

HENDERSON GLEISON FARIA ALVARO

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES EM REGIME DE
HOME OFFICE NO ESTADO DE RONDÔNIA EM UM CENÁRIO PÓS
PANDÊMICO**

HENDERSON GLEISON FARIA ALVARO

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES EM REGIME DE
HOME OFFICE NO ESTADO DE RONDÔNIA EM UM CENÁRIO PÓS
PANDÊMICO**

Artigo Científico apresentado no Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná 2022, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. Marcia Cristina Teixeira.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP

A473a Alvaro, Henderson Gleison Faria.

Análise da qualidade de vida dos colaboradores e regime de homeoffice no Estado de Rondônia em um cenário pós pandêmico. / Henderson Gleison Faria Alvaro. – Ji-Paraná, 2022.
44 p. il.

Artigo Científico (Curso de Administração) Centro Universitário São Lucas, 2022.
Orientação: Prof. Me. Marcia Cristina Teixeira.

1. Pandemia. 2.Home office. 3. COVID-19. I. Teixeira, Marcia Cristina.
II. Título.

CDU 658.3

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Jennyfer Martins de Sena CRB 11/998

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ATA Nº 05/2022 - TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO EM ADMINISTRAÇÃO

Ao(s) 6º dia(s) do mês de dezembro de 2022, às 20h20min horas, reuniram-se em Banca, sob presidência do(a) primeiro(a), o(a) Professor(a) Márcia Cristina Teixeira, Orientador(a), e os(as) Professores(as) / Leandro Carlos Magnabosco e Braian De Souza Bullari, avaliadores, para comporem Banca Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Análise da qualidade de vida dos colaboradores em home office na cidade de Ji-Paraná, de autoria do(a) aluno(a) Henderson Gleison Faria Alvaro. Após arguições e apreciação sobre o trabalho, foi atribuída nota 97, considerando-se () APROVADO - () REPROVADO, com as seguintes NOTAS parciais:

- a. Avaliação escrita: Média 97
b. Avaliação oral (defesa): Média 97
c. Média final: 97

Considerações da banca: _____

Ji-Paraná, 6 de Dezembro de 2022.

Henderson Gleison Faria Alvaro
Assinatura Orientando(a)

Marcia Cristina Teixeira
Assinatura do(a) orientador(a)

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA DOS COLABORADORES EM REGIME DE HOME OFFICE NO ESTADO DE RONDÔNIA EM UM CENÁRIO PÓS PANDEMICO

Henderson Gleison Faria Alvaro¹
Marcia Cristina Teixeira²

Resumo: A pandemia do COVID-19 trouxe a toda humanidade um dos maiores desafios sanitários deste século em uma escala mundial, seu alto poder de disseminação, as altas taxas de mortes somadas ao insuficiente conhecimento científico geraram incertezas sobre quais seriam as melhores formas para acabar com esta doença. Uma das tratativas adotadas no Brasil e no mundo foi o confinamento, mais conhecido como Lockdown, o qual ocorreu no país inteiro em diversas fases do contágio. Este é um protocolo de isolamento que visa impedir o movimento de pessoas diminuindo assim o risco de contágio, diante disto, muitas empresas foram obrigadas a aderir a prática. Este artigo teve como objetivo geral: Analisar o impacto na qualidade de vida nos colaboradores que tiveram que migrar do trabalho presencial para o Home Office em decorrência da pandemia da COVID-19 e aqueles que continuam em home office até os dias atuais. O estudo em tela é uma pesquisa de opinião e foi delineada como exploratória, quantitativa e descritiva. Como instrumento de coleta de dados foi utilizado questionário com perguntas fechadas e escala de Likert. Como resultados gerais foram possíveis constatar que o fator convívio humano foi apontado como grande diferencial sendo que, por vezes, trabalhar sozinho trouxe a sensação de isolamento por parte das pessoas que optaram em responder o questionário. Outro fato de relevância que pode ser observado com a pesquisa foi que o home office não se apresentou como um diferencial motivador para os indivíduos.

Palavras-chave: Pandemia; Home Office; COVID-19.

ANALYSIS OF THE QUALITY OF LIFE OF EMPLOYEES IN HOME OFFICE REGIME IN THE STATE OF RONDÔNIA IN A POST PANDEMIC SCENARIO

Abstract: The COVID-19 pandemic brought all of humanity one of the greatest health challenges of this century on a global scale, its high power of dissemination, the high death rates added to insufficient scientific knowledge, generated uncertainties about what would be the best ways to end this disease. One of the treatments adopted in Brazil and in the world was confinement, better known as Lockdown, it occurred throughout the country in different stages of contagion, this is an isolation protocol that aims to prevent the movement of people, thus reducing the risk of contagion, in view of this, many companies were obliged to adhere to the practice. This article had the general objective: To analyze the impact on the quality of life of employees who had to migrate to the Home Office as a result of the COVID-19 pandemic and those who continue to work from home until the present day. This research is an opinion survey and was designed as exploratory, quantitative and descriptive. As a data

¹ Acadêmico do curso de Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – hendersongleison@gmail.com

² Professor orientador do curso de Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – marcia.teixeira@saolucasjiparana.edu.br

collection instrument, a questionnaire with objective questions and Likert scale was used. As general results, it was possible to verify that the human interaction factor was a great differential, and sometimes working alone brought the feeling of isolation on the part of the people who chose to answer the questionnaire. Home Office did not present itself as a motivating differential for individuals.

Keywords: Pandemic; Home Office; COVID-19.

1. INTRODUÇÃO

Apesar de o home office ser uma forma inovadora de trabalho e não ser uma novidade no mercado, antes da pandemia esta modalidade era menos popular e era uma realidade distante para muitas empresas, ele emerge diante das novas formas de administração e novas tecnologias.

Froehlich e Taschetto definem o home office da seguinte forma:

O home office caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores.(Froehlich e Taschetto 2019, p. 3)

Como já visto anteriormente, não se pode falar de home office sem falar de tecnologia e no que se refere a tecnologia as denominadas TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação) elas tem um grande papel na facilitação das atividades no home office pois elas representam o conjunto total de tecnologias que permitem a produção, o acesso e a propagação de informações, ou seja, elas auxiliam na comunicação e proporcionam facilidade na rotina laboral no home office.

Sobre o conceito de TICs,

Tecnologias de Informação e Comunicação consistem em dispositivos produzidos pelo engenho humano com a finalidade de obter, armazenar e processar informações, bem como estabelecer comunicação entre diferentes dispositivos, possibilitando que tais informações sejam disseminadas ou compartilhadas. (SANTOS, 2014, p.15).

Com o Covid-19, o modelo teve de ser reavaliado, pois sua adesão contribuía para a redução do contágio entre os trabalhadores uma vez que sua transmissão é feita através do contato humano, tosse espirro e gotículas respiratórias contendo o vírus, um simples aperto de mãos (seguido do toque nos olhos, nariz ou boca) pode desencadear a contaminação. Uma importante contribuição a respeito do home office é trazida por Brant e Mourão:

O home office foi a solução adotada para uma parcela da força de trabalho e representou desafios significativos, principalmente, para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas. Esse debate foi apenas iniciado e ainda estamos aprendendo a lidar com todas as mudanças provocadas pela pandemia. Trabalhadores buscam a adaptação em tempo recorde a um teletrabalho que não teve espaço de ser corretamente estruturado e planejado. (BRANT e MOURÃO, 2020, p.75)

Como subsídio do objetivo geral informado no resumo (Analisar o impacto na qualidade de vida nos colaboradores que tiveram que migrar do trabalho presencial para o Home Office em decorrência da pandemia da COVID-19 e aqueles que continuam em home office até os dias atuais), foi necessário destacar os seguintes objetivos específicos: Diagnosticar as alterações realizadas no trabalho ao migrar para o home office; Analisar o grau de satisfação dos colaboradores com o sistema home office; Entender os impactos na qualidade de vida dos trabalhadores que migraram para o home office no estado de Rondônia; Propor sugestões de melhoria no modelo, caso se faça necessário.

Com o passar dos anos a concepção do ambiente de trabalho vem modificando-se e acreditar que para trabalhar é necessário estar fisicamente dentro da empresa, realizando as atividades tendo o contato físico com os outros colaboradores e com a supervisão direta do “chefe” já não é mais uma verdade absoluta como antigamente. Este artigo procura evidenciar se o Home Office vem ganhando espaço no mercado de trabalho e porque as empresas estão cada vez mais interessadas na modalidade.

A inovação faz-se necessária a todo o momento, buscar sempre melhorar é algo que tem que ser praticado diariamente pelas empresas, é um fator imprescindível para a sobrevivência diante de um cenário de alta competitividade e não é diferente ao lidar com uma situação atípica criada por uma pandemia que afetou o mundo todo, diante disto, é válido a análise de o que mudou na vida dos colaboradores que precisaram migrar para a modalidade de home office no período da pandemia e pós pandemia.

Diante do contexto o presente trabalho propõe-se a apresentar e constatar a eficiência do modelo de trabalho home office, modelo este que mesmo em períodos de crise se mostrou forte e viável para a continuação das atividades cotidianas nas empresas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Home Office

É importante entender as diferenças entre Teletrabalho, e Trabalho em Domicilio (Home Office), os termos são comumente tratados como sinônimos, mas eles não são a mesma coisa. O teletrabalho foi regulamentado pela reforma trabalhista (Lei 13.647/17) através dos artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que são estes:

‘ Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.’

‘Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.’

‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.’” (Brasil, 2017 Art 75-A ao 75-E CLT).

Como pode-se observar, a norma refere-se ao teletrabalho como “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”, ou seja, o trabalho não precisa ser realizado necessariamente na residência do empregado.

Trabalho em domicílio (Home Office) diante o exposto no Art. 70 do Código Civil: “O domicílio da pessoa natural é o lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo” (Brasil, Art 70 Código Civil). Como o próprio nome indica o trabalho a domicílio é realizado no domicílio do empregado, ou seja, fora do estabelecimento comercial. Na CLT em seu Art. 83, conceitua o labor como sendo aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere” (Brasil, Art 83 CLT). Note que ao falar “oficina de família” compreende-se a princípio o espaço localizado no interior do domicílio do obreiro, reservado a prática de atividade laboral. Neste sentido, completando o entendimento de trabalho a domicílio, Delgado diz:

O tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; O novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes. o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.). (Delgado 2017, p.1023).

Pois bem, percebe-se que as definições acima expressam de forma objetiva estas modalidades de trabalho, uma interessante contribuição nesse sentido é proposta por Barros e Alencar (2016, p. 210):

O trabalho a domicílio pode ser executado de forma autônoma ou em caráter subordinado. Na primeira hipótese, o objetivo da prestação de serviços é o resultado que o trabalhador irá fornecer com os meios que considera oportunos, com uma organização própria e assumindo os riscos do empreendimento econômico. Já no trabalho a domicílio subordinado, que irá nos interessar neste estudo, o objeto da

prestação é a energia que o trabalhador coloca à disposição do credor do trabalho, como elemento inserido na organização empresarial, sob o comando do empregador, o qual assume os riscos do processo produtivo.

Este tipo de trabalho se distinguiria de outras modalidades realizadas a distância do ambiente da instituição, tais como coworking, trabalho de rua por aplicativo ou prestação de serviços em domicílio

O trabalho remoto (em home-office) não se confunde com as modalidades de trabalho fabris realizados “em domicílio”, oficinas domésticas e de trabalhadores subcontratados por grandes corporações, resultantes da reestruturação produtiva do último quartel do século XX. Nesse caso, no contexto da pandemia, tratam-se de trabalhos realizados e possibilitados pelas tecnologias da informação (TI). Trabalhos que passaram a ser realizados em casa (à distância) mediados por computadores, notebooks, tablets smartphones com conexão pela Internet. (BRIDI et al, 2020, p, 3)

Essas observações são necessárias, tendo em vista que em certa medida regulam as atividades e ocupações que podem ser realizadas remotamente e, portanto, é evidenciado que a modalidade não atinge em sua totalidade os trabalhadores e setores econômicos. Assim, além de demonstrar as potencialidades do trabalho remoto, no sentido adotado no estudo, as características observadas apontam também para as suas limitações. Diante o exposto, como o home office pode ser entendido como trabalho remoto, trabalho à distância ou escritório em casa, para melhor entendimento ambas as formas serão tratadas com mesmo peso na pesquisa em tela uma vez que os autores comumente tratam os termos destas diferentes formas mas retratando o mesmo assunto.

2.1.1 Home Office como saída para a continuidade dos trabalhos em um cenário pandêmico e pós pandêmico.

No dia 22 de março do ano de 2020 ocorreu a publicação da medida provisória 927 que dispõe sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública conhecido pelo Decreto legislativo nº6 de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Vale ressaltar o que é dito no capítulo 1, onde pode ser observado no Art. 3º, do qual o legislador dispõe: “Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotados pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: I – o teletrabalho”.

Mais à frente, no capítulo II, o legislador dispõe integralmente a respeito do teletrabalho (Brasil, MP 927, 2020):

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou

totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo. (Brasil, 2020 Art 4º e 5º).

É inegável que o coronavírus trouxe muitas mudanças para o cotidiano das pessoas, refletindo também no âmbito empresarial/trabalhista fazendo com que as empresas possuíssem meios alternativos de forma de trabalho viessem a optar pelo teletrabalho/home office como uma forma de contenção do contágio do vírus. Essa modalidade de trabalho está presente na consolidação das leis do trabalho (CLT) e perante ela, não há diferenças entre o trabalho presencial e remoto conforme disposto em seu 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”.

2.2 Gestão de Pessoas

Para se manter no mercado de trabalho as organizações precisam entre outros fatores manter e multiplicar seus clientes, na prática esta tarefa demonstra-se mais complicada que na teoria e com isso, muitas empresas buscam soluções para o enfrentamento investindo mais em seu potencial humano, é importante salientar que a gestão de pessoas é parte fundamental em uma organização, ela ajuda tanto a empresa como os colaboradores a se sentirem mais motivados a trabalhar na empresa, criando um ambiente mais cooperativo e com maior flexibilidade ao tratar bem as pessoas.

Dutra et al (2017) conceitua gestão de pessoas da seguinte forma: “podemos caracterizar a gestão de pessoas como um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam atendê-las ao longo do tempo”. Para Chiavenato (2020) é o conjunto integrado de atividades de especialistas de staff e de gestores de linha – como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas – no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização, garantindo sua sustentabilidade financeira, social e ecológica. Móscaet al (2014) complementam que Gestão de Pessoas é o conjunto de ações desempenhadas por uma pessoa ou um conjunto de pessoas, dentro das organizações, para orquestrar o trabalho individual e coletivo em prol dos objetivos e metas organizacionais.

Para Chiavenato (2020) as pessoas não são administradas como os recursos, elas são lideradas.

Recursos são coisas iguais e padronizadas, são commodities inertes e estáticas que precisam ser utilizadas e aplicadas – portanto administradas – como elementos passivos e sem vida própria. Contudo, pessoas são indivíduos, caracterizados por fortes diferenças individuais, inteligentes, ativos e proativos e dotados de competências raras por meio da aprendizagem contínua ao longo de suas vidas.”(Chiavenato, 2020, p.8).

Para o autor, os termos Administração de pessoas ou Administração de Recursos Humanos não devem mais existir pois as pessoas se diferem de recursos, sobre as pessoas o autor discorre:

Elas são muito mais do que isso: constituem a energia inteligente e primordial de uma organização. Segundo, porque elas não devem ser administradas, porque não são passivas ou estáticas, mas inteligentes, aprendem rapidamente e são ativas e proativas em seus comportamentos. Elas devem ser lideradas e orientadas com foco em metas e objetivos e dentro de um tratamento individualizado e personalizado por meio de coaching e mentoring. Terceiro, elas alcançam metas e objetivos propostos porque possuem energia física e mental e motivação para chegar lá por conta própria. Essa é a razão da existência da Gestão do Talento Humano (GTH)”. (Chiavenato, 2020, p.8).

Percebe-se que a gestão de pessoas é muito importante nas organizações uma vez que ela efetua o gerenciamento do fator mais potente para que os resultados sejam alcançados, as pessoas são diferentes e cada uma apresenta um padrão de comportamento organizacional e cabe ao gestor de pessoas ter a habilidade para que consiga alavancar tanto o crescimento pessoal quanto o profissional dos colaboradores assim como o desempenho organizacional.

2.1.3 Modelo de seis processos básicos da Gestão de Pessoas

Para Chiavenato (2020, p.15) Processo é uma sequência programada de atividades que se completam em direção ao alcance de um objetivo final. Para tanto, é necessário desenvolver formas de mensurar e avaliar cada processo no sentido de melhorá-lo e alinhá-lo aos objetivos estratégicos da organização. Afinal, todo processo deve ter a finalidade de criar e agregar valor. A GTH é um conjunto integrado de processos dinâmicos e interativos.

Ainda para Chiavenato (2020, p.15) Os seis processos básicos da GTH são:

1. **Processos de agregar talentos e competências:** são os processos utilizados para incluir novas pessoas e competências na empresa. Podem ser denominados processos de provisão ou suprimento de pessoas e competências. Incluem recrutamento e seleção de pessoas.
2. **Processos de engajar talentos e equipes:** são os processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas e equipes. Incluem gestão da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais.
3. **Processos de aplicar talentos e competências:** são os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na empresa, orientar e acompanhar suas competências e desempenho. Incluem desenho organizacional e desenho do trabalho, análise e descrição do trabalho, orientação das pessoas e gestão do desempenho.
4. **Processos de recompensar talentos e equipes:** são os processos utilizados para incentivar as pessoas e equipes e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem recompensas, remuneração e benefícios e serviços sociais.
5. **Processos de desenvolver talentos, equipes e organizações:** são os processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas, equipes e da própria organização. Envolve treinamento e desenvolvimento das pessoas, gestão do conhecimento e gestão de competências, aprendizagem corporativa, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicações e consonância.
6. **Processos de monitorar talentos e equipes:** são os processos utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e equipes e verificar resultados. Incluem banco de dados e sistemas de informações gerenciais.

Este estudo tem por foco o segundo processo “Engajar talentos e equipes”

2.2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

O significado do termo qualidade de vida no trabalho é percebido intuitivamente pelas pessoas, ou seja, embora seu significado não seja obvio para alguns a sua concepção é clara para todos.

Chiavenato (2020, p.170) explica que o conceito de QVT implica profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. A competitividade organizacional – e obviamente, a sua qualidade e produtividade – passam obrigatoriamente pela QVT.

A atividade da pessoa e o clima organizacional que a cerca representam fatores importantes na determinação da QVT. Se a qualidade do trabalho for pobre, conduzirá a alienação da pessoa e à insatisfação, má vontade, declínio da produtividade, atitudes contraproducentes (como absenteísmo, rotatividade, roubo, sabotagem, militância sindical etc.) (Hackman apud Chiavenato, 2020). Qualidade do trabalho elevada conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar suas contribuições e elevar suas oportunidades de êxito psicológico, enquanto a gestão tende a reduzir mecanismos rígidos de controle social (Chiavenato, 2020)

2.2.1 Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (QVT)

Para Walton (apud Chiavenato, 2020), existem oito fatores que afetam a QVT, a saber:

1. **Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho).
2. **Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo as dimensões: jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa.
3. **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e competências do colaborador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retro informação quanto ao seu desempenho.
4. **Oportunidades de crescimento contínuo e segurança:** no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura.
5. **Integração social na organização:** envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito.
6. **Constitucionalismo:** refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do colaborador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização.
7. **Trabalho e espaço total de vida:** o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do colaborador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer pessoal e atividades comunitárias.
8. **Relevância social da vida no trabalho:** o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

A base para obtenção dos dados do presente projeto está pautada neste modelo uma vez que o modelo de Walton é bastante abrangente servindo perfeitamente para o objetivo pretendido, com ele será possível a verificação da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores segundo suas percepções em seus oito critérios bem definidos abrangendo os pontos indicadores que são considerados de maior relevância para a qualidade de vida no trabalho na organização, em home office em seus diferentes níveis de hierarquia.

2.2.2 Produtividade

Com a forte concorrência entre as organizações no mercado atual, a busca pela liderança faz parte do cotidiano das empresas, seja ela advinda da qualidade dos produtos, qualidade dos serviços e até mesmo pela boa gestão, ter uma boa produtividade faz parte do

pacote para a obtenção do objetivo. De acordo com Barros e Silva (2010) o teletrabalho pode apontar significativas reduções ao custo do escritório, sendo ele a modalidade de trabalho escolhida por muitas empresas que detêm tal objetivo.

Segundo Möller (2012) o teletrabalho é capaz de fazer alterações positivas nas estruturas organizacionais das empresas uma vez que ele traz consigo certa flexibilização tanto no local de realização das tarefas quanto no horário para execução das mesmas, com ele é possível que as organizações tenham mais flexibilidade na busca de novos colaboradores tornando possível a contratação de profissionais residentes de outras partes do país e do mundo sem a necessidade de mudança física de local, como destaca a autora:

A discussão em torno da Qualidade de Vida no Trabalho coloca em evidência e reafirma a importância da satisfação dos empregados na gestão de pessoas, além disso, fomenta o debate sobre a necessidade de se pensar ou repensar as estruturas atuais de gestão (MÖLLER, 2012, p. 21).

2.2.3 Ergonomia e produtividade no ambiente de trabalho

Efetuar as atividades laborais em casa trará ao colaborador uma série de particularidades e situações diferentes do trabalho presencial (nas dependências da empresa). É importante estabelecer uma rotina habitual e bem desenhada começando pelo horário de trabalho que precisará estar bem definido para que seja possível manter a produtividade sem a necessidade do acúmulo de horas extras, além disto, é importante respeitar o horário de almoço e como no presencial, não se esquecer da hidratação. Outro ponto a ser validado é o foco, a probabilidade de ter algum familiar em casa, filhos ou até mesmo animais de estimação é grande e para exercer um trabalho de qualidade devem-se evitar distrações no horário de expediente, imprescindível ter um ambiente livre de ruídos, segundo Verdussen, “o ruído pode ser conceituado como sendo um som ou complexo de sons que nos dão uma sensação de desconforto. Naturalmente que, dentro de certos limites, esta sensação de desconforto pode variar de um para outro indivíduo” (Verdussen, 1978, p.122).

A ação constante do ruído age de forma acentuada sobre o sistema neurovegetativo, alterando seu equilíbrio levando a consequências tais como; o aparecimento de problemas digestivos como úlceras gastrointestinais, irritabilidade ou apatias. (Verdussen, 1978, p. 127).

O ruído afeta fisicamente e psicologicamente, causando lesões irreversíveis, ou tornando o homem verdadeiramente neurótico. Há ainda, um condicionamento emocional, fazendo com que em certos momentos não aceitemos ruídos que, sobre outro estado de espírito, não nos afetariam da mesma maneira. (Verdussen, 1978, p. 122).

Pode-se perceber que o ruído afeta o rendimento do trabalhador, logo, afetará sua produtividade e a qualidade de vida, manter-se em um ambiente livre de ruído torna-se necessário assim como ter um ambiente ergonômico de trabalho, Verdussen discorre a respeito da importância da ergonomia no ambiente de trabalho “uma vida harmônica em seu ambiente de trabalho, onde haja conforto, segurança e eficiência, de modo que possam gerar qualidade e produtividade. A Ergonomia adapta as condições de trabalho (mobiliário, equipamentos, condições ambientais) às características psicofisiológicas de cada indivíduo”.

(Verdussen,1978, p. 2). Note que é importante para a produtividade manter um ambiente neutro tal como é feito nas dependências da empresa.

3. METODOLOGIA

3.1 Delineamento da pesquisa

São diversas as formas de classificação e aplicação de uma pesquisa, mas afinal, o que é pesquisa? Esta é uma pergunta que pode ser respondida de várias formas. Segundo Minayo (2014) pesquisar significa, de forma simples: Procurar respostas para indagações propostas.

Defino Pesquisa como a atividade básica das Ciências na sua indagação e construção da realidade. É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino. Pesquisar constitui uma atitude e uma prática teórica de constante busca e, por isso, tem a característica do acabado provisório e do inacabado permanente. É uma atividade de aproximação sucessiva da realidade que nunca se esgota, fazendo uma combinação particular entre teoria e dados, pensamento e ação (Minayo, 2014 p.47)”

Para o estudioso Gil (1999 p.42), a pesquisa pode se dizer que tem uma função/caráter pragmático, é um “processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”. Já para Demo (1996, p.34) “questionamento sistêmico crítico e criativo, mais a intervenção competente na realidade, ou o diálogo crítico permanente com a realidade em sentido teórico e prático”. Pesquisa busca respostas, busca encontrar soluções para um problema onde as informações para solucioná-lo ainda não são conhecidas, ela é a atividade concreta no processo de constituição e desenvolvimento científico.

Não existe uma fórmula mágica e única para realizar uma pesquisa ideal; talvez não exista nem existirá uma pesquisa perfeita. A investigação é um produto humano, e seus produtores são falíveis. ... fazer pesquisa não é privilégio de alguns poucos gênios. ... É melhor ter trabalho de pesquisa imperfeito a não ter trabalho nenhum (Richardson, 2011, p.15).

Segundo Mussi et al. (2019), pesquisa quantitativa objetiva e permite a regulamentação de tendências e indicadores que estão presentes na realidade, dados representativos e objetivos que se opõem à ciência aristotélica, com a desconfiança sistemática das evidências e experiência imediata. Seu eixo central é a materialização físico-numérica no momento da explicação, com uma desvalorização da subjetividade e da individualidade.

A abordagem quantitativa aceita que a melhor possibilidade explicativa científica é aquela que não se interessa pelo singular, o individual, o diferenciado, ou seja, o pessoal. Nesta abordagem, o interesse é no coletivo, naquilo que pode ser predominante como característica do grupo. (Mussi et al, 2019 p.419).

Dentre as formas existentes o pesquisador decidiu escolher os tipos “pesquisa exploratória”, “quantitativa” e “descritiva”. Para Gil (2019), pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar uma maior aproximação com o problema apresentado, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Seguindo a linha de pensamento do autor,

são definidas as características das pesquisas quantitativas: “As pesquisas quantitativas caracterizam-se pela utilização de números e medidas estatísticas que possibilitam descrever populações e fenômenos e verificar a existência de relação entre variáveis.”, seguindo para a última característica da pesquisa, outra importante contribuição para o tema também é apresentada por Gil (2019) “Pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno” (Gil, 2019 p.55).

3.2 Definição da Área ou população alvo do estudo

A área e o público alvo desta pesquisa foram escolhidas através de um método objetivista, que visa à coleta de informações através de questionário com o público alvo todas as pessoas que trabalharam e voltaram ao presencial, assim como as pessoas que continuam a trabalhar em regime de teletrabalho após o início dos “lockdowns” da covid-19, sendo estes cidadãos do estado de Rondônia, homem ou mulher de qualquer idade.

3.3 Plano de amostragem

É necessário primeiramente entender o que é uma amostragem, “A amostragem é o conjunto de operações destinadas à obtenção de uma amostra representativa de uma dada população ou universo” (Oliveira e Aquino, 2007). Como exemplo de amostragem, pode se ilustrar com a seguinte situação hipotética: suponhamos que queremos saber a quantidade de eleitores que um político X tem na cidade de Ji-Paraná, para tal é necessário pegar uma parte da população para que seja feita a pesquisa, a amostra representa esta parte da população uma vez que não é possível entrevistar todas as pessoas que são o público alvo da pesquisa, então, pega-se um percentual da população e essa será a amostra.

A definição da amostragem para a presente pesquisa que será aplicada no estado de Rondônia, com população estimada segundo o censo do IBGE feito no ano de 2021, em média 1.815.278 pessoas, considerando que no censo o número de “Pessoal ocupado assalariado” era de 371.463 pessoas (2020) alocadas em 38.149 empresas, sabe-se que nem todas as empresas de Rondônia aderiram à modalidade para atingir um nível de confiança a proposta é encaminhar o questionário para o nicho desejado.

Uma vez que a população da pesquisa a ser realizada apresenta mais que 100.000 elementos, sendo representada em sua totalidade cerca de 371.463, logo trata-se de uma população infinita. Deste modo, de acordo com (GIL, 2019, p.108) “Universos infinitos, por sua vez, são aqueles que apresentam elementos em número superior a 100.000.” Estabelecendo-se assim, a formula:

$$N = \frac{\sigma^2 \rho \cdot q}{e^2}$$

Em que: N = tamanho da amostra

σ^2 = nível de confiança escolhido, expresso em número de desvios-padrão

p = porcentagem com a qual o fenômeno se verifica

q = porcentagem complementar (100 – p)

e^2 = erro máximo permitido

Fonte: Gil (2019, p. 109)

$$\frac{N=2^2 \cdot 50 \cdot 50}{5^2 \cdot 25} = \frac{10.000}{25} = 400$$

3.4 Planos de instrumento de coleta

Como já informado anteriormente, nesse estudo, ao analisar os tipos de pesquisas existentes, o autor, optou pela pesquisa mais adequada ao tema abordado, à pesquisa quantitativa, descritiva e exploratória, pois este método permitiu maior transparência uma vez que foi perguntado para pessoas que fizeram e fazem parte do campo de estudo, a pesquisa foi feita por meio de questionário com questões fechadas cuja sua elaboração foi feita pela plataforma *Google Forms*.

Nas questões fechadas, pede-se aos respondentes para que escolham uma alternativa dentre as que são apresentadas numa lista. São as mais comumente utilizadas, porque conferem maior uniformidade às respostas e podem ser facilmente processadas. Mas envolvem o risco de não incluírem todas as alternativas relevantes. Por essa razão é que se recomenda proceder à realização de entrevistas individuais ou coletivas antes da construção definitiva das alternativas. (Gil, 2019 p.140)

Ainda para o autor “Este procedimento contribui não apenas para a definição de um número razoável de alternativas plausíveis, mas também para redigi-las de maneira coerente com o universo discursivo dos respondentes” (Gil, 2019 p.140).

3.5 Plano de análise de dados

Para a execução do objetivo proposto este artigo utilizou o método bibliográfico que consiste na busca de informações importantes ao estudo em pesquisas já efetuadas (livros, monografias, artigos, teses, internet, etc.) acrescido da pesquisa feita por meio de questionário disposto na plataforma do *Google Forms*. O questionário desenvolvido foi aplicado aos profissionais cujas empresas estivessem trabalhando a distância no período da pandemia assim como após este período, de diversas áreas dos setores públicos e privados. O questionário foi aplicado nos períodos de 20 de setembro de 2022 a 21 de novembro de 2022 tendo este 24 perguntas de múltipla escolha e contou com 346 respondentes residentes no estado de Rondônia, após a coleta e tabulação dos dados, foi desenvolvida com apoio do referencial bibliográfico a análise destes.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Descrição geral

As questões abordadas no questionário se pautaram na busca do melhor entendimento visando à análise da qualidade de vida dos colaboradores em regime de home office no estado de Rondônia em um cenário pós pandêmico. O questionário foi apresentado aos integrantes do grupo de pesquisa e contou com 24 perguntas seguindo o modelo de Walton, apresentadas seguindo a escala de Likert com cinco pontos de grau de concordância que são eles,: Discordo

completamente; Discordo parcialmente; Nem concordo e nem discordo; Concordo Parcialmente; Concordo Completamente. Objetivando descobrir diferentes níveis de intensidade da opinião dos entrevistados.

Para um melhor entendimento dos dados obtidos foram destacadas as respostas que obtiveram mais relevância na pesquisa (quadro 1).

Quadro 1: Questões elaboradas pelo autor na plataforma *Google Forms* para o levantamento de dados sobre a qualidade de vida dos colaboradores em regime de home office no estado de Rondônia em um cenário pós pandêmico.

	Pergunta	Resposta	% Respostas
2	Idade	Entre 24 e 30 anos	26%
3	Qual o tempo de serviço na empresa na qual trabalhou/ trabalha em home office	Entre 1 e 3 anos	25%
4	Por quanto tempo permaneceu em home office:	Entre 1 e 3 meses	21%
5	Com o Covid, houve necessidade de distanciar do local habitual de trabalho e passar a trabalhar em home office, isso trouxe impactos como ruídos a comunicação do meu setor :	Discordo completamente	22%
6	O trabalho home office contribuiu/ contribui para a melhoria do meu desempenho das funções:	Nem concordo e nem discordo	24%
7	Durante o período que fiquei / estou em home office meu salário foi impactado negativamente:	Discordo completamente	24%
8	Durante o período que fiquei / estou em home office meu salário foi impactado positivamente:	Concordo Completamente	24%
9	Considero que trabalhar em Home office trouxe mais conforto ao meu dia a dia laboral:	Concordo Completamente	26%
10	Através do trabalho em home office tive mais flexibilidade e pude garantir mais tempo de qualidade junto aos familiares/ amigos:	Concordo Completamente	24%
11	A falta de interação presencial com meus colegas de trabalho fez/ faz falta para mim:	Concordo Completamente	25%
12	Durante o trabalho home office fui impactado (a) por não possuir as ferramentas necessárias/ equipamentos para desenvolver minhas funções:	Discordo completamente	23%
13	Trabalhar em casa tem uma serie de distrações que atrapalham minha produtividade:	Concordo Parcialmente	25%
14	Sinto que não tenho controle sobre os limites entre a quantidade de tempo que é destinada para vida profissional e vida pessoal:	Discordo completamente	24%
15	A possibilidade de poder trabalhar em casa e estar junto de minha família durante a pandemia do covid trouxe sensação de segurança:	Concordo Completamente	24%

16	Durante a pandemia, enquanto estava trabalhando home office, tive medo de perder meu emprego:	Nem concordo e nem discordo	23%
17	Enquanto estive/ estou trabalhando em Home office sinto maior equilíbrio e controle de minhas emoções:	Nem concordo e nem discordo	23%
18	No trabalho home office me senti/ sinto constantemente isolado (a):	Concordo Parcialmente	23%
19	Meus gastos com alimentação e transportes reduziram no período de trabalho home office:	Concordo Completamente	24%
20	Meu tempo de descanso foi impactado durante do home office:	Concordo Parcialmente	23%
21	Durante o home office me senti / sinto mais motivado:	Nem concordo e nem discordo	24%
22	Sinto que a empresa poderia ter colaborado para a melhoria de meu ambiente de trabalho bem como minhas ferramentas e equipamentos enquanto estive/ estou em home office:	Discordo completamente	25%
23	Acredito que terei menos oportunidade de crescimento enquanto estiver em home office:	Discordo completamente	24%
24	Vejo que mesmo estando no trabalho home office tenho reconhecimento de meu valor e minhas capacidades.	Discordo parcialmente	23%

Fonte:Elaborado pelo autor (2022)

4.2Compreendendo o perfil

A primeira questão presente no questionário se refere ao gênero dos participantes (sexo biológico). Com o total de participantes (346) foi obtido uma pequena variação entre homens e mulheres sendo ela 48,3% composta por homens e 51,7% composta por mulheres. Saber a equivalência exposta em gênero é importante no que se desrespeito a equidade, não há qualquer tipo de preconceito em relação às opiniões a serem consideradas assim como não já qualquer informação particular que possa identificar os participantes da pesquisa. A segunda questão elaborada identifica a idade dos participantes com o total de respondentes, 17% são de até 18 anos, seguidos por 24% estão entre 18 e 23 anos, 26% estão entre 24 e 30 anos, 12% estão entre 31 e 40 anos, 13% estão entre 41 e 54 anos e 8% correspondem a pessoas acima de 55 anos.

Nota-se que a maioria dos participantes pertence à geração Y, não há critério de inclusão ou exclusão tendo em vista que todos os participantes presentes atendem os mesmos critérios da pesquisa. Destaca-se que a maioria trabalhou/trabalha entre 1 e 3 anos na empresa em que teve contato com o home office permanecendo assim por pouco tempo pois cerca de 21% dos entrevistados (a maioria) somente teve o contato com a modalidade entre 1 e 3 meses.

Iniciam-se os resultados e discussões pelas análises das respostas por dados financeiros:

4.3 Financeiro / Salário

Tabela 01 – Resultado questionário perguntas relacionadas à remuneração.

FINANCEIRO /SALARIO:	N	Pergunta	Resposta	Porcentagem
	7	Durante o período que fiquei / estou em home office meu salário foi impactado negativamente:	Discordo completamente	24%
	8	Durante o período que fiquei / estou em home office meu salário foi impactado positivamente:	Concordo Completamente	24%
	19	Meus gastos com alimentação e transportes reduziram no período de trabalho home office:	Concordo Completamente	24%

Fonte: Elaboração do autor (2022)

Através do questionário pôde-se observar que o período no qual houve a necessidade de exercer atividades em home office ocorreu um impacto positivo no salário uma vez que algumas despesas foram diminuídas como o deslocamento e roupas, além disso os gastos alimentação foram também foram reduzidos conforme apurado através do questionário trazendo assim melhorias financeiras ao trabalhador em um período de incertezas

4.4 Tempo

Tabela 02 – Resultado questionário perguntas relacionadas ao tempo.

TEMPO	N	Pergunta	Resposta	Porcentagem
	10	Através do trabalho em home office tive mais flexibilidade e pude garantir mais tempo de qualidade junto aos familiares/ amigos:	Concordo Completamente	24%
	14	Sinto que não tenho controle sobre os limites entre a quantidade de tempo que é destinada para vida profissional e vida pessoal:	Discordo completamente	24%
20	Meu tempo de descanso foi impactado durante do home office:	Concordo Parcialmente	23%	

Fonte: Elaboração do autor (2022)

O trabalho home office trouxe outras vantagens ao colaborador. Esse por sua vez passou a estar em casa por tempo integral tendo assim controle de sua jornada diária de trabalho, podendo delimitar horário de ofícios e de lazer. A não necessidade de se locomover, utilizar transportes públicos, pegar trânsito e até mesmo correr riscos de sofrer acidente para se chegar até o local de trabalho presencial é um exemplo que pode-se citar de tempo que foi ganho em favor do colaborador para que pudesse ser usado para seu descanso ou até mesmo para estar junto aos familiares ou amigos, sendo reconhecido através da maioria que respondeu ao questionário.

4.5 Conforto e Bem-Estar

Tabela 03 – Resultado questionário perguntas relacionadas ao conforto e bem estar.

CONFORTO/BEM ESTAR	N	Pergunta	Resposta	Porcentagem
	9	Considero que trabalhar em Home office trouxe mais conforto ao meu dia a dia laboral:	Concordo Completamente	26%
	15	A possibilidade de poder trabalhar em casa e estar junto de minha família durante a pandemia do covid trouxe sensação de segurança:	Concordo Completamente	24%

Fonte: Elaboração do autor (2022)

A comodidade do trabalho em home office é notável. Trabalhar de casa que por muitas vezes não há um código de vestimentas a se seguir, o colaborador tem a liberdade de usar as roupas que se sente mais confortável; trabalhar de onde estiver se sentindo melhor (do quarto, da sala, da varanda), tem a possibilidade de fazer suas refeições na tranquilidade do seu lar entre outras vantagens que afetam diretamente no conforto e bem estar do funcionário, além de tudo isso, a companhia da família em um momento delicado como a pandemia como nota-se no questionário. Muitas vezes este sentimento de estar em casa faz com que os colaboradores se esqueçam de coisas importantes como manter a postura (ergonomia) faz-se assim necessário que as empresas ofereçam treinamentos sobre as regras de ergonomia durante o home office para que assim sejam evitadas doenças de trabalho,

Para Castells e Cardoso

Passamos cada vez mais tempo sentados, em posições incorretas, a consumir informação. Embora o trabalho ligado à informação não seja fisicamente tão exigente quanto o trabalho industrial, provoca um stress diferente, através de posições de trabalho estáticas (o aumento do teletrabalho a partir de casa tornou necessário que se desse uma especial importância à ergonomia não só nas empresas, mas também nos lares). A situação é ainda agravada pelo hábito crescente de as pessoas passarem o seu tempo livre num mundo virtual estático (computador, televisão, jogos virtuais, etc.). (Castells e Cardoso 2005, p.364):

Então vem à tona outro problema para as empresas pois com a distância fazer o monitoramento dos funcionários quanto ao não cumprimentos das normas de saúde e segurança é mais desafiador.

4.6 Desempenho / Crescimento Profissional

Tabela 04 – Resultado questionário perguntas relacionadas ao Desempenho e Crescimento Profissional.

DESEMPENHO/	N	Pergunta	Resposta	Porcentagem
-------------	---	----------	----------	-------------

CRESCIMENTO PROFISSIONAL	5	Com o Covid, houve necessidade de distanciar do local habitual de trabalho e passar a trabalhar em home office, isso trouxe impactos como ruídos a comunicação do meu setor :	Discordo completamente	22%
	6	O trabalho home office contribuiu/ contribui para a melhoria do meu desempenho das funções:	Nem concordo e nem discordo	24%
	12	Durante o trabalho home office fui impactado (a) por não possuir as ferramentas necessárias/ equipamentos para desenvolver minhas funções:	Discordo completamente	23%
	13	Trabalhar em casa tem uma serie de distrações que atrapalham minha produtividade:	Concordo Parcialmente	25%
	21	Durante o home office me senti / sinto mais motivado:	Nem concordo e nem discordo	24%
	22	Sinto que a empresa poderia ter colaborado para a melhoria de meu ambiente de trabalho bem como minhas ferramentas e equipamentos enquanto estive/ estou em home office:	Discordo completamente	25%
	23	Acredito que terei menos oportunidade de crescimento enquanto estiver em home office:	Discordo completamente	24%
	24	Vejo que mesmo estando no trabalho home office tenho reconhecimento de meu valor e minhas capacidades.	Discordo parcialmente	23%

Fonte: Elaboração do autor (2022)

Com o advento da tecnologia ruídos na comunicação mesmo com o distanciamento social são coisas do passado, nota-se que mesmo no período de trabalho em home office não houve relatos de ruídos na comunicação entre colegas, o uso de equipamentos e ferramentas fornecidas pelas empresas podem ser usados como exemplo de como a tecnologia tem sido aliada nos dias atuais.

Contudo, deve-se citar que desse modelo de trabalho, neste questionário em tela, não se demonstrou como fator de melhoria para o desempenho das funções laborativas uma vez que o colaborador não se sentiu mais motivado. Além disso, observa-se que foi apontado também que houve uma concordância parcial que há distrações no trabalho em casa o que pode acabar afetando a entrega das demandas e os prazos.

Ademais, nota-se existe uma consciência de que e que suas oportunidades não estão atreladas apenas ao trabalhado presencial bem como o reconhecimento de suas capacidades.

4.7 Emocional

Tabela 05 – Resultado questionário perguntas relacionadas ao Desempenho e Crescimento Profissional.

EMOCIONAL	N	Pergunta	Resposta	Porcentagem
	11	A falta de interação presencial com meus colegas de trabalho fez/ faz falta para mim:	Concordo Completamente	25%
	16	Durante a pandemia, enquanto estava trabalhando home office, tive medo de perder meu emprego:	Nem concordo e nem discordo	23%
	17	Enquanto estive/ estou trabalhando em Home office sinto maior equilíbrio e controle de minhas emoções:	Nem concordo e nem discordo	23%
	18	No trabalho home office me senti/ sinto constantemente isolado (a):	Concordo Parcialmente	23%

Fonte: Elaboração do autor (2022)

Um grande fator que foi impactado pela pandemia foi o emocional, os resultados mostraram que a maioria sentiu falta de ter interação presencial com os colegas de trabalho, este isolamento pode causar desmotivação e ser prejudicial ao estado psicológico. De certo modo, o home office traz esta forma de trabalho mais isolada como parte de seu funcionamento e este foi um dos principais motivos para o crescimento desta modalidade na pandemia, uma vez que para o enfrentamento do Covid-19 o distanciamento é primordial para a segurança e proteção das pessoas.

Conforme estudo realizado por Pereira et al “percebeu-se que os indivíduos submetidos ao isolamento social estão mais suscetíveis a apresentar transtornos de saúde mental, devido à privação e contenção social, surgindo sintomas de sofrimento psíquico, em especial, relacionado ao estresse) ansiedade e depressão.” (Pereira et al 2020 p. 2).

Para Brant e Mourão “Um grande desafio da gestão de pessoas em regime de teletrabalho é a percepção à distância da saúde mental dos trabalhadores. O estabelecimento de boas práticas de comunicação e interação entre membros da equipe é fundamental para a gestão de pessoas nesse contexto” (Para Brant e Mourão, 2020 p 74).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A escolha do tema foi pertinente na busca de entender o papel que o home office desempenhou na pandemia e pós pandemia do Covid-19 no estado de Rondônia, sabe-se que houve um aumento do percentual de empresas que adotaram este regime no período almejando a diminuição do contágio, assim como uma forma de manter-se em operação. O Covid-19 trouxe malefícios em escala global causando a morte de milhões de pessoas assim como sendo o fator principal na geração de uma das maiores crises mundiais na saúde e

economia, causou a falência de muitas empresas assim com o aumento das taxas de desemprego.

Sobre o objetivo geral, ao analisar as respostas é possível perceber que a maior fatia dos entrevistados são pessoas adultas com idade entre 24 e 30 anos e que estão trabalhando na empresa atual pelo período de um a três anos, nota-se que boa parte das empresas não tiveram a necessidade de estender o home office por períodos mais longos. Hoje em dia, o advento de aplicativos de comunicações trouxe agilidade para o dia a dia fazendo com que a comunicação seja efetiva, o trabalho em home office não teve grande contribuição no quesito de melhoria de desempenho pela maior parte dos entrevistados.

Muitos seres humanos têm a visão de que seu lar é seu porto seguro, durante o trabalho em home office o colaborador tem a possibilidade de se acomodar do modo que acha mais pertinente trazendo-lhe mais liberdade e conforto. Estando presente em casa durante o home office as horas da execução do trabalho são as mesmas, no entanto, colaboradores que passavam muito tempo no trânsito puderam aproveitar este tempo ganho para passar com a família. O convívio do dia a dia com os colegas de trabalho foi afetado e isso foi sinalizado como um ponto negativo por parte dos entrevistados.

Muitas empresas forneceram os equipamentos necessários para as atividades em home office. Há casos em que não houve o fornecimento, porém, as pessoas possuíam equipamentos em casa tais como: Notebook, computador desktop etc. O ambiente empresarial não possui distrações que normalmente são encontradas em casa, pode-se citar o aparelho de TV como uma delas. Em casa não se tem limitação do uso de aparelho celular, internet e etc., o que pode atrapalhar a produtividade. As pessoas possuem uma programação bem estabelecida sobre seus horários assim delimitando o horário destinado a trabalho e a lazer. Em meio às incertezas trazidas pelo Covid19, a possibilidade de estar em casa e perto de seus familiares trouxe sensação de segurança reduzindo assim danos emocionais.

O fator convívio humano é um grande diferencial sendo que por vezes trabalhar sozinho pode trazer sensação de isolamento conforme apontado. Ao mesmo passo que houve redução nos gastos com locomoção (gasolina ou passagem), alimentação (restaurante) houve casos em que houve aumento no consumo de energia elétrica e também aumento no consumo de alimentos em casa. O impacto pode ter se demonstrado no tempo de deslocamento que foi suprimido. Por outro lado, observa-se que em algum momento pode ter sido usado tempo de descanso em favor do trabalho. O home office não se apresentou como um diferencial motivador para os indivíduos. Hoje é possível ter mecanismo de medição de rendimento. A empresa através de seus gestores pode acompanhar o dia a dia dos funcionários então a pessoa não terá menos reconhecimento de sua produtividade.

Após a análise dos resultados foi possível perceber que houve um equilíbrio nas respostas obtidas em todas as questões e mesmo o home office não apresentando este diferencial motivador para os indivíduos é importante ressaltar que a maioria dos entrevistados ficaram apenas entre 1 a 3 meses neste regime, período este que corresponde à adaptação e tende a ser desafiador, uma vez que é algo novo sendo apresentado e como

estava no período da pandemia ainda não havia tido o preparo que se espera por parte da empresa. Como sugestões de melhoria no modelo, pode-se listar a necessidade de validação de horas extras, o fornecimento de infraestrutura mínima e adequada aos funcionários que estão em home office, a empresa arcar com os custos operacionais (equipamentos, licenças de software e internet). Estas sugestões apresentadas são benéficas à adoção permanente do home office.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Editor. ALENCAR, Jessé Claudio Franco de. **Curso de direito do trabalho**, 10 Ed. São Paulo: LTR, 2016.

BOEHM, Camila. **Número de empresas com home office deve crescer 30% após pandemia**: Informação faz parte de estudo feito pela FGV. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-04/numero-de-empresas-adoptam-home-office-deve-crescer-30-apos-pandemia>>. Acesso em: 7 Mar. 2022

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos EBAPE, Rio de Janeiro, v.8, n. 1, artigo 5, mar. 2010.

BRANT, Raquel; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19**: Quando o home vira office. Caderno de Administração, v. 28, n. Edição E, 2020.

BRASIL, **Decreto Legislativo nº 6, de 2020**. Planalto Brasil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm>. Acesso em: 05 Abr. 2022.

BRASIL, **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Planalto Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art6>. Acesso em: 05 Abr. 2022.

BRASIL, **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Planalto Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm#:~:text=Do%20Domic%C3%ADlio-,Art.,sua%20resid%C3%A2ncia%20com%20%C3%A2nimo%20definitivo.>. Acesso em: 15 Mai. 2022.

BRASIL, **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Planalto Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 15 Mai. 2022.

BRASIL, **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 05 Abr. 2022.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda.; ZANONI, Alexandre. **Relatório técnico-científico da pesquisa (parte 1): o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**, [recurso eletrônico]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020. Disponível em:<https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/RELATRIO_DE_DIVULGAO_DA_PESQUISA SOBRE_O_TRABALHO_REMOTO.pdf>. Acesso em: 08Set.2022.

CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo. **A Sociedade em Rede: Do Conhecimento Acção Política**. Belém: Centro Cultural, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano**. Grupo GEN, 2020. 9788597024074. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597024074/>>. Acesso em: 29 mar. 2022.

CNN, Brasil. **Brasileiros querem manter home office, mas temem excesso de trabalho, diz estudo**. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/maioria-aprova-o-home-office-mas-ha-preocupacao-com-excesso-de-trabalho/>>. Acesso em 22 Mar. 2022.

DEMO, Pedro. **Pesquisa e construção de conhecimento**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado**. — 16. ed. rev. e ampl..— São Paulo : LTr, 2017.

DINIZ, Denise P. **Guia de Qualidade de Vida: Saúde e Trabalho**. Editora Manole, 2013. 9788520437285. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520437285/>. Acesso em: 29 mar. 2022.

DOS OLIVEIRA, Luana Y. Miolo D.; OLIVEIRA, Pablo R B.; SAWITZKI, Roberta; SANTOS, Andrea B. W. **Gestão de pessoas**. Porto Alegre: Grupo A, 2018. 9788595023901. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/>. Acesso em: 26 mai. 2022.

DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2017. 9788597013320. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/>. Acesso em: 26 mai. 2022.

FEA. **Brasileiros querem continuar no Home Office, diz pesquisa**. Disponível em: <<https://www.fea.usp.br/fea/noticias/brasileiros-querem-continuar-no-home-office-diz-pesquisa>>. Acesso em 22 Mar. 2022.

FRANÇA, Ana Cristina L. **Qualidade de vida no trabalho – QVT : conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**, 2ª edição. Grupo GEN, 2012. 9788522478514. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/>. Acesso em: 29 mar. 2022.

FROEHLICH, Cristiane; TASCHETTO, Maira. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. Vale do Sinos e Paranhana: Recape - Revista de Carreiras e Pessoas, 2019.

GIL, Antonio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social, 7ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2019. 9788597020991. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>. Acesso em: 31 mai. 2022

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

Guia Trabalhista. **Quais são as obrigações do empregador quanto ao trabalho em domicílio?**. Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/trabalhodomicilio_empregador.htm#:~:text=O%](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/trabalhodomicilio_empregador.htm#:~:text=O%20)>

20trabalho% 20em% 20domic% C3% ADlio% 20% C3% A9,na% 20resid% C3% AAncia% 20do% 20pr% C3% B3prio% 20empregado. >. Acesso em: 15 Mai. 2022.

IBGE, **Cadastro Central de Empresas**. Disponível em:< <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ro/pesquisa/19/29764>>. Acesso em 05 Out. 2022.

IBGE, **Cadastro Central de Empresas**. Disponível em:< <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ro.html>>. Acesso em 05 Out. 2022.

IBGE, **Cadastro Central de Empresas**. Disponível em:<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ro/jiparana/pesquisa/19/29765?tipo=ranking&indicador=29762>>. Acesso em 08 Mai. 2022.

IBGE, **Cadastro Central de Empresas**. Disponível em:<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ro/jiparana/pesquisa/19/29763?tipo=ranking&indicador=29762>>. Acesso em 08 Mai. 2022.

IBGE. **Cadastro Central de Empresas**. Disponível em:<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ro/ji-parana/pesquisa/19/29761>>. Acesso em 22 Mar. 2022.

IBGE. **Cidades e Estados**. Disponível em:<<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ro/jiparana.html>>. Acesso em 22 Mar. 2022.

JANKAVSKI, André. **Brasileiros querem manter home office, mas temem excesso de trabalho, diz estudo**. Disponível em:<<https://www.cnnbrasil.com.br/business/maioria-aprova-o-home-office-mas-ha-preocupacao-com-excesso-de-trabalho/>>. Acesso em 22 Mar. 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento, Pesquisa Qualitativa em Saúde**. São Paulo: Hucitec, 2014.

MÖLLER, Millene. **Teletrabalho: os efeitos das evoluções tecnológicas nas relações de trabalho**. 2012. Monografia (Bacharel em Direito) - UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS. Disponível em:< <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/67367>>. Acesso em: 16 Mai. 2022.

MÓSCA, Hugo Motta B.; CEREJA, José R.; BASTOS, Sérgio Augusto P.; et al. **Série MBA - Gestão de Pessoas nas Organizações Contemporâneas**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2014. 978-85-216-2681-7. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2681-7/>. Acesso em: 28 mai. 2022.

MUSSI, Ricardo et al. **Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades**. 2019. Revista SUSTINERE, Rio de Janeiro. Disponível em < <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/sustinere/article/view/41193>>. Acesso em: 30 Mai. 2022.

OLIVEIRA e AQUINO. **Capítulo 1 – Amostragem**. 2007. Disponível em:< <http://mineralis.cetem.gov.br/bitstream/cetem/1018/1/Cap%201%20Amostragem.pdf>>. Acesso em: 30 Mai. 2022.

Pereira, M. D., Oliveira, L. C., Costa, C. F. T., Bezerra, C. M. O., Pereira, M. D., Santos, C. K. A., & Dantas, E. H. M. (2020). **A pandemia de COVID-19, o isolamento social,**

consequências na saúde mental e estratégias de enfrentamento: uma revisão integrativa. Research, Society and Development, 9(7), e652974548

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3 ed. 13 reimp. São Paulo: Atlas, 2011.

ROCHA, Bruna Sabrino Da. **Home Office: O ponto de equilíbrio entre a qualidade de vida e a produtividade**. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/03/BRUNA-SAIBRO-DA-ROCHA-FINALIZADO-PRONTO.pdf>>. Acesso em: 16 Mai. 2022

SANTOS, Clodogil Fabiano Ribeiro dos. **Tecnologias de Informação e Comunicação**. 1.ed. Gráfica Unicentro, 2014. 15 p.

SEBRAE. **Empresas**. Disponível em: <<https://datasebraeindicadores.sebrae.com.br/resources/sites/data-sebrae/data-sebrae.html#/Empresas>>. Acesso em 22 Mar. 2022.

VERDUSSEN, Roberto. **Ergonomia: a racionalização humanizada do trabalho** – Rio de Janeiro: Livros técnicos e científico, 1978.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO TRABALHO CONCLUSÃO DE CURSO

1 - Sexo?

- () Feminino
- () Masculino

2 - Idade?

- () Até 18 anos
- () Entre 18 e 23 anos
- () Entre 24 e 30 anos
- () Entre 31 e 40 anos
- () Entre 41 e 54 anos
- () Acima de 55 anos

3 - Qual o tempo de serviço na empresa na qual trabalhou/ trabalha em home office?

- () Até 1 ano
- () Entre 1 e 3 anos
- () Entre 4 e 7 anos
- () Entre 8 e 10 anos
- () Entre 10 e 20 anos
- () Acima de 20 anos

4 - Por quanto tempo permaneceu em home office:

- () Até 1 mês
- () Entre 1 e 3 meses

- Entre 3 e 6 meses
- Entre 6 e 11 meses
- Permaneço em Home office até o presente momento
- Acima de 1 ano

5 - Com o Covid, houve necessidade de distanciar do local habitual de trabalho e passar a trabalhar em home office, isso trouxe impactos como ruídos a comunicação do meu setor :

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

6 - O trabalho home office contribuiu/ contribui para a melhoria do meu desempenho das funções:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

7 - Durante o período que fiquei / estou em home office meu salário foi impactado negativamente:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

8 - Durante o período que fiquei / estou em home office meu salário foi impactado positivamente:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

9 - Considero que trabalhar em Home office trouxe mais conforto ao meu dia a dia laboral:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

10 - Através do trabalho em home office tive mais flexibilidade e pude garantir mais tempo de qualidade junto aos familiares/ amigos:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

11 - A falta de interação presencial com meus colegas de trabalho fez/ faz falta para mim:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

12 - Durante o trabalho home office fui impactado (a) por não possuir as ferramentas necessárias/ equipamentos para desenvolver minhas funções:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

13 - Trabalhar em casa tem uma serie de distrações que atrapalham minha produtividade:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

14 - Sinto que não tenho controle sobre os limites entre a quantidade de tempo que é destinada para vida profissional e vida pessoal:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

15 - A possibilidade de poder trabalhar em casa e estar junto de minha família durante a pandemia do covid trouxe sensação de segurança:

- Discordo completamente

- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

16 - Durante a pandemia, enquanto estava trabalhando home office, tive medo de perder meu emprego:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

17 - Enquanto estive/ estou trabalhando em Home office sinto maior equilíbrio e controle de minhas emoções:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

18 - No trabalho home office me senti/ sinto constantemente isolado (a):

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

19 - Meus gastos com alimentação e transportes reduziram no período de trabalho home office:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

20 - Meu tempo de descanso foi impactado durante do home office:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

21 - Durante o home office me senti / sinto mais motivado:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

22 - Sinto que a empresa poderia ter colaborado para a melhoria de meu ambiente de trabalho bem como minhas ferramentas e equipamentos enquanto estive/ estou em home office:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

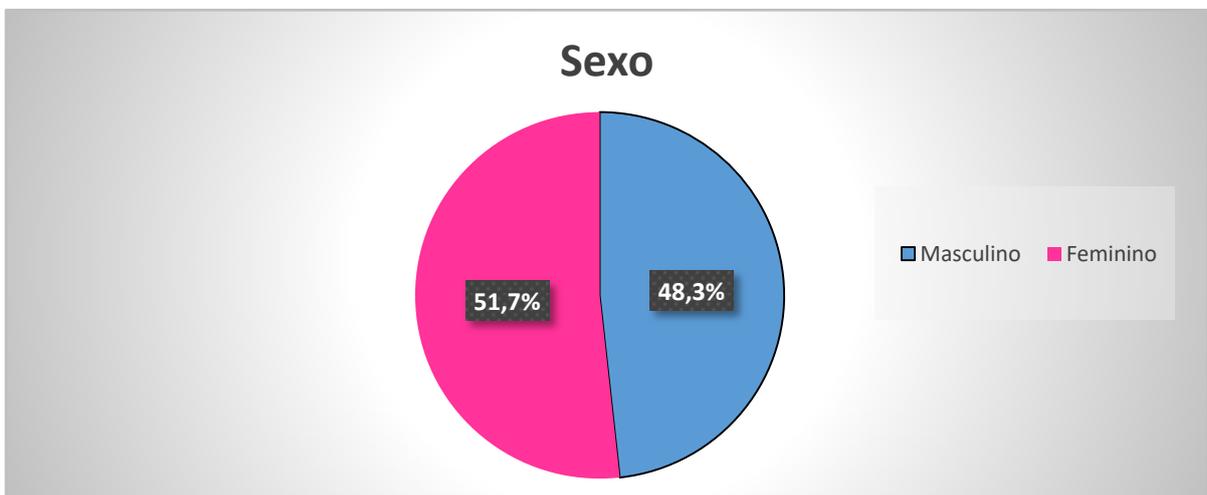
23 - Acredito que terei menos oportunidade de crescimento enquanto estiver em home office:

- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

24 - Vejo que mesmo estando no trabalho home office tenho reconhecimento de meu valor e minhas capacidades.

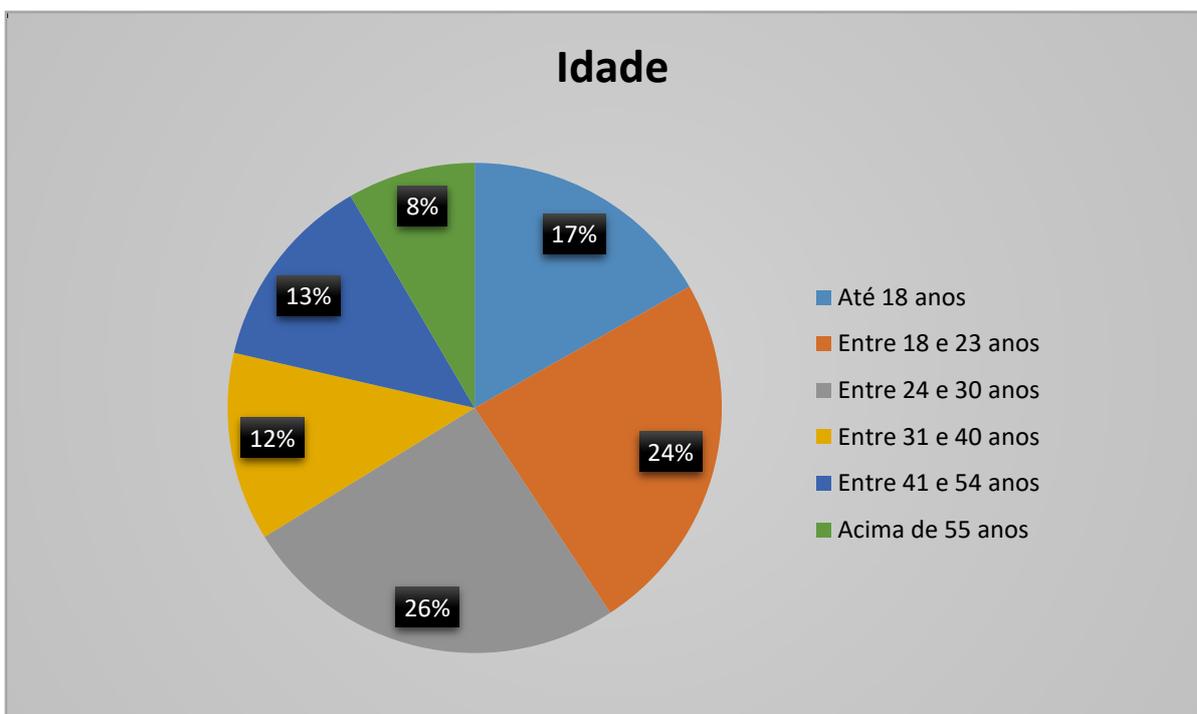
- Discordo completamente
- Discordo parcialmente
- Nem concordo e nem discordo
- Concordo Parcialmente
- Concordo Completamente

Gráfico 1:



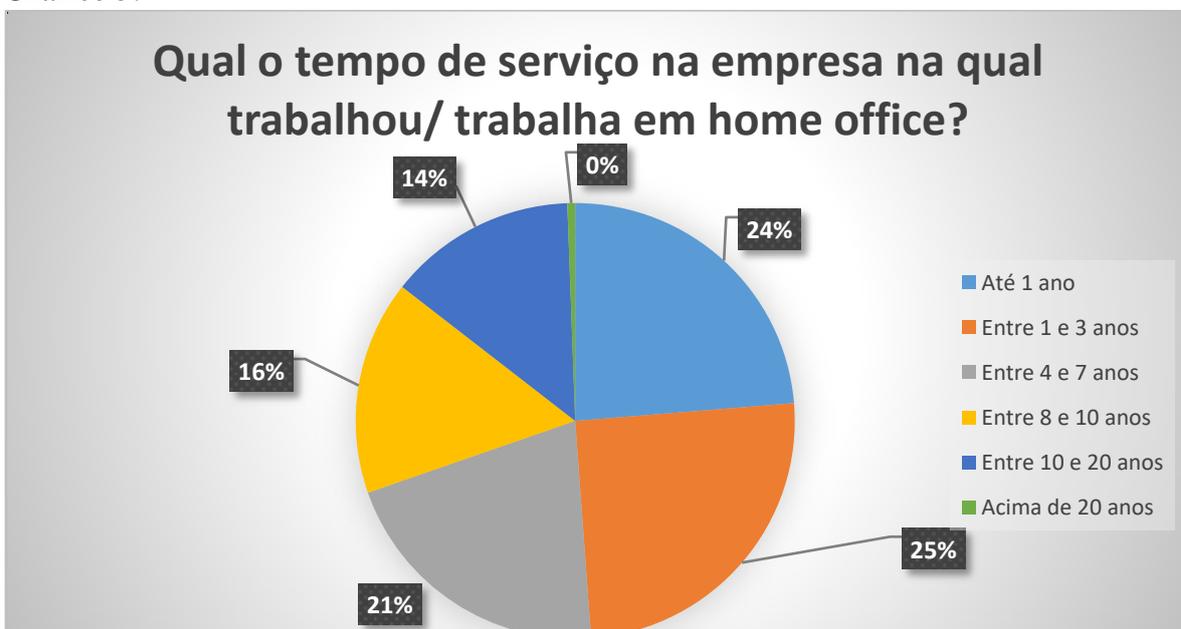
Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 2:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

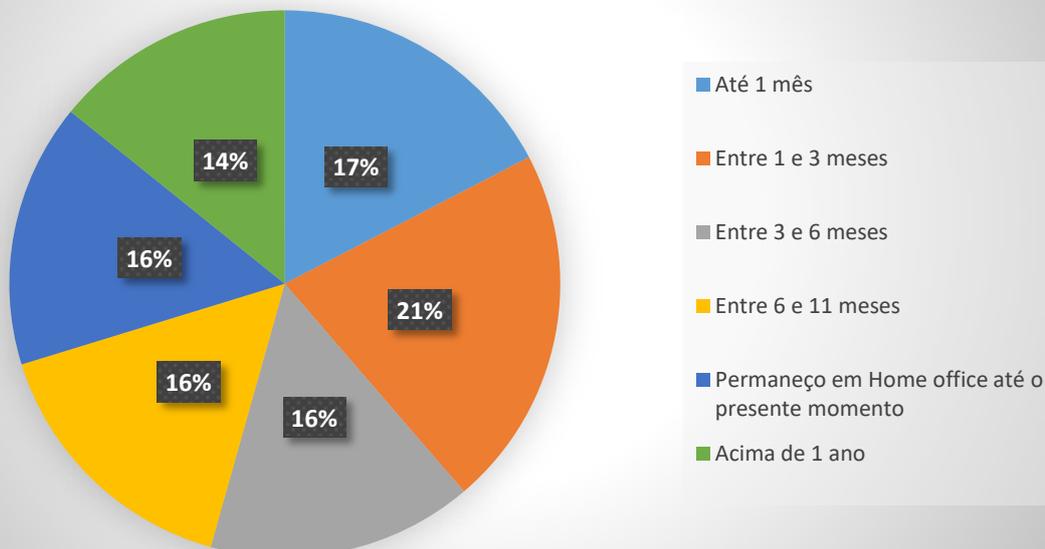
Gráfico 3:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 4:

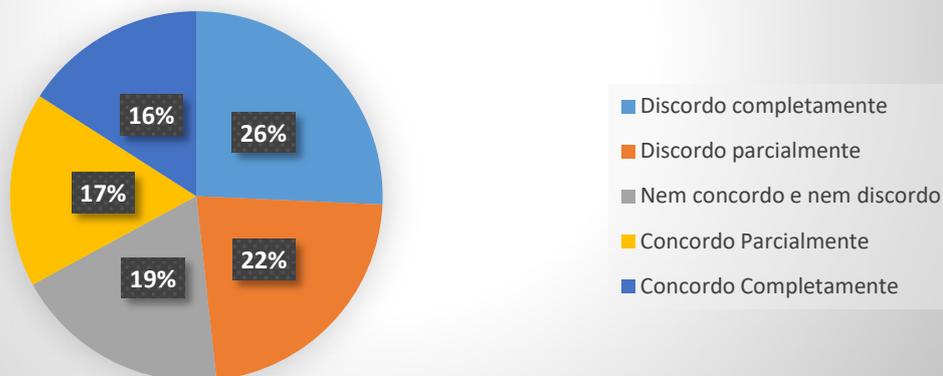
Por quanto tempo permaneceu em home office:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 5:

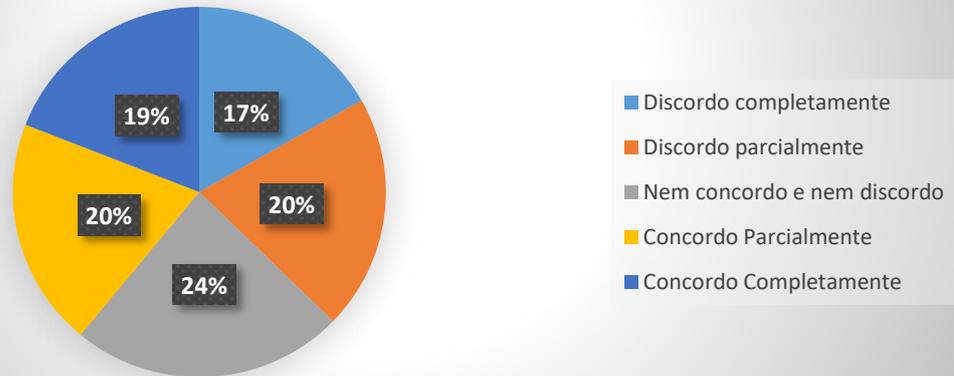
Com o Covid, houve necessidade de distanciar do local habitual de trabalho e passar a trabalhar em home office, isso trouxe impactos como ruídos a comunicação do meu setor:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 6:

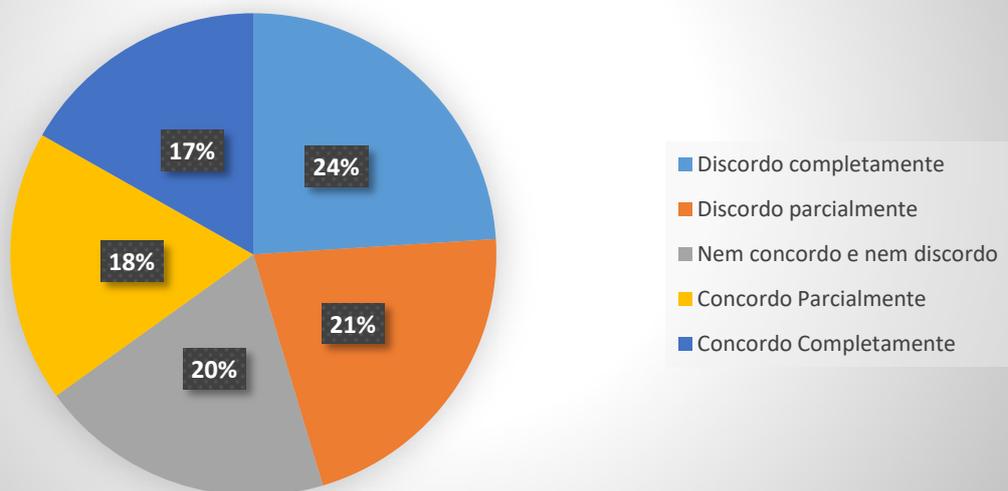
O trabalho home office contribuiu/ contribui para a melhoria do meu desempenho das funções:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 7

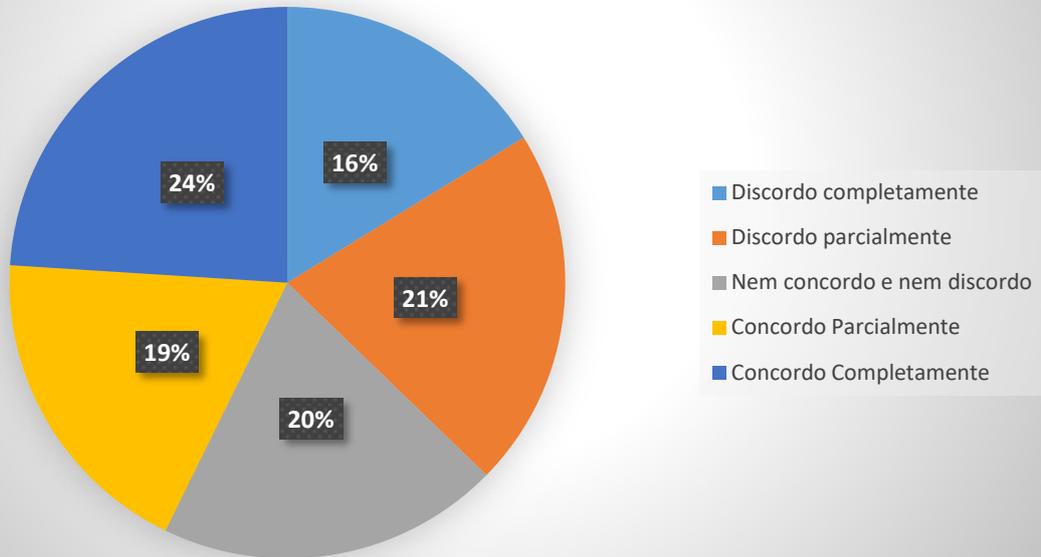
Durante o período que fiquei / estou em home office meu salário foi impactado negativamente:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 8

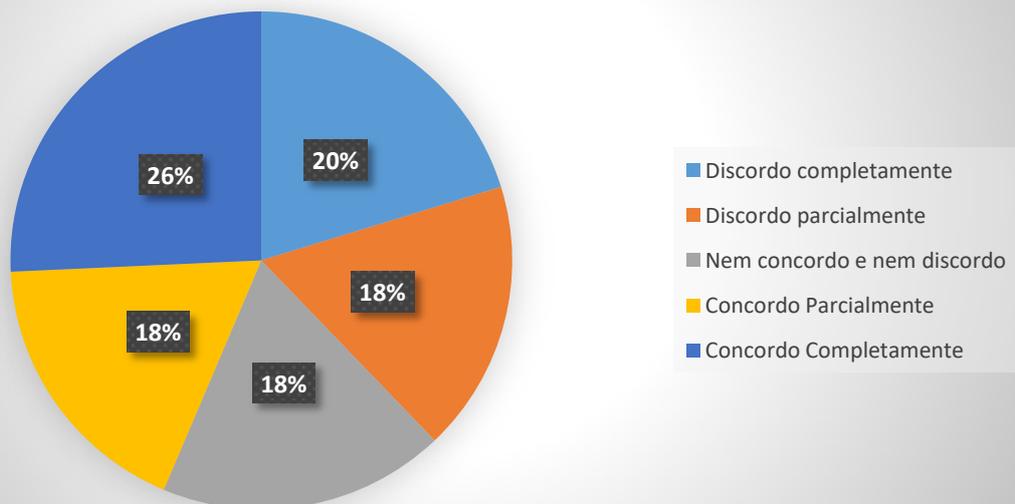
Durante o período que fiquei / estou em home office meu salário foi impactado positivamente:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 9

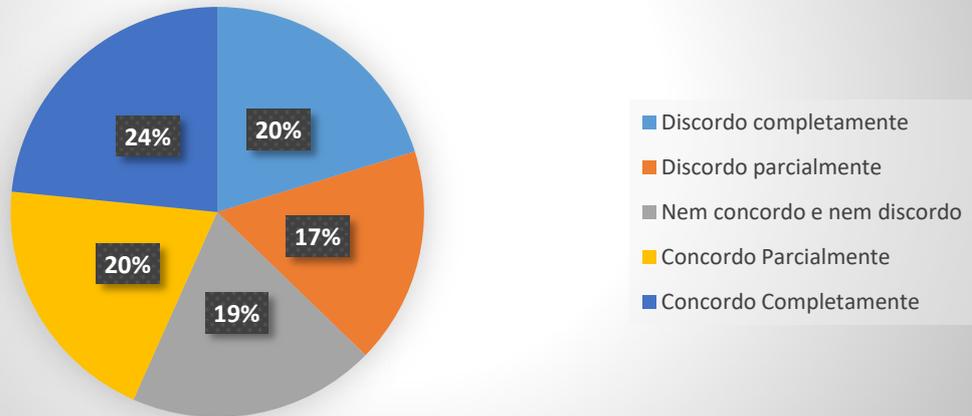
Considero que trabalhar em Home office trouxe mais conforto ao meu dia a dia laboral:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 10

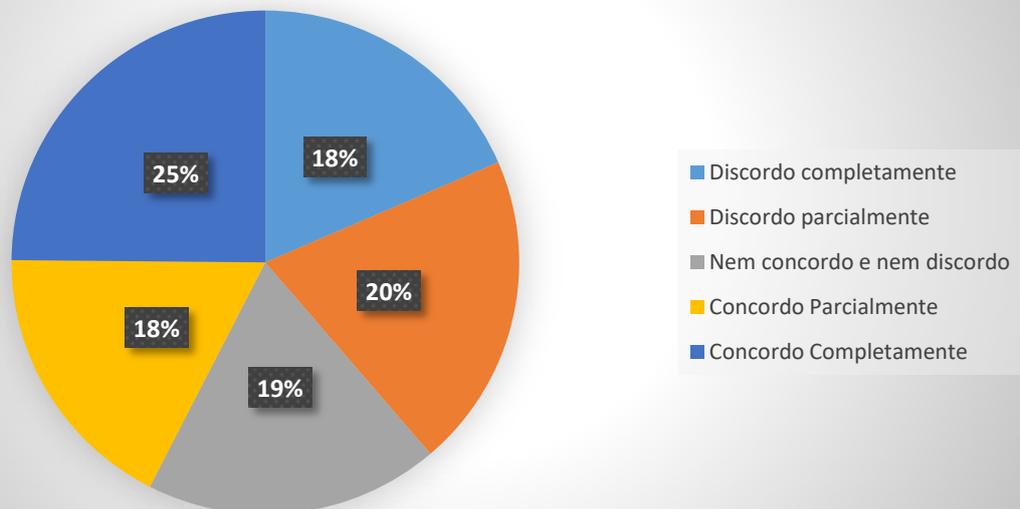
Através do trabalho em home office tive mais flexibilidade e pude garantir mais tempo de qualidade junto aos familiares/ amigos:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 11

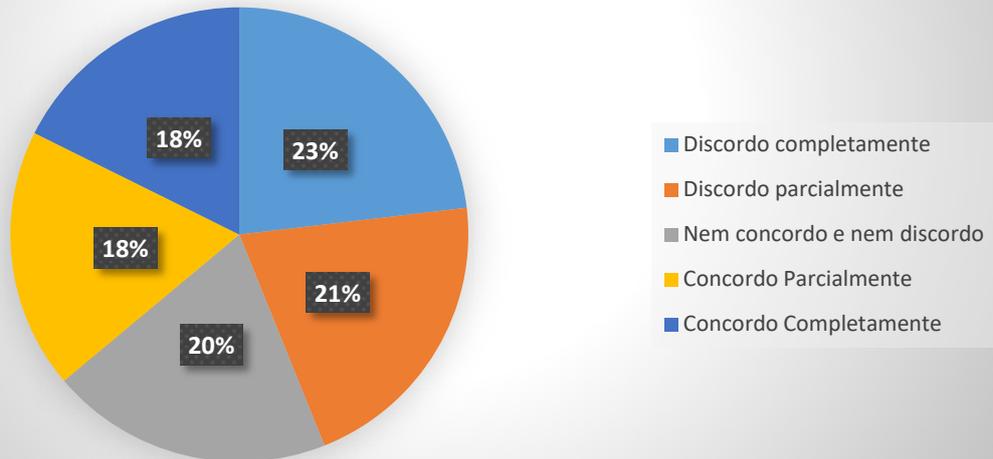
A falta de interação presencial com meus colegas de trabalho fez/ faz falta para mim



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 12

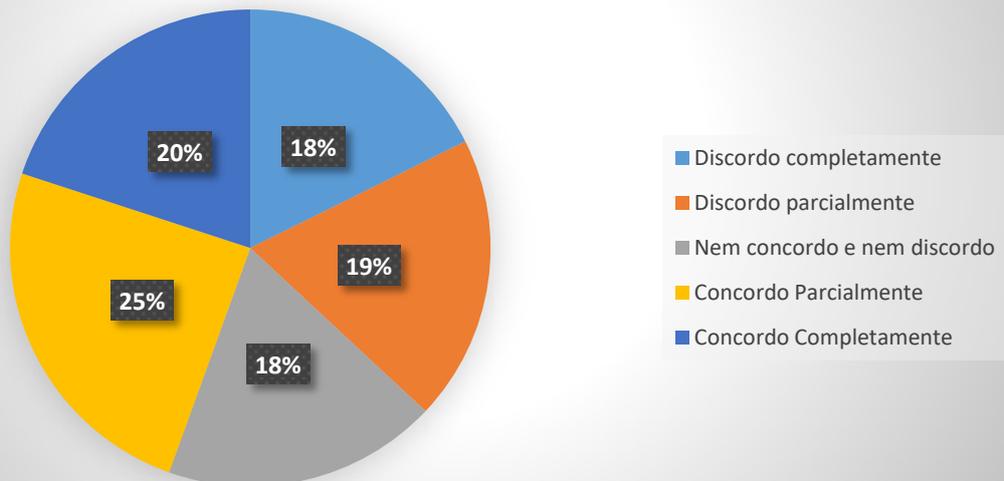
**Durante o trabalho home office fui impactado
(a) por não possuir as ferramentas
necessárias/ equipamentos para desenvolver
minhas funções:**



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 13

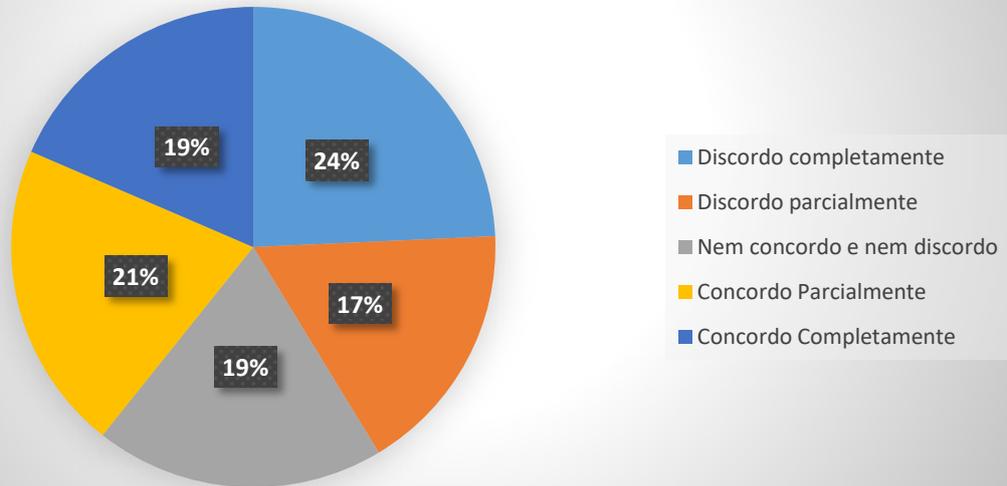
**Trabalhar em casa tem uma serie de
distrações que atrapalham minha
produtividade:**



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 14

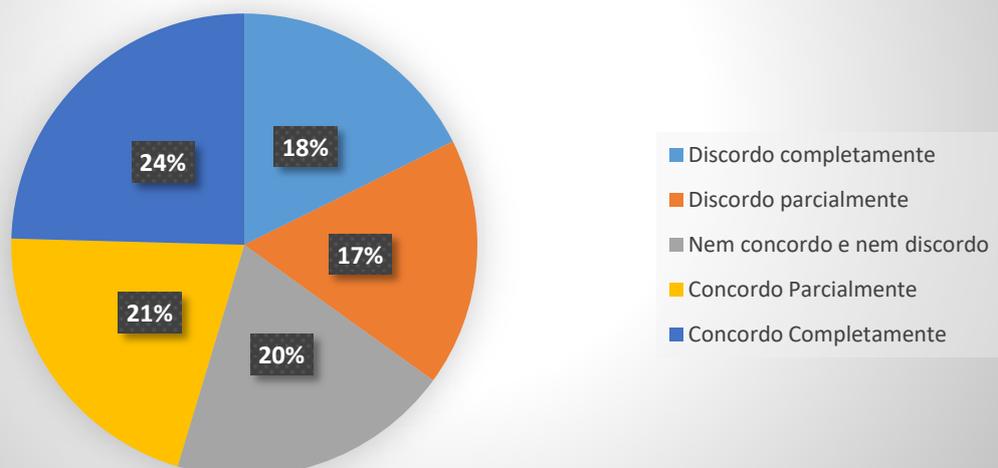
Sinto que não tenho controle sobre os limites entre a quantidade de tempo que é destinada para vida profissional e vida pessoal:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 15

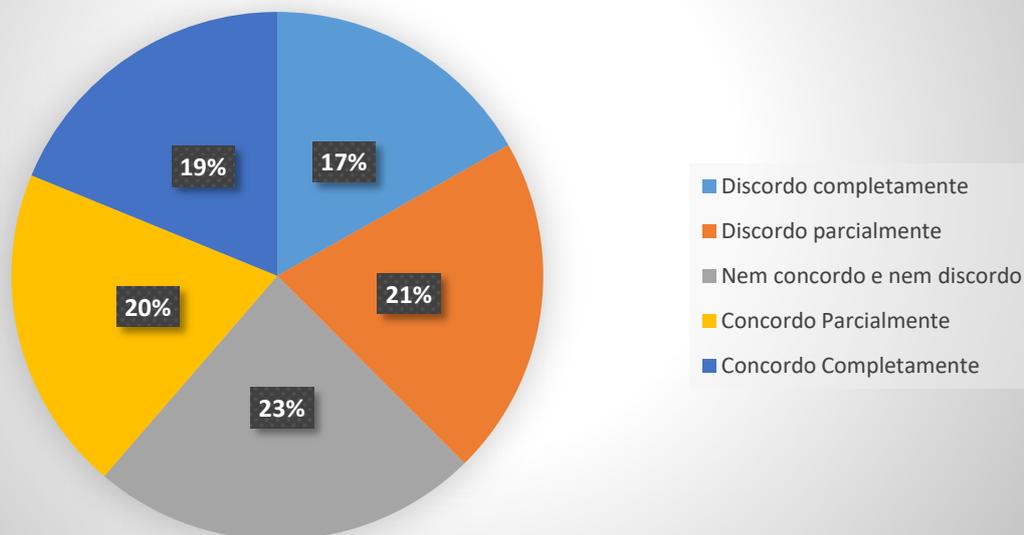
A possibilidade de poder trabalhar em casa e estar junto de minha família durante a pandemia do covid trouxe sensação de segurança:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 16

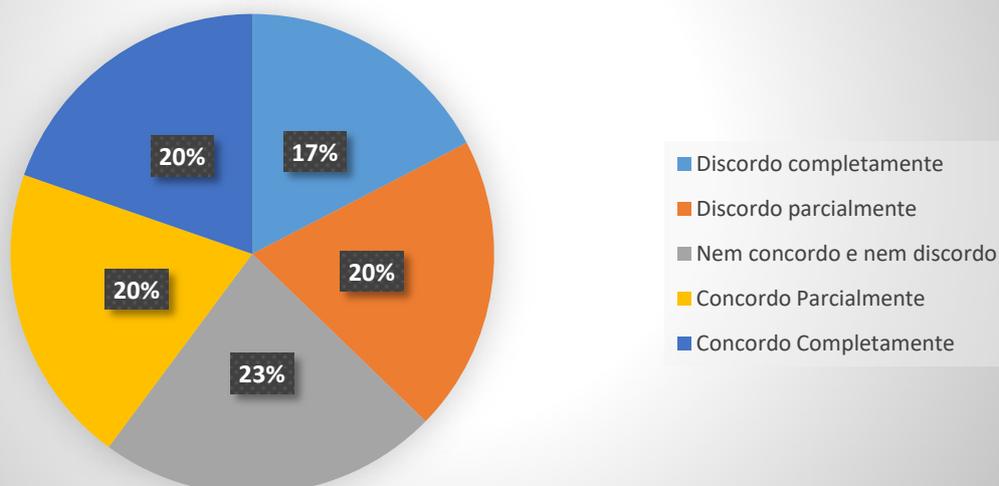
Durante a pandemia, enquanto estava trabalhando home office, tive medo de perder meu emprego:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 17

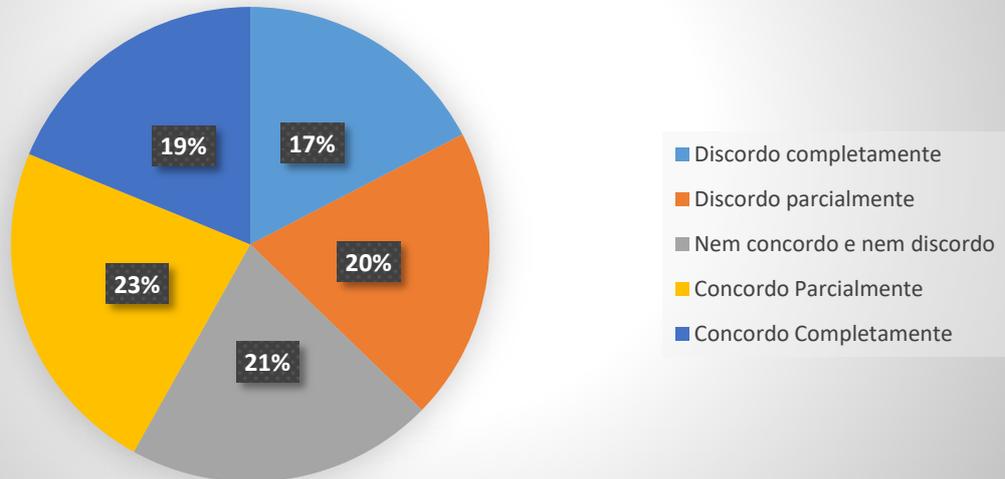
Enquanto estive/ estou trabalhando em Home office sinto maior equilíbrio e controle de minhas emoções:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 18

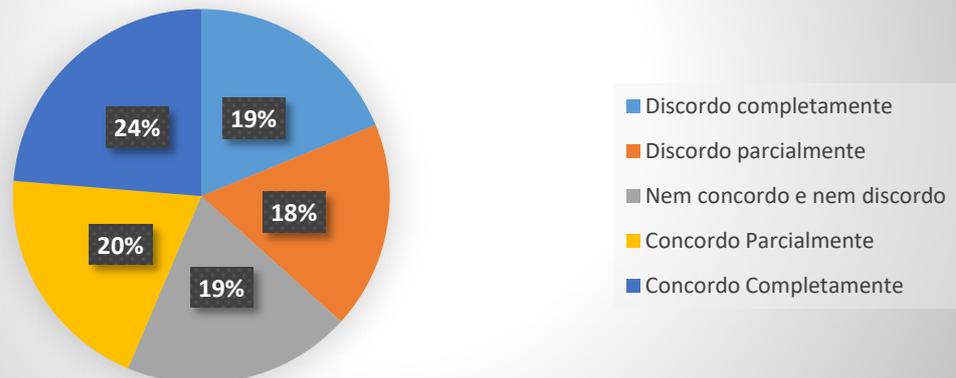
No trabalho home office me senti/ sinto constantemente isolado (a):



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 19

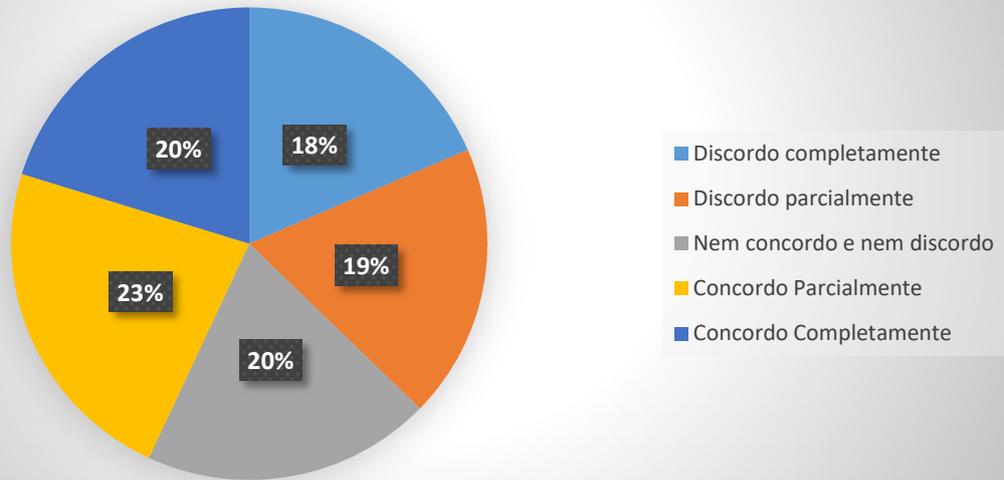
Meus gastos com alimentação e transportes reduziram no período de trabalho home office:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 20

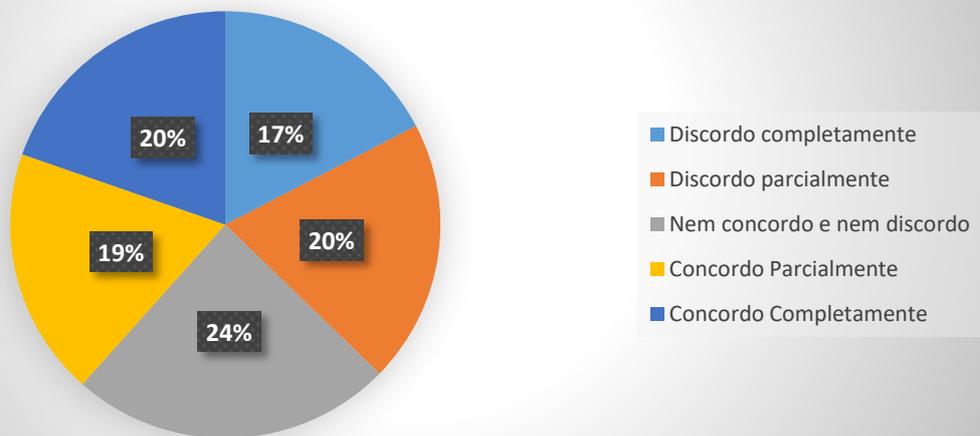
Meu tempo de descanso foi impactado durante do home office:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 21

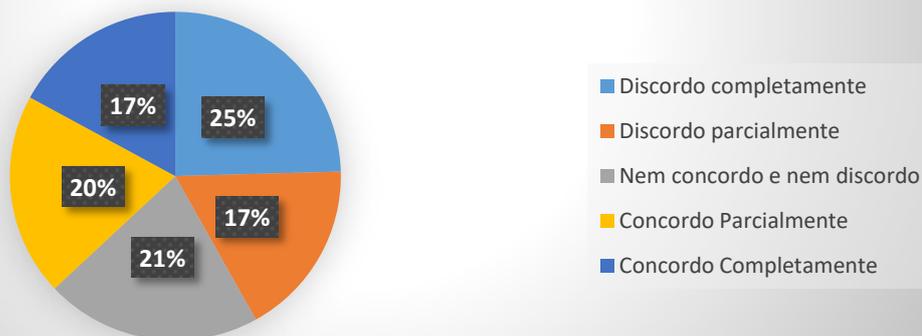
Durante o home office me senti / sinto mais motivado:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 22

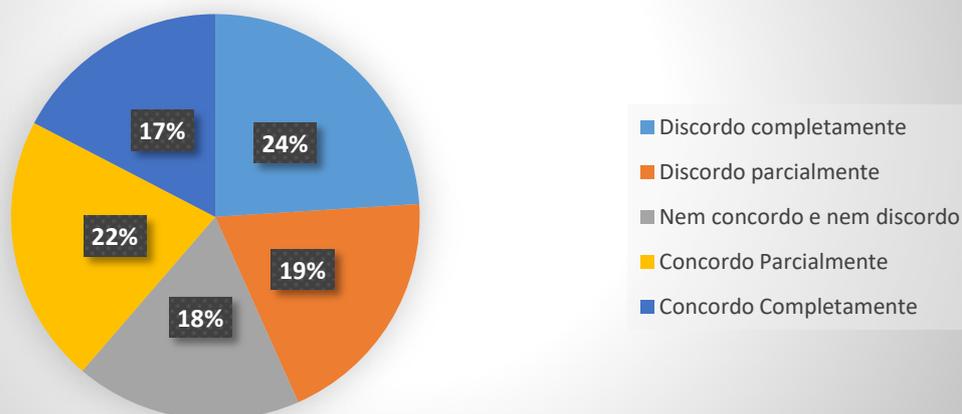
Sinto que a empresa poderia ter colaborado para a melhoria de meu ambiente de trabalho bem como minhas ferramentas e equipamentos enquanto estive/ estou em home office:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 23

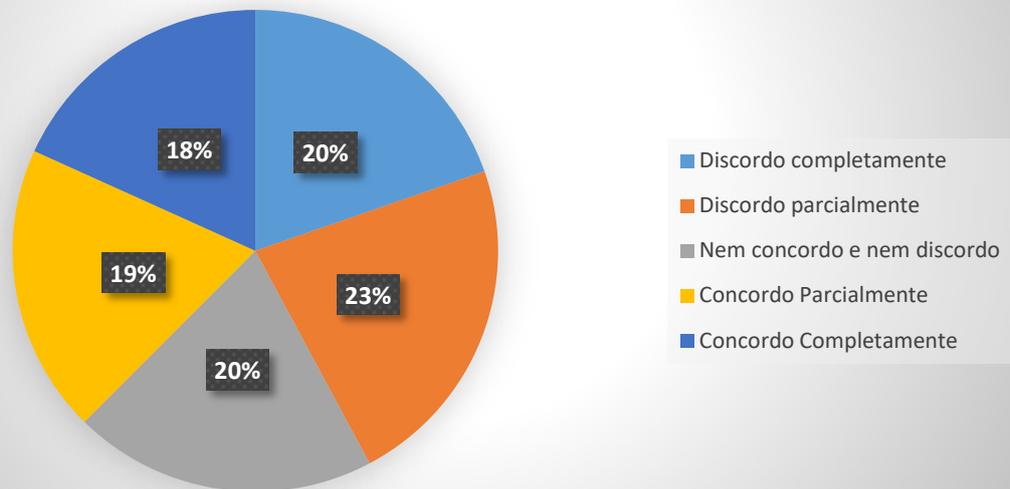
Acredito que terei menos oportunidade de crescimento enquanto estiver em home office:



Fonte: Elaboração do autor (2022)

Gráfico 24

Vejo que mesmo estando no trabalho home office tenho reconhecimento de meu valor e minhas capacidades.



Fonte: Elaboração do autor (2022)