

Revista de Administração e Contabilidade

Volume 16, Ano 2024

Feira de Santana, ID edição: 10.29327/2402066.15.1

ISSN: 2177-8426

**Home office e a qualidade de vida no em uma indústria e distribuidora de
petróleo**

Luana Almeida Sousa

Universidade Estadual do Ceará (UECE)

Email: luaninha.souzar@aluno.uece.br

Ezequiel Alves Lobo

Universidade Estadual do Ceará (UECE)

Email: ezequiellobo2013@gmail.com

Brenno Buarque de Lima

Universidade Federal Rural do Amazonia (UFRA)

Email: brennobuarqueworc@gmail.com

Resumo

No contexto da pandemia de COVID-19, o trabalho remoto, também conhecido como home office, tornou-se uma medida crucial para inúmeras organizações, incluindo indústrias e distribuidoras de petróleo. Este artigo busca analisar os impactos desse modelo de trabalho na qualidade de vida dos funcionários de uma indústria e distribuidora de petróleo. Utilizando uma abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas com os colaboradores da empresa. Os resultados revelaram que a percepção inicial do home office foi positiva para todos, mas as preferências variaram de acordo com o clima organizacional. Funcionários de setores com ambientes tóxicos preferiram o home office, enquanto aqueles com equipes harmoniosas optaram pelo presencial. A análise também destacou mudanças na rotina e condições de trabalho durante a pandemia, como a redução do tempo de deslocamento e dificuldades de adaptação ao ambiente domiciliar. Essas descobertas ressaltam a importância de considerar o contexto específico de cada organização ao implementar modelos de trabalho flexíveis.

Palavras-Chave: Qualidade de vida. Home office. Clima organizacional. Pandemia.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia de COVID-19 teve seus primeiros casos identificados em seres humanos na cidade de Wuhan, China, em dezembro de 2019 (SILVA et al., 2020). No Brasil, os primeiros casos foram confirmados em 2020, segundo o Ministério da Saúde. Dentre os inúmeros problemas sociais surgidos durante essa crise, um deles se destacou no ambiente de trabalho. O isolamento foi uma medida adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para conter

a propagação da doença. Entretanto, no mundo corporativo, os empregados viram suas atividades laborais serem afetadas, e o home office foi uma medida adotada pelas empresas, permitindo que seus trabalhadores realizassem suas atividades remotamente (LEITE, 2020).

Nesse contexto pandêmico, o teletrabalho, conhecido pela legislação trabalhista como home office, tornou-se o modelo de trabalho adotado no Brasil devido às consequências da pandemia. Embora em outros países esse modo de realização das atividades organizacionais fosse comum antes do surgimento do vírus, no Brasil era pouco conhecido. Esse método de trabalho é transferido para o ambiente residencial, onde é realizado remotamente por meio de dispositivos como computadores, notebooks, tablets e smartphones. No entanto, nem todas as funções podem ser realizadas à distância. A maioria das atividades não adotadas remotamente são aquelas essenciais para atender às necessidades da população, como postos de gasolina, supermercados e hospitais (BRIDI et al., 2020).

As organizações que tinham funcionários exercendo atividades administrativas tiveram que obedecer ao isolamento social, reduzindo o número de trabalhadores no ambiente organizacional. As empresas tiveram que se adaptar a esse novo cenário, para o qual não tinham experiência. Sendo assim, a qualidade de vida foi afetada de forma positiva para alguns e de forma negativa para outros (SECCO; QUADROS, 2020).

Diante do exposto, surge a seguinte indagação: Qual a influência do home office na qualidade de vida no trabalho em uma indústria e distribuidora de petróleo? Este artigo tem como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho durante o período pandêmico com a utilização do home office, comparando-o ao retorno das atividades presenciais em uma indústria e distribuidora de petróleo no estado do Ceará. O objetivo geral desdobra-se nos seguintes objetivos específicos: Identificar as vantagens e desvantagens do modelo de trabalho presencial e do home office na visão dos colaboradores, e descrever a percepção dos colaboradores sobre as mudanças na rotina e nas condições de trabalho durante a pandemia e atualmente.

As próximas seções deste artigo estão divididas em referencial teórico e metodologia. Após isso, serão apresentados a análise dos resultados obtidos, finalizando com as considerações finais e as referências bibliográficas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico abordará três elementos principais. Inicialmente, será discutida a temática da qualidade de vida no ambiente de trabalho, juntamente com os seus conceitos. Em seguida, serão examinados os fatores e abordagens relacionados à qualidade de vida no trabalho (QVT). Por fim, será visto sobre o home office.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida é um conceito multidimensional que abrange diversas áreas da vida de um indivíduo, incluindo aspectos físicos, psicológicos, sociais e ambientais. Ao longo das últimas décadas, essa temática tem recebido atenção significativa de pesquisadores e profissionais de diversas áreas, como psicologia, saúde, sociologia e economia (NEVES, 2021).

De acordo com Fernandes (1995), o conceito de qualidade de vida teve origem em 1950, quando Eric Trist (1975) e sua equipe realizaram estudos no Tavistok Institute visando implementar melhorias nesse aspecto. Esse estudo marcou o surgimento do conceito de qualidade de vida, por meio de uma abordagem que analisou a pressão no ambiente de trabalho por meio da reestruturação das tarefas.

Para Nobre (1995), o conceito de qualidade de vida é:

Como a qualidade de vida pode ser definida? É mais uma questão de qualidade a ser buscada dentro dos programas de qualidade total dentro das empresas. É o tempo de trânsito e as condições de tráfego, entre o local de trabalho e de moradia. É a qualidade dos serviços médico-hospitalares. É a presença de áreas verdes nas grandes cidades. É a segurança que nos protege dos criminosos. É a ausência de defeitos colaterais de medicamentos de uso crônico. É a realização profissional. É a realização financeira. É usufruir do lazer. É ter cultura e educação. ter conforto. É morar bem. É ter saúde. É amar. É, enfim, o que cada um de nós pode considerar como importante para viver bem (NOBRE,1995, p. 299).

Para Pacheco e Ferreira (2020), o bem estar no trabalho seria a vivência de emoções como alegria, satisfação, orgulho, tranquilidade, entusiasmo e empolgação, e o contrário disso indica uma ausência da qualidade de vida no trabalho. Segundo França (2004), a qualidade de vida tem conceitos amplos, que vão de cuidados médicos, lazer, momentos familiares, motivação e entre outros, não existe um conceito definido para qualidade de vida .

Dentro do campo da saúde, a Organização Mundial da Saúde (OMS) define qualidade de vida como "a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações". Essa definição ressalta a natureza subjetiva do conceito, reconhecendo que a qualidade de vida é influenciada por fatores individuais e contextuais. A qualidade de vida engloba todas as esferas da existência humana, no entanto, quando se trata de qualidade de vida, a maioria dos aspectos está centrada no ambiente de trabalho, uma vez que é lá que se passa a maior parte do tempo.

Segundo Chiavenatto (1999), a Qualidade de Vida no Trabalho tem como foco primordial o estabelecimento de um ambiente organizacional pautado pelo respeito, reconhecendo que as pessoas necessitam de motivação para gerar produtividade. O autor destaca que os funcionários buscam recompensas em seu trabalho e que o conceito de QVT engloba duas perspectivas distintas: a primeira diz respeito aos colaboradores que demandam bem-estar no ambiente de trabalho, enquanto a segunda refere-se ao interesse dos empregadores em relação à produtividade e à qualidade de vida.

Atualmente, a QVT é algo essencial, no qual as pessoas buscam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A maior parte do tempo das pessoas é dedicada à organização, e existe uma associação entre felicidade e sucesso no trabalho (MONTEIRO DE ASSIS, 2020). França (2004), afirma que a definição de qualidade de vida é muito abrangente, pois está associada a vários fatores da vida humana que resultam na sensação de bem-estar, seja em qualquer dimensão, mental, social, emocional ou espiritual.

Segundo Ogata (2004), pôde-se perceber que o comportamento do funcionário muda quando a organização modifica a abordagem de gestão, o clima organizacional se transforma e os funcionários trabalham com mais comprometimento e entusiasmo gerando maior produtividade. Sucesso (2002), relata que a qualidade de vida é a principal fonte de satisfação do funcionário, isso implica na modificação de vários âmbitos na vida.

É evidente que todos esses estudiosos enfatizam a importância da qualidade de vida no trabalho, destacando que o ambiente organizacional está intrinsecamente ligado ao bem estar dos indivíduos. É sabido que uma baixa qualidade de vida no trabalho pode afetar todas as áreas da vida que não estão diretamente relacionadas ao trabalho, prejudicando o estado psicológico e o descanso dos trabalhadores.

2.2 Fatores e Abordagens da QVT

No contexto organizacional, os indivíduos tendem a serem tratados como meros instrumentos de geração de produtividade e crescimento para a empresa. Nesse sentido, é comum que as organizações se esqueçam de que seus funcionários são seres humanos com necessidades próprias e uma vida pessoal além do ambiente de trabalho (ANDRADE, 2012). Conforme Bortolozzo e Santana (2011), um dos fatores que melhoram a QVT dos funcionários seria uma posição dos gestores diante os seus subordinados, que eles corressem atrás de melhores condições de trabalho.

A motivação no ambiente de trabalho desempenha um papel crucial ao instigar entusiasmo e, conseqüentemente, elevar a produtividade dos empregados (BORTOLOZZO; SANTANA, 2011). Segundo Maximiano (2000), a motivação pode ser entendida como um processo no qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano. Dentre os diversos fatores que contribuem para a motivação, destacam-se a remuneração e os benefícios sociais, as condições físicas e psicológicas do trabalho, bem como a segurança no ambiente laboral (CARVALHO et al., 2013).

Esses fatores desencadeiam um senso de entusiasmo nos funcionários, impulsionando-os a realizar suas atividades designadas com excelência. É essencial ressaltar que a adoção de uma abordagem de melhoria em relação aos colaboradores é fundamental para preservar a saúde e o bem-estar deles. Quando a empresa demonstra preocupação genuína com esses fatores, os funcionários se sentem valorizados e encontram motivação para desempenhar suas funções de forma mais engajada (CARVALHO et al., 2013).

Hackman e Oldham (1975), propuseram uma abordagem que examina as atividades realizadas no contexto organizacional, estabelecendo critérios para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Essa abordagem busca promover formas de aumentar a produtividade e manter a motivação dos funcionários.

Já a abordagem de Westley (1979), reuni fatores sociais, econômicos, políticos e psicológicos. No âmbito social é relacionado a iniciativa nas tomadas de decisão, a autonomia e responsabilidade. O Econômico, como: remuneração, benefícios, ambiente de trabalho, carga horária e ambiente externo. Nos políticos, ele relaciona a convivência com a chefia, a liberdade de expressão e a valorização no trabalho. No aspecto psicológico ele elenca a criatividade, crescimento profissional e pessoal, a instigação e a compatibilidade com as atividades.

Werther e Davis (1983) avaliaram um programa de reestruturação de cargos analisando até que ponto as atividades e os cargos influenciam na QVT, com o objetivo de estabelecer benefícios para os trabalhadores. Eles estabelecem uma divisão entre pontos organizacionais, ambientais e comportamentais. A abordagem desses autores é parecida com a dos autores Hackman e Oldham (1975) em que eles expõem parâmetros para promover a QVT e analisando-a.

Em relação a abordagem de Nadler e Lawler (1983), o autor Lima (1977) relaciona com a maneira que o trabalhador, o trabalho e as organizações pensam. Enaltece a participação nas tomadas de decisões e a iniciativa na resolução de contratemplos. Nadler e Lawler analisam as atividades executadas com o bem-estar no clima organizacional visando promover resultados na produtividade e psicologicamente dentro da organização. A abordagem de Huse e Cummings (1985), enfatiza que o empregado realizando atividades satisfatórias e em um clima organizacional consolidado, resultam em uma QVT. Já Walton (1973), propõe uma abordagem

que engloba tanto aspectos internos quanto externos relacionados à organização. O autor atribui uma importância significativa à forma como os funcionários se sentem dentro da empresa, ao seu senso de pertencimento e ao impacto que isso tem em suas vidas pessoais.

Walton (1973), aborda o tema por meio de oito categorias, que são as seguintes: compensação justa e adequada, referente à remuneração condizente com as atividades desempenhadas; condições de trabalho, relacionadas ao ambiente e à carga horária de trabalho; uso e desenvolvimento da capacidade humana, abrangendo as oportunidades oferecidas pelo empregador para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho; oportunidades futuras de desenvolvimento contínuo e segurança, considerando planos de carreira e estabilidade do funcionário dentro da organização; integração social na organização de trabalho, envolvendo igualdade, aceitação pelos colegas, apoio mútuo e compartilhamento de ideias; constitucionalismo na organização de trabalho, abarcando todos os direitos garantidos aos trabalhadores; e trabalho e vida como um todo, visando estabelecer uma harmonia entre a vida pessoal e profissional.

2.3 Home Office

Na legislação trabalhista, o trabalho remoto ou home office é formalmente conhecido como teletrabalho. Essa modalidade de labor, que era desconhecida por muitos, já estava sendo adotada no Brasil desde 2011, quando a Lei 12.551 começou a ser regulamentada. Essa lei estabeleceu que, mesmo que o trabalhador não precisasse comparecer fisicamente à empresa, era necessário comprovar uma relação entre empregador e empregado. Na reforma trabalhista de 2017, Lei 13.467/2017, foram detalhadas as diretrizes para essa forma de trabalho, definindo o home office como "qualquer trabalho realizado fora das dependências da empresa, por meio do uso de tecnologias da informação e comunicação".

Para Fincatto (2016), esse modelo de trabalho surgiu bem antes, com a criação do telégrafo ótico no ano 1971 na França pelo inventor Claude Chape, que foi impresso equipamento a transmitir recados a distância. De acordo com a organização internacional do trabalho (OIT) são atividades exercidas em quaisquer espaços diferentes do meio de trabalho, utilizando a tecnologia.

A sociedade brasileira de teletrabalho e tele-atividades (SEBRATT) define teletrabalho como: "É toda modalidade de trabalho intelectual, realizado à distância e fora do local de sede da empresa, através das tecnologias de informação e comunicação, regido por um contrato escrito, mediante controle, supervisão e subordinação" (Lei 13.467/2017).

De acordo com Júnior (2020), o trabalho remoto foi adotado como uma medida durante a pandemia, permitindo que os trabalhadores permanecessem em isolamento social e continuassem desempenhando suas atividades profissionais. Essa modalidade de trabalho foi uma estratégia para evitar a disseminação da doença.

Em uma pesquisa os autores Bridi et al. (2020), utilizaram uma abordagem qualitativa e quantitativa, envolvendo 906 indivíduos. O objetivo principal era relatar as experiências relacionadas ao trabalho remoto. Os resultados revelaram que durante a pandemia as pessoas trabalharam em média 8 horas adicionais por dia no formato de trabalho remoto. Também foi observado que os participantes enfrentaram dificuldades em manter contato com os colegas de trabalho e em separar a vida pessoal da profissional. No entanto, eles destacaram vantagens como a flexibilidade de horários, a ausência do deslocamento até o local de trabalho e a menor preocupação com a aparência. O estudo concluiu que o teletrabalho apresenta tanto resultados produtivos quanto desafios (BRIDI et al., 2020).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo possui uma abordagem qualitativa, esse método trata-se de uma técnica de pesquisa que enfatiza a descrição e a análise dos fenômenos investigados por meio de entrevistas e observações (VILLARDI; VERGAR, 2011). Originalmente, esses procedimentos eram utilizados principalmente nas áreas da antropologia e da sociologia. No entanto, ao longo do tempo, eles foram ampliando seu alcance para outras disciplinas científicas, uma vez que proporcionam uma avaliação abrangente da população estudada (CYRIACO et al, 2017).

O propósito deste estudo foi realizar uma pesquisa exploratória para investigar o contexto de trabalho dos funcionários, avaliando a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tanto durante a pandemia como após, considerando o uso do modelo de trabalho home office. O método de pesquisa usado será o estudo de caso em uma indústria e distribuidora de petróleo no estado do Ceará, permitindo uma compreensão aprofundada da situação em análise.

Foram realizadas quatro entrevistas semiestruturadas com colaboradores de uma indústria e distribuidora de petróleo do estado do Ceará. Os critérios para a escolha dos entrevistados foram os seguintes: a) Atuar na empresa no momento da realização da pesquisa, isto quer dizer, não foram entrevistados ex-funcionários; b) Ter trabalhado no modelo home office durante a pandemia e continuar na empresa pós-pandemia.

Deste modo foram entrevistadas quatro pessoas, os quais são empregados da empresa que presenciaram o cenário pandêmico em home office e depois retornaram as suas atividades presenciais. A saber, Maria (Assistente financeiro), Joana (Analista Financeira), João (Auxiliar de rastreamento) e Ingrid (Assistente de rastreamento). Vale evidenciar que os nomes dos entrevistados são fictícios para que se mantenha a confidencialidade.

Os dados foram analisados através da técnica indicada por Bardin (1977), que foi desenvolvida nas seguintes etapas: I – pré-análise, fase que se organiza os materiais para que seja útil para a pesquisa; II – codificação, na qual foi analisado o conteúdo de forma aprofundada; III – tratamento dos dados; IV – interferência e V- interpretação.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Os conteúdos das entrevistas foram divididos em: 1 - Perfil dos entrevistados, 2 - O modelo de trabalho presencial e home office: vantagens e desvantagens; 3 - Mudanças de rotina e condições de trabalho durante a pandemia e atualmente.

4.1 Perfil dos Entrevistados

Para a caracterização dos funcionários foram coletados os seguintes dados: idade, setor em que trabalha, formação e estado civil. Os dados foram apresentados conforme o quadro 1 abaixo.

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

Perfil dos Entrevistados				
Entrevistado	Maria	Joana	João	Ingrid
Idade	32	32	39	39
Setor	Financeiro	Financeiro	Rastreamento	Rastreamento
Estado Civil	Casada	Casada	Casado	Casada
Formação	Administração	Administração	Administração	Administração

Fonte: Elaborado pelo autor. (2023)

Com base nos relatos dos entrevistados foi observado que por coincidência os candidatos na qual atuam no mesmo setor possuem idades semelhantes, todos indivíduos são casados e possuem formação superior. A seguir será mostrado os pontos na qual foi segmentado os dados coletados, com base nos relatos dos entrevistados.

4.2 Modelo de Trabalho Presencial e Home Office: Vantagens e Desvantagens

Inicialmente os entrevistados foram questionados sobre a primeira impressão do modelo de trabalho presencial para o home office, foi que ambos tiveram a mesma visão inicialmente. Todos, tiveram a mesma impressão de que o home office seria uma experiência positiva.

“[...] a minha impressão é que seria bom, e foi bom. Pois o que eu pude executar na empresa eu pude executar de forma remota, em casa, no conforto da minha casa [...]” (Maria).

É possível notar que ambos os entrevistados tiveram a mesma opinião de que trabalhar em casa seria vantajoso, devido ao fato de que teriam maior conforto no trabalho. Na entrevista, Ingrid relatou vantagens de estar em casa, mesmo assim preferiu o presencial por ser melhor para executar suas atividades. “[...] a única vantagem é que eu conseguia assistir a um filme na hora do almoço e não estava exposta ao vírus. Não conseguia me concentrar em casa [...]” (Ingrid).

Já para Maria e Joana o clima organizacional e a pressão do dia-dia no modelo de trabalho presencial eram uma desvantagem, as mesmas disseram que foi gratificante estar no home office. “[...] no home office a minha saúde mental mudou bastante, embora pudesse ainda sentir a pressão do setor [...]” (Maria). “[...] o presencial é muito tóxico eu percebi que no período home office senti um alívio, pois eu já estava aderindo muita coisa. O clima do setor causa um desgaste mental” (Joana).

No entanto, tanto João quanto Ingrid, do setor de rastreamento, que possuem uma boa harmonia no departamento, relataram maiores vantagens no modelo presencial.

“[...] o ambiente de trabalho presencial era ótimo, porque a gente já tem tantos problemas do dia a dia, do cansaço físico e mental, que trabalhando fora você descontra, você fala com outras pessoas e se distrai, então ali era um refúgio. Enfim, já era um dia diferenciado e em casa era tudo junto, passava o dia sem ter uma comunicação com outra pessoa. [...]” (João).

Na entrevista foi notório também a indignação com o relato de Ingrid referente ao ambiente de trabalho. “[...] eu aconselho o trabalho em equipe porque a gente cresci tanto pessoalmente como profissionalmente, que eu percebi que no home office era mais solitário [...]”.

Os relatos só confirmam os estudos feitos por Huse e Cummings (1985), Walton (1973) que a QVT está ligada ao clima organizacional, a gestão, além da interação na organização. Walton (1973) também enfatiza a importância de como os funcionários se sentem dentro da empresa e o quanto essa relação se associa à vida pessoal do colaborador.

Pode-se observar, portanto, que o ambiente de trabalho influencia na qualidade de vida dos funcionários, como evidenciado pelos relatos dos funcionários do mesmo setor. Foi notório que um setor enfrenta mais pressão, e conseqüentemente foi percebido um bem-estar ao estar em casa, embora ainda sintam o ambiente do setor. No entanto, os funcionários que têm um bom relacionamento com suas equipes optaram por trabalhar no modelo presencial, pois o clima e a descontração do setor ajudavam em sua rotina. Observou-se que a qualidade de vida no trabalho está ligada a esses aspectos do clima organizacional.

4.3 Mudanças de Rotina e Condições de Trabalho Durante a Pandemia e Atualmente.

Outro tema relevante abordado na entrevista está relacionado à rotina dos colaboradores. Todos eles têm algo em comum em relação ao deslocamento para o trabalho: a maioria se locomove de ônibus e compartilharam a mesma visão em relação à mudança na rotina. “[...] A melhor parte foi o trânsito, não precisar sair de casa tão cedo e poder usufruir mais da minha família [...]” (Joana).

Esse fato descrito confirma o que Garcia Júnior (2003) relata que a maioria dos funcionários perdem tempo no trânsito, tem mais custos e estresse causados pelo fluxo do deslocamento para o local de trabalho.

Em outro relato, João diz que suas mudanças de rotina no home office interferiu na sua vida pessoal.

[...] o meu horário de trabalho era as 5:30, e eu já acordava nesse horário já começava a trabalhar e às vezes eu me deparava em torno de 10/11 horas ainda de baby doll. Com um tempo eu fui vendo que isso não estava legal, eu estava de roupa essa hora e pular refeição por conta do trabalho [...] (João)

Outro aspecto importante foi levantado por Maria que notou que o trabalho em casa estendia mais sua carga horária. “[...] quando a empresa precisou de mim fora do horário eu também estava disponível, já que eu estava trabalhando de casa. Então foi meio que ficou mais acessível para eles [...]” (Maria)

Em relação as condições de trabalho os entrevistados relataram que não tinham o espaço adequado nas suas casas. [...] a empresa disponibilizou notebook e os materiais de apoio, mas eu ficava na minha sala e não tinha um local adequado de trabalho. [...] (Ingrid)

Características como essas citadas nas falas anteriores são mencionadas por Walton (1973) e Nobre (1995), quando explicam sobre as relações entre a rotina e as condições de trabalho com a qualidade de vida no trabalho. Nobre (1995) enfatiza que a qualidade de vida no trabalho está relacionada a tudo o que ocorre durante o dia do funcionário, desde a locomoção até o trabalho, o clima organizacional e a gestão.

Pode-se observar, portanto, que muitas foram as dificuldades enfrentadas pelos entrevistados em suas experiências vividas nos dois modelos de trabalho. Para alguns, a maior dificuldade foi a adaptação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar os cenários vividos durante a pandemia com a adoção do home office em comparação com o modelo presencial. A problemática foi estudada a partir dos funcionários de uma indústria e distribuidora de petróleo do estado do Ceará. Os critérios para participar da pesquisa incluíam ter experimentado o trabalho remoto durante a pandemia e estar atualmente trabalhando presencialmente na empresa

Por meio das análises das entrevistas, foram identificados os seguintes temas: perfil dos entrevistados; o modelo de trabalho presencial e home office e suas respectivas vantagens e desvantagens; mudanças de rotina e condições de trabalho durante a pandemia e atualmente.

No que diz respeito ao perfil, apenas quatro pessoas preenchiam os requisitos para as entrevistas e concordaram em participar. Os entrevistados do mesmo setor tinham idades semelhantes, todos com formação superior e eram casados. Em relação às entrevistas, foi possível perceber que os funcionários do setor de rastreamento têm preferência pelo modelo de trabalho presencial devido ao ambiente de equipe harmonioso, o que também foi

observado como o motivo pelo qual o setor financeiro optou pelo home office, devido ao clima organizacional tóxico.

Na questão da primeira impressão, observou-se que, inicialmente, todos tiveram uma preferência pelo home office, mas logo após compreenderem o contexto, aqueles que tinham um bom clima organizacional na empresa preferiram o trabalho presencial, enquanto aqueles que não tinham optaram pelo home office. Vale ressaltar que as pessoas que não gostaram do home office são as mesmas que não tiveram um local apropriado para trabalhar em casa.

Entre as limitações deste estudo, é possível afirmar que os resultados não podem ser generalizados, pois a pesquisa baseou-se em entrevistas qualitativas e foi conduzida com apenas quatro participantes. Isso limitou a diversidade na coleta de informações

Por fim, pesquisas futuras podem coletar informações através de questionários para complementar e expandir os achados deste estudo. Além disso, são indicadas pesquisas em organizações de diferentes portes e segmentos a fim de identificar e melhor compreender as especificidades dos achados.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, C. A. N. G; DÉCIA, A. C. M. Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem preventiva de acidentes fatais. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção. **Anais... ENEGEP, Proceedings ICIEOM**, 2012.

BRASIL. **Lei 12.551/15 de dezembro de 2011**. Dispõe sobre a consolidação das leis no local de trabalho (CLT), Brasília, DF: Diário da União, 2011. Disponível em:

<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12551&ano=2011&ato=732o3YU1UMVpWT2f9#:~:text=ALTERA%20O%20ART.,POR%20MEIOS%20PESSOAIS%20E%20DIREITOS>. Acesso em: 25 de abr de 2024.

BRASIL. **Lei 13.467/2017. 13 de julho de 2017**. Dispõe sobre a fim de adequar a legislação as novas leis de trabalho, Brasília, DF: Diário da União, 2017. Disponível em:

<https://legis.senado.leg.br/norma/17728053#:~:text=Alterar%20a%20Consolidar%20as%20Leis,%20novas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho>.

Acesso em: 22 de abr de 2024.

BRIDI, M. A. et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID- 19. **Revista Remir Trab**, v. [s.n], n. [s.n], p. 1-8, 2020.

BORTOLOZO, A; SANTANA, D. D. Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. In: 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica. **Anais... SNIC**, 2011.

CARVALHO, M. C. B. D. et al. O impacto da pandemia do COVID-19 nas relações de emprego nas micro e pequenas empresas. **Revista FATEC**. v. 7 n. 12, p. 62-86, 2020.

CARVALHO, J. F.; MARTINS, E. P. T. et al. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em foco**, n. 7, p. 21-31, 2013.

CYRIACO, A. F. F. Pesquisa qualitativa: Conceitos importantes e breve revisão de sua aplicação á geriatria/gerontologia. **Geriatr. Gerontol. Aging**. Boston- MA, v. 11, n 1, p. 4-9, 2017.

CYRIACO, A. F.; AMORIM, R. F.; FALCÃO, D. P.; MORENO, H. Pesquisa qualitativa: conceitos importantes e breve revisão de sua aplicação à geriatria/gerontologia. **Geriatrics, Gerontology and Aging**. v. 11, n. 1, p. 4-9, 2017.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. São Paulo: Editora Campus, 1999.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

- FERNANDES, E.C.; BECKER, J. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a realidade do CPDs. In: ANPAD. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 1988, v. 3, pp. 1.775-1.792.
- HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Mudando o desenvolvimento Organizacional**. São Paulo: Thomsom, 1985.
- HACKMAN, J. R; OLDHAM, G. R. Development of the job Diagnostic Survev. **Journal Appl Psicologia.**, v. 60, n 2, p. 159-170, 1975.
- JUNIOR, M.A, LANTAS, I.C. O abuso do teletrabalho a partir da legislação emergencial na pandemia COVID 19. **Revista da faculdade de direito – PPGD.** v. 4, n. 2, p. 73-88, 2020.
- KUROGI, M. S. Qualidade de vida no trabalho e susdiversas abordagens. **Revista Ciências Geren.** v.12, n 16, p. 49-61, 2008.
- LEITE, K. C. A (in)esperada pandemia e suas implicações para o mundo do trabalho. **Psicologia Social.** v. 32, n. [s.n), 2020.
- LIMA, A. F, FLECK. M. P. Subsyndromal depression: An impact on quality of life? **Journal of Affective Disorders,** v. 100, n. 1–3, p. 163-169, 2007.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração:** da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000.
- MONTEIRO DE ASSIS, A. **Qualidade de vida no trabalho instituição hospitalar.** (Trabalho de Conclusão de Curso). Universiade Católica de Brasília, Brasília, 2020.
- NEVES, S. C. **Nível de satisfação da qualidade de vida na velhice.** (Trabalho de Conclusão de Curso). Centro Universitário de João Pessoa, João Pessoa, 2021.
- NOBRE, M. R. Qualidade de Vida. **Arquivo Brasileiro de Cardiologia,** v. 64, n. 4, p. 200-300, 1995.
- NADLER D. A., LAWLER, E. E. Quality of work life: Perspectives and directions. **Organizational Dynamics,** v. 11 n. 3, p. 20–30. 1983.
- OGATA, A. J. N. Qualidade de vida no trabalho como ferramenta de gestão nas organizações públicas. In Congresso Internacional Del Clad Sobre La Reforma Del Estado Y De Lá Admistracion Pública. **Anais...** IX, Madrid, Espanha, 2004.
- PACHECO,V.A. **Mal-estar e bem-estar no trabalho:** representações de trabalhadores deempresa pública brasileira. (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, 2018.
- PACHECO, V. A.; FERREIRA, M. C. Mal-Estar e Bem-Estar no Trabalho: representações de trabalhadores de empresa pública brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa. Brasília,** v. 36, p. 1-11, 2020.
- SILVA, K. L. **Produtividade no trabalho remoto.** (Trabalho de Conclusão de Curso). Faculdade UNIRB, Aracaju, 2020.
- SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **Orientação para implantação e prática do teletrabalho e homeoffice,** nov., 2020.
- SILVA, C. M . et al. A Pandemia de COVID-19: Vivendo no Antropoceno. **Revista Virtual Quimica,** v. 12, n. 4, p. 1001-1016, 2020.
- SOUZA, A. S. et al. Aspectos gerais da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Maternidade Infantil.** v. 21, p. s47-s64, 2021.
- SÉPE, A. C. **Estresse x trabalho:** Qualidade de vida nas organizações. (Monografia de Especialização), Centro Uniiversitário Filadélfia, Londrina. 4-6 p., 2011.
- SECCO, Q. Gestão de vida no trabalho como perspectiva no ambiente educacional. **Espacios,** v. 37, n 14, p. 15-25, 2016
- SOARES, **Qualidade de vida no trabalho.** (Monografia de Especialização). Universidade Cândido Mendes, Pós-Graduação Lato Sensu, Distrito Federal, 2014.

- SUCESSO, B. E. P. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**, 2 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.
- VILLARDI, B. Q.; VERGARA, S. C. Experiential learning and public reflection: implications for scientific research teaching and masters development in management education. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, p. 794-814, 2011.
- WERTHER, W. B., DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.
- WALTON, R. E. **Qualidade de Vida no Trabalho: O que é isto?** São Paulo: Atlas, 1973.
- WHOQOL; G. The development of the World Health Organization quality of life assessment instrument (the WHO- QOL). In: ORLEY, J.; KUYKEN, W. (Eds.). **Quality of life assessment: international perspectives**. Heidelberg: Springer, 1999.
- WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.