

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA

Etec de SAPOPEMBA - EXTENSÃO E.E. STEFAN ZWEIG

Técnico em Recursos Humanos

Andressa Silva do Nascimento

Cilene Ivanilda Maria da Silva

Fernanda Franco Pais Landim

Jonathan dos Santos Nogueira

Melissa Geovana Cabianca de Oliveira Costa

Pâmela Santos da Conceição

Yasmin dos Santos

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: modalidade Home Office

SÃO PAULO

2023

**Andressa Silva do Nascimento
Cilene Ivanilda Maria da Silva
Fernanda Franco Pais Landim
Jonathan dos Santos Nogueira
Melissa Geovana Cabianca de Oliveira Costa
Pâmela Santos da Conceição
Yasmin dos Santos**

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: modalidade Home Office

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso técnico em Recursos Humanos da Etec de Sapopemba orientado pelo Prof. Maria Moura como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

SÃO PAULO

2023

RESUMO

Com a pandemia de COVID-19, muitas empresas tiveram que adotar o trabalho remoto em *home office* para manter suas atividades. Isso mudou a forma como as pessoas trabalham e impactou diretamente na qualidade de vida no trabalho. O *home office* tem vantagens e desvantagens, abordados nesta pesquisa. Em relação às vantagens, pode-se citar: permite maior flexibilidade de horários, menos tempo de deslocamento e um ambiente de trabalho mais confortável e personalizado. Por outro lado, pode gerar isolamento social, falta de separação entre a vida pessoal e profissional, sobrecarga de trabalho e problemas de comunicação. Esta pesquisa teve como objetivo oferecer informações às empresas sobre condições saudáveis e seguras para a modalidade *home office*. Para tanto, teve como método a realização de pesquisa de revisão bibliográfica, de caráter exploratório, utilizando as plataformas virtuais Google Acadêmico e Scielo. Ao final, concluiu-se que para garantir uma boa qualidade de vida no trabalho em *home office*, é preciso estabelecer limites claros entre vida pessoal e profissional; criar um ambiente de trabalho adequado; manter uma rotina de exercícios físicos e momentos de lazer e priorizar a comunicação e colaboração com a equipe. É importante que as empresas mantenham suporte aos seus colaboradores que trabalham em *home office*, como treinamento para melhorar a produtividade e adaptação ao novo formato, benefícios como vale-refeição e auxílio ergonômico, e uma política clara de flexibilidade e horários. Estas medidas podem contribuir para uma boa qualidade de vida no trabalho em *home office*.

Palavras-chave: Qualidade de Vida, Trabalho e *Home-Office*.

ABSTRACT

With the COVID-19 pandemic, many companies had to adopt remote work at home office to maintain their activities. This changed the way people work and directly impacted the quality of life at work. The home office has advantages and disadvantages, addressed in this research. Regarding the advantages, it can be mentioned: it allows greater flexibility of schedules, less travel time and a more comfortable and personalized work environment. On the other hand, it can generate social isolation, lack of separation between personal and professional life, work overload and communication problems. This research aimed to provide information to companies about healthy and safe conditions for the home office modality. For that, it had as a method to carry out a bibliographical review research, of an exploratory nature, using the virtual platforms Google Scholar and Scielo. In the end, it was concluded that to ensure a good quality of life at home office work, it is necessary to establish clear boundaries between personal and professional life; create a suitable work environment; maintain a routine of physical exercises and leisure time and prioritize communication and collaboration with the team. It is important for companies to maintain support for their employees who work from home, such as training to improve productivity and adapt to the new format, benefits such as meal vouchers and ergonomic assistance, and a clear policy of flexibility and schedules. These measures can contribute to a good quality of life at home office work.

Keywords: Quality of life, work and home office.

LISTA DE SIGLAS

Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP);

Qualidade de vida no trabalho (QVT).

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. JUSTIFICATIVA	7
3. OBJETIVOS	7
3.1. Objetivo Geral	7
3.2. Objetivo Específico	7
4. DESENVOLVIMENTO	8
4.1. Qualidade de Vida no Trabalho	9
4.2. Home Office	11
5. METODOLOGIA	13
5.1. CRONOGRAMA	13
6. CONCLUSÃO	14
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	16

1. INTRODUÇÃO

Segundo Rodrigues (1991), a Qualidade de Vida no Trabalho é um modelo que surgiu na década de 50, na Inglaterra, a partir dos estudos de Eric Trist e colaboradores, do Tavistock Institute, pretendendo analisar a tríade indivíduo-trabalho-organização. Esses pesquisadores ao longo do tempo desenvolveram uma abordagem sociotécnica na organização da atividade laboral, tendo como base a satisfação do trabalhador no trabalho e com a realização das suas tarefas.

Somente na década de 60, houve um novo impulso nos movimentos de QVT, liderados por cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, sendo desenvolvidas inúmeras pesquisas sobre melhores formas de realizar o trabalho, a fim de minimizar efeitos negativos do emprego, enfocando aspectos da saúde e bem-estar geral dos trabalhadores.

Com o avanço da tecnologia e a pandemia de COVID-19, o trabalho em *home office* tem se tornado cada vez mais comum. A qualidade de vida no trabalho é um tema de grande importância, pois afeta diretamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Segundo Ferreira e Ribeiro (2017, 341 p), a qualidade de vida no trabalho pode ser definida como "o conjunto de ações que uma organização realiza para promover o bem-estar físico, social e psicológico dos seus colaboradores".

Nesse contexto, alguns autores têm estudado os impactos do trabalho em *home office* na qualidade de vida dos trabalhadores. Alencar et al. (2021) afirmam que o *home office* pode trazer benefícios como a flexibilidade de horários e a economia de tempo e dinheiro com deslocamento, mas também pode trazer desafios como a dificuldade de separar vida pessoal e profissional e o isolamento social.

Outros autores destacam a importância da ergonomia no *home office*. Segundo Farias et al. (2020), a ergonomia é fundamental para prevenir lesões e doenças relacionadas ao trabalho em *home office*, como dor nas costas e nos ombros, síndrome do túnel do carpo e problemas de visão.

O trabalho remoto ajuda também a combater o alto custo nas empresas, e previne bastante o absenteísmo, pois diminui as faltas e atrasos contínuos, nem todas as empresas adquiriram essa opção, mas de fato é uma alternativa mais abrangente a ser feita, já que o funcionário estará trabalhando de casa.

Tendo isso em vista, as organizações podem promover algumas estratégias para auxiliar o seu empregado a ter uma qualidade de vida mais completa. Por exemplo, fazendo *feedbacks*, reuniões semanais ou mensais, dando opções como ter auxílio psicológico, pois mesmo facilitando o colaborador com o trabalho *home office*, pode trazer malefícios para sua vida pessoal.

Portanto, é fundamental que as organizações adotem medidas para promover a qualidade de vida no trabalho em *home office*, levando em consideração tanto os benefícios quanto os desafios e os aspectos ergonômicos.

2. JUSTIFICATIVA

Diante do impacto que a pandemia trouxe aos trabalhadores, o trabalho *Home Office* foi essencial para as organizações e seus colaboradores, porém, cabe mencionar que mesmo em suas residências os colaboradores necessitam de apoio da organização para que possam conseguir ter qualidade de vida no trabalho em Home Office.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo Geral

Demonstrar que o trabalhador da modalidade *home office* necessita de apoio organizacional para ter qualidade de vida no trabalho.

3.2. Objetivo Específico

- Oferecer informações para a empresa sobre condições de ambiente saudável e segurança
- Apresentar ações que as empresas possam adotar para minimizar os prejuízos à saúde do trabalhador da modalidade *home office*;
- Sugerir práticas para melhorar a qualidade de vida do trabalhador da modalidade *home office*.

4. DESENVOLVIMENTO

Antigamente as pessoas trabalhavam porque tinham que manter a sua casa e sustentar a sua família, independente das condições de trabalho ou da situação que se submetiam, existem vários relatos durante a história da humanidade sobre a precariedade das condições de trabalho e as consequências que isso causava. Por exemplo, o Dia da Mulher e o Dia do Trabalho (8 de Março e 1 de Maio) se baseia em lutas para ter condições de trabalho melhores, carga horária menor, e ainda assim, por muito tempo, mantinham-se condições limitadas e precárias. Atualmente é possível constatar avanços em relação a QVT (Qualidade de Vida no Trabalho). Existem organizações que colocam a qualidade para seus colaboradores como prioridade, e possuem estratégias para que isso ocorra. Segundo Fernandes (1996 apud Freire, 2013 p. 5)¹.

A tecnologia QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.

Deste modo, tornando o colaborador cada vez mais engajado com a organização e participando, com protagonismo para algumas tomadas de decisões, é um grande avanço pois o ambiente de trabalho influencia sobre como o trabalhador se desenvolve na vida profissional.

Alguns autores sugerem que uma das implicações das más condições de trabalho é a alta rotatividade, podendo gerar mais custos e problemas aos gestores. Em contrapartida, as organizações que têm baixa rotatividade, apresentam-se como mais estáveis e isto pode ser um diferencial para atrair bons profissionais.

¹ Fernandes, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade 1996. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/38pGdtBfBLKkfkGcfcGW8K/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 28 de abril de 2023.

4.1. Qualidade de Vida no Trabalho

A QVT, busca melhorar e disponibilizar diversos benefícios para a organização, conseqüentemente reduzindo o absenteísmo e o *turnover*, aumentando a satisfação e produtividade dos colaboradores. Para garantir a qualidade de vida no trabalho, é importante considerar alguns aspectos:

Um ambiente de trabalho ergonômico é fundamental para garantir o conforto e a saúde dos colaboradores, contendo iluminação adequada e ajustável, climatização adequada, entre outros.

A carga horária também é importante, pois garante que os colaboradores tenham tempo suficiente para descansar e se recuperar, evitando desgaste físico e mental.

A remuneração adequada é outro quesito importante para garantir a qualidade de vida no trabalho. Os colaboradores devem receber um salário de acordo com suas responsabilidades.

O reconhecimento dos colaboradores também é fundamental. É importante valorizar o trabalho realizado pelos colaboradores, incentivando e premiando suas atividades. Além disso, é importante oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal, como treinamentos, cursos e atividades de lazer e convivência. Isso ajuda a estimular a criatividade e a produtividade dos colaboradores.

Segundo Fernandes (1996 apud Freire 2013 p. 9)

Por outro lado, a implantação de um modelo de QVT não será a solução de todos os problemas da organização, no que diz respeito à produtividade, insatisfação, ou mau uso dos recursos. Contudo, com a sua utilização obtêm-se melhores desempenhos, evitando desperdícios. Partindo-se de um único princípio: as pessoas que realizam o serviço “sabem fazer” e o principal “querem fazer” o que aumentam as chances de melhores resultados pela organização.

Porém isso não pode ser um empecilho ou uma barreira para a implantação da QVT nas organizações, pois profissionais da área de Recursos Humanos precisam

pensar que o bem-estar do colaborador irá impactar em sua produtividade e ocasionalmente em suas atividades corporativas. Quando uma organização investe em seu colaborador, seja com um benefício ou um cargo maior, com cursos para que o empregado consiga aprender mais, ela está investindo na própria organização, porque esse funcionário tende a se dedicar cada vez mais e aprimorar a produtividade e qualidade das suas tarefas.

Pensar em QVT na organização é olhar para o colaborador de forma holística, considerando todas as áreas de sua vida. Segundo Silva (1997 apud Freire 2013 p. 9)²

A importância de se manter um ambiente agradável e que proporcione maior prazer aos funcionários atende aos interesses tanto do empregador quanto do funcionário que poderá contar com um ambiente mais agradável e que propicie a ele uma atmosfera melhor que o dará a oportunidade de aumentar a qualidade do seu trabalho. Devido a isto um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho ajudaria ambas as partes.

Durante o tempo de Pandemia diversas pessoas acabaram perdendo seus empregos, outras ficaram em “*Standby*”, e outras deram força ao modelo remoto, *home office*. Forçando as organizações se adaptarem nesse modelo, mas sem saber como fazer. Segundo BRUNETTI

(2020 p. 5):

Profissionalmente, o *home office* é uma tendência que já estava em franco crescimento no país, por conta da logística ou mesmo como uma ferramenta para melhorar a qualidade de vida dos funcionários de grandes centros e uma ótima ferramenta para profissionais que trabalham em campo ou de áreas voltadas à gestão comercial.

Alguns autores, indicaram que as organizações que possuíam mais recursos, em geral, tiveram mais facilidade em se adaptar e elaborar estratégias de como obter o melhor de cada funcionário, em um lugar que ocasionalmente não teriam controle da situação daquele colaborador. Além disso, criaram algumas estratégias para retribuir a esse colaborador os esforços que ele entregava, por exemplo funcionários

² SILVA, Marco Aurélio Dias; MARCHI, Ricardo. **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997. Disponível em: <<https://revistas.anchieta.br/index.php/RevistaUbiquidade/article/view/1676>> Acesso em: 26 de abril de 2023.

que bateram suas metas receberam cards do *Ifood* para se alimentarem com o que quisessem. Algumas empresas disponibilizaram a possibilidade do colaborador fazer, cursos, palestras para aprimorarem seus conhecimentos profissionais e também para sua vida pessoal. Tais organizações conseguiram se moldar conforme a situação e assim cresceram mesmo em tempos difíceis.

Segundo Palliano e Slongo (2021 p. 3)

É possível compreender que a adaptação das organizações diante das mudanças de trabalho ainda é algo difícil e em constante mudança. Através dos dados obtidos, se constatou que mais da metade das organizações não prestam nenhum tipo de suporte emocional, físico ou psicológico a seus colaboradores.

Essas situações podem ocorrer em qualquer organização, existem profissionais preparados e despreparados para as situações em qualquer ambiente, sendo em empresas grandes, médias e pequeno porte. Quando a organização pensa que investir no colaborador não lhe gera lucros e sim custos, essa tende a ter mais colaboradores doentes do que saudáveis e com vontades de ser doar pela organização. Sendo possível a melhoria desse quadro com pequenas mudanças de atitudes como por exemplo: treinamentos e orientações, em outros casos a ginástica laboral para auxílio físico das atividades. Trata-se de um RH com olhar humanizado.

4.2. Home Office

O trabalho remoto na pandemia foi adotado e muitas organizações não tiveram a opção de descartar essa possibilidade, assim se adaptaram e algumas até seguem esse modelo apesar da baixa de casos de Covid-19, acabaram se reestruturando.

As mudanças no meio profissional estão cada vez mais presentes. O *Home Office* é um modelo que a cada dia está se tornando mais forte no mundo do trabalho, hospitais, mercados entre outros ramos de serviços adotaram esse tipo de trabalho, mas que não é tão simples como parece, há requisitos para se tentar diminuir o risco com a saúde mental e física do colaborador.

A Norma Regulamentadora NR-17 traz sobre teleatendimento/*telemarketing* e as diversas modalidades desse serviço de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente.

E apesar do *Home Office* estar por todos os lados, poucas empresas pensam em como garantir a qualidade de vida do colaborador que está fora das dependências da empresa (no lar). Uma forma para a empresa se aproximar do colaborador e entender do processo de trabalho distante, tanto do ponto de vista de verificar necessidades quanto acompanhar índices de produtividade, é fazendo regularmente o feedback, assim como, trabalhar com o *checklist*. Esta estratégia estimulará o colaborador a trazer os pontos positivos, negativos e a reflexão sobre como lidar com cada situação.

O *home office* pode trazer diversas vantagens tanto para os funcionários quanto para as empresas, como maior flexibilidade de horários, redução de custos com infraestrutura e transporte, aumento da produtividade e melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores.

Com tudo, o ideal a se fazer para manter a qualidade de vida nas organizações mesmo estando de *home office*, é pontuar as principais questões: incentivo à práticas saudáveis, manter o foco e a disciplina, cuidar da gestão do tempo. As organizações podem investir em aspectos da ergonomia. A tendência é ter um colaborador mais satisfeito e com melhor produtividade.

5. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de revisão bibliográfica, de caráter exploratório, considerando que a temática *home office* é bastante recente na organização do mundo do trabalho.

Para realizar esta pesquisa foram utilizadas as plataformas virtuais *Google Acadêmico* e *SciELO*. As palavras-chave foram qualidade de vida e *home office*. Tendo como resultado trezentos e cinquenta mil artigos científicos. Para selecionar os artigos, foi utilizado como critério a análise do título, em seguida os itens do Sumário e, por fim, a leitura do resumo. Ficando três artigos que foram tomados como base para estruturar e fundamentar esta pesquisa.

5.1. CRONOGRAMA

O Trabalho de Conclusão de Curso segue algumas etapas descritas no cronograma abaixo:

Figura 1 – Cronograma

Cronograma	set/22	out/22	nov/22	fev/23	mar/23	abr/23	mai/23	jun/23
Definição do Tema	X	X						
Definição do Objetivo Geral e Específico	X	X						
Definição do Título	X	X						
Verificação da Importância (Relevância e Pertinencia)		X						
Pesquisa do Referencial Teórico	X	X	X	X	X	X		
Entrega do 1º Resumo		X						
Entrega do 2º Resumo		X						
Entrega do 3º Resumo		X						
Apresentação do PTCC			X					
Conclusão							X	X
Elaboração do Banner								X
Participação na Mostra de TCCs								X

Fonte: Dos autores, 2022/23.

6. CONCLUSÃO

Após a análise do tema "Qualidade de vida no Trabalho em Home Office", pode-se concluir que a segurança no trabalho remoto é tão importante quanto a segurança no ambiente de trabalho convencional. Os trabalhadores que atuam em *home office* estão sujeitos a riscos físicos, ergonômicos e psicológicos que deveriam ser levados em consideração pelos empregadores, gestores e profissionais de segurança do trabalho.

A Norma Regulamentadora NR-17, que trata da ergonomia, deveria ser seguida rigorosamente para garantir que as condições de trabalho em *home office* sejam adequadas e seguras. Além disso, é importante que o trabalhador faça pausas regulares para descanso e exercícios físicos, mantenha uma postura correta e utilize equipamentos ergonômicos para evitar lesões por esforço repetitivo.

Outro ponto relevante é a segurança cibernética. Os profissionais em *home office*, devem estar atentos às ameaças digitais e utilizar softwares de segurança para proteger os dados da empresa e pessoais. É importante também que a empresa estabeleça políticas claras de segurança da informação e forneça treinamentos aos seus funcionários.

Por fim, é fundamental que a empresa e o profissional de *home office* tenham uma comunicação clara e eficiente sobre as questões de segurança. Ambos devem estar comprometidos em adotar medidas para garantir a saúde e a segurança no ambiente de trabalho remoto.

Dessa forma, conclui-se que a QVT em *home office* deve ser tratada com a mesma importância e responsabilidade que a segurança no ambiente de trabalho convencional. A adoção de medidas de segurança adequadas contribui para a preservação da saúde do trabalhador e para a produtividade da empresa.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALENCAR, G. P., SILVA, L. R., OLIVEIRA, F. A. & amp; COSTA, I. S. (2021). **Home office: reflexões sobre a qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia.** Revista de Administração IMED, 11(1), 1-20. Disponível em: <<https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/handle/123456789/1883>> Acesso em: 24 de abril de 2023.

BRUNETTI, Alexandre Augusto. **A pandemia: home office, conferences e os desafios profissionais** Revista Ubiquidade; ISSN 2236-9031 – v.3, n.2 – jul. a dez. de 2020, p. 51. Disponível em: <<https://revistas.anchieta.br/index.php/RevistaUbiquidade/article/view/1676>> Acesso em: 26 de abril de 2023.

FARIAS, A. R., SILVA, F. R. LOPES, L. M., & amp; BARROS, R. M. **Ergonomia no trabalho remoto: uma revisão integrativa da literatura.** Revista de Saúde e Meio Ambiente, 2020 10(2), 141-158. Disponível em: <<https://www.globalacademicnursing.com/index.php/globacadnurs/article/view/415>> Acesso em: 26 de abril de 2023.

FERREIRA, L. S. & amp; RIBEIRO, M. L. (2017). **Qualidade de vida no trabalho: uma revisão bibliográfica.** Revista de Administração Mackenzie, 18(1), 139-167. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/882>> Acesso em: 29 de abril de 2023.

FREIRE, Matheus Guedes. **Qualidade de Vida no Trabalho - Comportamento Organizacional.** Trabalho de Curso. Brasília, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/3959>> Acesso em: 01 de maio de 2023.

PALLIANO, Marianade F. SLONGO GARCIA, Bruno E. **Percepções a respeito da qualidade de vida no trabalho híbrido.** Revista RiosEletrônica. 2021 p. 116/117. Disponível em: <<https://revistas.anchieta.br/index.php/RevistaUbiquidade/article/view/1676/1501> e <https://revista.uniandrade.br/index.php/IC/article/view/2249/1557>> Acesso em 27 de abril de 2023.