, foram coletadas 99 respostas e 86 delas válidas para análise, ou seja, 86 representam pessoas que trabalharam ou trabalham atualmente na área de tecnologia.

Procedimentos de Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada por meio de uma *survey online*. A *Survey* foi estruturada em questões que abordavam diversos aspectos relacionados aos modelos de trabalho na área de Tecnologia da Informação, incluindo performance e satisfação no trabalho atual, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, comunicação e colaboração, entre outros.

Assim, o questionário foi desenvolvido com base na revisão da literatura sobre o tema, incorporando questões e fatos validados previamente em estudos semelhantes. Ademais, foi submetido a uma revisão com um grupo de especialistas na área de TI para verificar a clareza das questões, coletar sugestões de melhorias e garantir a adequação da *Survey*. Dessa forma, foi revisado e alterado nos pontos necessários antes de ser liberado para o público geral.

Por fim, os participantes foram convidados a responder ao questionário de forma voluntária e anônima, após serem informados sobre a natureza e o propósito da pesquisa, bem como sobre a confidencialidade dos dados coletados, além de concordarem com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) antes de responder à pesquisa. As respostas foram coletadas durante um período de, aproximadamente, duas semanas.

Técnicas de Análise

Para analisar os dados coletados, utilizaram-se técnicas estatísticas descritivas e inferenciais. Inicialmente, procedeu-se com a realização de análises descritivas para examinar a distribuição dos dados e calcular medidas de tendência central, como média e desvio padrão, para as variáveis de interesse.

Em seguida, aplicaram-se técnicas inferenciais para investigar as relações entre os modelos de trabalho e as variáveis de performance e qualidade de vida dos profissionais da área de TI. Nesta etapa, foram realizados os testes estatísticos adequados, como teste t de *Student*, para comparar as médias entre os diferentes grupos de modelos de trabalho. Sabendo disso, foram consideradas variáveis como modelo de trabalho atual, nível de influência da performance, vantagens e desvantagens do modelo, entre outras relevantes.

As análises foram conduzidas utilizando o software estatístico R Studio, conhecido pela sua ampla aplicabilidade em análises estatísticas. Para tanto, adotou-se um nível de significância estatística pré-definido de $p < 0,05$ para determinar a presença de diferenças estatisticamente significativas entre as variáveis estudadas. As análises estatísticas foram feitas de forma cuidadosa, considerando a adequação dos métodos estatísticos aplicados aos dados coletados.

Resultados e Discussão

Perfil dos Respondentes

A pesquisa revelou que a faixa etária dos respondentes variou entre 18 e 40 anos, com uma média de idade de aproximadamente 23,54 anos, dado que indica que a amostra é composta predominantemente por indivíduos jovens. Além disso, a análise estatística revelou que a faixa etária apresentou uma variabilidade de cerca de 14,13, com um desvio padrão em torno de 3,76. Esses resultados mostram que as idades dos participantes se dispersaram em relação à média, refletindo uma amostra com uma ampla distribuição de idades.

Contudo, uma parcela significativa de 27,6% dos respondentes já experimentou os três modelos de trabalhos abordados no estudo (presencial, remoto e híbrido) apesar da amostra possuir uma média de idade baixa. Além disso, aproximadamente 31% dos participantes

tiveram contato com dois dos três modelos de trabalho analisados, revelando que a amostra possui uma experiência diversificada em relação às diferentes abordagens de trabalho.

Ademais, o estudo mostrou um equilíbrio significativo entre os modelos de trabalhos principais adotados atualmente pelos respondentes. De acordo com os dados coletados, 37,9% dos participantes relataram trabalhar no modelo híbrido, combinando presencial e remoto. Outros 34,5% afirmaram trabalhar de forma remota, enquanto 27,6% indicaram adotar o modelo presencial.

Em relação ao tempo de uso do modelo de trabalho atual, os resultados revelaram que a média do tempo de uso é de, aproximadamente, 1,5 anos, com uma variância de 2,18 e um desvio padrão em torno de 1,48, o que mostra uma certa dispersão nos períodos de utilização dos participantes. Além disso, aproximadamente 50,6% dos participantes estão utilizando seu modelo atual há um ano ou menos, enquanto cerca de 42,5% dos respondentes relataram utilizar o modelo de trabalho atual entre um e três anos. Por fim, uma pequena proporção de 6,8% utiliza o modelo há mais de três anos. Com isso, esses resultados sugerem que muitos profissionais estão em uma fase de adaptação e experimentação, buscando o modelo de trabalho que melhor atenda às suas necessidades e preferências.

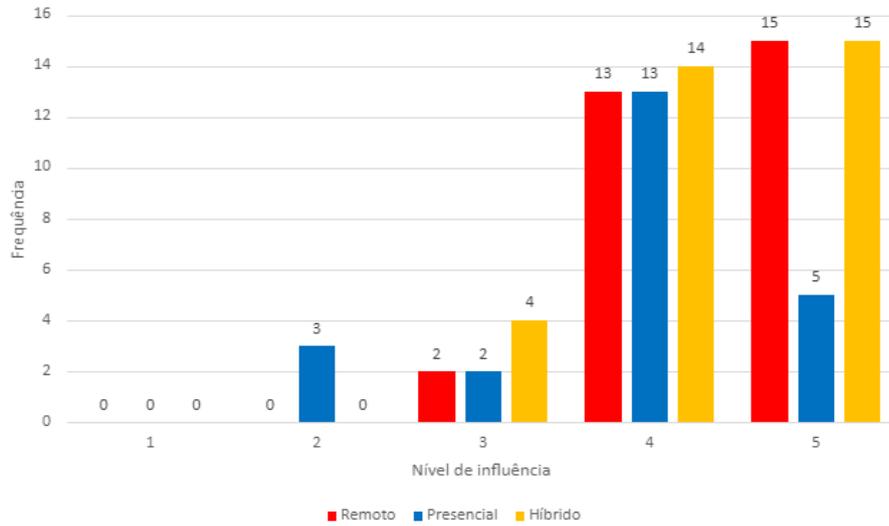
Análise da Performance em Relação ao Modelo de Trabalho

Com o propósito de examinar como os diferentes modelos de trabalho influenciam na performance dos trabalhadores, solicitou-se aos participantes que classificassem a influência utilizando uma escala Likert de 5 pontos. Nessa escala, o valor 1 representa “Influencia muito negativamente”; o valor 2 equivale a “Influencia negativamente”; o valor 3 é “Neutro”; o valor 4 é equivalente a “Influencia positivamente”; e, por fim, o valor 5 corresponde a “Influencia muito positivamente”, conforme os dados do Gráfico 1.

No Gráfico 1, é visto que os modelos remoto e híbrido receberam classificações mais positivas em relação ao modelo presencial, conforme as médias: 4,43 e 4,33 para os modelos remoto e híbrido, respectivamente; enquanto o modelo presencial teve uma média de 3,87.

Para testar a hipótese nula (H0) “O modelo de trabalho remoto influencia positivamente na performance”, separamos os dados em dois grupos: apenas modelo remoto e outros modelos (presencial e híbrido). Com base nesses dados, realizamos dois testes de hipótese, utilizando o teste t de Student, cujos resultados estão na Tabela 1.

Gráfico 1 - Influência na performance



Fonte: dados da pesquisa (2023)

Tabela 1 - Dados dos testes de hipóteses da influência na performance

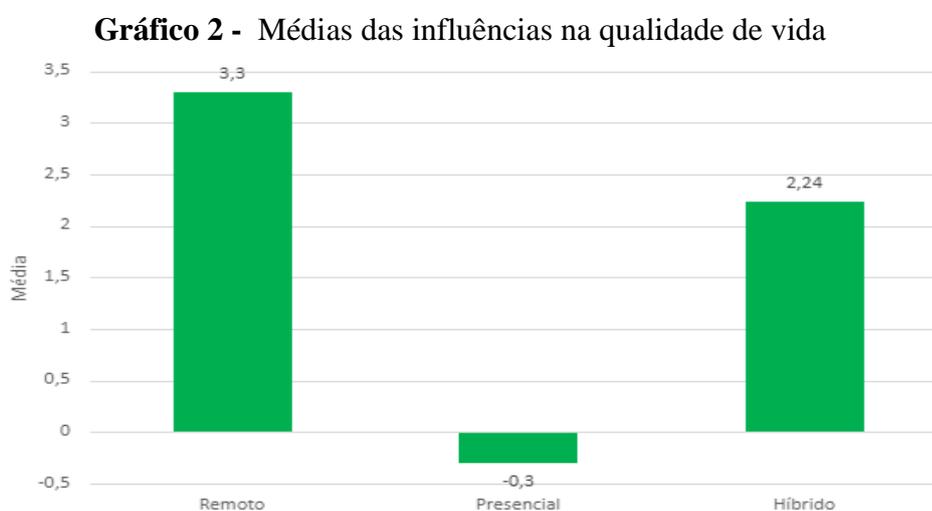
| | Margem de Erro | Intervalo de Confiança (95%) | Tamanho mínimo da amostra | p-value |
|---|----------------|------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| Apenas remoto | 0,13 | 4,3 ~ 4,57 | 25 | $1,54 \cdot 10^{-13}$ |
| Remoto em comparação com os outros modelos (presencial e híbrido) | 0,16 | 4,08 ~ 4,41 | 37 | 1 |

Fonte: dados da pesquisa (2023)

Os resultados da linha “Apenas remoto” indicaram que foram encontradas evidências estatísticas para aceitar a hipótese nula (H_0), ou seja, sugerem que o modelo remoto traz uma influência positiva para a performance dos trabalhadores que o adotam. Entretanto, ao comparar com os outros modelos, não há indícios suficientes para concluir que o trabalho remoto influencia positivamente na performance em relação aos outros. Portanto, a hipótese alternativa (H_1) foi aceita, o que sugere que o trabalho remoto não apresenta uma vantagem de performance significativa em comparação aos outros modelos de trabalho.

Análise da Qualidade de Vida em Relação ao Modelo de Trabalho

Para analisar a influência dos modelos de trabalho na qualidade de vida dos trabalhadores, foram feitas perguntas de quais vantagens e desvantagens os respondentes encontram em seus modelos de trabalho. Em seguida, foi realizada uma filtragem para obter as frequências de vantagens e desvantagens referentes a cada modelo de trabalho, e, em seguida foi feita a subtração das frequências relativas às vantagens pelas desvantagens e, por fim, obteve-se a média das frequências de cada modelo, conforme o Gráfico 2.



Fonte: dados da pesquisa (2023)

Com base no Gráfico 2, é possível perceber que o modelo remoto tem a média mais alta com 3,3, seguida pela média do modelo híbrido em 2,2 e, por fim, com a média mais baixa, o modelo presencial com -0,3. Dessa forma, através da análise das médias, o modelo presencial obteve mais desvantagens do que vantagens obtendo uma média negativa, enquanto o modelo de trabalho remoto mostrou ter vantagens em relação aos outros.

Os resultados da tabela 2 indicaram que foram encontradas evidências estatísticas para aceitar a hipótese nula (H_0) nas duas situações, ou seja, sugerem que o modelo remoto traz uma influência positiva para a qualidade de vida dos trabalhadores que o adotam, e também apresenta uma vantagem em comparação com os outros modelos.

Tabela 2 -Dados dos testes de hipóteses da influência na qualidade de vida

| | Margem de Erro | Intervalo de Confiança (95%) | Tamanho mínimo da amostra | p-value |
|---|----------------|------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| Apenas remoto | 0,28 | 3,02 ~ 3,58 | 30 | $1,62 \cdot 10^{-14}$ |
| Remoto em comparação com os outros modelos (presencial e híbrido) | 0,44 | 1,49 ~ 2,37 | 83 | $1,52 \cdot 10^{-8}$ |

Fonte: dados da pesquisa (2023)

Preferência dos Respondentes

Em relação à preferência dos respondentes, constatou-se que a opção de modelo de trabalho híbrida foi a preferida pela maioria, representando 47,1% dos participantes; enquanto a opção remota, por 40,2% dos respondentes. Em contraste, apenas 8% dos participantes escolheram o modelo presencial e, por fim, 4,6% não apresentaram uma preferência clara.

Isso indica que a grande maioria demonstra um interesse pelas modalidades que trazem maior flexibilidade, seja com o modelo híbrido que traz a interação presencial e a conveniência do trabalho em casa, seja com o trabalho remoto que evita deslocamentos e oferece maior autonomia. Em contrapartida, o modelo tradicional, apenas presencialmente, está ficando cada vez mais defasado na área de Tecnologia da Informação e a opção menos escolhida pelos trabalhadores da área.

Conclusões e Trabalhos Futuros

Considerando os resultados obtidos, no decorrer do desenvolvimento da pesquisa, é percebido que o trabalho remoto traz impactos positivos tanto na performance quanto na qualidade de vida dos profissionais da área de TI. Isso sugere que a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto pode ser benéfica, permitindo que os profissionais gerenciem melhor seu tempo e equilibrem suas responsabilidades profissionais e pessoais.

Entretanto, não foi observada tamanha influência na performance dos trabalhadores na comparação entre o trabalho remoto com os demais modelos. Dessa forma, embora o trabalho

remoto tenha seus benefícios, não é necessariamente superior em termos de impacto na performance dos profissionais da área de TI.

A partir disso, é recomendado que as empresas considerem essas informações ao escolher o modelo de trabalho mais adequado, dependendo da sua situação específica. É importante ressaltar que o trabalho presencial parece não ser a melhor opção, especialmente considerando os benefícios do trabalho remoto e híbrido para os profissionais da área de tecnologia. As empresas poderiam adotar uma abordagem mais flexível, por meio da oferta de opções de trabalho remoto e híbrido, permitindo que os trabalhadores tenham um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, ao mesmo tempo em que mantêm a colaboração e a comunicação efetivas.

Sobre os trabalhos futuros, vale salientar que os dados coletados, neste estudo, apresentaram algumas limitações, pois não são completamente aleatórios, uma vez que a maioria dos respondentes são de universidade e que é necessário um número maior de dados para que os testes se tornem mais relevantes. Dessa forma, estudos futuros devem procurar obter uma amostra mais diversificada e representativa da área de TI, além de serem realizadas comparações mais diretas entre os diferentes modelos de trabalho. Por exemplo, uma análise comparativa 1 a 1 entre o trabalho remoto e o presencial, o trabalho remoto e o híbrido, e o híbrido e o presencial, deve fornecer conhecimentos adicionais sobre as vantagens e desvantagens de cada modelo. Além disso, um trabalho futuro promissor poderia realizar uma análise de qual modelo de trabalho é mais adequado para diferentes posições dentro da empresa, pois elas podem exigir diferentes níveis de colaboração presencial ou não. Essas foram apenas algumas direções para futuras pesquisas que podem expandir o conhecimento sobre o impacto dos modelos de trabalho na área de Tecnologia da Informação.

Referências

DINGEL, J.; NEIMAN, B. How many jobs can be done at home?. **Journal of Public Economics**, v. 189, p. 104235, 2020. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0047272720300992>. Acesso em: 31 maio 2023.

ELSHAIEKH, N. E. M.; HASSAN, Y. A. A.; ABDALLAH, A. A. A. **The Impacts of Remote Working on Workers Performance**. In: INTERNATIONAL ARAB CONFERENCE ON INFORMATION TECHNOLOGY (ACIT), 2018, Werdanye, Lebanon. Anais... Werdanye, Lebanon: IEEE, 2018. Disponível em: <https://ieeexplore.ieee.org/document/8672704/>. Acesso em: 15 maio 2023.

GALANTI, T. et al. Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. **J Occup Environ Med**, v. 63, n. 7, p. e426-e432, jul. 2021. DOI: 10.1097/JOM.0000000000002236. PMID: 33883531; PMCID: PMC8247534.

GEORGE, T. J. et al. Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. **Organizational Dynamics**, v. 51, p. 1-9, 2022. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0090261621000449#section-cited-by>. Acesso em: 31 maio 2023.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. *Revista Gestão & Conexões*, v. 9, n. 1, p. 167–184, 2020.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: Vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.22279/navus.2018.v8n3.p37-52.601>.

JALAGAT, R. C.; JALAGAT, A. M. Rationalizing remote working concept and its implications on employee productivity. **Global Journal of Advanced Research**, p. 95-100, 31 mar. 2019. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Revenio-Jalagat/publication/332171842.pdf>.

MARTIN, L. et al. **Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity**. COVID-19 findings. PLOS ONE, v. 17.



Como citar este artigo (Formato ABNT):

UCHÔA, João Gabriel Abrantes de Oliveira; MEDEIROS. Elyskarien Ferreira Rosendo; LANDIM, Jose Marcondes Macedo; OLIVEIRA, Gislene Farias de. Modelos de Trabalho: Impactos na performance e na qualidade de vida dos profissionais da área de Tecnologia da Informação. **Id on Line Rev. Psic.**, Outubro/2024, vol.18, n.73, p. 266-277, ISSN: 1981-1179.

Recebido: 03/09/2024; Aceito 19/09/2024; Publicado em: 31/10/2024.