



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^{1*} e Marcia Cristina Teixeira²

^{1*} Acadêmica do 8º período do Curso de Administração, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – São Lucas JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. E-mail: hendersongleison@gmail.com

² Professor(a) Mestre Marcia Cristina Teixeira, Centro Universitário São Lucas – Ji-Paraná – São Lucas JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. E-mail: marcia.teixeira@saolucasjiparana.edu.br

1. Introdução

Antes da pandemia a modalidade de trabalho home office era menos popular e era uma realidade distante para muitas empresas, 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.

Terminado os primeiros lockdowns em virtude da pandemia de covid-19, o trabalho remoto se mostrou muito bem avaliado pelos trabalhadores.

Uma pesquisa realizada pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e pela Fundação Instituto de Administração (FIA) mostra que a intenção dos brasileiros de permanecerem trabalhando em casa só cresce – ao mesmo tempo em que relatam ter uma jornada de trabalho muito maior do que a estipulada em contrato. (CNN Brasil, 2021)

Trabalho em domicilio (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 domicilio é realizado no domicilio 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 remunerar” (Brasil, Art 83 CLT).

O presente artigo possui como objetivo geral: Analisar o impacto na qualidade de vida nos colaboradores que tiveram que migrar para o Home Office em decorrência da pandemia da COVID-19 e aqueles que continuam em home office até os dias atuais. Para tanto foram necessários 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

2. Materiais e métodos

O tipo de pesquisa escolhido, dentre as formas existentes o pesquisador decidiu escolher os tipos “pesquisa exploratória”, “quantitativa” e “descritiva”.

A definição da amostragem para a presente pesquisa 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

peças (2020) alocadas em 38.149 empresas. A amostragem, utilizando o método de Gil de população infinita ficou em 398 questionários.

O questionário foi feito pela escala de Linkert com cinco pontos de concordância e para melhor entendimento será mostrado apenas o ponto em maior destaque do questionário. A análise dos resultados será realizada de forma estatística.

3. Resultados e discussões

Após o envio do questionário disposto no Google Forms, foram recolhidas 241 respostas. A pesquisa ainda está em curso e estes são os dados parciais colhidos das datas com início no dia 20 de setembro de 2022 e fim 25 de outubro de 2022. Esta é uma pesquisa de opinião e estes dados serão analisados e submetidos a criação de gráficos e porcentagens para melhor entendimento. No tratamento dos dados, assim como no disparo do questionário, não houve quaisquer discriminação de gênero ou raça respeitando assim a equidade, não há qualquer tipo de preconceito em relação as opiniões a serem consideradas assim como não já qualquer informação particular que possa identificar os participantes da pesquisa.

Para um melhor entendimento da pesquisa, abaixo estará listado as perguntas realizadas ao público alvo.

Quadro 1 – Resultados Gerais coletados

Pergunta	Resposta	Nº de respostas
Idade	Entre 24 e 30 anos	59
Qual o tempo de serviço na empresa na qual trabalhou/trabalha em home office	Até 1 ano	54
Por quanto tempo permaneceu em home office:	Até 1 mês	51
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	58
O trabalho home office contribuiu/ contribui para a melhoria do meu desempenho das funções:	Discordo parcialmente	54
Durante o período que fiquei / estou em home office meu salário foi impactado negativamente:	Discordo completamente	61
Durante o período que fiquei / estou em home office meu salário foi impactado positivamente:	Discordo completamente	60
Considero que trabalhar em Home office trouxe mais conforto ao meu dia a dia laboral:	Concordo Completamente	57
Através do trabalho em home office tive mais flexibilidade e pude garantir mais tempo de qualidade junto aos familiares/ amigos:	Concordo Parcialmente	58
A falta de interação presencial com meus colegas de trabalho fez/ faz falta para mim:	Concordo Parcialmente	61
Durante o trabalho home office fui impactado (a) por não possuir as ferramentas necessárias/ equipamentos para desenvolver minhas funções:	Discordo completamente	55
Trabalhar em casa tem uma serie de distrações que atrapalham minha produtividade:	Concordo Parcialmente	53

Sinto que não tenho controle sobre os limites entre a quantidade de tempo que é destinada para vida profissional e vida pessoal:	Discordo completamente	60
A possibilidade de poder trabalhar em casa e estar junto de minha família durante a pandemia do covid trouxe sensação de segurança:	Concordo Completamente	62
Durante a pandemia, enquanto estava trabalhando home office, tive medo de perder meu emprego:	Nem concordo e nem discordo	54
Enquanto estive/ estou trabalhando em Home office sinto maior equilíbrio e controle de minhas emoções:	Nem concordo e nem discordo	58
No trabalho home office me senti/ sinto constantemente isolado (a):	Concordo Parcialmente	58
Meus gastos com alimentação e transportes reduziram no período de trabalho home office:	Concordo Parcialmente	55
Meu tempo de descanso foi impactado durante do home office:	Concordo Parcialmente	59
Durante o home office me senti / sinto mais motivado:	Nem concordo e nem discordo	56
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	53
Acredito que terei menos oportunidade de crescimento enquanto estiver em home office:	Discordo completamente	55
Vejo que mesmo estando no trabalho home office tenho reconhecimento de meu valor e minhas capacidades.	Nem concordo e nem discordo	55

Fonte – Dados coletados na pesquisa

Muitos seres humanos têm a visão de que seu lar é seu porto seguro, durante o trabalhado em home office o colaborador tem a possibilidade de se acomodar do modo que acha mais pertinente trazendo-lhe mais liberdade e conforto. Apesar de estar presente em casa durante home office, parte do tempo deve ser reservado ao laboral o que não possibilita passar mais tempo além do que o já era permitido antes por tanto não impactando muito no tempo de qualidade com familiares.

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 têm uma programação bem estabelecida sobre seus horários assim delimitando o horário destinado a trabalho e a lazer. Em meio as 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 causos 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-se 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.

4. Considerações finais

No fim da análise dos dados coletados observa-se que grande parte dos entrevistados concordam que o home office trouxe conforto para o seu dia-a-dia de trabalho uma vez que corta-se a fase do deslocamento, riscos advindos do trânsito etc, pode-se dizer que o público esteve satisfeito com a modalidade durante o período que participou e que a qualidade de vida não foi afetada negativamente.

Diante do exposto, para um melhor aproveitamento da rotina em home office é importante ter uma consistência na rotina de vida e não deixar de cuidar da saúde, a escolha do local de trabalho é importante para evitar ruídos e distrações assim como saber a hora de parar para evitar assim sobrecarga. Sugere-se que a empresa possa dar suporte ao colaborador tanto fornecendo equipamentos necessários, como tendo uma liderança que acompanha ativamente os resultados de seus colaboradores, orientando e desenvolvendo esses profissionais com foco nos resultados que se busca alcançar.

A organização também precisa orientar seus líderes para que uma nova cultura possa ser desenvolvida, sem microgerenciamento, ou seja, com metas e prazos para se atingir, mas sem monitoramento de cada ação ou momento de trabalho do colaborador. Dessa forma, é possível que se foque em resultados e não se o colaborador está apegado a horários, o que se comprovou ser desafiador, e por muitas vezes, desnecessário.

5. Referências

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.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

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.

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.

IBGE, **Cadastro Central de Empresas.** Disponível em:< <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ro/panorama>>. Acesso em 08 Mai. 2022