

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA POLITÉCNICA
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

VICTÓRIA CARNEIRO DE REZENDE

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA DE COLABORADORES NO
TRABALHO *HOME-OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19
EM UMA EMPRESA EM GOIÂNIA**

**GOIÂNIA
2021**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA POLITÉCNICA
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

VICTÓRIA CARNEIRO DE REZENDE

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA DE COLABORADORES NO
TRABALHO *HOME-OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19
EM UMA EMPRESA EM GOIÂNIA**

**ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: ENGENHARIA ORGANIZACIONAL
SUBÁREA: GESTÃO ESTRATÉGICA E ORGANIZACIONAL**

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Engenharia de Produção, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, como requisito parcial para aprovação na disciplina Projeto Final de Curso II.

Orientador: Profª Ma. Maria Ximena Vázquez F. Lima

**GOIÂNIA
2021**

VICTÓRIA CARNEIRO DE REZENDE

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA DE COLABORADORES NO
TRABALHO *HOME-OFFICE* DURANTE A PANDEMIA
DA *COVID-19* EM UMA EMPRESA EM GOIÂNIA**

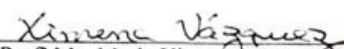
Este trabalho foi julgado adequado e aprovado para a obtenção do título de graduação
em Engenharia de Produção da Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Goiânia, 06 de dezembro de 2021

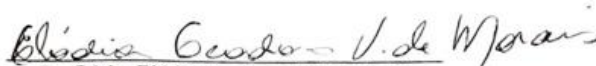


Prof. Rodrigo Martinez Castro
Coordenador do Curso de Engenharia de Produção

BANCA EXAMINADORA:



Prof.ª Ma. Maria Ximena Vázquez F. Lima
Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Orientador



Prof.ª Ma. Elódia Teodoro V. de Moraes
Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Banca



Prof.ª Ma. Priscilla Borges de Freitas Rodrigues
Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Banca

AGRADECIMENTOS

Sou imensamente grata à Deus por toda coragem e força de enfrentar essa graduação. Sem Ele, tenho certeza de que teria desistido do curso e de muitas outras coisas em minha vida. O caminho para chegar até aqui não foi nada fácil. Marcado por diversas idas e vindas, tristezas, alegrias, ansiedade, incertezas, sucessos e fracassos, que tiveram como melhor remédio à confiança em Deus.

Aos meus pais, Elecir e Saulo, pelo amor, dedicação, carinho e por sempre procurar estar ao meu lado e acreditando no meu potencial, quando nem eu mesma acreditava.

Aos meus Irmãos, Saulo Júnior e Cicilla, pelo amor, carinho e pelos conselhos que fizeram me tornar uma pessoa melhor.

Aos amigos e colegas que fiz na universidade, pela troca de conhecimentos, experiências e por todos os momentos compartilhados, especialmente a Benicio, Rafael, Fernanda, Carol, Victor e Aurélio, que sempre estiveram ao meu lado, auxiliando no meu processo de crescimento como pessoa e dividindo a carga de estresse com todos os trabalhos em grupo. Obrigada por todo suporte durante o curso, pelos conselhos, carinhos e desabafos. Sem vocês minha trajetória não seria a mesma.

Aos amigos da Empresa X, por todo apoio, aprendizado e convivência durante o período de estágio, que fizeram com que eu fosse uma profissional mais segura e destemida para vencer grandes desafios.

A minha orientadora Prof^a Ma. Maria Ximena, que sempre esteve disposta em ajudar, pelas importantes contribuições e sugestões. Com seu apoio foi possível concluir a realização desse momento.

“Os que se encontram com a prática sem a ciência são como os timoneiros que entram no navio sem timão nem bússola, nunca tendo certeza do seu destino.”

(Leonardo da Vinci)

RESUMO

REZENDE, V.C. **ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA DE COLABORADORES NO TRABALHO *HOME-OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 EM UMA EMPRESA EM GOIÂNIA.** 2021 Trabalho Final de Curso (Graduação em Engenharia de Produção). Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia.

Este estudo teve como objetivo verificar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos empregados do setor de faturamento de uma multinacional em Goiânia. Para isso, tem-se como objetivos específicos: comparação entre trabalho *home office* e presencial; avaliar o nível de satisfação dos colaboradores; propor ações que objetivem a melhoria da QVT na empresa. Para isso, algumas etapas foram seguidas: comparação dos trabalhos *home-office* e presencial, análise dos modelos e elaboração do questionário, aplicação do questionário, análise dos dados obtidos e propostas de melhorias. Com relação à metodologia, esta pesquisa caracteriza-se como pesquisa aplicada qualitativa, tendo o estudo de caso como procedimento metodológico. Foi feita uma pesquisa, com auxílio de um questionário elaborado a partir do modelo de QVT proposto por Walton (1973), aplicado a uma área dentro da empresa. Os resultados demonstram satisfação dos colaboradores com os temas abordados. Podem-se destacar como fatores bem avaliados a segurança, o orgulho da organização e do trabalho e a liberdade de expressão. Com o estudo pode-se observar a importância de se avaliar a satisfação dos colaboradores de uma empresa para assim identificar os pontos positivos e oportunidades de melhorias.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, modelo de Walton, *home office*, bem-estar.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Hackman e Oldham	28
Figura 2- Estrutura da pesquisa	33
Figura 3 Análise das perguntas sobre Qualidade de vida no trabalho - QVT	34
Figura 4 - Comparação entre trabalho <i>Home Office</i> e Presencial.....	36
Figura 5 Formatação do questionário na plataforma online	39
Figura 6- Avaliação dos colaboradores sobre a remuneração em relação às atividades exercidas	42
Figura 7 Percepção dos colaboradores sobre o salário comparado a outras organizações.....	43
Figura 8-Percepção dos colaboradores sobre o salário.....	44
Figura 9 Avaliação dos colaboradores em relação aos suportes prestados pela empresa	45
Figura 10- Avaliação dos colaboradores em relação aos recursos materiais disponíveis para a execução de suas atividades	45
Figura 11 Percepção dos colaboradores sobre o desenvolvimento das atividades no presencial em relação as condições de ambiente	46
Figura 12- Percepção dos colaboradores sobre o desenvolvimento das atividades no home office em relação as condições de ambiente	47
Figura 13- Avaliação dos colaboradores em relação à quantidade das informações necessárias para realização da atividade.....	48
Figura 14- Avaliação dos colaboradores em relação à qualidade das informações necessárias para realização da atividade.....	48
Figura 15- Avaliação dos colaboradores sobre as atividades em relação às suas habilidades .	50
Figura 16- Percepção dos colaboradores em relação ao preparo da mudança do presencial para home office	51
Figura 17Avaliação do colaborador na execução das atividades no home office	52
Figura 18- Avaliação dos colaboradores sobre sua independência e liberdade no home office	52
Figura 19Avaliação dos colaboradores sobre sua independência e liberdade no trabalho presencial.....	53
Figura 20- Percepção dos colaboradores em relação a receber feedback.....	54
Figura 21- Percepção dos colaboradores em relação ao feedback	54

Figura 22 Percepção de mudança de desempenho durante o home office em relação ao presencial.....	55
Figura 23 Percepção dos colaboradores sobre os investimentos feitos pela organização do profissional	56
Figura 24 Avaliação dos colaboradores sobre o orgulho do trabalho e da organização	57
Figura 25 Percepção dos colaboradores sobre o relacionamento em Home-office.....	58
Figura 26 Percepção dos colaboradores sobre o relacionamento no presencial.....	59
Figura 27– Percepção dos colaboradores sobre a cooperação de outras áreas no <i>home-office</i>	60
Figura 28– Percepção dos colaboradores sobre a diferença de tratamento de seus colegas em relação ao home-office e presencial	60
Figura 29– Percepção dos colaboradores sobre a diferença de comprometimento de seus colegas em relação ao home-office e presencial	62
Figura 30- Percepção dos colaboradores em relação à privacidade pessoal	64
Figura 31- Percepção dos colaboradores em relação à liberdade de expressão no <i>home-office</i>	64
Figura 32- Avaliação dos colaboradores sobre os benefícios recebidos	65
Figura 33- Percepção dos colaboradores se possui algum tipo de programa QVT	66
Figura 34- Avaliação dos colaboradores sobre o tempo livre com a família	67
Figura 35 Avaliação da estabilidade dos horários dos colaboradores no trabalho.....	67
Figura 36- Avaliação da rotina de trabalho	68
Figura 37 Percepção dos colaboradores sobre a frequência de realização de horas extras	69
Figura 38- Avaliação do pagamento de horas extras no <i>home-office</i> e presencial.....	69
Figura 39- Avaliação de ausência no trabalho.....	70
Figura 40- Avaliação dos colaboradores sobre o tempo disponível para lazer	71
Figura 41- Percepção dos colaboradores sobre a responsabilidade social da empresa	72
Figura 42- Percepção dos colaboradores sobre a imagem da empresa.....	73
Figura 43- Análise da preferência dos colaboradores	78
Figura 44 - Análise geral da categoria REMUNERAÇÃO.....	79
Figura 45 - Análise geral da categoria CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	79
Figura 46 - Análise geral da categoria CAPACIDADES.....	80
Figura 47 - Análise geral da categoria OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO.....	81
Figura 48 - Análise geral da categoria DIREITOS E RESPEITOS DO EMPREGADO	82

Figura 49 - Análise geral da categoria TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA.....	83
Figura 50 - Análise geral da categoria A RELEVANCIA SOCIL DO TRABALHO NA VIDA	84
Figura 51 - Análise geral da categoria PERGUNTAS PARA CRÉTICAS E SUGESTÕES ..	85

LISTA DE QUADROS

Quadro 1– Evolução do conceito de QVT.....	15
Quadro 2 Impactos positivos e negativos do home office na QVT.....	18
Quadro 3 - Ações e/ou programas da QVT e seus resultados	21
Quadro 4 Modelo de QVT de Walton	25
Quadro 5- Representação dos indicadores de QVT do Modelo de Westley	27
Quadro 6- Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho do Modelo de QVT de Davis e Werther.....	29
Quadro 7- Respostas dos colaboradores sobre a percepção de diferença de tratamento em relação ao home-office e presencial	61
Quadro 8- Respostas dos colaboradores sobre a percepção de diferença de comprometimento com o trabalho em relação home-office e presencial	63
Quadro 9- Percepção dos colaboradores sobre as dificuldades encontradas durante a pandemia da covid 19 no home office	74
Quadro 10 Proposta dos colaboradores para melhorar a QVT	75
Quadro 11 Percepção dos colaboradores sobre o que afeta na sua QVT	76
Quadro 12 Preferência dos colaboradores sobre a modalidade de trabalho	77

SUMÁRIO

SUMÁRIO.....	10
CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 2 - REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT	14
2.2 QVT do <i>HOME OFFICE</i> EM TEMPOS DA PANDEMIA DA <i>COVID 19</i>	16
2.2.1 Legislação para trabalho <i>home office</i>	18
2.3 PROGRAMAS QVT.....	19
2.3.1 Programas pertinentes que podem ser usados em <i>home office</i>	22
2.3.2 Dificuldades para implementação dos programas da QVT	23
2.4 METODOLOGIAS DE AVALIAÇÃO DA QVT	24
2.4.1 O modelo de Walton	24
2.4.2 O modelo de Westley	26
2.4.3 O modelo de Hackman e Oldham	27
2.4.4 O modelo de Davis & Werther.....	28
2.5 TRABALHOS CORRELATOS	29
2.5.1 Análise da QVT de colaboradores de uma instituição de ensino superior.....	29
2.5.2 Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de <i>covid-19</i> : os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior	30
2.5.3 <i>Home office</i> : prática de trabalho promovida pela pandemia da <i>covid-19</i>	31
CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA DE PESQUISA	32
3.1 DESCRIÇÃO DA EMPRESA.....	32
3.2 ETAPAS DA PESQUISA.....	32
3.2.1 Comparação entre trabalho <i>Home Office</i> e Presencial	33
3.2.2 Análise dos modelos para a elaboração e aplicação do questionário.....	33
3.2.3 Análise dos dados.....	35
3.2.4 Proposta de Melhorias.....	35
CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DISCUSSÕES	36
4.1 COMPARAÇÃO DOS TRABALHOS <i>HOME OFFICE</i> E PRESENCIAL	36
4.2 ANÁLISE DOS MODELOS E ELABORAÇÃO DO QUESTIONÁRIO	37
4.3 APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS OBTIDOS	
40	
4.3.1 Perfil dos participantes.....	40
4.3.2 Análise dos questionários respondidos	41
4.3.2.1 Remuneração	41

4.3.2.2 Condições de trabalho	44
4.3.2.3 Capacidades	49
4.3.2.4 Oportunidades de crescimento.....	55
4.3.2.5 Direitos e respeitos do empregado.....	63
4.3.2.6 Trabalho e espaço total de vida	66
4.3.2.7 A relevância social do trabalho na vida.....	71
4.3.2.5 Perguntas para críticas ou elogios e sugestões	73
4.3.2.6 Resultados e discussões no geral	78
 CAPÍTULO 5 - CONCLUSÃO	 86
REFERÊNCIAS	88
APÊNDICE A - Questionário Qualidade de vida no trabalho- QVT.....	93

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO

A pandemia da *COVID-19*, causou grandes modificações para o mundo todo, desafios sociais incomparáveis. A geração atual, nunca tinha passado por algo tão grave ao ponto de ter o isolamento e o distanciamento social como medida para a proteção mundial. Esse cenário, fez com que as organizações, reestruturassem seu modelo de trabalho, buscando novas alternativas, adaptando suas políticas, seus procedimentos e suas práticas de trabalho e aderindo repentinamente ao *home office*¹.

Com base nesses acontecimentos, que promoveram mudanças e transformações significativas no modo de trabalhar das pessoas, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) carece de uma atenção maior, para que os colaboradores das empresas tenham condições melhores de trabalhar em *home office*, levando em consideração que passam a maior parte do seu dia trabalhando.

A crescente preocupação em relação a saúde do trabalhador e doenças ocupacionais que afetam o trabalho, e o bem-estar do colaborador que não pode sair de suas casas por conta da pandemia, gera a necessidade da implantação e /ou implementação dos programas de QVT nas organizações, para que seus empregados atinjam seus objetivos e resultados esperados. Neste sentido, parte-se do pressuposto que para atingir as metas propostas, os colaboradores devem ter uma qualidade de vida saudável, uma vez que, trabalhar em casa, pode gerar uma rotina mais intensa e sem horário fixo de trabalho o que gera uma sobrecarga física e psicológica.

Amorim (2010) destaca que todos os aspectos relacionados à saúde física e mental do ambiente de trabalho têm impacto direto na produtividade dos colaboradores e afetam o desempenho organizacional. Deste modo, a finalidade da QVT é garantir o bem-estar e a saúde física e mental dos colaboradores no desempenho de suas funções.

De acordo com Aketch *et al.* (2012) a QVT também pode ser entendida como a participação das pessoas, do trabalho e das organizações, sendo que o aspecto mais preocupante envolve o bem-estar dos trabalhadores e a eficiência da organização.

Nesse contexto, a QVT representa o grau em que os colaboradores são capazes de atender às suas necessidades pessoais trabalhando na organização. Por isso, pode-se

1 De acordo com Trope (1999), o conceito de *home office* é levar o trabalho para as pessoas, não as pessoas irem até o trabalho.

compreender que o grau de satisfação dos colaboradores, em relação ao trabalho, pode ser afetado diretamente na produtividade individual e organizacional como motivação, capacidade de adaptação a mudanças, criatividade, vontade de inovar e fazer a organização crescer.

Visto a importância do tema em questão, o trabalho que se segue, trata da análise sobre a Qualidade de Vida no Trabalho *home office* durante a pandemia da Covid 19, em uma empresa localizada em Goiânia com objetivo de responder a seguinte pergunta: como promover um ambiente mais saudável e de bem-estar nas atividades de trabalho *home office*?

O objetivo geral do estudo foi então verificar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos empregados do setor de faturamento de uma multinacional em Goiânia. Para isso, tem-se como objetivos específicos: comparação entre trabalho *home office* e presencial; avaliar o nível de satisfação dos colaboradores; propor ações que objetivem a melhoria da QVT na empresa.

CAPÍTULO 2 - REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), pode ser definida de acordo com Limongi-França (2004) como um grupo de ações de uma empresa que avaliam e implementam melhorias dentro e fora do trabalho proporcionando desenvolvimentos humanos para a realização do serviço de maneira mais produtiva e satisfatória.

De acordo com Vargas (2010), na década de 50, o início das pesquisas sobre o tema, surgiu através de Eric Trist e colaboradores, começando os estudos sobre a organização do trabalho, sob uma abordagem sociotécnica, com base na relação do indivíduo com o trabalho e organização a fim de melhorar a vida dos trabalhadores.

Segundo Vasconcelos (2001), de acordo com a história a QVT despertou atenção nos agricultores que trabalhavam nas margens do Rio Nilo, que precisavam de melhoria no método de trabalho deles sobre princípios da geometria de Euclides (300 a.c) para diminuir o esforço físico.

Nadler e Lawler (1983) entre 1959 e 1982 buscaram um conceito específico para cada situação. Nesse momento, a QVT foi pregada em seis contextos diferentes como oferece na Quadro 1, uma visão compreensiva da evolução de QVT.

Quadro 1– Evolução do conceito de QVT

Concepções evolutivas do QVT	Características ou visão
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao emprego como à direção.
QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos "administração participativa" e "democracia industrial" eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT Como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um "modismo" passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983, *apud* FERNANDES, 1996)

Na década de 90, a QVT começou a integrar nas organizações os programas de qualidade, abordando métodos para melhorar o ambiente de trabalho. Segundo o Colunista Portal (2020), atualmente a QVT é muito comum em alguns países da Europa e Ásia, bem como nos Estados Unidos, Canadá e México. No Brasil, o tema está se fortalecendo e cada vez mais discussões são realizadas nas organizações, visando atender às necessidades psicossociais dos trabalhadores a fim de aumentar sua satisfação no trabalho.

De acordo com (RODRIGUES,1994), a QVT sempre esteve nas apreensões do homem desde os primórdios, com outros títulos e outros contextos, mas sempre voltada para proporcionar avanços, facilitar ou trazer o bem-estar no ambiente do trabalhador no ato de suas tarefas.

Segundo Levering (1995, p. 18) existem diversos fatores que influenciam a QVT no sentido de causar uma maior produtividade.

(i) a questão salarial; (ii) a liberdade de expressão; (iii) a confiança nos chefes; (iv) a amizade com os colegas de trabalho; (v) o trabalho

em si; (vi) a responsabilidade social da organização; (vii) a equidade salarial; (viii) a abertura a novas políticas; (ix) a possibilidade de ascensão profissional e pessoal; (x) as condições físicas do ambiente de trabalho; (xi) o respeito; (xii) a auto-realização; (xiii) o status; (xiv) a segurança; (xv) o uso de várias habilidades; (xvi) o *feedback*; (xvii) o envolvimento com o trabalho; (xviii) o incentivo ao aperfeiçoamento; (xix) a ética profissional; (xx) recompensas não-financeiras; (xxi) o bom nível de comunicação; (xxii) uma boa administração; (xxiii) o desafio em busca de novas soluções; (xxiv) a criatividade entre outros.

Segundo Amorim (2010), o grau de produtividade das pessoas está voltado para a saúde mental e física no ambiente de trabalho, tendo um impacto que influencia nos resultados organizacionais. A produtividade está presente então, nas organizações que aderem a programas e técnicas de QVT para gerar maior satisfação dos funcionários, incentivos e oportunidades para crescimento profissional causando maior produtividade.

Para Limongi-França (1996), “há grande crença de que os programas de QVT geram resultados mensuráveis nas organizações, embora ainda exista pouca cultura quanto as métricas hoje existentes”.

2.2 QVT do *HOME OFFICE* EM TEMPOS DA PANDEMIA DA COVID 19

De acordo com ministério da saúde (2020), o surgimento do *COVID-19* aconteceu através da transmissão de um novo coronavírus denominado (*SARS-CoV-2*), na cidade de Wuhan em dezembro de 2019 na China. A população local teve contato com animais contaminados com esse vírus transmitido de pessoa a pessoa atingindo o mundo todo.

Estudos obtidos por epidemiológicos e virológicos apontam a que a transmissão ocorre através de gotículas respiratórias transmitidas por pessoas contaminadas, contato direto com infectados ou por contato com objetos e superfícies contaminados (*WORLD HEALTH ORGANIZATION*, 2020).

Com o vasto aumento de casos da *COVID-19* no mundo inteiro, a Organização Mundial da Saúde (OMS) revelou o surto do novo coronavírus como pandemia. Segundo a OMS, pandemia é a dispersão mundial de uma nova doença que inicialmente se alastra afetando uma determinada área (epidemia) e, em seguida, se invade diferentes continentes passando de indivíduo para indivíduo.

A declaração da OMS, para conter a pandemia, trouxe medidas de segurança para a saúde pública, com a adoção de quarentena. A Portaria nº356/3020 do ministério da saúde, diz que quarentena tem como desígnio, garantir a manutenção dos serviços de saúde em local

adequado, ou seja, evitar que a infecção atinja um território ou grupo social. Com os decretos estabelecidos para a segurança da população, empresas, escolas, comércios não essenciais tiveram suas portas fechadas.

Devido as mudanças necessárias para garantir que o coronavírus não se alastrasse, e não gerasse uma crise econômica, o trabalho em casa, conhecido como teletrabalho ou *home office* foi uma estratégia adotada por empresas durante a pandemia. Mesmo não sendo uma novidade trabalhar em casa, essa modalidade tomou proporções maiores em virtude do adiantamento da *covid-19*. Segundo Almeida (2019), o *home office* é uma modalidade de trabalho flexível, que precisa ter foco no atingimento de metas, organização e autodisciplina, saber gerenciar o seu próprio tempo, pois o vínculo com a empresa é conservado, porém as atividades são concretizadas em casa, uma nova forma de se trabalhar e gerenciar a distância.

No Brasil, até o momento são 12.658.109 casos e 317,646 óbitos confirmados, de acordo com os dados obtidos em 31 de março, pelo Ministério da Saúde (2021). Estes dados preocupam as autoridades, que postergaram a volta do trabalho presencial de muitos brasileiros.

Em uma escala global, é complexo lembrar a última vez que um vírus pôde causar tantos danos às organizações quanto nos tempos de hoje. A gravidade desta conjuntura não se atém às ciências médicas, que requer análise ágil sobre prevenção e tratamento da Covid-19, mas também atinge profundamente campos relacionados à ciência Social (Nascimento; Torres; Nery 2020).

De acordo com Carlsson-Szlezak, Reeves e Swartz (2020), os líderes empresariais questionam quais podem ser o plano de recuperação dos negócios, e os impactos estruturais na economia.

A crise realmente mudou a forma como as empresas operam, especialmente quando o isolamento social é necessário. Sułkowski (2020) articula que para poupar a saúde, muitos mercados tiveram que mobilizar infraestrutura técnica e *software*. O que insinua em se formar novos padrões socioculturais, determinando, em ritmo acelerado, treinamento, motivação e controle dos colaboradores. O *home office* ganha espaço perante um cenário no qual a comunicação virtual torna-se praticamente o único recurso viável.

De acordo com GRANATO; SENA. (2021), após todas as mudanças que o mundo teve, sendo forçado a descobrir os pontos positivos e negativos do *home office*, a cada dia que se passa é uma luta para sobreviver a pandemia. Empresas após um ano de *home office*, postergam voltar aos escritórios e encaram dilemas redobrados sobre a saúde mental dos

colaboradores.

No Quadro2, encontram-se apresentados alguns pontos positivos e negativos do *home office*.

Quadro 2 Impactos positivos e negativos do home office na QVT

Positivos	Negativos
• Flexibilidade de horários • Liberdade • Redução de estresse devido à redução de deslocamento • Mais tempo com a família	• Isolamento social • Sobrecarga de trabalho • Aumento da carga horária de trabalho • Má adaptação ao "novo"

Fonte: LabPot (2020) adaptado pela autora.

A mudança no cotidiano e o foco na saúde e nas obrigações financeiras, fez com que alguns trabalhadores tivessem certo tipo de conflito psicológico durante a pandemia, como receio do desemprego ou queda significativa da renda, medo de contrair essa doença do coronavírus, ter que lidar com o falecimento de entes queridos, estresse, dor etc. (LABPOT; PROVIR, 2020).

Andrade e Calcini (2020), afirmam que aos colaboradores que oferecem serviços em *home office*, a diretriz a ser acompanhada é a do artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ao estabelecer o sistema de *home office*, a empresa tem o dever de ensinar seus empregados quanto às iniciativas e a adoção dos cuidados que previnam doenças ocupacionais e/ou acidentes de trabalho.

2.2.1 Legislação para trabalho *home office*

O *home office* foi regularizado em 2017, com a Reforma Trabalhista que, até então, era regulamentado pela Lei nº 12.551 de 2011. A partir de então, por meio da alteração do Artigo 6 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), igualou juridicamente o trabalho realizado à distância ao exercido presencialmente. A seguir encontra-se o referido artigo, com sua nova redação.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

Em seguida, por meio da Lei nº 13.467 de 2017 que também modifica a CLT, o *home office* foi regulamentado, estabelecendo que deve ser compreendido como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017).

Atualmente, por causa da calamidade pública no país, devido a pandemia da *Covid-19*, as medidas provisórias 927 e 936 de 2020 e em seguida a Lei nº 14.020 de 2020 abordam o *home office*, trabalho remoto ou trabalho à distância (BRASIL, 2020), a fim de contemplar os que tiveram alterações por causa da pandemia na sua modalidade de trabalho, possibilitando ao empregador estabelecer o modelo de *home office* durante esse período, como alternativa que ajude as organizações a encarar a crise e evitar aglomerações (CFA, 2020; REIS et al., 2020).

Com o empregador estabelecendo a modalidade do *home office*, a importância da QVT surge para viabilizar as necessidades que os colaboradores podem sofrer. Com isso, existem programas da QVT, que possibilitam para os empregados e para a empresa um estilo de vida mais saudável.

2.3 PROGRAMAS QVT

Para Limongi-França (1996), “há grande crença de que os programas de QVT geram efeitos mensuráveis nas organizações, embora ainda tenha pouca cultura quanta as métricas hoje existentes”.

São importantes os programas de QVT para os empregados e para a empresa, pois visam promover o bem-estar e a promoção da saúde no local de trabalho e influenciar os empregados a desenvolver um estilo de vida mais saudável. Esses programas buscam equilibrar felicidade, satisfação do funcionário e eficiência da empresa, porque a produtividade está abertamente relacionada à felicidade do funcionário

A qualidade de vida na empresa somente é realmente percebida quando se tem o reconhecimento da importância de que seus trabalhadores são essenciais na organização. Segundo a psicóloga Maslach e o psicólogo Leiter (1999), os contribuintes passam mais tempo no ambiente de trabalho do que com seus familiares, assim os desgastes físicos e emocionais se alastra nos locais de trabalho.

Muitas empresas para prevenir esses desgastes e problemas de saúde de seus empregados, analisa ações e programas para implementar o bem-estar. Com isso, a adoção

desses programas, reflete dentro da empresa e na vida pessoal do funcionário, estimulando a continuar melhorando o seu padrão de saúde, não só no trabalho, mas no âmbito geral (Chiavenato,1999).

Chiavenato (1999) demonstra três componentes para um programa de bem-estar:

1. Ajudar os funcionários a identificar riscos potenciais de saúde.
 2. Educar os funcionários a respeito de riscos de saúde, como pressão sanguínea elevada, fumo, obesidade, dieta pobre e estresse.
 3. Encorajar os funcionários a mudar seu estilo de vida através de exercícios, boa alimentação e monitoramento da saúde.
- (1999, p.393)

Neto (1999), afirma que “os programas de qualidade de vida no trabalho são exigência dos tempos. Anunciam um compromisso com as melhorias da ciência, da civilização, da cidadania. E ainda, por isso, um desafio para muito”.

Segundo Palomino e Coila (2020), a QVT continua sendo exigências dos tempos atuais, ainda mais agora em tempos de pandemia. Programas da QVT, incentivam os colaboradores a terem hábitos que proporcionam uma vida mais saudável e melhorias na vida no ambiente de trabalho.

Conforme o Quadro 3, é possível verificar diversas ações e programas que grandes empresas podem implementar para trazer resultados positivos, tendo como proposta ser didática o quadro. (ALVES, 2011).

Quadro 3 - Ações e/ou programas da QVT e seus resultados

Ações/Programas	Principais resultados observados
Exercícios físicos	Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.
Treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores	Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade.
Ergonomia	Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.
Ginástica Laboral	Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade.
Benefícios	Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade.
Avaliação de desempenho	Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional.
Higiene e segurança do trabalho	Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade.
Estudo de cargos e salários	Mantêm seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores, aumento da produtividade.
Controle de álcool e drogas	Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na autoestima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo.
Preparação para aposentadoria	Motivação, satisfação profissional, aumento da autoestima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador.
Orientações nutricionais	Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade.
Terapias alternativas	Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade.
Musicoterapia	Aumento da autoestima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças.
Antitabagismo	Aumento da autoestima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças.

Fonte: Alves, 2011

2.3.1 Programas pertinentes que podem ser usados em *home office*

Segundo Palomino e Coila (2020), nas atuais circunstâncias, a pandemia criou rapidamente uma forma de trabalhar, exigindo que as organizações e os empregados mudassem e se adaptassem aos novos procedimentos de trabalho.

Segundo Palomino e Coila (2020), a política do QVT procura melhorar as condições de trabalho, melhorar a relação entre gestores e trabalhadores, ou melhorar a relação entre colaboradores dentro e fora da empresa. Essas políticas também visam incentivar a flexibilidade de trabalho, a saúde dos funcionários e aperfeiçoar o ambiente de trabalho.

Programas pertinentes para serem feitas em *home office*, são essenciais para os trabalhadores, sendo leves e simples de fazer em casa, para atingir o bem-estar.

Shephard (1994), observou que após um programa de exercícios físicos, as pessoas não apenas sentiam uma redução nas despesas médicas, mas também se sentiam melhor. O mesmo autor destacou que o mais perfeito estado de saúde é um processo contínuo de "felicidade", e, neste caso, a demanda por recursos médicos é reduzida.

Programas de exercícios podem beneficiar as empresas e melhorar a imagem da companhia, o engajamento dos funcionários, a satisfação dos funcionários, a produtividade, reduzir o absenteísmo e a rotatividade de funcionários, reduzir custos médicos, reduzir lesões e acidentes e melhorar o estilo de vida em geral (ALVES, 2011).

Outro feito que contribui para a saúde do trabalhador e consequentemente para desenvolver a QV em *home office*, é a preocupação com a ergonomia.

Vilarta e Moraes (2004 *apud* GOEDERT; MACHADO, online, 2007) descrevem que a ergonomia é um instrumento para identificar ambientes de trabalho inadequados e adaptá-los às condições humanas de trabalho.

Segundo a pesquisa de Assunção e Lima (2003), a ergonomia tem apenas um problema: entender o que é trabalho, como aprimorar a produtividade e evitar problemas de saúde, isso pode ter mais ou menos sucesso.

Segundo Soares (2015), a ergonomia não se refere apenas às questões posturais. A ergonomia estuda a relação entre as pessoas e o trabalho e tem como objetivo identificar problemas práticos no dia a dia da empresa. Realiza diálogos com profissionais relevantes (empregados e empregadores), visando ajustar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos empregados, proporcionar-lhes uma manutenção segura, confortável e

saudável e melhorar a eficiência produtiva.

Uma outra ação é a avaliação de desempenho que é uma forma muito importante para os empregados identificarem seu desenvolvimento na empresa, e permite que a empresa identifique se eles atendem às suas expectativas e objetivos (ALVES, 2011).

Avaliações positivas, pode gerar benefícios e gratificações que podem ser um fator motivacional e melhorar a QVT. A empresa consegue deixar o colaborador mais contente com o trabalho, atendendo algumas de suas necessidades e deixando-o mais determinado para o trabalho (ALVES, 2011). As empresas podem investir em programas de bem-estar, mas há dificuldades para implementação devido aos acontecimentos atuais devido a covid-19.

2.3.2 Dificuldades para implementação dos programas da QVT

Segundo Gomes *et al.*, (2014), os programas de QVT mesmo sendo pontuados como benefícios com suas aplicações, é importante ressaltar que existe dificuldades na implementação.

Para Gomes *et al.*, (2014), as dificuldades que o departamento pessoal encontrar, são relacionadas as desconfianças que os empregados possuem, a insegurança provocada pela mudança que gera rejeição em um processo inicial novo.

Estas ações e planos de QVT são considerados muito importantes para a saúde e bem-estar dos colaboradores e, se bem implementados e com bom funcionamento, podem ajudar a aumentar a motivação, afetando a produtividade e trazendo bom desempenho para a organização. Esse programa de bem-estar do trabalhador ainda encara muitos desafios, a superar, para que possa ser implementado com a colaboração de todos os envolvidos no programa. Cultura e a mentalidade das empresas, são exemplos que tem papel fundamental na implementação de ações e/ou programas de QVT (ALVES, 2011).

Portanto, a distância entre o discurso e a prática deve ser encurtada para que a QVT não seja apenas outra mudança passageira, mas também faça parte do plano estratégico da organização, e não desapareça diante da primeira dificuldade (ALVES, 2011).

A nova rotina de trabalho foi modificada muito rápido por consequências da pandemia mundial, tendo a transição de trabalho presencial para o remoto. Essas mudanças nas formas de trabalhar, despertam preocupações em relação a saúde dos profissionais, e surge dificuldades de implementar esses programas da QVT.

2.4 METODOLOGIAS DE AVALIAÇÃO DA QVT

Vários autores desenvolveram metodologias que são utilizadas para identificar os fatores determinantes da QVT nas organizações. Neste tópico, serão abordados alguns modelos propostos para avaliação da QVT.

2.4.1 O modelo de Walton

Segundo Pedroso e Pilatti (2010), é o modelo de QVT com mais dimensões, enfatizando o trabalho como todo e não se limitando apenas do ambiente laboral. O modelo de Walton procura associar as oito dimensões ao máximo ao trabalho, cuja influências do trabalhador seja de forma indireta, ou seja, não é movida pelo trabalho em si, mas pela forma como é conduzido.

No modelo de Walton, acredita que QVT representa a humanização do trabalho e o sentido de responsabilidade social, o que inclui o atendimento das necessidades e expectativas individuais por meio do desenho do trabalho e da adequação da organização do trabalho, bem como a desenvolvimento de equipes de trabalho, o poder de autonomia e a melhoria das capacidades de trabalho. (SANTOS, 2012).

Segundo Walton (1973), a QVT pode ser avaliada de acordo com o nível de satisfação dos colaboradores em relação ao seu bem-estar no trabalho, destacando na humanização e reponsabilidade social, com foco no poder da empresa. Com isso, ele identificou essas dimensões esquematizadas no Quadro 4.

Quadro 4 Modelo de QVT de Walton

CATEGORIAS DE QVT	OBJETIVO	INDICADORES DE QVT
1.Compensação justa e adequada	– Avaliar a percepção dos trabalhadores em relação ao sistema de remuneração da empresa.	– Remuneração adequada – Equidade interna – Equidade externa
2.Condições de Trabalho	– Medir a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho.	– Jornada de trabalho razoável – Ambiente físico seguro e saudável – Carga de trabalho adequada à capacidade física do trabalhador
3.Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades	– Mensurar as possibilidades que os trabalhadores têm em aplicar, no dia a dia, seus conhecimentos e aptidões profissionais.	– Autonomia – Uso de múltiplas capacidades e habilidades – Informações sobre o processo total de trabalho – Significado da tarefa – Identidade da tarefa – Retro informação
4.Oportunidades de crescimento e segurança	– Avaliar as oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento de seus colaboradores e para a estabilidade no emprego.	– Desenvolvimento das potencialidades e aquisição de novos conhecimentos e habilidades – Possibilidade de carreira – Segurança no emprego
5. Integração social na organização	– Medir o grau de integração social e o clima existente na organização.	– Ausência de preconceitos – Igualdade de oportunidades – Relacionamento interpessoal – Senso comunitário – Clima do ambiente de trabalho
6. Constitucionalismo na organização	– Aferir o grau com que a organização respeita os direitos do empregado.	– Direitos trabalhistas – Privacidade pessoal – Liberdade de expressão – Tratamento impessoal e igual
7. Trabalho e espaço total de vida	–Mensurar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do empregado.	– Equilíbrio entre horários de trabalho, exigências da carreira, viagens, convívio familiar e lazer – Poucas mudanças geográficas
8. A relevância social do trabalho na vida	– Avaliar a percepção dos trabalhadores quanto à responsabilidade social da organização, relacionamento com os empregados, ética e qualidade de seus produtos e serviços.	– Imagem da organização – Responsabilidade social da organização – Responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos – Práticas de recursos humanos – Administração eficiente – Valorização do trabalho e da profissão

Fonte: Adaptado de Walton (1973)

O modelo proposto por Walton em 1973, por ser bastante completo e amplo, foi um modelo bem difundido entre pesquisadores e serviu como norteador para diversas pesquisas e implantação em empresas. (CARMINATTI, 2017; TRINDADE, 2017; TAKEDA E XAVIER, 2009; MÔNACO E GUIMARÃES, 2000, P.75)

Estes modelos de QVT, em especial o do Walton, têm como objetivo avaliar aspectos que podem influenciar na satisfação dos trabalhadores e, a partir disso, propor medidas para melhorá-la, uma vez que isto pode interferir significativamente no desempenho dos colaboradores na realização de suas tarefas.

É importante observar que Walton não foi o pioneiro dos estudos da QVT, mas suas dimensões foram essenciais para o desenvolvimento e o surgimento de outros modelos, como os modelos de Westley, Hackman e Oldham e Davis e Werther.

A seguir encontram-se apresentados alguns destes modelos.

2.4.2 O modelo de Westley

Esse modelo aborda quatro indicadores com uma visão mais global da QVT, problemas vivenciados pelos funcionários da empresa. Para Westley (1979), esses problemas trariam consequências, gerando sintomas, como econômicos a injustiça, o político a insegurança, o psicológico a alienação e o sociológico a anomia. Para cada indicador, deve ser analisado individualmente para a busca das soluções de cada problema existente.

Para MARTINS, RIGOBELLO, MAZON (2016), o modelo de Westley (1979), tende mais para os problemas enfrentados pelos funcionários na organização, mostrando como usar esses quatros indicadores representado no quadro 5 Westley (*apud* FERNANDES, 1996, p. 53) para prevenir esses obstáculos na empresa.

Quadro 5- Representação dos indicadores de QVT do Modelo de Westley

Econômico	Político	Psicológico	Sociológico
•Equidade salarial	•Segurança no emprego	•Realização potencial	•Participação nas decisões
• Remuneração adequada	•Atuação sindical	•Nível de desafio	•Autonomia
•Benefícios	•Retro informação	•Desenvolvimento profissional	•Relacionamento interpessoal
•Local de trabalho	•Liberdade de expressão	•Criatividade	•Grau de responsabilidade
•Carga horária	•Valorização do cargo	•Autoavaliação	•Valor pessoal
•Ambiente externo	•Relacionamento com chefia	•Variedade da tarefa	
		•Identidade	

Fonte: Westley (*apud* FERNANDES, 1996, p. 53)

2.4.3 O modelo de Hackman e Oldham

De acordo com MARTINS, RIGOBELLO, MAZON (2016), o modelo de Hackman e Oldham (1975) foca mais nas tarefas, na execução, se desenvolvendo nas dimensões básicas do trabalho, sendo elas variedade de habilidades, identidade e significado da tarefa, autonomia e *feedback* do próprio trabalho. Os autores do modelo, afirmam que não podem obter "resultados pessoais e de trabalho" com base no conhecimento dos trabalhadores sobre sua própria produtividade, absenteísmo e taxas de rotatividade. Os resultados percebidos a partir deste modelo são:

Satisfação geral com o trabalho: é uma medida geral de quanto o trabalhador está satisfeito com o trabalho executado.

Motivação interna para o trabalho: grau com que o trabalhador se sente feliz ao executar perfeitamente as tarefas.

Satisfação específica: busca captar a satisfação do trabalhador, podendo ser citado como exemplo a segurança no emprego MARTINS, RIGOBELLO, MAZON (2016).

O Modelo de Hackman e Oldham (1975) sobre a QVT considera que “as dimensões do cargo produzem estado psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho” (CHIAVENATO 1999, p. 192).

A seguir na figura 1 encontra-se o modelo proposto por Hackman e Oldham

Figura 1- Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Hackman e Oldham



Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975)

2.4.4 O modelo de Davis & Werther

De acordo com Werther e Davis (1983), muitos fatores afetam a QVT, como a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e o projeto do cargo. No entanto, este cargo “envolve os trabalhadores mais de perto”. Apesar dos altos salários, boas condições de trabalho e boa supervisão dos funcionários, do seu ponto de vista, as atividades que realizam podem ser entediantes.

Segundo Rodrigues (2007), o modelo de Davis e Werther (1992) baseia-se em três grupos de elementos:

- **Elementos organizacionais:** refere à especialização, prática e fluxo de trabalho. Está relacionado com a busca da eficiência, isso se dá por meio da especialização e da racionalização da produção. Métodos mecânicos, processos de trabalho e práticas de trabalho são métodos de análise do conhecimento profissional. O método mecânico tenta definir cada tarefa na posição organizando as tarefas de uma forma que minimize o tempo e o esforço do trabalhador químico. O fluxo de trabalho é afetado pela natureza do produto ou serviço. A prática é a maneira segura de realizar o trabalho.

· **Elementos Ambientais:** As condições externas são organização, potencial (habilidades), disponibilidade e expectativas sociais. O fator de habilidade deve ser considerado importante para que o tamanho do trabalho não seja maior ou menor do que as aspirações de carreira do trabalhador.

· **Elementos comportamentais:** são necessidades de alto nível dos funcionários. Essas necessidades estão relacionadas à autonomia, diversidade de habilidades, feedback, avaliação de trabalho etc. A autonomia refere-se a ser responsável pelo trabalho; a diversidade de habilidades refere-se ao uso de diferentes habilidades, o feedback está relacionado às informações de desempenho e o reconhecimento da tarefa está relacionado à compreensão e execução de todo o trabalho.

A seguir no Quadro 6 encontra-se os fatores que influenciam na QVT.

Quadro 6- Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho do Modelo de QVT de Davis e Werther

FATORES AMBIENTAIS	FATORES ORGANIZACIONAIS	FATORES COMPORTAMENTAIS
Sociais	Propósitos	Necessidades de recursos humanos
Tecnológicos	Objetivos	Motivação
Econômicos	Organização	Satisfação
Culturais	Departamentos	
Governamentais	Cargos	

Fonte: Adaptado de Rodrigues (2007)

2.5 TRABALHOS CORRELATOS

2.5.1 Análise da QVT de colaboradores de uma instituição de ensino superior.

Neste artigo, os autores, AMORIM, *et al.*, (2020), apresenta a proposta de estudar a Qualidade de Vida no Trabalho, analisando uma Instituição de Ensino Superior pública no Estado do Pará considerando os cargos de técnicos-administrativos, motorista e serviços gerais.

No estudo realizado os autores utilizaram o método de Walton, que apesar de ser um estudo desenvolvido 46 anos depois da publicação original, acredita-se que, embora o escopo dos relacionamentos interpessoais, da tecnologia e das relações de trabalho tenha mudado drasticamente, muitos dos problemas estudados por Walton ainda fazem sentido.

Os critérios propostos por Walton (1973) apresentados no Quadro 4, foram aplicados

em uma Instituição de Ensino Superior, em setembro de 2019, por meio de questionário direcionado a três categorias de funcionários. Dentro de cada critério foi feita duas perguntas e os colaboradores deveriam responder MB (muito bom), B (bom), N (neutro), R (ruim) e MR (muito ruim), com base nesses dados foram analisados através de gráficos as porcentagens de cada resultado, se foi satisfatório ou não.

De acordo com AMORIM, *et al.*, (2020), os resultados obtidos, mostram que os colaboradores não estão completamente satisfeitos com a QV no ambiente de trabalho, especialmente no que se refere à gestão técnica e serviços em geral. Sendo de extrema seriedade aplicar melhorias na empresa avaliada, frisando os pontos negativos para obter um ambiente mais produtivo e harmônico.

2.5.2 Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de *covid-19*: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior

Neste artigo, os autores, Praça e Oliveira (2020), apresentam uma proposta de investigar os impactos causados pela pandemia da *COVID-19* na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos docentes do ensino superior do Estado de Minas Gerais.

A pesquisa buscou aprofundar os conhecimentos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dos docentes do ensino superior em tempos de pandemia da *COVID-19* executando através da plataforma *online Google Forms*, com o apoio de questionário aplicado aos docentes do Estado de Minas Gerais.

Através do questionário aplicado totalizando 40 respondentes, por meio de caráter quantitativo, referente a informações de perfil dos docentes, aborda sobre a QVT durante a pandemia. Praça; Oliveira (2020), utilizou gráficos para a análise e a partir das perguntas respondidas identificou que os docentes do ensino superior creem que para obter uma boa QVT é necessário ter equilíbrio entre trabalho e vida particular; estabilidade financeira; qualidade nos equipamentos e materiais; relacionamento harmônico com liderança e colegas de trabalho. Na parte das aulas *online* perante a pandemia, muitos não havia trabalhado remotamente mais tiveram suporte da instituição para executar o trabalho, mas que a carga horária não é a mesma de antes, devido a demanda de tarefas ser maior que no método presencial.

Os autores concluíram que mesmo com o suporte de treinamento e satisfação dos docentes com relação ao método *online* adotado, 40% sentiram sintomas de estresse e ansiedade durante a pandemia e afirmam que a QVT diminuiu. Cabe então à instituição continuar dando

suporte para os funcionários e procurar ajuda de profissionais capacitados para acompanhamento psicológico para melhorar a qualidade de vida desses docentes.

2.5.3 *Home office*: prática de trabalho promovida pela pandemia da covid-19

Neste artigo os autores, Nascimento; Torres; Nery (2020), buscam informações sobre as possíveis vantagens e desvantagens *do home office*, tanto na perspectiva do empregado quanto na do empregador, buscando responder à seguinte questão: O *home office* é uma tendência que chega para substituir os modelos de trabalho tradicionais?

Para a realização do estudo foram realizadas reuniões por videoconferência que a partir delas foram definidas as etapas do processo do estudo, utilizando um fluxograma detalhando a cada reunião o andamento.

Os principais autores que contribuíram neste trabalho foram: Mello (1999), Lima, Fusco & Riça (2003), Luna (2014), bem como, pesquisas no site oficial da OMS. Coletando informações desses autores, Nascimento; Torres; Nery (2020), apresentaram as vantagens e desvantagens de aderir ao *home office* na visão do funcionário e empresa, analisando cada perspectiva do ponto de vista do trabalho.

A partir desse estudo, Nascimento; Torres; Nery (2020), por meio dos levantamentos conceituais e informações atuais, demonstraram um pouco do impacto que pandemia da covid-19 gerou nas organizações do mundo, tendo o distanciamento social e entrando em uma nova era, a do *home office*. As organizações passam a ter novos desafios, como por exemplo disponibilizar recursos tecnológicos capazes de gerir todo trabalho, agora descentralizado. E o funcionário passa a controlar seu tempo e rendimento buscando balancear a qualidade de vida pessoal e profissional.

CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA DE PESQUISA

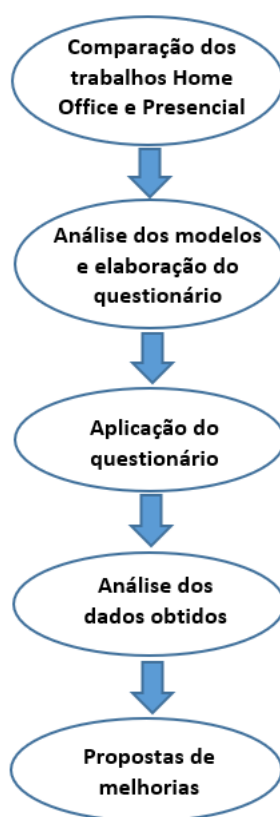
3.1 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A organização em estudo, por motivo de sigilo, denominada neste trabalho Empresa X, iniciou suas atividades em 1962 e é categorizada como uma multinacional no ramo de energia. A Empresa estudada está localizada em Goiás, e é composta por vários departamentos, independentes. Seu objetivo é promover a excelência dos processos comerciais, com vistas aos valores da Empresa, buscando mitigar as reclamações, através da melhoria contínua, com foco na qualidade, na satisfação do cliente e com compromisso em atender os requisitos legais. Dentro desse departamento (Mercado Goiás), há várias áreas, sendo elas: Operações de crédito e Cobrança, Regulação, Faturamento e Qualidade.

Por se tratar de uma empresa de grande porte, para realização deste trabalho foi escolhida a área de Faturamento, pois, é onde a autora deste estudo realiza suas atividades semanalmente como estagiária. O Faturamento Goiás, é responsável pela soma das vendas da Empresa X em um determinado período e por faturar todos os clientes de Goiás, validando o desempenho dos processos de cada grupo de clientes. Esta área conta com 20 colaboradores na equipe, trabalhavam de modo presencial. Com início da Pandemia em março de 2020, todos dos empregados passaram a desenvolver sus atividades em regime *home office*. Visto, que ainda não há uma previsão de retorno das atividades presenciais, surge uma preocupação em relação à QVT dos funcionários.

3.2 ETAPAS DA PESQUISA

As etapas que compõem a metodologia dessa pesquisa estão dimensionadas da seguinte forma:

Figura 2- Estrutura da pesquisa

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

3.2.1 Comparação entre trabalho *Home Office* e Presencial

Primeiramente será realizada uma comparação entre trabalho *home office* e presencial, com a abordagem da QVT em tempos de pandemia de *COVID-19*, com base um levantamento realizado em livros e artigos científicos publicados e relacionados ao assunto proposto.

3.2.2 Análise dos modelos para a elaboração e aplicação do questionário

Nesta etapa, foi realizada a identificação e análise de modelos propostos para este tipo de estudo, à fim de que eles facilitassem a elaboração do questionário para avaliação da QVT na empresa em estudo. Após análise dos modelos, foi definido como referência a ser usado no trabalho o modelo proposto por Walton (1973), por ser mais completo e abordar os temas relacionados à QVT de forma mais ampla.

Portanto, o modelo de Walton foi utilizado, realizando-se as devidas adaptações (pertinentes ao período da Pandemia da Covid 19), buscando identificar e avaliar as condições

do trabalho *home office* e mensurar o nível de satisfação dos colaboradores da área de faturamento do estado de Goiás Empresa X.

O questionário foi estruturado e composto por 50 questões. O mesmo, foi dividido em 3 partes, organizadas por seções. A primeira chamada de Seção 1, constitui-se da coleta de dados pessoais de identificação do respondente.

A segunda parte (Seções de 2 a 8) contém perguntas separadas por categorias de QVT selecionadas a partir do modelo de Walton, sendo elas: Compensação justa e adequada; Condições de Trabalho; Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades; Oportunidades de crescimento e segurança; Integração social na organização; Constitucionalismo na organização; Trabalho e espaço total de vida; e A relevância social do trabalho na vida. E a terceira parte (Seção 9) refere-se a um espaço para críticas, elogios ou sugestões.

Na Figura 3 é possível verificar a organização das perguntas do questionário, conforme as categorias consideradas por Walton.

Figura 3 Análise das perguntas sobre Qualidade de vida no trabalho - QVT

	SEÇÃO	Representação no questionário	CATEGORIAS MODELO WALTON	QUESTÕES
Parte 1	1	Perfil dos participantes	-	01--07
Parte 2	2	Remuneração	Compensação justa e adequada	08--10
	3	Condições de Trabalho	Condições de Trabalho;	11--16
	4	Capacidades	Oportunidades para uso e desenvolvimento das capacidades;	17--24
	5	Oportunidades de crescimento	Oportunidades de crescimento e segurança/Integração social na org	25--33
	6	Direitos e respeito do empregado	Constitucionalismo na organização	34--37
	7	Trabalho e espaço total de vida	Trabalho e espaço total de vida	38--44
	8	A relevância social do trabalho na vida	A relevância social do trabalho na vida	45--46
Parte 3	9	Perguntas para críticas ou elogios e sugestões	-	47--50

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Os colaboradores responderam às perguntas objetivas com as opções de escala: muito ruim, muito bom; sim ou não; discordo totalmente, concordo totalmente, divididas pelas categorias de QVT propostas nos modelos.

Para a aplicação do questionário, devido as normas de biossegurança para o enfrentamento a pandemia, foi utilizada a plataforma *online Google Forms*, enviando o *link* para respostas pelo chat da plataforma *Microsoft Teams* dos empregados.

Antes da aplicação efetiva do questionário, foi realizado um pré-teste, que se refere a testar o questionário em uma amostra menor de respondentes com o mesmo perfil dos

respondentes finais para identificar e eliminar possíveis problemas do questionário. No dia 22/09/2021, o questionário foi aplicado inicialmente para 04 colaboradores com objetivo de identificar possíveis dificuldades no preenchimento do instrumento de avaliação do universo desta pesquisa. Através de um *link* enviado individualmente para cada respondente, como forma de teste piloto para a validação do questionário e a análise dos resultados.

3.2.3 Análise dos dados

O questionário foi aplicado no dia 01/11/2021, para 20 colaboradores, e os dados coletados foram analisados tendo-se como base a comparação das respostas com dados obtidos na revisão de literatura.

3.2.4 Proposta de Melhorias

Além das análises resultantes das respostas do questionário, a parte descritiva do questionário em que contém críticas ou elogios e sugestões foi aproveitada, de tal forma que foram consideradas para a elaboração das propostas de melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na Empresa X, sugerindo-se ideias novas ou melhorias nos programas já existentes, além de considerar os critérios da legislação Caberá à Empresa X decidir pela adoção das propostas de melhoria sugeridas neste trabalho.

CAPÍTULO 4 - RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 COMPARAÇÃO DOS TRABALHOS *HOME OFFICE* E PRESENCIAL

Através dos estudos e pesquisas em artigos e documentos bibliográficos foi elaborado um quadro comparativo composto por informações com as condições de trabalho do *home office* após a crise da *Covid-19* e presencial antes a crise da *Covid-19*, conforme apresentado na Figura 4.

Figura 4 - Comparação entre trabalho *Home Office* e Presencial

 Possui  Neutro  Não Possui	<i>Home Office</i>	Presencial
Flexibilidade no horário		
Reconhecimento do gestor		
Treinamentos ativos		
Hora extra		
Deslocamento		
Tempo com a família		
Concentração redobrada		
Infraestrutura adequada		
Isolamento Social		
Integração Social		
Custos altos		
Desenvolvimento das capacidades		

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

De acordo com o resultado apresentado na Figura 4, pode-se observar que o trabalho presencial, não possui flexibilidade no horário e nem isolamento social. Segundo Barros e Silva (2010), a flexibilidade de horários, possibilita a melhora na produtividade, e menos *stress* no deslocamento. Portanto, essas são vantagens de se trabalhar em *home office*. Já a falta de infraestrutura e supervisão; isolamento profissional e cobranças excessivas de trabalho são as desvantagens do *home office*.

Para Filardi, Castro e Zanini (2020), no *home office* há a vantagem de existir um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, no entanto, há a dificuldade de controle e de avaliação de desempenho do colaborador, e falta de infraestrutura.

Pode-se notar que mesmo com tempo para a família, que é uma vantagem do *home office*, tem-se um conflito entre trabalho e vida familiar por estar no mesmo ambiente, com falta de infraestrutura e com o descontrole da carga do trabalho *home office* (FILARDI, CASTRO E ZANINI 2020).

Segundo Haubrich e Froehlich (2020), no *home office* a concentração redobrada é indispensável visto que há distrações e tentações, devido à presença de familiares, amigos e atividades domiciliares, o que acaba sendo um desafio, à fim de não perder o foco no trabalho.

No *home office* o custo de água e luz sofre um aumento para os colaboradores devido o isolamento social, já no presencial os custos são menores por não estarem em suas casas, porém há o gasto com o deslocamento para o local de trabalho.

No trabalho presencial, o empregado possui direito a horas extras, já no *home office* segundo inciso III do ar. 62 da CLT, a empresa não possui esta obrigatoriedade.

No trabalho *home-office*, pode-se observar que não há necessidade de deslocamento para o local de trabalho, sendo vantagem para o colaborador que não perde tempo no trânsito o que pode reduzir o estresse, favorecendo o empregado mais tempo com sua família ou se dedicando mais ao trabalho.

Percebe-se portanto, que há vantagens e desvantagens em ambos os modelos de trabalho e que cabe aos colaboradores de analisar na sua percepção qual modelo é mais viável para a sua realidade.

4.2 ANÁLISE DOS MODELOS E ELABORAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Através dos modelos de QVT estudados no capítulo 2, o questionário foi elaborado a partir do modelo de QVT de Walton, criado em 1973, onde ele propôs 8 dimensões

esquematizadas conforme o Quadro 4. O modelo foi adaptado para atingir os objetivos desta pesquisa, tanto do momento da pandemia, quanto o trabalho *home office*, visto que, na época este modelo foi elaborado para ser aplicado na modalidade de trabalho presencial. O questionário completo encontra-se apresentado no Apêndice A. Na Figura 5 encontra-se a forma que os respondentes visualizaram o questionário, para responder, na plataforma *online*.

Figura 5 Formatação do questionário na plataforma online

Conte um pouco sobre você!

Qual seu gênero? *

☐ Feminino
☐ Masculino
☐ Prefiro não dizer
☐ Outro: _____

Qual sua idade? *

☐ Entre 18 a 24 anos
☐ Entre 25 a 35 anos
☐ Entre 36 a 50 anos
☐ Acima de 51 anos

Agora, será perguntas por categorias do Walton sobre QVT

Conte-nos um pouco mais sobre sua REMUNERAÇÃO

Na sua opinião, sua remuneração é compatível com as atividades que você exerce? *

1 2 3 4 5
 Discordo totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo totalmente

Levando em consideração seu salário, quando comparado a profissionais que atuam na mesma área que a sua, como você classifica? *

1 2 3 4 5
 Muito ruim ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muito bom

Quais as dificuldades adquiridas durante a pandemia do COVID-19, no trabalho home office? *

Texto de resposta longa

Na sua opinião, o que poderia ser proposto para a melhoria da qualidade de vida no trabalho? *

Texto de resposta longa

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

4.3 APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS OBTIDOS

Feitos os ajustes necessários para melhor entendimento do colaborador em responder as perguntas, o questionário final foi aplicado para os 20 colaboradores da área em estudo, Faturamento Goiás dia 01/11/2021. Os resultados serão apresentados por blocos categorizados: perfil do participante e método de Walton.

4.3.1 Perfil dos participantes

Com base nos dados coletados por meio do questionário, foram obtidas informações sobre o perfil dos colaboradores que participaram do questionário, buscando identificar qual o perfil sociodemográfico dos mesmos, conforme observa-se na Tabela 1.

Tabela 1- Perfil dos pesquisados

Sexo	Feminino 55%	Masculino 45%	Prefiro não dizer 0%			
Idade	Entre 18 e 24 anos 15%	Entre 25 e 35 anos 55%	Entre 36 e 50 anos 30%	Acima de 51 anos 0%		
Estado civil	Solteiro(a) 55%	Casado(a) 40%	Divorciado(a) 5%	Viúvo(a) 0%		
Escolaridade	Ensino fundamental 0%	Ensino médio incompleto 0%	Ensino médio completo 5%	Ensino superior incompleto 20%	Ensino superior completo 35%	Pós-graduação 40%
Cargo	Estágio 10%	Analista Junior 35%	Analista sênior 15%	Analista pleno 10%	Especialista 10%	Gestor 20%
Tempo de empresa	Até 2 anos 25%	2 a 5 anos 45%	5 a 10 anos 5%	10 a 15 anos 5%	Acima de 15 anos 20%	
Trabalho antes da pandemia	100 % presencial 100%	Híbrido 0%	100% Home Office 0%			

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Conforme a pesquisa realizada, pôde-se constatar que não houve uma diferença representativa em relação ao gênero, visto que apenas pouco mais da metade são do sexo feminino correspondendo a 55% dos respondentes.

Com relação à faixa etária, evidenciou-se que aproximadamente 55% dos entrevistados estão entre 25 e 35 anos, e 30% entre 26 e 50 anos, podendo ser considerado então

uma equipe formada por jovens.

Com relação a escolaridade dos entrevistados, pode-se observar que 75% possuem ensino superior completo, sendo 40% com pós-graduação.

Quanto ao cargo dos funcionários, pode-se analisar que 35% são analistas Junior e os demais estão distribuídos de forma mais homogênea nos outros cargos que foram pesquisados.

Em relação ao tempo de empresa, 70% dos funcionários possuem tempo de empresa de 2 a 5 anos, que representam 45% dos entrevistados

Por fim, com relação ao trabalho antes da pandemia, todos da equipe trabalhavam 100% presencial.

4.3.2 Análise dos questionários respondidos

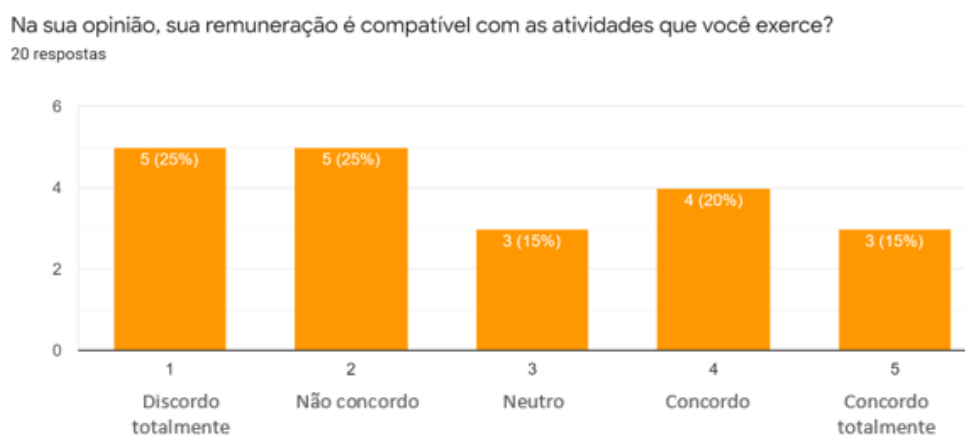
A seguir encontram-se as análises para cada uma das categorias estudadas, conforme o que foi estabelecido.

4.3.2.1 Remuneração

Aqui foi avaliada a percepção dos colaboradores em relação ao sistema de remuneração da empresa.

Quando perguntados sobre a remuneração ser compatível com as atividades que exerce, as respostas estão representadas na Figura 6.

Figura 6- Avaliação dos colaboradores sobre a remuneração em relação às atividades exercidas



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Percebe-se, de acordo com Figura 6, que metade dos colaboradores acreditam que a suas remunerações não estão compatíveis com as atividades exercidas por eles. Entretanto, podemos analisar que parte dos empregados, sendo 35%, estão concordando com a remuneração que recebem ser compatível com as atividades exercidas.

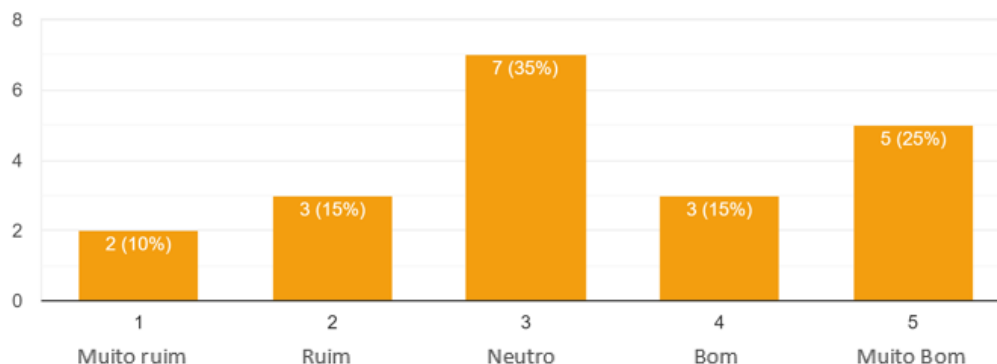
De acordo com Marino e Inácio (2016) a remuneração e os benefícios podem influenciar no incentivo da motivação.

Já a percepção dos colaboradores sobre o valor de seu salário se comparado a outras organizações no cargo da mesma área as respostas estão representadas na Figura7.

Figura 7 Percepção dos colaboradores sobre o salário comparado a outras organizações

Levando em consideração seu salário, quando comparado a profissionais que atuam na mesma área que a sua, como você classifica?

20 respostas



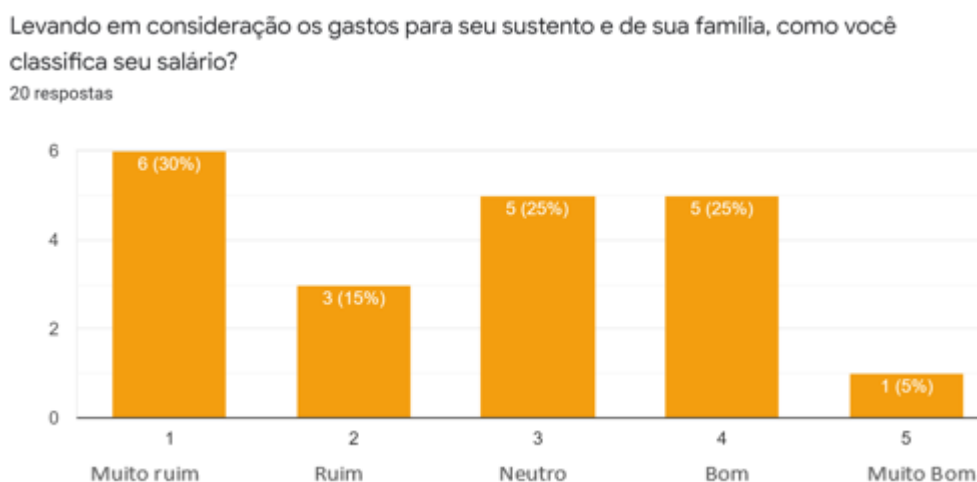
Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 7, pode-se dizer que a percepção dos colaboradores sobre o salário se comparado ao salário do mesmo cargo em outras organizações é boa, já que 40% classificam seu salário como “bom e muito bom”, seguindo de 35% dos colaboradores dizer serem “neutros”, ou seja, não estão achando ruim e nem bom.

Este fator tem grande influência na motivação dos trabalhadores. Segundo Pereira, Batita e Cruz (2013), uma boa gestão salarial deve seguir dois pilares fundamentais que são o equilíbrio interno, com garantia de adequada harmonia interna dos cargos e salários dentro da organização e o equilíbrio externo, que garante harmonia dos cargos e salários com o mercado e mão de obra.

Em relação a percepção dos colaboradores sobre o salário considerando os gastos para seu sustento, segue as respostas representadas na Figura 8.

Figura 8-Percepção dos colaboradores sobre o salário



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Pode-se observar nas respostas, apresentadas na Figura 8, que na percepção dos colaboradores o salário em relação ao seu sustento é ruim, já que 45% consideram muito ruim e ruim, e 25% dos colaboradores dizem ser “neutros”, ou seja, não estão achando ruim e nem bom.

Conforme Fernandes (1996) a remuneração adequada é necessária para o trabalhador viver dentro das necessidades e dos padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade em que vive.

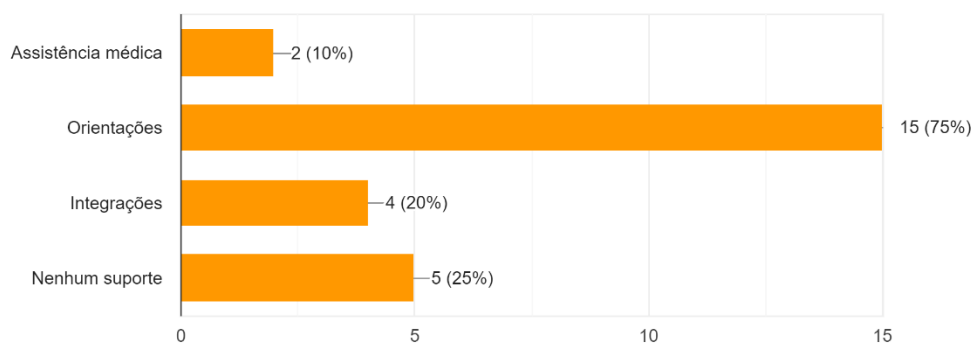
4.3.2.2 Condições de trabalho

Esta categoria de QVT tem como objetivo analisar a percepção dos colaboradores em relação às condições existentes no local de trabalho.

Quando perguntados sobre as condições de trabalho em relação a empresa prestar algum tipo de suporte para os funcionários, as respostas estão representadas na Figura 09

Figura 9 Avaliação dos colaboradores em relação aos suportes prestados pela empresa

No período da pandemia você recebeu algum suporte da empresa por estar de home office?
20 respostas



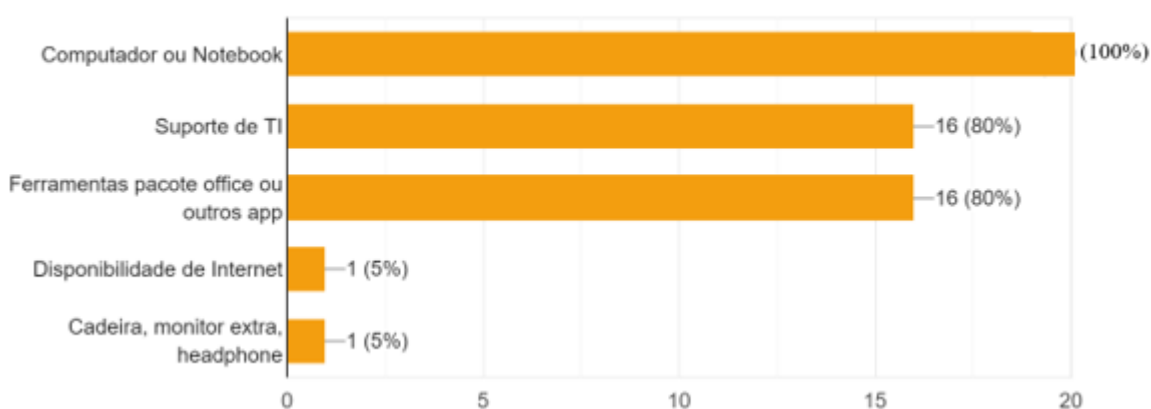
Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Pode-se observar nas respostas, apresentadas na Figura 9, que a maioria dos colaboradores tiveram algum tipo de suporte prestado, sendo eles assistência médica, orientações ou integrações e 25% não recebeu nenhum suporte prestado pela empresa no período da pandemia.

Em relação a percepção dos colaboradores sobre os recursos materiais disponíveis, segue as respostas representadas na Figura 10.

Figura 10- Avaliação dos colaboradores em relação aos recursos materiais disponíveis para a execução de suas atividades

Quais desses recursos a empresa disponibilizou para o trabalho home office?
20 respostas



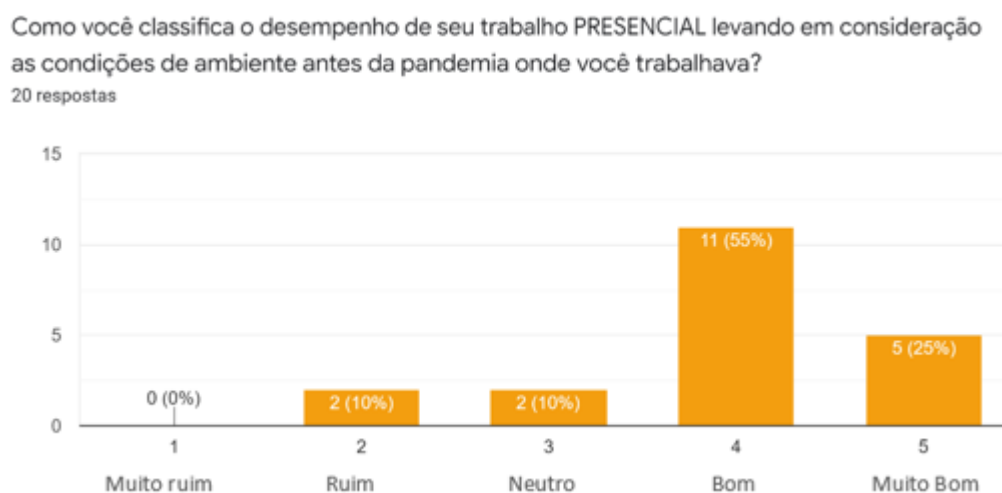
Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 10, pode-se perceber que os recursos materiais disponibilizados pela organização, segundo a percepção dos colaboradores que responderam ao questionário, a maioria recebeu apenas os recursos para a realização do serviço. Já 5% receberam o recurso para melhorar o ambiente de trabalho na questão ergonômica, dando suporte ao funcionário com uma cadeira. E pode-se analisar também que para apenas 5% foram disponibilizados a *internet* para o colaborador por não ter acesso a internet no *home office*.

Para Pinto (2015), o nível de satisfação do trabalhador poderia ser melhorado através da melhoria do ambiente físico, proporcionando conforto e organização do local; fornecimento de material e equipamentos adequados à realização das tarefas prescritas; estabelecimento de ambiente salubre ou neutralização da insalubridade.

Em relação a percepção dos colaboradores sobre o desenvolvimento das atividades no presencial, segue as respostas representadas na Figura 11.

Figura 11 Percepção dos colaboradores sobre o desenvolvimento das atividades no presencial em relação as condições de ambiente



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

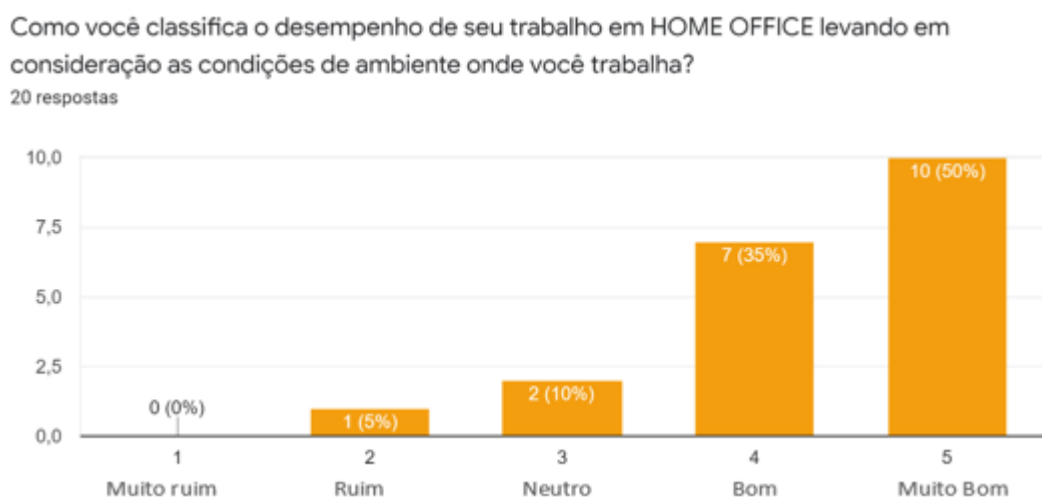
Analisando as informações da Figura 11, pode-se concluir que 80% dos colaboradores consideram o ambiente de trabalho satisfatório, quando trabalhava na sede da Empresa X. Este é um fator importante na qualidade de vida já que se trata do ambiente em que os colaboradores passam seu tempo no trabalho.

Deve ser um ambiente que se sintam confortáveis, sendo saudável e seguro, para que não prejudique a saúde dos colaboradores e se sintam bem para realização de suas atividades

de forma adequada.

Quando perguntados sobre o desenvolvimento das atividades no *home office*, as respostas estão representadas na Figura 12.

Figura 12- Percepção dos colaboradores sobre o desenvolvimento das atividades no home office em relação as condições de ambiente



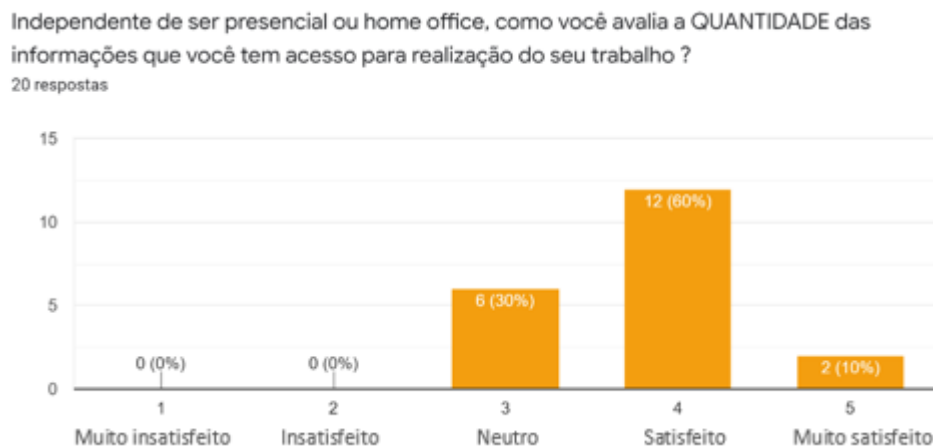
Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Analisando as informações da Figura 12, pode-se concluir que 85% dos colaboradores consideram o ambiente de trabalho satisfatório, sendo que a metade, consideraram muito bom as condições de ambiente em *home office*.

Ludugério (2020) menciona que o ambiente impróprio, e interrupções são algumas das condições que trazem para o *home office* um grau de insatisfação pelos colaboradores, entretanto nas condições do ambiente *home office*, como vimos na Figura 12, os entrevistados estão satisfeitos.

Em relação a percepção dos colaboradores sobre a quantidade de informações para realizar as atividades no *home office*, segue as respostas representadas na Figura 13.

Figura 13- Avaliação dos colaboradores em relação à quantidade das informações necessárias para realização da atividade



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 13, pode-se perceber que os colaboradores estão satisfeitos com este fator já que 70% avaliam a quantidade de informação serem satisfatórias. O restante, 30% dos colaboradores dizem ser neutros em relação a este item. Este fator é importante no auxílio de tomada de decisões, análise dos processos produtivos.

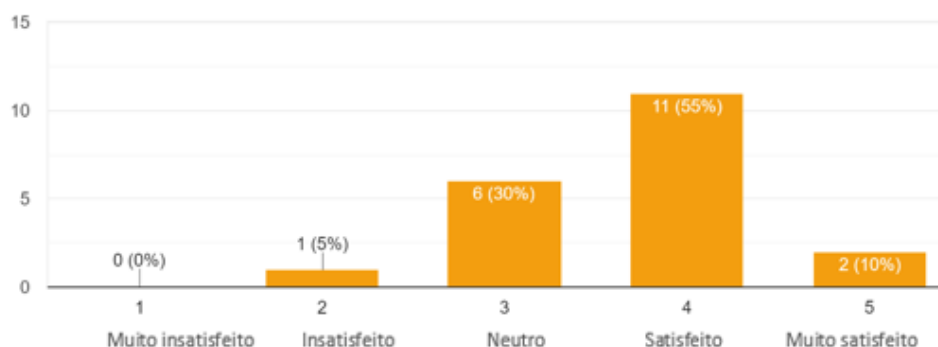
Já em relação a qualidade das informações que têm acesso no *home office*, a Figura 14 representa a percepção dos colaboradores.

Figura 14- Avaliação dos colaboradores em relação à qualidade das informações

necessárias para realização da atividade

Independente de ser presencial ou home office, como você avalia a QUALIDADE das informações que você tem acesso para realização do seu trabalho?

20 respostas



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

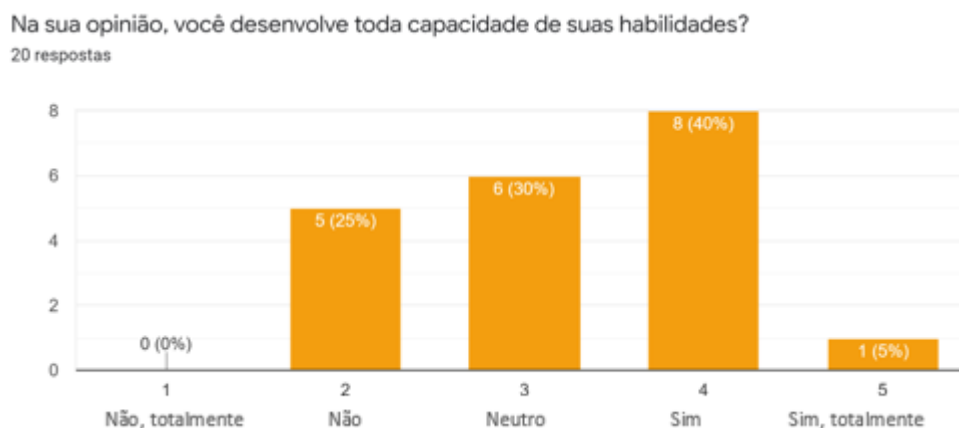
Analizando a percepção dos colaboradores sobre a qualidade das informações necessárias para a realização das atividades, de acordo com a Figura 14, pode-se perceber que estão satisfeitos com a qualidade das informações, já que mais da metade dos colaboradores respondem que a qualidade é satisfatória e que 30% das respostas dos colaboradores dizem ser “neutros”, ou seja, não estão insatisfeitos e nem satisfeitos.

4.3.2.3 Capacidades

Esta categoria de QVT tem como objetivo analisar a percepção dos colaboradores em relação às suas capacidades, desenvolvimento dentro da empresa, assim como o reconhecimento que têm de seu trabalho.

Em relação a percepção do desenvolvimento de suas habilidades dentro da organização, as respostas dos colaboradores estão representadas na Figura 15.

Figura 15- Avaliação dos colaboradores sobre as atividades em relação às suas habilidades



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

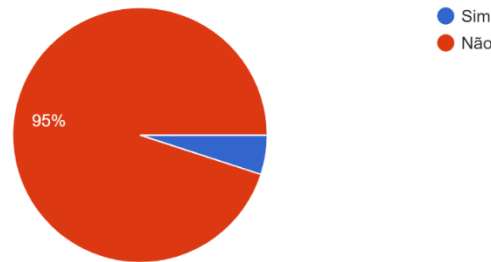
Ao analisar as respostas conforme a Figura 15, observa-se que a percepção dos colaboradores em relação ao seu desenvolvimento, 45% acreditam desenvolver suas habilidades. Isso demonstra que, na percepção deles, as atividades estão de acordo com as suas habilidades.

Rodrigues (2007) menciona que para potencializar e desenvolver sua capacidade na organização, são importantes alguns requisitos, tais como: autonomia no trabalho, múltiplas habilidades, informação e perspectivas, tarefas completas e planejamento.

Quando perguntados sobre o preparo da mudança do presencial para o *home office*, as respostas dos colaboradores estão representadas na Figura16.

Figura 16- Percepção dos colaboradores em relação ao preparo da mudança do presencial para home office

No seu ponto de vista, teve algum preparo para a mudança do presencial para o home-office?
20 respostas

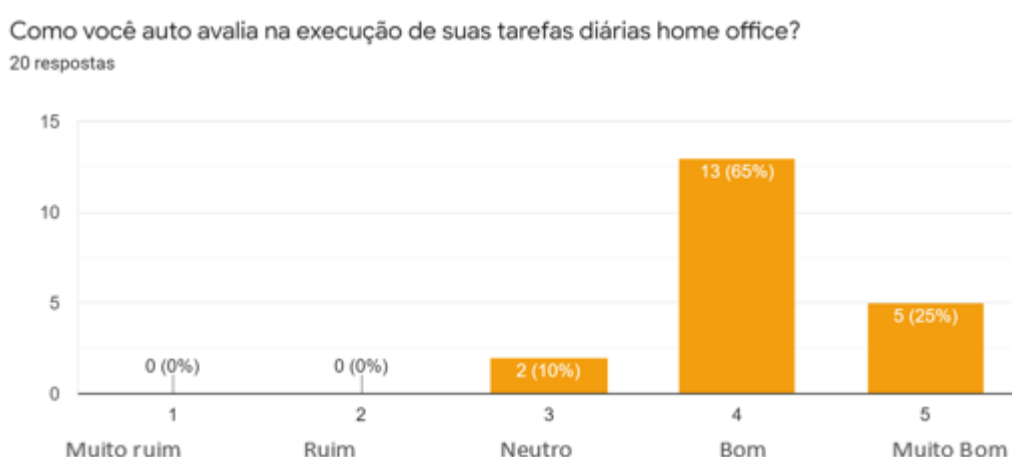


Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Conforme apresentado na Figura 16, pode-se observar que 95% dos colaboradores entrevistados, não teve preparo para a mudança do presencial para o *home office* durante a pandemia da *COVID-19*, e teve que ir aprendendo e adaptando no dia a dia a realidade mundial de trabalhar de *home-office* e convivendo com seus familiares no mesmo ambiente.

Em relação a percepção dos colaboradores na execução das atividades no *home office*, as respostas estão representadas na Figura 17

Figura 17 Avaliação do colaborador na execução das atividades no home office



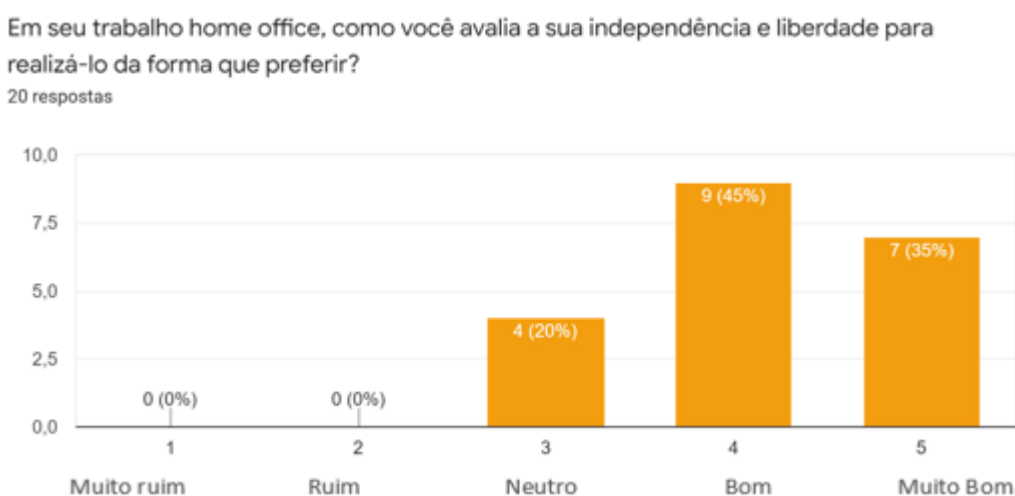
Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Analizando a Figura 17, tem-se que a percepção dos colaboradores sobre a execução de suas atividades no *home office* é considerada boa pela maioria dos respondentes.

LabPot (2020), relata que trabalhar em casa traz mais concentração, menos deslocamento e com isso a produtividade aumenta.

Em relação a percepção dos colaboradores na sua independência e liberdade no *home office*, as respostas estão representadas na Figura 18

Figura 18- Avaliação dos colaboradores sobre sua independência e liberdade no home office



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 18, pode-se perceber que os colaboradores têm uma boa avaliação

em relação à independência na tomada de decisões e realizar da forma que preferir, em que 80% responderam ser boa no *home office*. Quando os colaboradores se sentem independentes para tomadas de decisões contribui para a facilidade da gestão no dia a dia dando um retorno para a organização. As pessoas se sentem “donas” de suas próprias áreas com autonomia de atuação e comprometimento com responsabilidade.

Em relação a percepção dos colaboradores na sua independência e liberdade no presencial, as respostas estão representadas na Figura 19

Figura 19 Avaliação dos colaboradores sobre sua independência e liberdade no trabalho presencial



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 19, pode-se observar que metade dos respondentes considera neutro sua independência e liberdade no presencial, não acham ruim e nem bom. Já 35% avaliam ser boa para realizar da forma que preferir.

Comparando a Figura 18 com a Figura 19, pode-se observar que os colaboradores sentem mais liberdade e independência no *home office* do que no presencial.

Conforme Hackman e Oldham (1975), citados por Tolfo e Piccinini (2007, p. 38), o trabalho tem um significado muito importante na vida das pessoas:

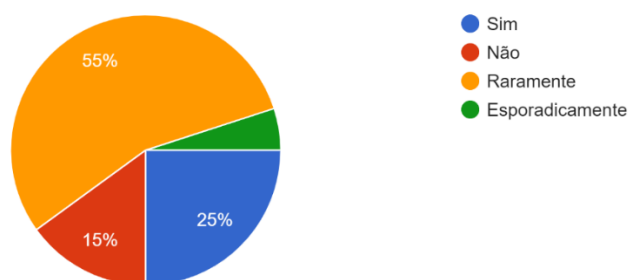
É perceber seu significado do trabalho, de modo que contribua para o ambiente social, a autonomia, a liberdade e a independência para determinar a forma com que realizará suas tarefas, o que aumenta seu sentimento de responsabilidade em relação a elas (HACKMAN; OLDHAM, 1975 apud TOLFO; PICCININI, 2007, p.38).

Sobre o *feedback* de seu superior, se recebem frequentemente, as respostas estão representadas na Figura 20.

Figura 20- Percepção dos colaboradores em relação a receber feedback

Recebe feedback frequentemente de seu superior (crítica ou elogios)?

20 respostas



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar as respostas dos colaboradores na Figura 20, pode-se perceber que 55% recebem feedback raramente, sendo um fator que pode ser melhorado por ser mais da metade dos colaboradores afirmarem receber pouco e isso pode influenciar no desempenho deles.

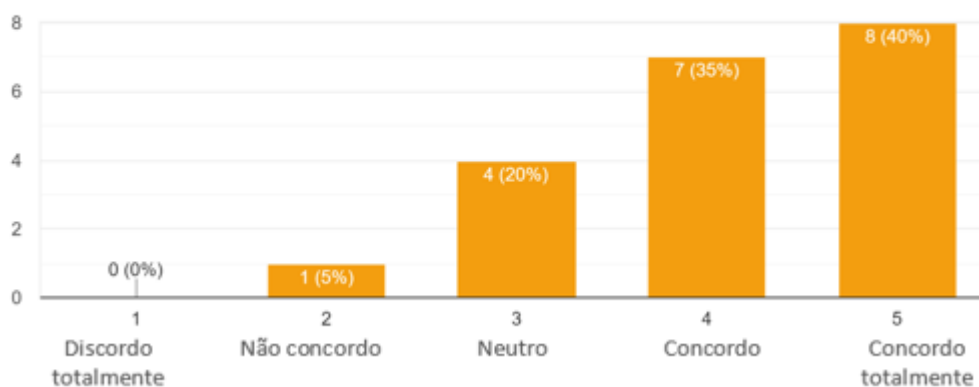
O *feedback* tem importância no crescimento do profissional pois se dado de forma correta pode melhorar seu desempenho além de ser uma ferramenta importante no processo de interação entre gestor e colaborador (Chiavenato, 2004).

Sobre o *feedback* de seu superior, como avaliam a forma como recebem esse *feedback*, as respostas estão representadas na Figura 21.

Figura 21- Percepção dos colaboradores em relação ao feedback

Você concorda com o feedback (resposta, retorno) dada pela gerência pela execução de suas tarefas?

20 respostas



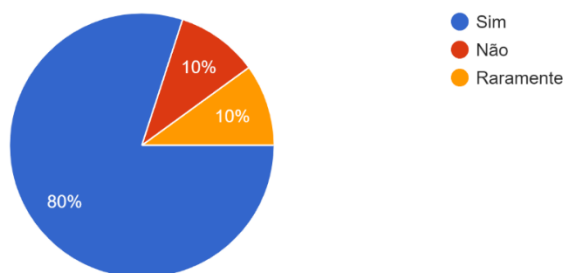
Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 21, pode-se observar que os colaboradores concordam com a forma com que seu superior faz críticas ou elogios no *feedback*, mesmo não sendo frequente receber o *feedback*, como vimos na Figura 20.

Em relação a percepção dos colaboradores sobre seu desempenho durante o *home-office* em relação ao presencial, as respostas estão representadas na Figura 22.

Figura 22 Percepção de mudança de desempenho durante o home office em relação ao presencial

Na sua opinião, você percebeu mudança no seu desempenho durante home office em relação ao presencial?
20 respostas



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 22, pode-se observar que 80% dos colaboradores perceberam mudança no seu desempenho durante o trabalho *home-office* em relação ao presencial.

Na Figura 17, sobre a percepção dos colaboradores na execução de suas atividades no *home-office*, vimos que os colaboradores acreditam que suas atividades são boas, com isso, podemos perceber que a mudança do desempenho do trabalho *home-office* foi para melhor.

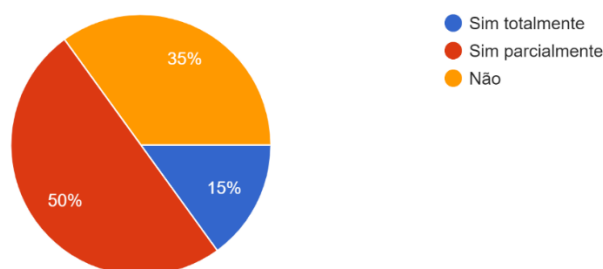
4.3.2.4 Oportunidades de crescimento

Quando perguntados se há investimentos na carreira profissional com treinamentos ou estímulo para os estudos e o grau de satisfação para com esses programas, as respostas estão representadas na Figura 23.

Figura 23 Percepção dos colaboradores sobre os investimentos feitos pela organização do profissional

Há investimento por parte da empresa, em sua carreira, através de cursos ou treinamentos, estímulo para continuar aos estudos ou cursos complementares?

20 respostas



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Analisando a Figura 23, pode-se perceber que em relação aos investimentos em sua carreira por parte da empresa, a metade dos entrevistados, sendo a maioria gestores, afirmam ser parcial esses investimentos. Ou seja, apenas 15% confirmam ter totalmente o investimento para o crescimento profissional e 35% não recebe investimentos nenhum.

Alguns benefícios que estes investimentos podem trazer para os funcionários são colaboradores mais capacitados e habilitados, aumento da produtividade, melhoria da motivação dos funcionários, diminuição da rotatividade, empresa mais competitiva.

Segundo Silva (2006), a falta de capacidade ou de habilidade do empregado, forma uma barreira enquanto a empresa ergue barreiras quando não proporciona treinamento, oportunidades de carreira ou recompensas apropriadas.

Em relação ao orgulho de seu trabalho e da organização, as respostas estão representadas na Figura 24.

Figura 24 Avaliação dos colaboradores sobre o orgulho do trabalho e da organização



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

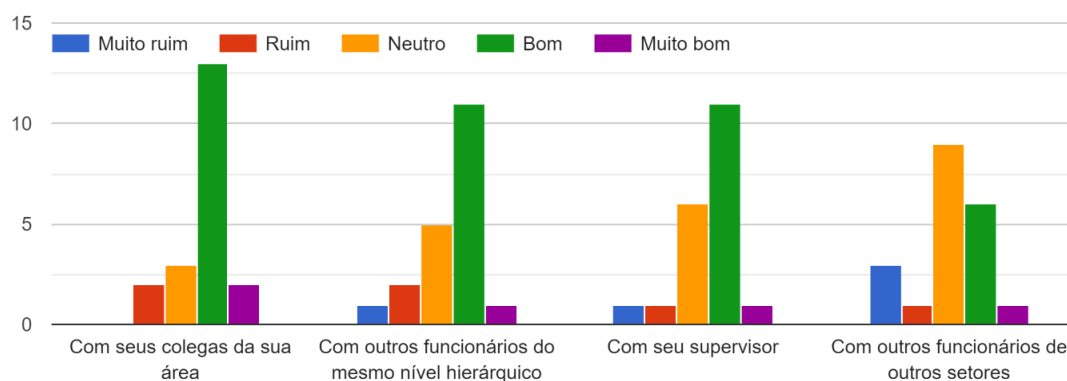
Ao analisar a Figura 24, pode-se concluir que os colaboradores sentem orgulho do seu trabalho e da organização, já que 60% responderam que “sim, totalmente” e 40% “sim parcialmente”.

Este fator tem grande importância para os colaboradores pois quando se tem orgulho de seu trabalho e da organização, pode-se ter mais comprometimento com suas atividades, colaboradores satisfeitos com seu emprego e consequentemente menor índice de rotatividade.

Quando perguntados como avaliam o relacionamento interpessoal durante o *home-office*, as respostas estão representadas na Figura 25.

Figura 25 Percepção dos colaboradores sobre o relacionamento em Home-office

Como você classifica o seu relacionamento interpessoal durante o trabalho home office?



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

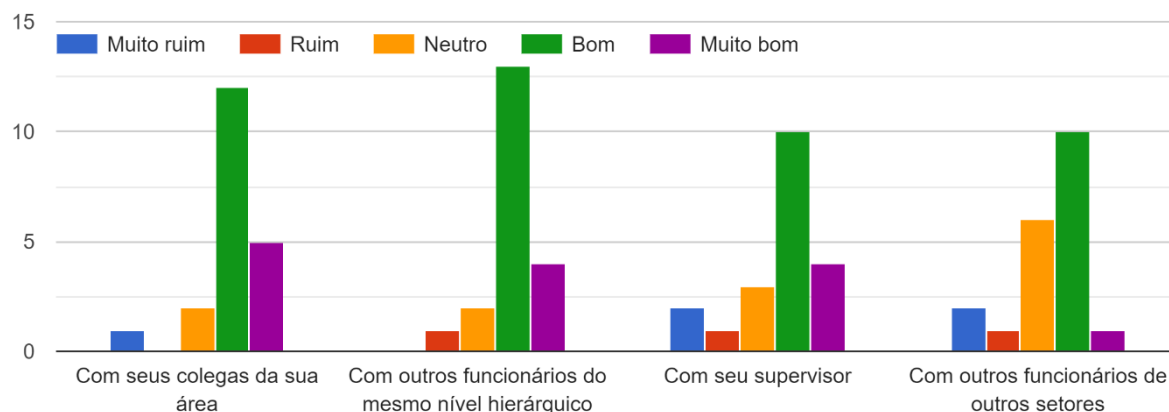
De acordo com a Figura 25, a percepção dos colaboradores sobre o relacionamento interpessoal no *home-office* a maioria considera boa com seus colegas da área, supervisor, e outros funcionários de outros setores e mesmo nível hierárquico.

Manter um bom relacionamento com os colegas é fundamental para ter um bom ambiente de trabalho, aumentar a produtividade e também aumentar as chances de crescer profissionalmente.

Já sobre o relacionamento dos colaboradores sobre o relacionamento no presencial, as respostas estão representadas na Figura 26.

Figura 26 Percepção dos colaboradores sobre o relacionamento no presencial

Como você classifica o seu relacionamento interpessoal durante o trabalho presencial?



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

De acordo com a Figura 26, a percepção dos colaboradores sobre o relacionamento interpessoal no presencial, comparado com a Figura 25 sobre relacionamento interpessoal no *home-office* percebe-se um aumento na resposta de “muito bom”, o que demonstra que uma parte dos colaboradores sente mais a interação no presencial, tendo mais contato com todos.

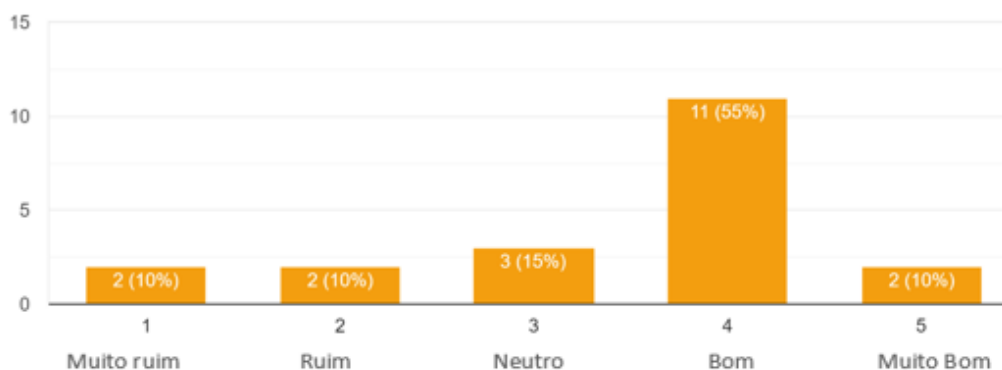
Este relacionamento é importante para a realização das atividades, já que um setor depende do outro e, se não tiver bom relacionamento entre setores, as atividades podem ser comprometidas.

Quando perguntados como avaliam a cooperação de seus colegas de outras áreas no *home-office*, as respostas estão representadas na Figura 27.

Figura 27– Percepção dos colaboradores sobre a cooperação de outras áreas no *home-office*

Como você considera a cooperação entre colegas de outras áreas durante o home office?

20 respostas



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 27, pode-se perceber que os respondentes consideram a cooperação entre colegas de outros setores boa, já que mais da metade considera ser bom e 10% muito bom.

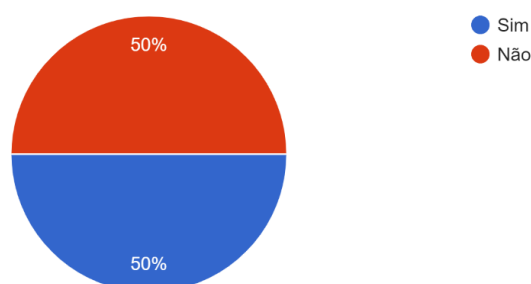
No *home-office*, com as tecnologias, pode-se favorecer no atendimento de outras áreas para o compartilhamento de informações e conhecimento.

Quando perguntados sobre a percepção de tratamento dos colegas em relação ao *home-office* e presencial, as respostas estão representadas na Figura 28

Figura 28–Percepção dos colaboradores sobre a diferença de tratamento de seus colegas em relação ao home-office e presencial

Você sente diferença de tratamento dos colegas em relação ao home office e presencial?

20 respostas



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 28, de acordo com as respostas foi possível perceber as opiniões estão divididas sobre a diferença de tratamento de seus colegas. Diante da possível percepção do colaborador em achar que tem diferença de tratamento, foi feito um questionamento para os colaboradores que responderam “sim”, justificarem o motivo de achar diferença. O Quadro 7 exibe os resultados.

Quadro 7- Respostas dos colaboradores sobre a percepção de diferença de tratamento em relação ao *home-office* e presencial

Colaborador	Respostas
1	Sinto que existe um distanciamento entre <i>home office</i> e o presencial. Presencialmente quando precisamos temos mais atenção dos colegas.
2	Acredito que por ser <i>home office</i> acaba por ter um tempo maior para responder uma mensagem no <i>teams</i> e dar um suporte para uma dúvida que no presencial não teria tanta atenção/disponibilidade.
3	Muito formal, não há proximidade e companheirismo.
4	No <i>home office</i> é mais frio o tratamento. Faltam oportunidades para criar relações interpessoais, olho no olho
5	Em <i>home office</i> acontecem menos interferência de problemas pessoais, como humor etc.
6	Não existe nenhuma integração entre os funcionários e nem descontração, só cobrança e trabalho.
7	Pelo distanciamento que existe no <i>home office</i> , acaba sendo diferente o tratamento em relação ao presencial, perde um pouco o afeto que existia antes no presencial.
8	O fator de não se encontrar, e cada um ter o seu trabalho, dificulta no interesse de buscar a comunicação mais informal, tendo uma ENORME diferença!
9	A comunicação, pela maioria das vezes ser por msg, dá o direito para a outra pessoa em não responder, ou até mesmo em caso de urgência, demorar para responder. Assim, necessário acionamento por telefone.
10	Sinto que flui de maneira mais leve, com menos atritos

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

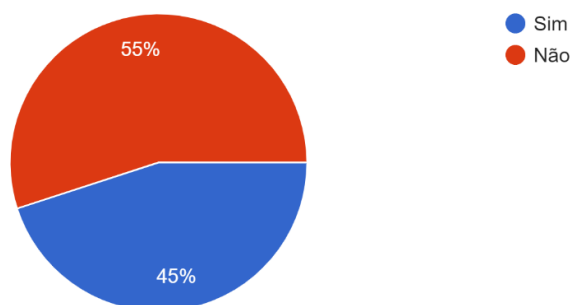
Pode-se observar no Quadro 7 que muitos perceberam a diferença de tratamento na atenção com o próximo, pelo distanciamento não há descontração, afeto igual tinha no presencial. No *home-office* perde a descontração e foca em cobranças e trabalho, sendo mais direto ao ponto por mensagem. Percebe-se uma certa divergência de opiniões, visto que alguns relatam a mudança no tratamento como desfavorável, e outros como favorável.

Quando perguntados sobre a percepção de comprometimento dos colegas em relação ao *home-office* e presencial, as respostas estão representadas na Figura 29.

Figura 29– Percepção dos colaboradores sobre a diferença de comprometimento de seus colegas em relação ao home-office e presencial

Você sente diferença de comprometimento da sua equipe e dos colegas com o trabalho em relação ao home office e presencial?

20 respostas



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 29, de acordo com as respostas foi possível perceber que 55% dos respondentes não sentem diferença de comprometimento dos colegas em relação ao *home-office* e presencial.

Já 45% percebem diferença, diante da possível percepção do colaborador em achar que tem diferença de comprometimento. Em complementariedade foi feito um questionamento para os colaboradores, justificarem o motivo da diferença se a resposta for “sim”. O Quadro 8 exhibe os resultados.

Quadro 8- Respostas dos colaboradores sobre a percepção de diferença de comprometimento com o trabalho em relação *home-office* e presencial

Colaborador	Respostas
1	Acredito que por haver mais conforto no <i>home office</i> e não ter a preocupação de pegar condução de ir para casa, o comprometimento com o trabalho fica mais elevado
2	No presencial havia mais comprometimento com entregas
3	No <i>home office</i> o compromisso é maior
4	Muitos desaparecem sem avisar o time, ou deixam as tarefas do dia a dia no horário de trabalho.
5	Porque quando está presencialmente a força de continuar o trabalho e bater metas são melhores!
6	Disponibilidade e comprometimento.
7	Principalmente os colaboradores mais juniores não tem o mesmo comprometimento no <i>home office</i>
8	Mais fácil cobrar no <i>home-office</i>
9	No <i>home office</i> falta comprometimento de alguns colegas com horários e entregas

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Pode-se observar no Quadro 8, que os colaboradores percebem a diferença de comprometimento no *home-office*, por falta dos cumprimentos dos horários de trabalho e entregas das atividades, já no presencial tem mais comprometimento com os horários e melhora na entrega das metas. Em relação a esta percepção também é possível observar diferença de opiniões.

4.3.2.5 Direitos e respeitos do empregado

Nesta categoria, foi avaliado o grau com que a organização respeita os direitos do empregado.

Em relação à privacidade pessoal dos colaboradores, as respostas estão representadas na Figura 30.

Figura 30- Percepção dos colaboradores em relação à privacidade pessoal



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 30, pode-se perceber que 75% responderam que a organização respeita a privacidade de cada um, com 60% das respostas sendo “muito bom”.

Segundo COGO (2014), a privacidade pessoal é um importante aliado para a motivação profissional. Tratar e sentir-se tratado profissionalmente dentro do local de trabalho é a garantia de cumprir normas e rotinas dentro da organização.

Sobre a liberdade de expressão na empresa, as respostas estão representadas na Figura 31.

Figura 31- Percepção dos colaboradores em relação à liberdade de expressão no *home-office*



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

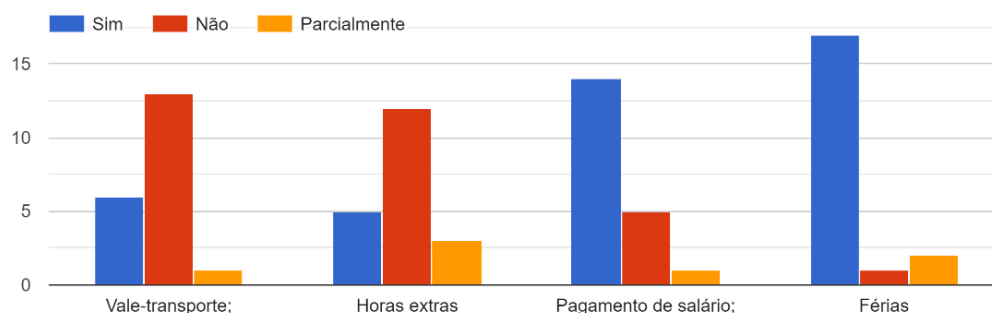
Em relação à liberdade de expressão, de acordo com a Figura 31, pode ser considerado um item bem avaliado pelos colaboradores, já que 90% dizem ter liberdade de expressão no trabalho *home-office*.

As garantias constitucionais como a liberdade de expressão e o respeito à individualidade e diferenças devem ser respeitadas pela organização

Sobre os direitos trabalhistas, as respostas estão representadas na Figura 32

Figura 32-Avaliação dos colaboradores sobre os benefícios recebidos

Sobre os direitos trabalhistas, você se sente beneficiado em home office?



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 32, pode-se perceber que no *home office* a maioria não recebe vale transporte e nem hora extra. De acordo com Sutherland (2021), o empregado não tem direito de receber pelas horas extras em *home-office*, devido a empresa não ter o controle da jornada de trabalho e vale transporte por estar trabalhando em casa.

No pagamento de salário 19% afirmam não se sentir beneficiado, entretanto, 54% sentem beneficiado. Nas férias, 89% sentem beneficiados no *home office*.

Segundo Silva (2010), investir em benefícios sociais de forma planejada, estruturada e contextualizada com a realidade da organização, se torna em estratégia para auxiliar as organizações a manter seus profissionais preparados, parceiros, profissionais que "vestem a camisa da empresa".

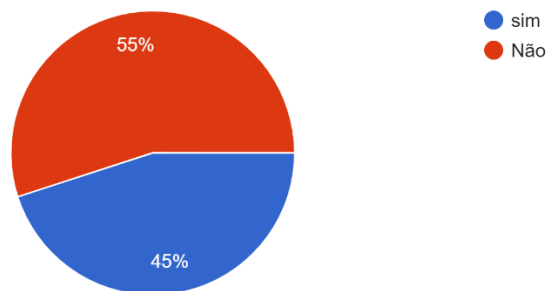
Para Chiavenatto (1983), "o conceito de benefícios normalmente se baseia em duas conotações: a de "suplementação" e "moral". As organizações os mantêm como recursos, além do cotidiano do trabalho para garantir a moral dos funcionários e aumentar o bem-estar dos que

trabalham, visando assim, maior produtividade.

Sobre a percepção dos colaboradores a respeito da empresa possuir algum tipo de programa de QVT, as respostas estão representadas na Figura33.

Figura 33- Percepção dos colaboradores se possui algum tipo de programa QVT

A empresa possui algum tipo de programa de qualidade de vida no trabalho?
20 respostas



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Pode-se observar na percepção dos colaboradores na Figura 33, quando 55% desconhecem que a empresa possui algum tipo de programa da QVT. Já 45% reconhecem algum tipo e programa.

Para Limongi-França (1996), “há grande crença de que os programas de QVT geram efeitos mensuráveis nas organizações, embora ainda tenha pouca cultura quanta as métricas hoje existentes”.

4.3.2.6 Trabalho e espaço total de vida

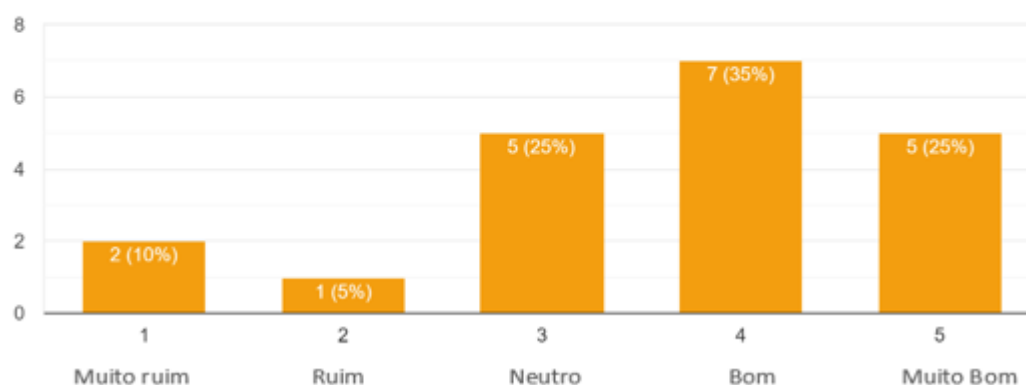
Essa categoria visa medir a QTV no ambiente de trabalho, entre sua vida pessoal e profissional dos colaboradores, preocupando se essa jornada afeta sua vida com a família e representação do trabalho na vida dos colaboradores.

Sobre a percepção dos colaboradores a respeito de seu tempo livre com a família, as respostas estão representadas na Figura34

Figura 34- Avaliação dos colaboradores sobre o tempo livre com a família

Levando em consideração estar em home office, sem ser afetado pelo trabalho, como você avalia o tempo que passa com a sua família?

20 respostas



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

De acordo com os resultados obtidos na pesquisa, é possível observar que as opções “bom” e “muito bom” representam juntas 60% da amostra pesquisada.

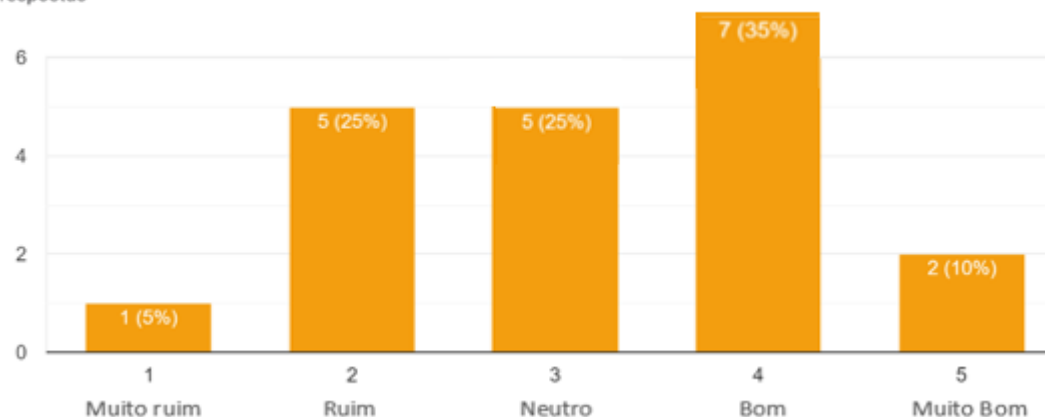
Os resultados apresentados, demonstram que mais da metade dos colaboradores conseguem equilibrar e separar sua vida pessoal das questões do trabalho, fato positivo, pois passam tempo com sua família, sem deixar de cumprir as atividades do seu serviço.

Sobre a percepção dos colaboradores a respeito da estabilidade de seus horários de trabalho, as respostas estão representadas na Figura 35

Figura 35 Avaliação da estabilidade dos horários dos colaboradores no trabalho

Na sua opinião, como você classifica a estabilidade dos seus horários de trabalho?

20 respostas



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 35, pode-se perceber que 45% dos colaboradores avaliam como boa a estabilidade dos seus horários de trabalho.

Para Haubrich (2020) um dos grandes desafios no trabalho é o controle de tempo e das horas trabalhadas, saber organizar seus horários e mudar a cultura da empresa, ou seja, mesmo o empregado estiver trabalhando em casa, não quer dizer que deverá atender as demandas 24 horas por dia.

Sobre a percepção dos colaboradores a respeito da rotina de trabalho, as respostas estão representadas na Figura 36

Figura 36- Avaliação da rotina de trabalho



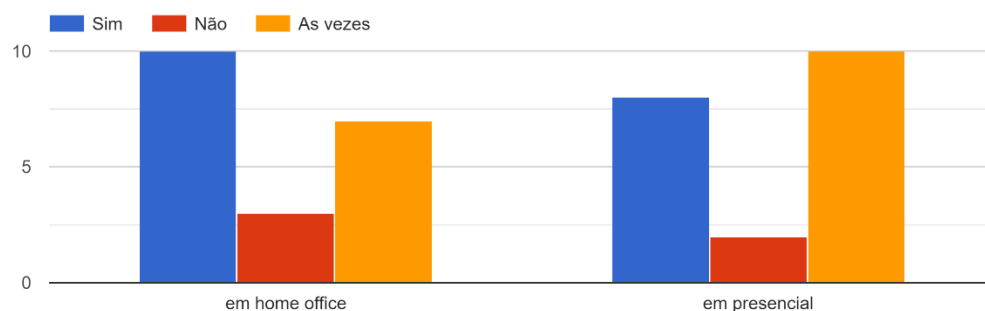
Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

De acordo com a Figura 36 pode-se observar que na avaliação dos colaboradores, 45% consideram sua rotina de trabalho boa, mesmo tendo que fazer hora extra.

Em relação à necessidade de realização de horas extras as respostas dos colaboradores estão representadas na Figura 37.

Figura 37 Percepção dos colaboradores sobre a frequência de realização de horas extras

Tem necessidade de fazer horas extras



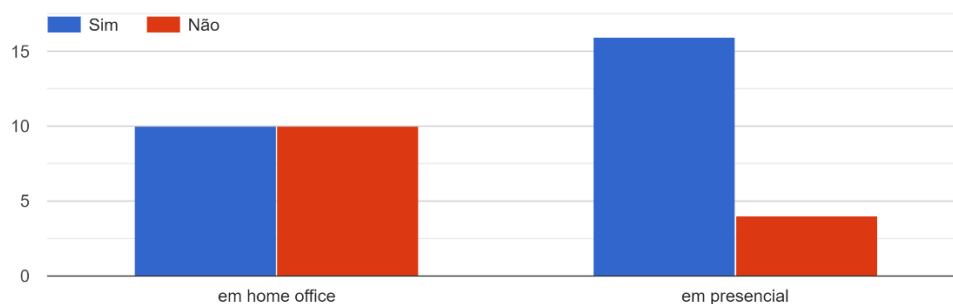
Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 37, pode-se observar que na percepção dos colaboradores no *home office* e presencial, tem a necessidade de fazer hora extra, entretanto, podemos observar que no *home-office* aumenta 10% o número de colaboradores que precisam com mais frequência de fazer hora extras do que no presencial.

Sobre a percepção dos colaboradores a respeito do pagamento de horas extras, as respostas estão representadas na Figura38

Figura 38- Avaliação do pagamento de horas extras no *home-office* e presencial

A empresa paga por essas horas extras



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

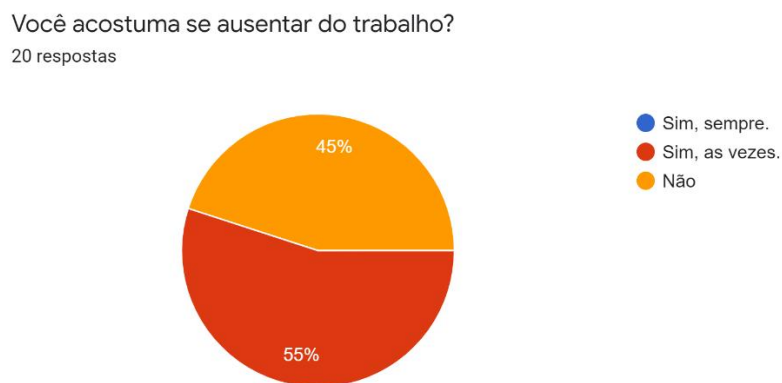
Ao analisar a Figura 38, pode-se observar que metade dos colaboradores recebem hora extra e os outros 50% não recebem no *home-office*. Já no presencial, 80% dos colaboradores recebem hora extra. Na empresa X, só pode fazer hora extra no *home-office* no departamento de faturamento, quem participa do fechamento do mês ou plantão para suprir as necessidades de ajuda no fechamento, por essa questão, metade respondeu que sim e a outra que não.

Ao comparar com a Figura 37, onde analisa a necessidade de fazer hora extra, podemos observar que os colaboradores que responderam que precisam as vezes de fazer hora extra, não recebem por elas. Já no presencial os colaboradores que precisam as vezes de fazer, recebem por elas.

De acordo com Sutherland (2021), o empregado não tem direito de receber pelas horas extras em *home-office*, devido a empresa não ter o controle da jornada de trabalho. Entretanto, se o colaborador tiver meios capazes de controlar essa jornada de trabalho, a jurisprudência tem admitido o dever de pagamento das horas extra.

Sobre a percepção dos colaboradores se ausentar do trabalho, as respostas estão representadas na Figura 39

Figura 39- Avaliação de ausência no trabalho



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

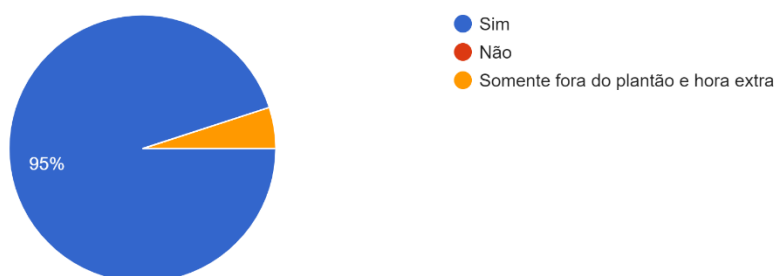
Como se pode observar na Figura 39, 55% afirmam se ausentar as vezes do trabalho, por algum motivo. Quando ocorre os motivos de ausência, os principais motivos são relacionados à saúde.

Sobre a percepção dos colaboradores a respeito do tempo disponível para laser, as

respostas estão representadas na Figura40

Figura 40- Avaliação dos colaboradores sobre o tempo disponível para lazer

Fora do trabalho você tem tempo disponível para lazer com os colegas e suas famílias?
20 respostas



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 40, pode-se observar que 95% dos respondentes têm tempo disponível para lazer com os colegas e suas famílias. Entretanto, 5% informaram na pesquisa que somente fora do plantão e hora extra tem tempo disponível. Vale ressaltar que em fechamento de mês, quem participa dessa etapa de trabalho, tem a necessidade de fazer hora extra e alguns colaboradores ficam de plantão para resolver problemas durante o fechamento que ocorre geralmente na madrugada.

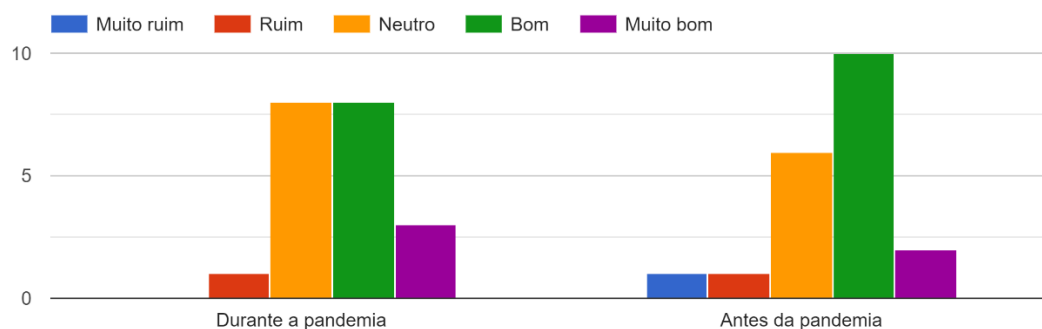
Segundo Nacarato (2009), o tempo de lazer é extremamente importante para qualquer profissional, pois além de permitir que ele recupere a sua energia, o ajuda a manter o equilíbrio e a minimizar o impacto da rotina, além, claro, de aumentar a sua produtividade.

4.3.2.7 A relevância social do trabalho na vida

Sobre a percepção dos colaboradores a respeito da responsabilidade social da empresa, as respostas estão representadas na Figura41

Figura 41- Percepção dos colaboradores sobre a responsabilidade social da empresa

Como você avalia a responsabilidade social da empresa ?



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

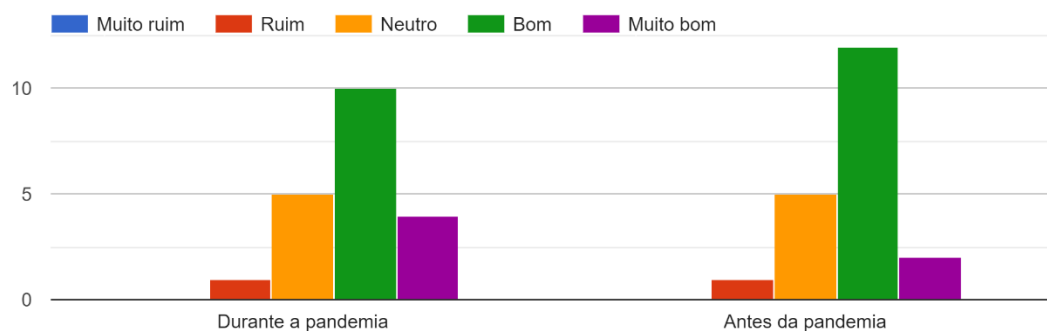
A Figura 41 mostra que a avaliação dos colaboradores sobre a responsabilidade social da empresa é boa durante e antes da pandemia, sendo que na pandemia teve um aumento dos que responderam “neutros”, por não perceber que teve mudanças e nos que perceberam, responderam “muito bom”, achar que teve uma melhora na pandemia da empresa em suas responsabilidades sociais.

De acordo com Chiavenato (2004), o trabalho deve ser uma atividade social que deixe as pessoas orgulhosas de participar da organização. As organizações devem desempenhar um papel e uma imagem na sociedade, assumir responsabilidades sociais e ser responsáveis pelos serviços que prestam.

Sobre a percepção dos colaboradores a respeito da imagem da empresa, as respostas estão representadas na Figura42

Figura 42- Percepção dos colaboradores sobre a imagem da empresa

Como você classifica a imagem da empresa no mercado de trabalho ?



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Ao analisar a Figura 42, percebe-se que os colaboradores acham boa a imagem da empresa no mercado de trabalho durante e antes da pandemia, tendo um aumento na avaliação de “muito bom” durante a pandemia.

4.3.2.5 Perguntas para críticas ou elogios e sugestões

Nessa etapa do questionário, os colaboradores responderam, através de 04 perguntas discursivas, podendo dar sua opinião, críticas ou sugestões.

Através da pergunta “Quais as dificuldades adquiridas durante a pandemia da *COVID-19*, no trabalho *home office*?”, as respostas estão representadas no Quadro 9.

Quadro 9- Percepção dos colaboradores sobre as dificuldades encontradas durante a pandemia da covid 19 no *home office*

Colaboradores	Respostas
1	Nenhuma
2	Não achei
3	Trabalho em excesso e dificuldade em fazer gestão a distância.
4	A ansiedade pelo cenário pandêmico mundial.
5	Nenhuma
6	Adaptação para separar o trabalho e o lar
7	mais trabalho, menos remuneração
8	Volume de reuniões
9	Conciliar trabalho e vida pessoal.
10	Dificuldade devido a não estrutura
11	Local físico para <i>home office</i> e apoio da empresa com despesas que não existe, finge que nada mudou, mas economizam muito com <i>home office</i> .
12	Ter um horário de descanso e conciliar trabalho com a família toda em casa.
13	Ambientação, e criação de rotina, falta de exercício e de socializar
14	Conciliar o trabalho com as tarefas de casas, principalmente com filho estando em aula <i>online</i> e fazer refeições
15	Adaptação à nova rotina, diferença na comunicação e transmissão de informações.
16	Redução de encontros presenciais, aumentando o estresse.
17	Gestão do tempo, ausência de horários regulares
18	Falta de conversar
19	Adaptação na comunicação e falta de comprometimento da equipe.
20	Não tive

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Diante dos desafios, pode-se observar no Quadro 9, que foram citados pelos colaboradores, o excesso de atividades; muitas reuniões; adaptação ao novo cenário; a conciliação do trabalho com a família e tarefas de casa; entre outras dificuldades encontradas durante a pandemia no *home-office*.

Através da pergunta “Na sua opinião, o que poderia ser proposto para a melhoria da qualidade de vida no trabalho?”, as respostas estão representadas no Quadro 10.

Quadro 10 Proposta dos colaboradores para melhorar a QVT

Colaboradores	Respostas
1	Redução da carga horária, modelo de 30 horas semanais
2	Ajuda de custo, menos reuniões.
3	Nenhuma
4	Ajuda de custo, para contribuir com os gastos de energia e internet.
5	Escutar o colaborador quanto a rotina de <i>home office</i> ou presencial
6	Auxílio psicológico
7	Ajuda de custo com as despesas em <i>home office</i>
8	Menos pressão em cima dos funcionários
9	Disponibilizar lazer
10	Sim. Aprimorar benefícios aos colaboradores.
11	Motivação ao funcionário
12	Manter as 8 horas diárias de trabalho, ambiente físico bom e ergonômico e integração com o time.
13	Mais incentivos nos trabalhos, integrações com a equipe e ter um equilíbrio entre o horário de trabalho e descanso.
14	Incentivo ao exercício físico e mais formas de socialização
15	Mais avaliações e <i>feedbacks</i>
16	Proposta de reuniões semanais com a equipe para melhorar a relação interpessoal.
17	Bloqueio de acesso à intranet após 18hs
18	<i>Day off</i>
19	Ginástica laboral
20	N/A

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Diante das opiniões sobre como a empresa X pode fazer neste momento de pandemia da *COVID-19* para manter a qualidade de vida no trabalho, no Quadro 10, os colaboradores citaram, ajuda de custo, para contribuir com os gastos de trabalhar em casa; bloqueio da internet após as 18 horas para os trabalhadores não ter acesso as atividades do trabalho; mais benefícios; entre outras.

Através da pergunta “O que você considera que mais afeta a sua qualidade de vida no trabalho?”, as respostas estão representadas no Quadro 11.

Quadro 11 Percepção dos colaboradores sobre o que afeta na sua QVT

Colaboradores	Respostas
1	Quantidade de horas trabalhadas
2	Estresse
3	Nenhuma
4	A ansiedade, por resolução de algumas questões, que presencialmente eram resolvidas mais rápido.
5	Ter conforto
6	Estresses diários
7	Excesso de trabalho
8	Ficar horas seguidas em frente ao computador
9	Falta de tempo
10	Administração do tempo.
11	A falta de estrutura em casa
12	Muitas horas extras e plantão
13	Um ambiente de trabalho desconfortável, onde não tenha a sensação de bem-estar - estar
14	A falta de estar presencial, de não saber diferenciar trabalho com a casa
15	Sobrecarga nas atividades.
16	Comunicação falha
17	Excesso de reuniões que preenchem todo o trabalho
18	Excesso de tarefas
19	Falta de incentivo, estudo
20	Clima ruim na área e na empresa.

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Diante da percepção dos colaboradores sobre o que afeta sua QVT, pode-se observar no Quadro 11, que foram citados pelos colaboradores o excesso de reuniões; ambiente de trabalho desconfortável; má distribuição dos horários, ansiedade entre outras.

Através da pergunta “Na sua opinião, você prefere a modalidade de trabalho *HOME OFFICE* ou a *PRESENCIAL*? Justifique?”, as respostas estão representadas na Figura 43 e suas justificativas no Quadro12.

Quadro 12 Preferência dos colaboradores sobre a modalidade de trabalho

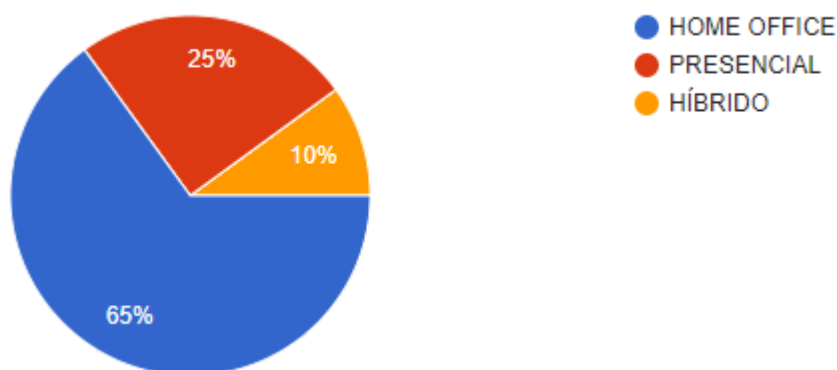
Colaboradores	Respostas
1	<i>Home Office</i> , não perco tempo no trajeto e tenho mais liberdade para fazer minhas atividades
2	<i>Home office</i> , pela melhor qualidade de vida.
3	<i>Home office</i> , por não perder tempo no deslocamento até a empresa
4	<i>Home office</i> , pois para o trabalho presencial uso ônibus, até chegar ao trabalho é estressante e preciso dispor de mais tempo, precisando sacrificar mais meu lazer e o tempo com a família.
5	<i>Home office</i> pois há mais conforto, não há estresse ou gastos com locomoção
6	Presencial, pois conseguíamos desligar ao sair da empresa fisicamente
7	<i>home office</i> , não perco tempo com trânsito
8	<i>Home office</i> , devido ao transporte e desgastante ser algo caro hoje em dia.
9	<i>Home office</i> : mais flexibilidade, qualidade de vida, maior produtividade
10	<i>Home office</i> pois apesar da dificuldade de conciliar o tempo, consigo render muito mais como profissional. Consigo
11	Presencial, para que haja interação com outras áreas e pessoas
12	<i>Home office</i> , não perco tempo com deslocamento, gasto menos com alimentação e posso relaxar na hora do almoço
13	Presencial, pois tenho mais contato com os colegas de trabalho, tenho um horário estabelecido no trabalho, porque o <i>home office</i> tenho que trabalhar a qualquer momento. E não tenho interferências dos familiares enquanto eu trabalho.
14	Gostaria da híbrida, pois sei que vários colegas têm a dificuldade de transporte, na alimentação, passar mais tempo com q família, mas o presencial você tem um contato mais direto com seus amigos e superiores, aumentando a possibilidade maior de reconhecimento!
15	<i>Home Office</i> , na verdade, prefiro a modalidade Híbrido, mas há momentos que ficar em <i>home Office</i> potencializa o desempenho.
16	<i>Home office</i> , pelo conforto de não perder horas no deslocamento e pela facilidade de estar em casa, perto da família
17	<i>Home office</i> . Possibilidade de fazer a gestão do tempo de forma melhor.
18	Presencial e <i>home office</i> tem as partes boas e ruins, porém, sou do time presencial, pois, havia um certo respeito aos horários de trabalho, e senso de respeito com as demandas de trabalho do outro!
19	Presencial. Melhor relacionamento
20	<i>Home office</i> com senso por parte da empresa quanto a respeitar o horário do trabalho

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Pode-se observar que no Quadro 11, apresentou qual a preferência dos colaboradores sobre as modalidades de trabalho.

Com base nas respostas obtidas no quadro 11, pode-se observar na Figura 43, que mesmo com algumas dificuldades há preferência de 65% dos colaboradores, é trabalhar em *home-office*, 25% trabalhar presencial e 10% híbrido (presencial e *home-office*).

Figura 43- Análise da preferência dos colaboradores



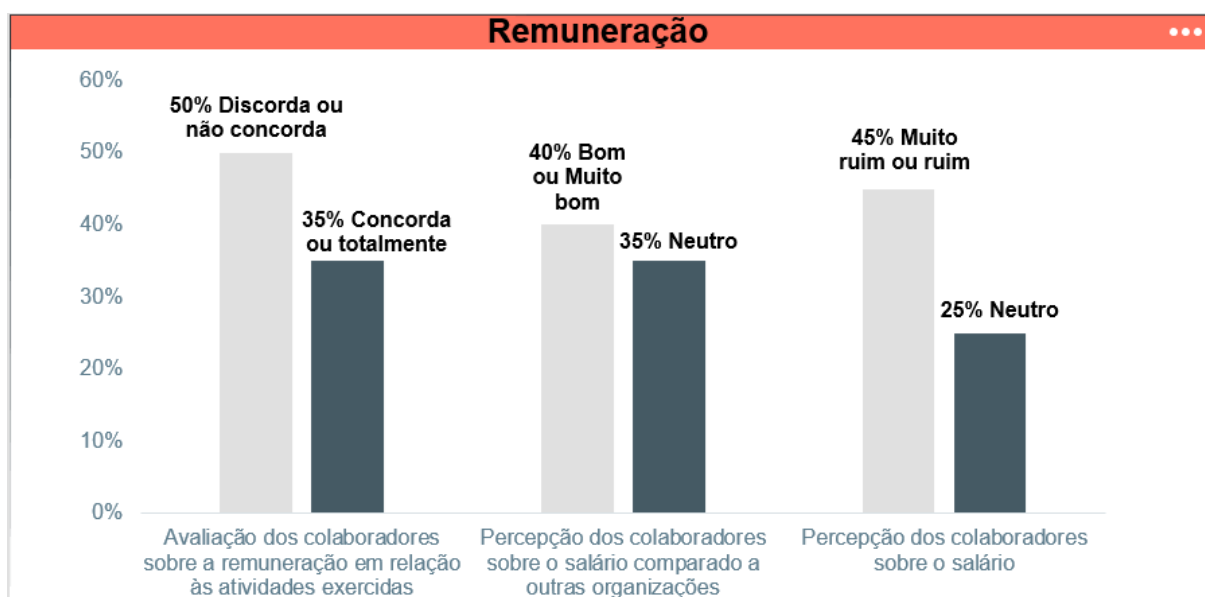
Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Analisando as justificativas apresentadas no Quadro 11, observa-se que foram citados pelos colaboradores que escolheram *home-office*, a justificativa do deslocamento, pois perdem tempo se locomovendo até o local de trabalho, em consequência perdem mais tempo com seus familiares; a justificativa de possibilidade de gestão de tempo. Já os colaboradores que preferem a modalidade híbrida, as justificativas são em relação ao deslocamento e concentração na parte de ser *home-office* e na parte de ser presencial, ter contato mais direto e uma possibilidade de maior reconhecimento.

4.3.2.6 Resultados e discussões no geral

Neste tópico serão analisadas as categorias comparando todas as perguntas feitas com destaque para os dois melhores resultados de cada uma. Segue na Figura 44, análise geral da categoria Remuneração.

Figura 44 - Análise geral da categoria REMUNERAÇÃO

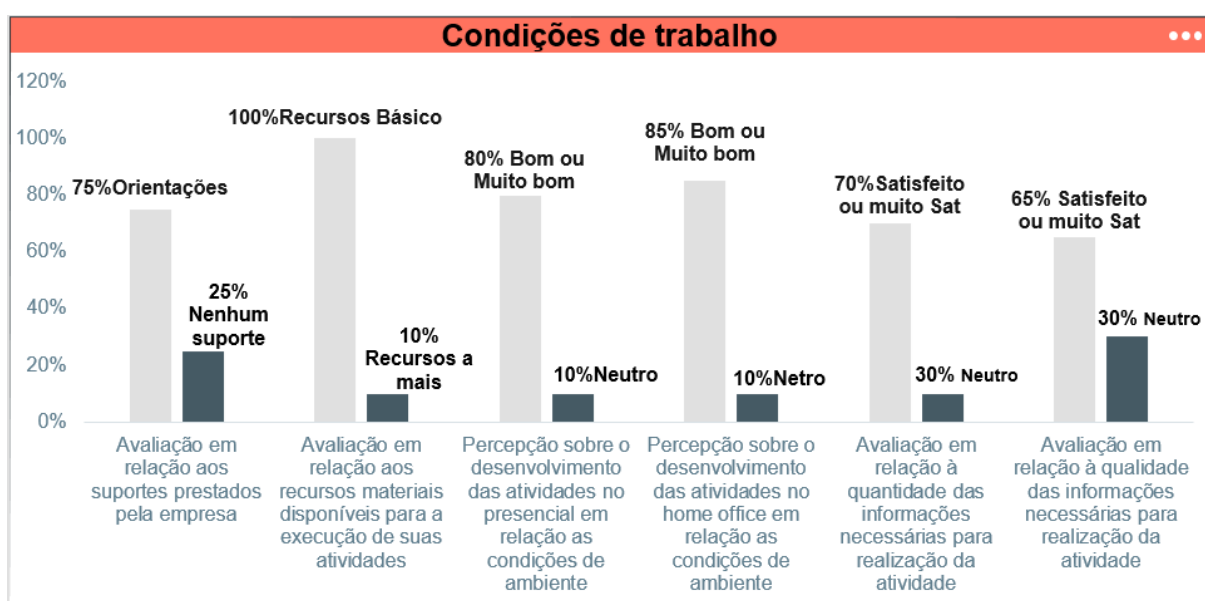


Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Propõe-se como melhoria na categoria de remuneração, ajuda de custo para contribuir com os gastos de energia, internet por estarem trabalhando de *home-office*.

Sobre a percepção dos colaboradores, segue na Figura 45, análise geral da categoria condições de trabalho.

Figura 45 - Análise geral da categoria CONDIÇÕES DE TRABALHO

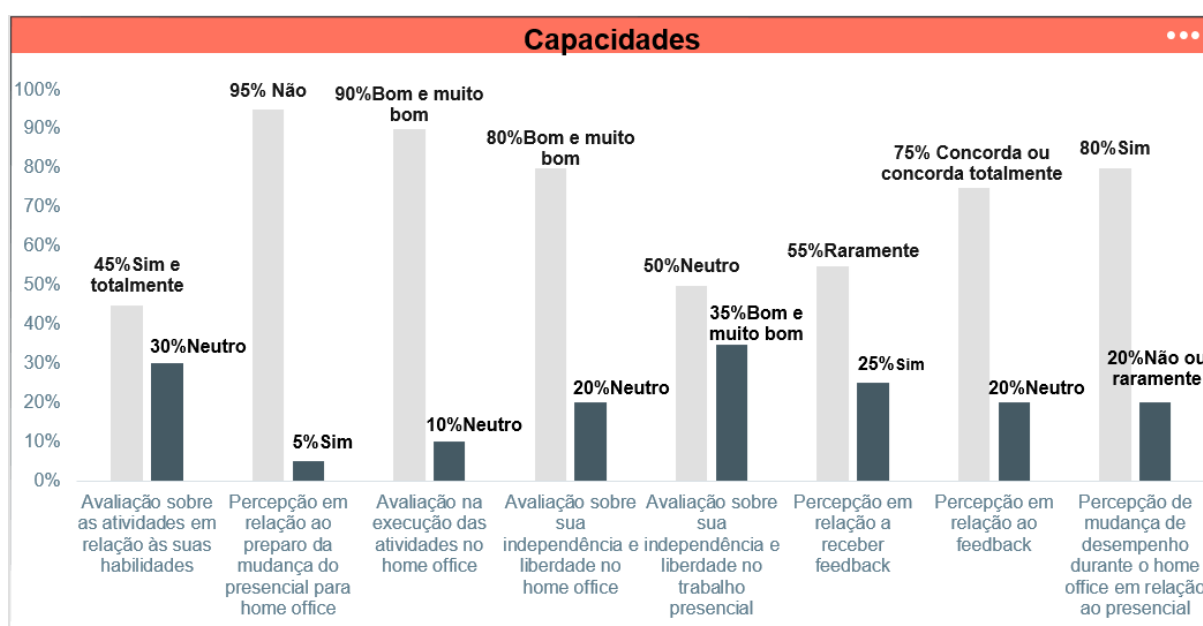


Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Percebe-se que as condições de trabalho, em relação a percepção dos colaboradores sobre o desenvolvimento nas atividades aumentou 5% na modalidade de *home-office*, e pode-se observar, que com esse desenvolvimento, a execução do trabalho *home-office* é muito boa, como mostra na Figura 46.

Sobre a percepção dos colaboradores, segue na Figura 46, análise geral da categoria capacidades.

Figura 46 - Análise geral da categoria CAPACIDADES



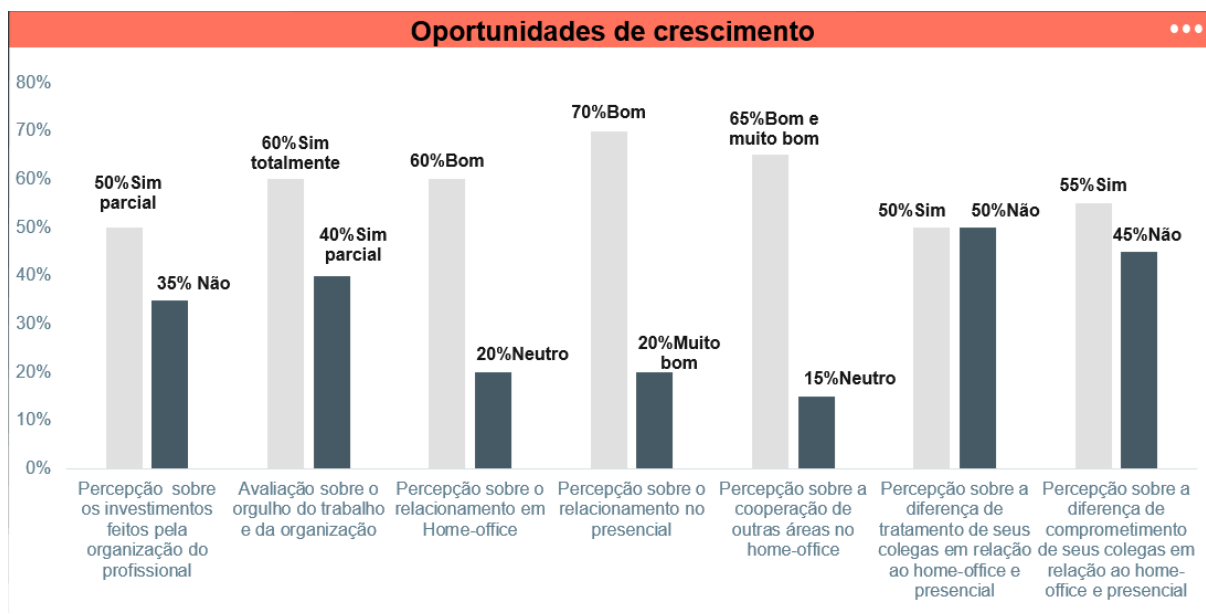
Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Percebe-se que os colaboradores têm liberdade e independência maior no *home-office* e a execução das atividades também é boa, mesmo os colaboradores não tendo preparo da mudança de modalidade do presencial para o *home-office*.

Em relação a percepção dos colaboradores em relação ao feedback, pode-se observar que mesmo 55% que responderam raramente, concordam com o feedback quando recebido.

Sobre a percepção dos colaboradores, segue na Figura 47, análise geral da categoria oportunidades de crescimento.

Figura 47 - Análise geral da categoria OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO

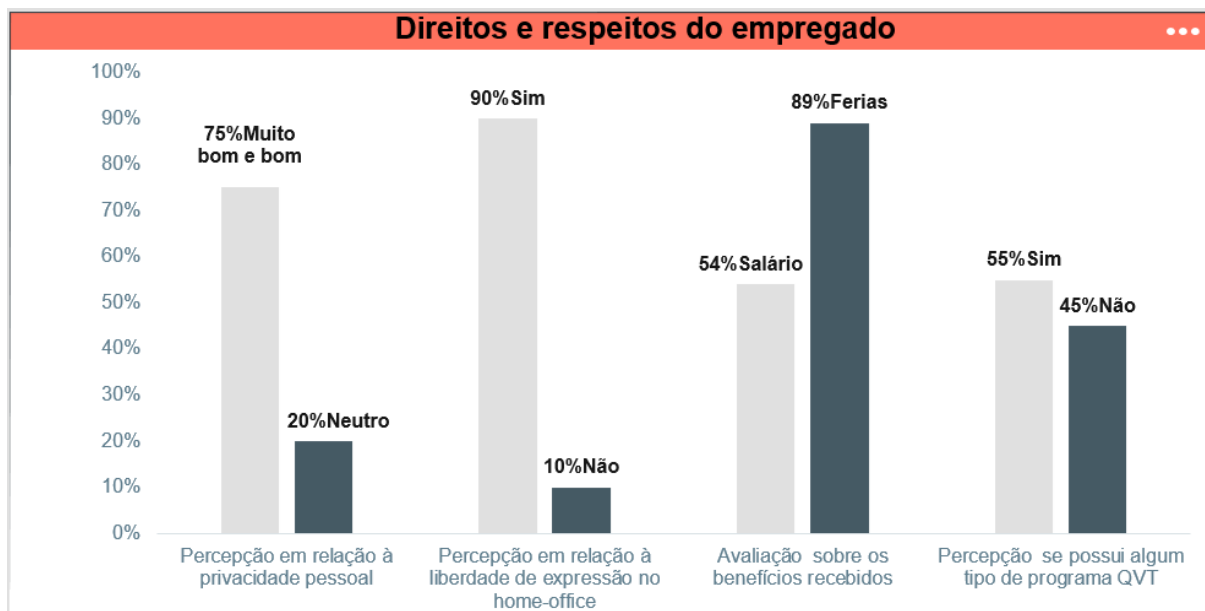


Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Em relação a integração, como melhoria na categoria de integração social, fazer *lives* interagindo com a equipe, momentos de descontração em algum horário de trabalho para não ter desgaste emocional, como o estresse e reuniões para melhorar a relação interpessoal, pois acaba que os colaboradores sentem o distanciamento no trabalho *home-office* com seus colegas da empresa, com apenas cobranças e sem interação interpessoal.

Sobre a percepção dos colaboradores, segue na Figura 48, análise geral da categoria direitos e respeitos do empregado.

Figura 48 - Análise geral da categoria DIREITOS E RESPEITOS DO EMPREGADO

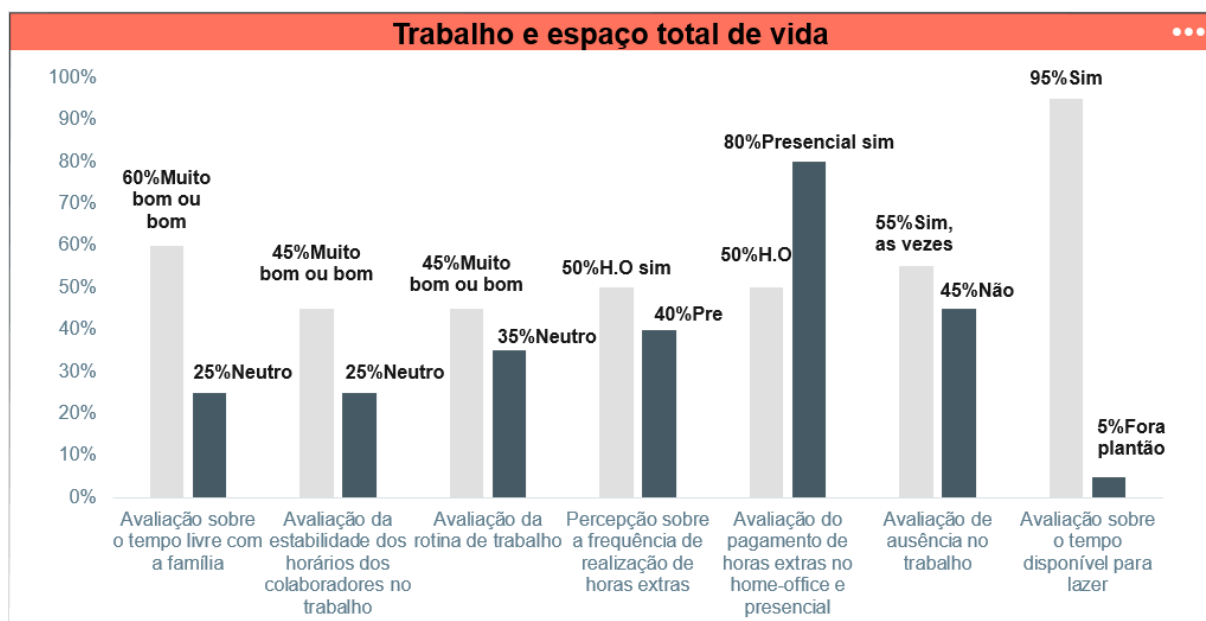


Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Pode-se observar que a liberdade de expressão no *home-office*, é bem avaliada e com isso, suas ideias e opiniões e o nível de comprometimento que têm para com o trabalho *home office* acaba sendo mais satisfatório para os colaboradores.

Sobre a percepção dos colaboradores, segue na Figura 49, análise geral da categoria trabalho e espaço total de vida.

Figura 49 - Análise geral da categoria TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA

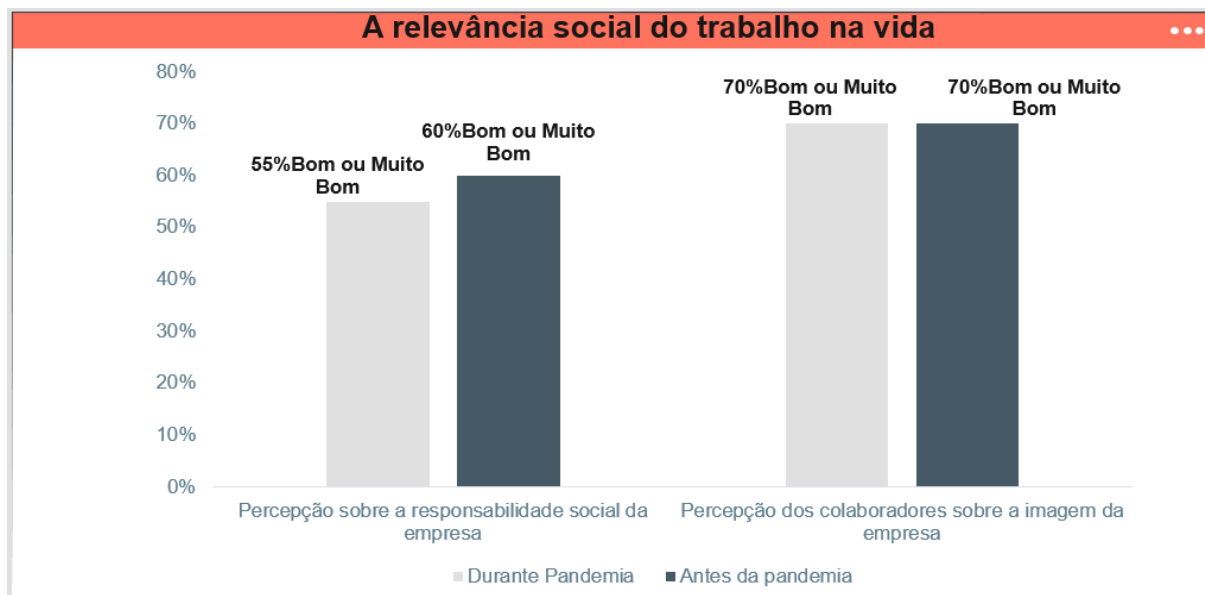


Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Como melhoria na categoria trabalho e espaço total de vida, recomenda-se tomar medidas de controle para que os funcionários não façam muitas horas extras, por exemplo, definir a quantidade de horas extras ou metas que cada funcionário pode ter banco de dados de trabalho. Há também horários para controle de remuneração bancária, compensação de horas extras e reajustes intercalados com funcionários que não trabalham, para que nem os funcionários nem a empresa sejam prejudicados. Dessa forma, os colaboradores terão mais tempo livre para o lazer.

Sobre a percepção dos colaboradores, segue na Figura 50, análise geral da categoria a relevância social do trabalho na vida.

Figura 50 - Análise geral da categoria A RELEVANCIA SOCIL DO TRABALHO NA VIDA



Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Observa-se que os colaboradores em relação a imagem e responsabilidade social da empresa é bem avaliada, podendo o colaborador ter uma segurança em prestar serviço para a empresa que preocupa com essas questões.

Sobre a percepção dos colaboradores, segue na Figura 51, análise geral da categoria perguntas para críticas e sugestões.

Figura 51 - Análise geral da categoria PERGUNTAS PARA CRÍTICAS E SUGESTÕES

Perguntas para críticas ou elogios e sugestões	
»»	“Quais as dificuldades adquiridas durante a pandemia da <i>COVID-19</i>, no trabalho <i>home office</i>?” O excesso de atividades; muitas reuniões; adaptação ao novo cenário; a conciliação do trabalho com a família e tarefas de casa
»»	“Na sua opinião, o que poderia ser proposto para a melhoria da qualidade de vida no trabalho?” Ajuda de custo, para contribuir com os gastos de trabalhar em casa; bloqueio da internet após as 18 horas para os trabalhadores não ter acesso as atividades do trabalho; mais benefícios; entre outras.
»»	“O que você considera que mais afeta a sua qualidade de vida no trabalho?” O excesso de reuniões; ambiente de trabalho desconfortável; má distribuição dos horários, ansiedade, entre outras.
»»	“Na sua opinião, você prefere a modalidade de trabalho HOME OFFICE ou a PRESENCIAL?” 65% Home office 25% Presencial 10% Híbrido

Fonte: Desenvolvido pela autora (2021)

Pode-se observar que mais da metade prefere o modelo de trabalho *home-office*, por favorecer de alguma vantagem em sua vida.

A empresa, tem estudado para ter um modelo de trabalho híbrido, sendo *home-office* e presencial para favorecer todos com as suas preferencias e tentar melhorar a qualidade de vida de seus colaboradores.

CAPÍTULO 5 - CONCLUSÃO

Com base nas exposições apresentadas, pode-se perceber a relevância em estudar a QVT, considerada um componente essencial na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Com a QVT, ocorre um aumento da produtividade, a disposição e comprometimento dos colaboradores em trabalhar, gerando melhores resultados para as empresas. Com o cenário atual, o impacto da pandemia da COVID-19 nas empresas, foi adotada uma estratégia devida as mudanças necessárias para garantir que o Coronavírus não se alastrasse e vitimasse mais e mais pessoas, e não gerasse uma crise econômica a forma de trabalho encontrada foi trabalhar em casa, modelo conhecido como *home-office*, o que exigiu de organizações e funcionários a mudar e se adaptar a novas rotinas.

O objetivo geral desse estudo foi verificar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos empregados do setor de faturamento de uma multinacional em Goiânia. Dessa forma, conclui-se que o nível de satisfação referente à QVT dos colaboradores da empresa estudada foi, de maneira geral, avaliado como boa.

Podem-se destacar entre os fatores mais bem avaliados pelos colaboradores a segurança, o orgulho que têm da organização e de seu trabalho, a avaliação que têm em relação à liberdade para expressar suas ideias e opiniões e o nível de comprometimento que têm para com o trabalho home office.

Os resultados obtidos permitiram concluir que a avaliação do grau de satisfação dos colaboradores de uma empresa sob aspectos da QVT em relação às variadas categorias que o tema pode abordar, permite identificar os pontos positivos e oportunidades de melhorias. Com isso torna-se possível propor mudanças que favoreçam a motivação dos colaboradores, a fim de aumentar a produtividade e melhorar os resultados da empresa.

Propõe-se como melhoria na categoria de remuneração, ajuda de custo para contribuir com os gastos de energia, internet por estarem trabalhando de *home-office*. Como melhoria na categoria trabalho e espaço total de vida, recomenda-se tomar medidas de controle para que os funcionários não façam muitas horas extras, por exemplo, definir a quantidade de horas extras ou metas que cada funcionário pode ter banco de dados de trabalho. Há também horários para controle de remuneração bancária, compensação de horas extras e reajustes intercalados com funcionários que não trabalham, para que nem os funcionários nem a empresa sejam prejudicados. Dessa forma, os colaboradores terão mais tempo livre para o lazer. Como

melhoria na categoria de integração social, fazer *lives* interagindo com a equipe, momentos de descontração em algum horário de trabalho para ter desgaste emocional, como o estresse e reuniões para melhorar a relação interpessoal.

Diante desta percepção, o problema de pesquisa foi respondido, bem como os seus objetivos gerais e específicos alcançados, já que foi possível identificar as percepções que os colaboradores possuem sobre qualidade de vida no trabalho *home-office* e presencial.

Com o estudo realizado, identificou-se a preferência dos colaboradores no modelo de trabalho *home-office*, mesmo existindo algumas dificuldades enfrentadas durante as atividades.

Sobre as dificuldades na execução do trabalho, o número de referências na literatura para a análise sobre o *Covid-19* foi restrito por ser algo novo mundialmente e limitação das pessoas não serem totalmente transparentes nas respostas por receio de serem sancionadas por isso.

Poderá ser desenvolvido como trabalho futuro, um estudo mais aprofundado, levando em consideração outras áreas da empresa para melhor avaliação geral e ter um resultado significativo aplicando as melhorias da QVT.

REFERÊNCIAS

- AKETCH, J. R. et al. O. Effects of quality of work life on job performance: Theoretical perspectives and literature review. *Current Research Journal of Social Science*, 4(5), 383–388, 2012.
- ALVES, E. F. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. Revista INTERFACEHS – v.6, n.1, Artigo, abril. 2011.
- AMORIM, A. B.; LIMA, A. O.; SANTOS, M. L. P.; SILVA, L. F.; SANTOS, Á. C.O. **Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores de uma Instituição de Ensino Superior**. XL ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO - Paraná, 2020.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 9, n. 1, p. 35-48, maio/2010.
- BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração do home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010.
- BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 15 ago. 2021.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 15 ago. 2021.
- BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, 07 jul. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em: 15 ago. 2021.
- CFA. Conselho Federal de Administração. A vez do home office. **ADMPRO – Administrador Profissional**, ano 43, nº 393, mar./abr. 2020.
- CARLSSON-SZLEZAK, P.; REEVES, M. & SWARTZ, P. **What Coronavirus Could Mean for the Global Economy**. Harvard Business Review, 1-10. 2021, March.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos**. Rio de Janeiro: Campus, 21ª tiragem, 1999.
- CARMINATTI, M. **Qualidade de vida no trabalho a partir da percepção de acadêmicos de um centro universitário**. 2017.
- COGO, L. **Qualidade de vida no trabalho**: um diferencial dentro das organizações. 75 Disponível em: <

<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wpcontent/uploads/2014/04/LucilaCogo.pdf>>. Acesso em: nov. 2021.

FILARDI, Fernando; CASTRO, RACHEL M. P.; ZANINI, Marco Tulio F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, no 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho – Como medir para melhorar**. Bahia: Casa da Qualidade, 1996.

GOEDERT, F.; MACHADO, M. M. **Qualidade de vida no trabalho na empresa plasvale ind. de plástico do vale ltda**. Blumenau: UNIBES, 2007.

GRANATO, L.; SENA, V. 1 ano de home office (e contando): como lidar com a fadiga da pandemia? Mar.2021. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/1-ano-de-home-office-e-contando-como-lidar-com-a-fadiga-da-pandemia/>>. Acesso em: 03 de abril 2021.

GOMES, Roberto Kern et al. OS BENEFÍCIOS E DIFICULDADES NA GESTÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. **Administração de Empresas em Revista**, [S.l.], v. 1, n. 9, p. 144-158, dez. 2014. ISSN 2316-7548. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/1030>>. Acesso em: 27 set. 2021.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, [S.L.], v. 9, n. 1, p. 167-184, 22 jan. 2020.

Ludugério, A.T. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM HOME OFFICE. Disponível em:<A qualidade de vida no trabalho em home office (pucgoias.edu.br)>. Acesso em: 19 nov.2021.

LABPOT. **Teletrabalho e a pandemia da covid-19**. 2020. Disponível em: <https://www.ffclrp.usp.br/imagens_noticias/15_04_2020__18_23_45__108.pdf>. Acesso em: 04 de abril. 2021.

LEVERING, R. **Confiança e Cooperação: o lucro gerado por um excelente ambiente para se trabalhar**. RAElight, São Paulo: EAESP/ FGV, v.2, n.4, p. 14-20, jul/ago/1995.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. (2004). - **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial**. Atlas. São Paulo.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo – USP. São Paulo, 1996.

MALASCH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa**. Campinas: Papirus, 1999.

MARTINS, I. R.; RIGOBELLO, R. B.; MAZON, V.E.R. (2016), **A influência da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Motivação dos funcionários nas organizações** Espacios. V.37, n.16, P. 21, 2016.

MINISTERIO DA SAUDE – **Medidas para conter coronavirus.** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/veja-situacao-nos-estados-apos-medidas-para-conter-coronavirus>> Acesso em: 31 de mar. 2021.

MINISTERIO DA SAUDE Disponível em: < <https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>> Acesso em: 31 de mar. 2021.

MINISTERIO DA SAUDE **Painel de casos de doença pelo coronavírus 2019 (COVID-19).** Disponível em: <<https://covid.saude.gov.br/>>. Acesso em: 31mar.2021.

MINISTERIO DA SAUDE. **Qualidade de vida em 5 passos.** 2013. Disponível em: < https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o,expectativas%2C%20padr%C3%B5es%20e%20preocupa%C3%A7%C3%B5es%E2%80%9D>. Acesso em: 31 de mar. 2021.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. QUALITY OF WORK LIFE: PERSPECTIVES AND DIRECTIONS. ORGANIZATIONAL DYNAMICS, V. 11, N. 3, P. 20-30, 1983.

NERY, S. M.; NASCIMENTO, A. P. P. M.; TORRES, L. G. R. **Home office: prática de trabalho promovida pela pandemia do covid-19.** 2020

OLIVEIRA, C.A. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO WALTON: um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da Imperador Calçados.** 2017 Disponível em <<http://siaibib01.univali.br/pdf/alizandra%20cristina%20de%20oliveira.pdf> > Acesso em: 26/10/2021

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Coronavirus. [S.l.]. [2020]. Disponível em: <<https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>>. Acesso em: 31 de mar. 2021.

Palomino, K. N; Coila, M.R.P.; 2020 **A importância da Qualidade de vida no trabalho em tempos de Pandemia.** Disponível em: <<https://www.panoramas.pitt.edu/economy-and-development/import%C3%A2ncia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-em-tempos-de-pandemia>> Acesso em: 20 de maio. 2021.

PINTO, M. N. B. **A importância da qualidade de vida no trabalho para o bem estar do colaborador.** São Paulo. 2015.

PEREIRA, C.; BATISTA, R.; CRUZ, P. E. Plano de cargos e salários: metodologia e análise dos benefícios para a organização. 2013.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário.** P.197-206,2010.

Portal Educação, 2020. Origem e evolução histórica da qualidade de vida do trabalho (QVT) disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/fisioterapia/origem-e-evolucao-historica-da->

qualidade-de-vida-do-trabalho-qvt/34530> Acesso em: 20 de maio. 2021

PRAÇA, L. A.; OLIVEIRA, V. M. **Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de covid-19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior.** MG2020.

PRADO, R. A.; PRADO, M. S. **A precarização das relações de trabalho do professor em face da regulamentação do trabalho docente no Brasil.** Piauí, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8927/6421>>. Acesso em 04 abril. 2020.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial.** Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 11. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.

SANTOS, D. F. A. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva.** Unijui. Disponível em <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1426/TCC%20DJENIFER.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 04/04/2021

SHEPHARD, R. J. *Custos y beneficios de una sociedad deportiva activa v/s una sociedad sedentaria. Resúmenes* 1994, Rosario, Anais. Rosario, 1994. p. 127-135.

Soares, B. E.;2015 **Ergonomia promovendo saúde e qualidade de vida no trabalho.** Disponível em:< [https://www.rhportal.com/Ergonomia promovendo saúde e qualidade de vida no trabalho - RH Portal](https://www.rhportal.com/Ergonomia%20promovendo%20saude%20e%20qualidade%20de%20vida%20no%20trabalho)>. Acesso em: 20 de maio. 2021.

SUŁKOWSKI, Ł. *Covid-19 Pandemic; Recession, Virtual Revolution Leading to De-globalization? Journal of Intercultural Management*, 12 (1), 1-11. 2020.

Sutherland, S.V. **Home office, horas extras, pagamento de benefícios e despesas do empregado.**Mar.2021.Disponível em:<<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/12004/Home-office-horas-extras-pagamento-de-beneficios-e-despesas-do-empregado>>. Acesso em: 30 nov.2021

TROPE, A. **Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações.** Rio de Janeiro: Qualitymark. 1999.

TAKEDA, F.; XAVIER, P. A. A. **AVALIAÇÃO DOS INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA MELHORIA DA PRODUTIVIDADE: estudo de caso no ambiente de cortes de frangos.** 2009. Disponível em: <enegep2009_TN_STP_091_616_12528.pdf (abepro.org.br)>. Acesso em: 26/10/2021.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Edição Especial, [S.l.], v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007. Disponível em: <[http://psico.e.sociedade.19.EE.p65 \(sciELO.br\)](http://psico.e.sociedade.19.EE.p65.scielo.br)>. Acesso em:20 nov. 2021.

VARGAS, D. O. **Qualidade de vida no trabalho em uma agência bancária de Porto Alegre**. Porto Alegre, 2010.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, v., nº1, janeiro/março 2011.

VILARTA, R.; MORAES, M. A. A. Ergonomia e a Qualidade de Vida no Trabalho. In: GONÇALVES, A. et al. **Qualidade de Vida e Atividade Física: Explorando teoria e prática**. São Paulo: Manoele, 2004. p. 141-161.

WALTON, R. E. *Quality of working life: what is it?* Sloan Management Review, v.15, n. 1, 1973.

WERTHER, B. W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho**. SÃO PAULO: MCGRAW-HILL DO BRASIL, 1983.

WESTLEY, W. A. *Problems and Solutions in the Quality of Working Life*. **Human Relations**. 32, 113 – 123, 1979.

WORLD HEALTH ORGANIZATION - *Clinical management of COVID-19. Interim guidance*. May. 2020.

APÊNDICE A - Questionário Qualidade de vida no trabalho- QVT

Análise Qualidade de vida no trabalho-QVT

Olá! Como vai você? Espero que esteja muito bem! 🙏

Trouxe este questionário, para entender melhor sobre a sua rotina no trabalho,principalmente sobre seus desafios enfrentados durante a pandemia.

Estou em busca de uma nova solução para a QVT, e assim trazer uma nova perspectivapara sua rotina profissional.

Ficarei muito feliz em receber suas respostas para agregar no meu TCC , saiba que você é muito importante. ❤️

Fique à vontade para responder, os seus dados são sigilosos e o tempo de resposta é decerca de 7 minutos, pode nos ceder este seu tempo?

***Obrigatório**

Seção 1 - Conte um pouco sobre você!

1. Qual seu gênero? *

Marcar apenas uma oval.

Feminino ☐

Masculino ☐

Prefiro não dizer ☐

Outro: ☐ _____

2. Qual sua idade? *

Marcar apenas uma oval.

Entre 18 a 24 anos ☐

Entre 25 a 35 anos ☐

Entre 36 a 50 anos ☐

Acima de 51 anos ☐

3. Qual seu estado civil? *

Marcar apenas uma oval.

Solteiro(a) ☐

Casado(a) ☐

Divorciado(a) ☐

Viúvo(a) ☐

4. Qual sua escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

Ensino fundamental ☐

Ensino médio incompleto ☐

Ensino médio completo ☐

Ensino superior incompleto ☐

Ensino superior completo ☐

Pós graduação ☐

5. Qual o seu Cargo? *

Marcar apenas uma oval.

Estagiário ☐

Analista Júnior ☐

Analista Pleno ☐

Analista Sênior ☐

Especialista ☐

Gestor ☐

6. Tempo de empresa *

Marcar apenas uma oval.

Até 2 anos ☐

2 a 5 anos ☐

5 a 10 anos ☐

10 a 15 anos ☐

Acima de 15 anos ☐

7. Como era seu trabalho antes da pandemia? *

Marcar apenas uma oval.

100 % presencial Híbrido ☐

100% Home Office ☐

Outro: ☐ _____

Agora, será perguntas por categorias do Walton sobre QVT

Seção 2- Conte-nos um pouco mais sobre sua **REMUNERAÇÃO**

8. Na sua opinião, sua remuneração é compatível com as atividades que você exerce?

**Marcar apenas uma oval.*

1 2 3 4 5

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Discordo totalmente

Concordo totalmente

9. Levando em consideração seu salário, quando comparado a profissionais que atuam na mesma área que a sua, como você classifica? *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Muito ruim

Muito bom

10. Levando em consideração os gastos para seu sustento e de sua família, como você classifica seu salário? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Muito ruim						Muito bom

Seção 3 - Conte um pouco mais sobre
suas **CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Responda as perguntas a seguir considerando as condições de trabalho em *home office*

11. No período da pandemia você recebeu algum suporte da empresa por estar de *home office*? *

Marque todas que se aplicam.

Assistência médica ☐

Orientações ☐

Integrações ☐

Outro: ☐

12. Quais desses recursos a empresa disponibilizou para o trabalho *home office*? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Computador/Notebook
☐ Suporte de TI
☐ Ferramentas pacote office/outras apps
☐ Disponibilidade de Internet
☐ Outro: _____

13. Como você classifica o desempenho de seu trabalho PRESENCIAL levando em consideração as condições de ambiente antes da pandemia onde você trabalhava? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Muito Ruim						Muito Bom

14. Como você classifica o desempenho de seu trabalho em *HOME OFFICE* levando em consideração as condições de ambiente onde você trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Muito Ruim						Muito Bom

15. Independente de ser presencial ou *home office*, como você avalia a QUANTIDADE das informações que você tem acesso para realização do seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Muito insatisfeito						Muito satisfeito

16. Independente de ser presencial ou *home office*, como você avalia a QUALIDADE das informações que você tem acesso para realização do seu trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Muito insatisfeito						Muito satisfeito

Seção 4- Conte-nos um pouco mais sobre suas **CAPACIDADES**

17. Na sua opinião, você desenvolve toda capacidade de suas habilidades? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Não, totalmente						Sim, totalmente

18. No seu ponto de vista, teve algum preparo para a mudança do presencial para o home-office? *

Marcar apenas uma oval.

Sim ☐

Não ☐

19. Como você auto avalia na execução de suas tarefas diárias *home office*? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Muito ruim						Muito bom

20. Em seu trabalho *home office*, como você avalia a sua independência e liberdade para realizá-lo da forma que preferir? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Muito ruim						Muito bom

21. Em seu trabalho presencial, como você avalia a sua independência e liberdade para realizá-lo da forma que preferir? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Muito ruim						Muito bom

22. Recebe feedback frequentemente de seu superior (crítica ou elogios)? *

Marcar apenas uma oval.

Sim ☐

Não ☐

Raramente ☐

Outro: ☐ _____

23. Você concorda com o feedback (resposta, retorno) dada pela gerência pela execução de suas tarefas? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Discordo totalmente						Concordo totalmente

24. Na sua opinião, você percebeu mudança no seu desempenho durante *home office* em relação ao presencial? *

Marcar apenas uma oval.

Sim ☐

Não ☐

Raramente ☐

Seção 5- Conte-nos um pouco mais sobre **Oportunidades de crescimento**

25. Há investimento por parte da empresa, em sua carreira, através de cursos ou treinamentos, estímulo para continuar aos estudos ou cursos complementares?

*

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim totalmente
- ☐ Sim parcialmente
- ☐ Não

26. Você sente orgulho de seu trabalho e da organização onde trabalha? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim totalmente
- ☐ Sim parcialmente
- ☐ Não

27. Como você classifica o seu relacionamento interpessoal durante o trabalho *home office*? *

Marcar apenas uma oval por linha. Muito ruim Ruim Neutro Bom Muitobom

Com seus colegas da sua área ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Com outros funcionários do mesmo nível hierárquico ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Com seu supervisor ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Com outros funcionários de outros setores ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

28. Como você classifica o seu relacionamento interpessoal durante o trabalho presencial?

30. Você sente diferença de tratamento dos colegas em relação ao *home office* e presencial? *

Marcar apenas uma oval.

Sim ☐

Não ☐

Conte um pouco sobre achar que existe **diferença de tratamento dos colegas**

31. Por que você sente diferença de tratamento dos colegas em relação ao *home office* e presencial? *

Aguenta só mais um pouquinho, já está acabando as perguntas

32. Você sente diferença de comprometimento da sua equipe e dos colegas com o trabalho em relação ao *home office* e presencial? *

Marcar apenas uma oval.

Sim ☐

Não ☐

33. Por que você sente diferença de comprometimento da sua equipe e dos colegas com o trabalho em relação ao *home office* e presencial? *

Seção 6- Sobre **direitos e respeitos do empregado**

34. Como Você classifica o cuidado que a empresa tem com a privacidade dos seus dados e de seus familiares? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Muito ruim						Muito Bom

35. Tem liberdade de expressão no trabalho em *home office*? *

Marcar apenas uma oval.

Sim ☐

Não ☐

36. Sobre os direitos trabalhistas, você se sente beneficiado em *home office*? *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não	Parcialmente
Valle-transporte;	☐	☐	☐
Horas extras	☐	☐	☐
Pagamento de salário;	☐	☐	☐
Férias	☐	☐	☐

37. A empresa possui algum tipo de programa de qualidade de vida no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

Sim ☐

Não ☐

Seção 7- Trabalho e espaço total de vida

38. Levando em consideração estar em home office, sem ser afetado pelo trabalho, como você avalia o tempo que passa com a sua família? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Muito Ruim						Muito Bom

39. Na sua opinião, como você classifica a estabilidade dos seus horários de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Muito Ruim						Muito Bom

40. Levando em consideração o tempo que você tem para momentos de lazer com a sua família, como você considera a sua rotina de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
	☐	☐	☐	☐	☐	
Muito Ruim						Muito Bom

41. Tem necessidade de fazer horas extras *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não	As vezes
em <i>home office</i>	☐	☐	☐
em presencial	☐	☐	☐

42. A empresa paga por essas horas extras *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não
em <i>home office</i>	☐	☐
em presencial	☐	☐

43. Você acostuma se ausentar do trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim, sempre.
- ☐ Sim, as vezes.
- ☐ Não

44. Fora do trabalho você tem tempo disponível para lazer com os colegas e suas famílias? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Outro: _____

Seção 8 - A relevância social do trabalho na vida

45. Como você avalia a responsabilidade social da empresa ? *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Muito ruim	Ruim	Neutro	Bom	Muito bom
Durante a pandemia	☐	☐	☐	☐	☐
Antes da pandemia	☐	☐	☐	☐	☐

46. Como você classifica a imagem da empresa no mercado de trabalho ? *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Muito ruim	Ruim	Neutro	Bom	Muito bom
Durante a pandemia	☐	☐	☐	☐	☐
Antes da pandemia	☐	☐	☐	☐	☐

Seção 9 - Perguntas corridas

47. Quais as dificuldades adquiridas durante a pandemia do *COVID-19*, no trabalho *home office*? *

48. Na sua opinião, o que poderia ser proposto para a melhoria da qualidade de vida no trabalho? *

49. O que você considera que mais afeta a sua qualidade de vida no trabalho? *

50. Na sua opinião, você prefere a modalidade de trabalho *HOME OFFICE* ou a *PRESENCIAL* ? Justifique *

Chegamos ao fim! Muito obrigado pelo seu tempo!

Estou muito feliz por você ter chegado até aqui, suas respostas farão total diferença para o nosso trabalho. Pode ter certeza de que lhe agradeço eternamente!

Que você tenha um ótimo dia, assim como o meu que agora ficou melhor ainda depois das suas respostas.

Nos vemos em breve! 🙌



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
GABINETE DO REITOR

Av. Universitária, 1005 • Setor Universitário
Caixa Postal 86 • CEP 74605-010
Goiânia • Goiás • Brasil
Fone: (62) 3946.1000
www.pucgoias.edu.br • reitoria@pucgoias.edu.br

RESOLUÇÃO n° 038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Victória Corrêa de Rezende
do Curso de Engenharia de Produção, matrícula 20171003700644,
telefone: (62) 982676048 e-mail vicrezende@outlook.com, na qualidade de titular dos
direitos autorais, em consonância com a Lei n° 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor),
autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o
Trabalho de Conclusão de Curso intitulado
Análise de qualidade de vida de colaboradores em trabalho home-office durante a pandemia
da COVID-19 em uma empresa CO, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5
(cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial
de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som
(WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da
área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da
produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 06 de dezembro de 2021.

Assinatura do(s) autor(es): Victória Corrêa de Rezende

Nome completo do autor: Victória Corrêa de Rezende

Assinatura do professor-orientador: Ximena Vázquez

Nome completo do professor-orientador: M^{te} Ximena Vázquez F. Lima