

**PERCEPÇÃO DOS DOCENTES EM HOME OFFICE SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 EM FORTALEZA**

NARLYANA MUNIZ

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO - UNIFAMETRO

OLIVIA LIMA GUERREIRO DE ALENCAR

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO - UNIFAMETRO

DIANA MARIA CAVALCANTE MORAIS

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO - UNIFAMETRO

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecemos ao apoio do Centro Universitário Unifametro.

PERCEPÇÃO DOS DOCENTES EM *HOME OFFICE* SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 EM FORTALEZA

1 INTRODUÇÃO

A busca pela qualidade de vida se tornou algo muito requisitado nos últimos tempos. Com a globalização, o avanço da tecnologia e a nova dinâmica de mercado, a nova geração vem percebendo a importância de se ter uma vida com mais qualidade e lazer. Visto isso, as atividades exercidas pelas pessoas devem sofrer ajustes para que haja uma maior flexibilidade e agilidade no trabalho uma vez que, atualmente, os jovens ingressantes no mercado de trabalho preferem ganhar menos e ter mais horas livres a prestar serviço durante 10 horas por dia em empresas tradicionais (FROTA, 2020).

Com isso, a modalidade de emprego denominada *Home Office*, que também possui como sinônimo as palavras: trabalho em casa, trabalho remoto, trabalho à distância e tele trabalho, ganhou um grande destaque nos últimos anos. A internet propiciou esse crescimento, uma vez que gradativamente mais pessoas a usam como meio de resolver suas necessidades.

Assim, o *Home Office* é um método de trabalho remoto, realizado fora das instalações físicas das organizações, com o auxílio da tecnologia da informação e da comunicação (LUNA, 2014). O número de brasileiros que trabalham em *Home Office* no país aumentou juntamente com a alta do trabalho informal, além de coincidir com a reforma trabalhista, em vigor desde 2018, considerando que a mesma regulamentou o trabalho remoto. (CAVALLINI, 2020).

Com o surgimento da pandemia causada pelo novo corona vírus, denominado de Covid-19, detectado primeiramente na China, em dezembro de 2019, a recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS) é que haja uma diminuição do número de pessoas circulando nas ruas, com o intuito de evitar a propagação do mesmo pelo ar. Com isso, foi-se instalado um período de quarentena em todo o mundo, inclusive no Brasil.

Com a determinação da quarentena, todo o comércio de bens considerados não essenciais foi fechado. Porém, muitas empresas, inclusive as Instituições de Ensino Superior – IES privadas, viram a oportunidade de manter seu faturamento e a prestação de seus serviços trabalhando em *Home Office* através de plataformas e ferramentas digitais de videoconferência, e muitos profissionais passaram pelo período de adaptação para esse novo modelo de trabalho.

Uma vez que todo o mundo parou diante de um evento extraordinário e muitas pessoas tiveram que ficar em casa, conseqüentemente muitas empresas tiveram suas atividades suspensas e uma possível diminuição no faturamento, após essa crise, a tendência é de que as empresas busquem novas formas de trabalho para que algo parecido não torne a acontecer. A grande aposta é de que a atividade remota cresça consideravelmente, tornando essa pesquisa algo com maior relevância, considerando a contemporaneidade deste tema.

Os docentes de Instituições de Ensino Superior particulares no Brasil durante a pandemia tiveram que se adaptar com a realidade das aulas remotas, ministradas através do uso de diversas plataformas digitais. O intuito desta pesquisa foi mensurar a percepção dos docentes sobre esta experiência, na perspectiva da qualidade de vida no trabalho numa Instituição de Ensino Superior em Fortaleza, Ceará.

Os objetivos foram alcançados através de pesquisa exploratória e descritiva, de natureza quantitativa, que se utilizou de questionário através da ferramenta do Google Formulários, e por meio de *link* enviado via *WhatsApp* para identificar a percepção dos professores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) durante o *Home Office*.

O artigo encontra-se dividido em seis sessões. Na primeira, é apresentada a introdução, e na segunda, o problema e os objetivos da pesquisa. Na terceira, o referencial teórico contendo tópicos que versam sobre os conceitos e pesquisas de autores relacionados ao assunto. Na

quarta, encontra-se o método utilizado, descrevendo o tipo de pesquisa, população pesquisada, sua natureza e forma tabulação de tabulação dos dados coletados. Na quinta, são apresentados os principais resultados da pesquisa juntamente com seus gráficos. E por último, na sexta sessão encontra-se as considerações finais, seguida das referências utilizadas.

2. PROBLEMA DA PESQUISA E OBJETIVOS

Pensando nisso, este estudo busca identificar se houve uma percepção de melhora na qualidade de vida no modo de trabalho remoto em comparação ao presencial, e pretende responder à seguinte pergunta de partida: de que maneira os docentes dos cursos de graduação tecnológica de uma instituição de ensino superior privada em Fortaleza – Ceará perceberam a qualidade de vida na experiência de trabalho em *home office* durante a pandemia da Covid-19? O objetivo geral dessa pesquisa foi analisar a percepção dos docentes que trabalham em *home office* sobre a qualidade de vida no trabalho durante a pandemia da Covid-19. Tinha como objetivos específicos teóricos descrever as novas tendências do futuro do trabalho; identificar na literatura as características do trabalho em *home office*; descrever a qualidade de vida no trabalho e em como ela se aplica ao *home office* e como objetivo específico empírico mensurar a percepção dos docentes dos cursos de graduação tecnológica que estavam em *home office* durante a pandemia ocasionada pelo novo corona vírus sobre a qualidade de vida no trabalho numa instituição particular de ensino superior em Fortaleza.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1. O Futuro do Trabalho: tendências e perspectivas

Há muitos anos em que o futuro e a forma de trabalho vêm sendo representadas no cinema como algo em que será realizado por robôs, e que muitas pessoas perderão seu trabalho para máquinas. Com isso, muitos acreditam que esse será o cenário das próximas gerações, porém, isso não é uma verdade absoluta. É inegável de que o trabalho automatizado será muito comum e que muitos empregos que necessitam de mão de obra serão realizados pela inteligência artificial. Porém, os empregos não deixarão de existir, são as atividades que serão adaptadas (HALF, 2019).

O pensamento de Harari (2018) concorda até certo ponto com Half (2019), uma vez que o autor menciona o desenvolvimento das máquinas para identificar padrões de comportamentos humanos e se desenvolver até mesmo nas questões de criatividade e empatia, uma vez que estudos comprovaram que essas emoções são resultados de um processo bioquímico.

Harari (2018) defende a ideia de que em 2050, muitas profissões não existirão mais para trabalhadores humanos, e que humanos e máquinas deixarão de competir por uma fatia de mercado, para trabalharem em conjunto. A argumentação do autor é que, em 2050 trabalhos passarão pelo processo de automação, e com isso, ao mesmo tempo em que pessoas perderão seus empregos para máquinas, surgirão um leque de oportunidades para a criação e desenvolvimentos de novas tecnologias e estudos. Com isso, a questão de como ficarão os sindicatos de trabalhos que duram uma década é questionada pelo autor, e por conta disso, Harari (2018), argumenta sobre a tendência de que haja uma crescente contratação por meio de *freelancer* ou contratos sem vínculo empregatício, deixando de existir o trabalho por tempo indeterminado, conhecido popularmente como trabalho de carteira assinada.

3.1 O trabalho na modalidade *Home Office* e suas características

O *Home Office* é uma modalidade de emprego onde o profissional trabalha prestando serviço para uma empresa ou pessoa física em casa e pela internet. Usa a tecnologia a seu favor e muitas vezes tem um escritório virtual em casa (FROTA, 2020).

Gonçalves *et. al.* (2018), argumenta que o teletrabalho surgiu na década de 1970, como uma possível forma de solucionar a crise do petróleo, juntamente com o aumento do ingresso das mulheres no mercado de trabalho e o crescente número de problemas de trânsito nas grandes metrópoles. O Trabalho Remoto só foi regulamentado na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) em novembro de 2017 e foi denominado de “Teletrabalho”. Quando houve o entendimento de que através da tecnologia tudo pode ser melhorado e feito com qualidade. Encontra-se descrito na CLT, Lei nº 13.467, art. 75-B (BRASIL, 2017).

Segundo o Jornal da França (2020), o *Home Office* é uma imensa aposta das grandes empresas nacionais e internacionais para 2020. Com a utilização da tecnologia, existem plataformas para gestão de equipes que permitem monitorar o desempenho de cada funcionário, pois elas são capazes de mensurar a quantidade de tempo que cada colaborador gasta realizando o trabalho. Batista e Guirardi (2020), apontam que há a necessidade de apurar todo o avanço da tecnologia e o que há de disponível, verificar os processos da empresa, mensurar o perfil dos funcionários e consultar o que a legislação impõe para a implementação da modalidade *Home Office* ideal. Um estudo realizado em 2017 pelo espaço de *Coworking Spaces*, publicado no Brasil Econômico, revela que “55% dos 900 profissionais consultados no país já trabalham em *home office* uma vez por semana” (NEILPATEL, 2020).

A principal característica do Trabalho Remoto, é que o trabalhador não precisa estar nas dependências da empresa para realizar suas atividades, porém, outras características foram listadas pelo Jornal da França (2020) e apresentadas no quadro a seguir:

Quadro 1: Características do Trabalho em *Home Office*

Características	Justificativa
Eliminação de distâncias geográficas	“Com a utilização de aplicativos como <i>Skype</i> , <i>WhatsApp</i> , entre outros, a parceria profissional torna-se possível, apesar do distanciamento físico”
Redução de custos	Com profissionais atuando em <i>Home Office</i> , os gastos com alimentação e transporte são eliminados
Aumento da flexibilidade de comunicação	Com a utilização de redes sociais, o ambiente se torna mais leve e fica mais propício a novas ideias, pois os profissionais se sentem mais à vontade para expor suas ideias
Tempo	Há uma eliminação do tempo gasto com deslocamento de ida e volta, assim como os possíveis imprevistos no caminho, como atrasos, acidentes no trânsito, desvios, congestionamentos, entre outros. Imprevistos esses que podem afetar o desempenho do funcionário naquele dia.

Fonte: Elaboração própria, adaptado de Jornal da França (2020)

De acordo com Rosenfield e Alves (2011), utilizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sentido extensivo, o teletrabalho pode possuir diferentes variáveis e ser conceituado de acordo com elas, sendo o local/espço de trabalho; horário/tempo de trabalho; tipo de contrato (assalariado ou independente) e as competências requeridas quanto ao conteúdo do trabalho.

Os autores supracitados identificaram as diferentes modalidades ou formas que o trabalho remoto pode assumir, pelo menos teoricamente, sistematizados no quadro abaixo, em seis categorias:

Quadro 2: Categorias do Teletrabalho

Categoria	Formas/Locais de Trabalho
1. Trabalho em Domicílio	<i>Home Office</i>
2. Trabalho em Escritórios Satélites	Extensões de uma empresa central
3. Telecentros ou <i>Telecottages</i>	Estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos.
4. Trabalho de campo ou nas instalações do cliente	Realizado na casa do cliente contratante
5. Empresas remotas ou <i>off-shore</i>	<i>Call centers</i> ou telesserviços, através dos quais empresas europeias e americanas instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata.
6. Trabalho informal ou teletrabalho misto	Arranjo que o empregado faz com o empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa.

Fonte: Elaboração própria, adaptado de Rosenfield e Alves (2011)

Uma característica bastante importante citada por Rosenfield e Alves (2011) é que o *Home Office* combina com trabalho atípico e flexível, podendo ou não ser precário. Pois a autonomia acontece em eventualidades e geralmente está associada a flexibilidade em relação ao tempo e horário de trabalho.

3.3 O Trabalho Docente

O estresse é um dos fenômenos que mais prejudicam a saúde nos dias atuais, e a profissão de professor é considerada uma das mais estressantes do mundo. Esse fato pode ser comprovado pois há estudos que demonstram que esse fenômeno influencia diretamente no rendimento do professor e em sua qualidade de vida (CAMARGO *et. al.*, 2013).

Leite e Nogueira (2017), argumentam que a atividade de lecionar “exige clareza do papel do conhecimento nos processos de ensino e aprendizagem”, para ser capaz de formar profissionais com a capacidade de transformar o aprendizado em ações consideradas necessárias para o ambiente em que está inserido.

Camargo *et. al.*, (2013), afirmam que são atribuídos ao docente uma carga de agentes estressores muito elevada. O autor também cita que um estudo no Brasil revelou escores considerados altos de estresse entre professores de instituições federais de ensino superior. O estudo ocorreu no sul do país e constatou também, que o maior número de afetados é a população feminina.

“O processo de saúde e adoecimento dos professores universitários deve ser entendido como um intrincado fenômeno sistêmico: cada vez que um dos componentes sofre uma alteração, esta repercute e atinge os demais fatores, desencadeando um processo para buscar um novo equilíbrio do sistema” (LEITE; NOGUEIRA, 2013).

Rosa (2013), argumenta sobre o uso das tecnologias pelos docentes e afirma que com o uso da tecnologia, são necessários desenvolver outras metodologias de ensino que se diferenciem das tradicionais para atender às novas necessidades educacionais da contemporaneidade.

3.4 Qualidade de Vida no Trabalho

O termo QVT começou a ser utilizado na Inglaterra, década de 1950. Surgiu de um estudo feito por Eric Trist e colaboradores do *Tavistock Institute*. O estudo abordava as relações existentes na tríade indivíduo-trabalho-organização, com o objetivo de aumentar o ânimo da vida dos colaboradores por meio da reestruturação das tarefas (SPINK, 2003).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um assunto atual e tornou-se muito discutido com o surgimento da Era do Conhecimento, onde o capital intelectual ganhou bastante prestígio e tornou-se o grande diferencial nas organizações. Com isso, as empresas cada vez mais se preocupam com a qualidade de vida do trabalhador e que ela possa ser percebida por seus colaboradores em seu ambiente de trabalho. Muitos profissionais atuais estão preferindo ganhar menos para ter uma vida com mais qualidade, e percebendo isso, as empresas focam na QVT com o intuito de reter seus maiores talentos e tornar-se uma empresa bem procurada pelos profissionais no mercado de trabalho (FROTA, 2020).

“Qualidade de Vida no Trabalho é a busca do equilíbrio entre o homem e o trabalho, onde as pessoas vão realizar o melhor serviço pelo fato de sentir-se bem, ou seja, um ambiente saudável para executar suas tarefas” (BRITTO, 2014).

Com um ambiente leve e descontraído, onde há a QVT os profissionais tendem a ser mais produtivos, desenvolvendo produtos de qualidade e atendimento melhor e mais humanizado no ramo de prestação de serviço. No caso do *Home Office* essa percepção de mais qualidade de vida é um dos principais fatores na hora em que os profissionais buscam esse modelo de trabalho, uma vez que vários motivos de estresse que o ambiente de trabalho em escritório traz, são substituídos pelo conforto de sua casa (FROTA, 2020).

Diante deste cenário, muitos pesquisadores criaram vários modelos de avaliação para medir o grau de QVT nas empresas. O modelo de Walton (1973) é atualmente o mais usado pois ele responde às questões mais importantes, sendo composto por 8 categorias: compensação justa, condições de segurança e saúde, integração social, garantias constitucionais, dentre outras. O modelo proposto por Limongi-França (2004) considera apenas 4 dimensões, sendo conhecido como modelo BPSO, onde os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais norteiam as práticas dos programas de qualidade de vida no trabalho de uma parte considerável de empresas brasileiras.

4 METODOLOGIA

Esta pesquisa busca analisar de que maneira os docentes de ensino superior que estiveram em trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19 perceberam ou não, a melhoria na qualidade de vida no trabalho. Quanto aos objetivos a pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva; quanto aos procedimentos foi realizada uma pesquisa bibliográfica; de campo quanto ao local e de natureza quantitativa.

A população alvo dessa pesquisa foram os docentes dos três cursos de graduação tecnológica da IES, a saber, Gestão de Recursos Humanos, Gestão Comercial e Gestão Hospitalar que passaram a trabalhar de forma remota no período da pandemia da Covid-19. Todos os dezenove professores desses cursos responderam à pesquisa, sendo, portanto, uma amostra censitária.

Sobre a coleta de dados, foi realizada uma adaptação do questionário de Guizelini (2014), cujas perguntas objetivas se dividem nos seguintes aspectos: relacionamento intrapessoal e interpessoal, autogestão, autodesenvolvimento e carreira, envolvimento dos familiares e domésticos da casa no dia a dia e aspectos financeiros. O questionário utilizou a escala do tipo *Likert*, com afirmativas que variam de 0 a 5, onde 1 é o menor grau de

concordância, sendo avaliado como “discordo totalmente” e 5 o maior grau, avaliado como “concordo totalmente”.

Foi aplicado um pré-teste para aprimorar o instrumento de coleta de dados para buscar a validade, precisão e clareza sobre a qualidade da composição das perguntas. (TOMASZEWSKI, 2007; GIL, 2002). Assim sendo, dois respondentes participaram do pré-teste para validar o questionário e os outros 17 responderam, efetivamente, à pesquisa. O questionário foi aplicado utilizando a ferramenta do *Google* Formulários, A coleta de dados ocorreu por meio de um *link* disponibilizado no aplicativo *WhatsApp*, no período de 10 a 20 de maio de 2020.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1. Categoria: Efeitos do Isolamento

Nesta categoria de análise, estão apresentados aspectos diversos que podem sofrer influência a partir da percepção que o trabalhador tem acerca do distanciamento da equipe e da empresa. Estes fatores compõem o grupo de perguntas que versam sobre o *home office* e sensação de isolamento (1); *home office* como causa de desmotivação (2); *home office* como dificultador da relação com colegas (4); *home office* como dificultador do espírito de equipe (5); *home office* como dificultador da percepção de equidade da carga de trabalho em equipe (7); *home office* como identificação com a empresa (14).

Quanto ao efeito percebido do *home office* sobre a motivação para o trabalho, como muitos dos docentes nunca trabalharam nesse modelo, o sentimento de isolamento, ainda mais intensificado pelo efeito da quarentena, é percebido em 12 dos 17 respondentes, os quais concordam que esse sentimento pode levá-los à desmotivação e até alguns problemas psicológicos.

Sobre os efeitos que o modelo de trabalho causa às relações entre colegas, 13 docentes concordaram que há perda de intimidade, e que isso pode levar a desumanização nas relações. O mesmo resultado é observado sobre a dificuldade de experimentar o sentimento de equipe. É válido ressaltar, que estes sentimentos e percepções são demonstrados durante a pandemia da covid-19, em situação de isolamento social determinado pelas autoridades sanitárias. As restrições de contato social em outros contextos de vida também podem ter influenciado de forma relevante a percepção sobre este aspecto da experiência no trabalho remoto.

Concluindo, sobre a percepção dos efeitos do isolamento que os docentes demonstraram, eles responderam que por estarem afastados fisicamente, o vínculo com a instituição de ensino pode ser afetado em virtude do distanciamento.

5.2. Categoria: Autogestão

Nesta categoria de análise, é abordado sobre a percepção do docente sobre sua autogestão de tempo e espaço, melhora (ou não) da qualidade de vida sob trabalho em *Home Office*, e outros aspectos como remuneração e autoconfiança. Este grupo de análise é composto por 7 subcategorias: pelas perguntas *home office* e sensação de autoconfiança e independência (3); como aumento de QVT por haver a ausência de desgastes físicos, psicológicos e ausência de tempo (6); como aumento da produtividade (8); como flexibilização no trabalho como autogestão eficiente (10); como avaliações de desempenho compatíveis (17); como possibilidade por mais tempo com a família (18) e como vantagem para as mulheres terem mais tempo com os filhos (21).

Os sub aspectos 3 e 10 analisam sobre o sentimento que o docente tem sobre a autonomia do trabalho no Home Office. Os respondentes tiveram como maior resposta o item “concordo”,

com 10 e 8, respectivamente para os aspectos apresentados, concluindo que neste modelo, os respondentes percebem que há um ganho maior de produtividade e autonomia com o tempo.

Já os subaspectos 6, 18 e 21, abordam o tema família, e em como o trabalho remoto pode impactar tanto positivamente, como negativamente. Para esse grupo de análise, foi observado as respostas, respectivamente: 8, 5 e 3 de respondentes que optaram pelo item “discordo”, concluindo que não há o sentimento de mais tempo com os familiares ou mais qualidade de vida percebida. Vale ressaltar que este aspecto pode estar sendo influenciado pela condição de quarentena por causa da covid-19, onde uma parcela considerável da população está confinada em casa, vivendo sob o estresse causado pelo confinamento social.

Ainda no item 21, 5 dos docentes ficaram em neutralidade na resposta, e 8 optaram pelo item “concordo”. A conclusão é de que se supõe que como é um item que fala exclusivamente das mulheres com mais tempo para os filhos, a parcela de homens ficou neutra na resposta.

Sobre o subaspecto 8, que aborda a percepção dos docentes acerca da influência do local de trabalho sobre a produtividade, as respostas convergem para a neutralidade em relação ao modelo de trabalho home office. Dentre os 17 pesquisados, 8 nem concordam, nem discordam e 6 discordam. Portanto, os docentes dos cursos de gestão não percebem que o trabalho home office seja necessariamente mais produtivo.

Concluindo, é percebido nos docentes de que há uma neutralidade com relação a essa afirmativa. Dentre os 17 docentes pesquisados, 12 respondentes nunca trabalharam anteriormente em trabalho remoto. É válido considerar que um fator extraordinário causou essa forma de trabalho, o que pode impactar diretamente na percepção analisada, uma vez que o sentimento de produtividade pode estar sendo afetado pelo isolamento causado pela quarentena.

5.3.Categoria: Autodesenvolvimento

Nesta categoria de análise, é abordado a percepção dos docentes quanto a carreira, remuneração e distanciamento da empresa. Compõe esses fatores, o grupo de perguntas (15) *home office* e o fator criatividade, (16) dificultador para a ascensão profissional, (24) a insegurança quanto a remuneração e (25) quanto a sensação de perda salarial representativa.

Os sub aspectos P24 e P25 referem-se sobre a questão salarial e remuneração, para a P24 em aborda a insegurança quanto à remuneração, por estar distante do local de trabalho, obteve-se o resultado de 10 respondentes da categoria “concordo”, demonstrando que os docentes passaram a se sentirem inseguros em relação a sua remuneração. Quanto a percepção de perda significativa de remuneração em home office, identificadas na questão P25, as respostas foram: 5, 7 e 5; “nem concordo e nem discordo”, “concordo” e “concordo totalmente”, respectivamente. Identifica-se que 12 concordam que houve perda representativa, enquanto 5 se posicionam indiferentes a este aspecto. Os gastos com energia elétrica, internet e a utilização dos equipamentos próprios, além da sensação de ter trabalhado mais horas do que no trabalho presencial, podem ter influenciado os resultados apresentados.

O sub aspecto apresentado na P16, analisa a percepção de como o contato presencialmente dentro da empresa pode influenciar na ascensão profissional, e o resultado foi de 5 respostas “discordo”, 4 resultados “nem discordo e nem concordo” e 7 respostas “concordo”, concluindo que para esse aspecto, o grupo pesquisado teve em sua maioria a concordância, embora a diferença seja muito pouca em relação aqueles que discordaram.

E sobre a P15, que aborda o fator de que o Trabalho Remoto pode ser interpretado como de menor criatividade em face ao presencial, os resultados demonstram que os docentes discordam em sua maioria, ou seja, 8 respondentes. Outros 5 respondentes nem concordam, nem discordam. Portanto, na percepção dos pesquisados, a criatividade independe do formato

de trabalho ser presencial ou remoto, podendo-se concluir que a criatividade não está ligada ao local, mas sim ao profissional que a executa e apresenta.

5.3 Categoria: *Home Office* e a Rotina Doméstica

Nesta categoria, é analisado o envolvimento do docente com familiares e a mudança na rotina da família por divisões do mesmo espaço compartilhado. Configuram-se para essa categoria, o grupo de perguntas composto por (12) *home office* como dificultador para mulheres em separar as atividades da rotina doméstica; (19) *home office* como causa de complicação em dividir os espaços compartilhados da casa com os demais membros da família e (20) *home office* e a rotina doméstica.

Para este grupo de questões, os sub aspectos analisados mostraram que na de número 12, direcionada apenas para mulheres e que traz a afirmativa de que elas poderão ter uma maior dificuldade em separar as rotinas profissionais das tarefas domésticas, apresentou elevado grau de concordância, sendo que 07 respondentes concordam totalmente e 06 concordam, demonstrando que para as mulheres há um esforço adicional para conciliar as rotinas da docência e das atividades domésticas.

Outro aspecto que trouxe alterações na rotina doméstica foi o compartilhamento do espaço físico para as atividades de trabalho, da família e de outros membros que também estavam em *home office* ou em aulas remotas, a ponto de 13 respondentes concordarem e 02 concordarem totalmente. Entretanto, quando abordados de que a rotina de todos da casa poderá ser impactada diretamente com o *home office*, as respostas foram bem divididas, tendo 05 respondentes que discordaram com a afirmativa, 01 que discordou totalmente e 02 nem concordaram nem discordaram.

Verifica-se que houve uma significativa mudança percebida pelos docentes na sua rotina doméstica e nos demais familiares. Tal mudança não diz respeito somente ao *home office*, mas ao contexto do isolamento social obrigatório, sendo o trabalho nessa condição mais um importante elemento dentro do conjunto de fatores para essa mudança.

5.3.1. Categoria: *Home Office* e o Impacto Econômico

Foi analisado nesta categoria a percepção dos docentes sobre o aumento dos gastos domésticos. Conforme os docentes pesquisados o *home office* pode trazer mais gastos com energia e *internet*, evidenciados com elevado grau de concordância pelo grupo, o que já não foi tão homogêneo nos gastos com supermercado ou algum comércio próximo da residência. Possivelmente tal aspecto esteja mais relacionado ao isolamento em si e com a presença integral de todos os membros da família, incidindo em aumento de consumo do que ao *home office* em si.

5.3.2. Categoria: *Home Office* e o Aspecto Contratual

Esta categoria buscou analisar o contrato legal dos docentes sobre as atividades em *home office*. A questão 13 investigava se o trabalhador em *home office* tinha descrito em seu contrato de trabalho quais são seus horários, remuneração, horas extras e outros aspectos legais e relevantes.

Foi observado que este foi o único aspecto em que houve um maior número de respondentes com respostas “nem concordo e nem discordo”, foram 08 que optaram por essa afirmativa, acompanhados de cinco discordâncias. Tal cenário reflete que no momento da

pesquisa ainda não estava tão claro para os docentes as possíveis mudanças contratuais decorrentes do *home office*.

5.3.3. Categoria: *Home Office* e as Horas Trabalhadas

Esta categoria de análise, apresenta a percepção dos docentes sobre as horas trabalhadas no modelo de trabalho remoto. A questão de número 11 abordava o *home office* e o trabalho fora do horário normal acordado e a de número 09 o *home office* e a mudança na rotina diária de trabalho e não um maior tempo livre.

A percepção dos respondentes demonstra claramente que não houve maior tempo livre e sim uma mudança na rotina de trabalho por não ter aulas presenciais, pois não houve nenhuma discordância, apenas 02 responderam que não concordavam nem discordavam. Evidenciaram ainda que é comum trabalhar fora do horário normal, com 16 concordâncias e apenas um não concordou nem discordou.

Tais respostas se devem, possivelmente, às mudanças contingenciais e repentinas que os professores tiveram que se adaptar no tocante à aprendizagem de novas tecnologias educacionais, reorganização de suas estratégias metodológicas e formas de avaliação, além das reuniões de alinhamento necessárias no processo.

Os resultados deste estudo mostraram que o modelo em *Home Office* tem muitas vantagens a serem analisadas em contraste com as desvantagens. Para uma amostra em que muitos dos respondentes nunca tiveram acesso a este modelo de trabalho e considerando o estado extraordinário de isolamento social em que esta pesquisa foi realizada, as vantagens discutidas e apresentadas no referencial teórico foram percebidas, e a principal delas é a gestão do tempo.

Para as desvantagens, a percepção da dificuldade em separar as atividades do trabalho e as domésticas também foi encontrada, pois o mesmo local de trabalho é o familiar. E a sensação de perda salarial também foi percebida, pois os gastos domésticos aumentam ainda que outros tenham sido reduzidos como os relacionados ao deslocamento. Outra percepção dos docentes é que não houve melhoria na qualidade de vida no convívio familiar durante esta experiência, talvez pela dificuldade também demonstrada em conciliar tarefas profissionais e afazeres domésticos.

6 CONCLUSÃO/CONTRIBUIÇÃO

A temática da pesquisa foi avaliada no momento em que o próprio fenômeno acontecia, o que permitiu que a amostra pesquisada expressasse o que estava vivenciando naquele intervalo de tempo tão desafiador para todos.

O objetivo geral dessa pesquisa foi analisar a percepção dos docentes que trabalham em *home office* sobre a qualidade de vida no trabalho durante a pandemia da Covid -19. Tinha como objetivos específicos teóricos descrever as novas tendências do futuro do trabalho; identificar na literatura as características do trabalho em *home office*; descrever a qualidade de vida no trabalho e em como ela se aplica ao *home office* e como objetivo específico empírico mensurar a percepção dos docentes dos cursos de graduação tecnológica que estavam em *home office* durante a pandemia ocasionada pelo novo corona vírus sobre a qualidade de vida no trabalho numa instituição particular de ensino superior em Fortaleza.

Entende-se que o problema de pesquisa foi respondido na medida em que possibilitou demonstrar de que maneira os docentes dos cursos de graduação tecnológica de uma instituição de ensino superior privada em Fortaleza – Ceará perceberam a qualidade de vida na experiência de trabalho em *home office* durante a pandemia da Covid-19.

Uma das principais tendências para o futuro do trabalho é de que cada vez mais as empresas irão aderir ao modelo de trabalho remoto. Visto que na percepção empresarial, os custos tendem

a diminuir e que após a pandemia, o mundo empresarial irá sofrer mudanças para que uma crise de paralização das atividades não torne mais a ocorrer com a mesma intensidade a qual foi presenciada.

Na educação as mudanças foram rápidas e radicais. Possivelmente, após a pandemia o mundo acadêmico adote de maneira exponencial o ensino remoto e o híbrido, utilizando a tecnologia como meio para a consolidação dessas mudanças. O trabalho do professor sofreu mudanças abruptas e adotar o *home office* num contexto de pandemia com todos os medos e adversidades que ela remete, é bem diferente de adotá-lo por um posicionamento estratégico ou mercadológico da instituição de ensino, com um cenário distinto do atual.

Os resultados desta pesquisa revelaram como a relação da qualidade de vida e *home office* foi percebida pelo grupo de docentes pesquisados. Recomenda-se que o *home office* ofereça ao trabalhador condições de trabalho favoráveis à melhoria da qualidade de vida, ou pelo menos, a manutenção da mesma. É muito importante que não sejam percebidas apenas a redução de custos e o aumento da produtividade, mas, que se reverta também na qualidade de vida das pessoas.

Entende-se como uma limitação desta pesquisa tratar-se de um estudo específico em uma única instituição e somente a um grupo de professores, portanto, os resultados obtidos não podem ser generalizados para outros contextos e o fato de ser realizada num momento de intensa fragilidade da sociedade, pode apresentar algum viés decorrente do próprio isolamento social e da brusca mudança no trabalho docente.

REFERÊNCIAS

BATISTA, A.R.; GUIRARDI, G. **Teletrabalho: Estudo sobre a Satisfação dos Teletrabalhadores e seus Gestores da Área de Vendas em uma Empresa do Setor de Tecnologia da Informação.** Sobratt, 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/21012020-teletrabalho-estudo-sobre-a-satisfacao-dos-teletrabalhadores-e-seus-gestores-da-area-de-vendas-em-uma-empresa-do-setor-de-tecnologia-da-informacao/>. Acesso em: 07 abr. 2020

BRASIL, Consolidação das Leis de Trabalho (2017), **Lei nº 13.467. Art. 75-B.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 11 abr. 2020

BRITTO, L.V; FLAUZINO, I; FLORENTINO, R.C. Qualidade de vida no trabalho - QVT: uma estratégia competitiva para o aumento da produtividade. **Evidência**, Araxá, v. 10, n. 10, p. 87-97, 2014.

CAMARGO *et. al.* Estresse percebido, comportamentos relacionados à saúde e condições de trabalho de professores universitários. **Psicologia Argumento**, v. 31, n. 75, p. 589-597, out./dez. 2013. Curitiba. DOI 10.7213/psicol.argum.31.075.DS01. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/19725/19049>. Acesso em: 15 abr. 2020

CAVALLINI, Marta. *Home Office* ganha adesão no país; veja direitos, cuidados e dicas de produtividade. **G1 Economia**, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/03/03/home-office-ganha-adesao-no-pais-veja-direitos-cuidados-e-dicas-para-productividade.ghtml>. Acesso em: 25 mar. 2020

FRANCA, Jornal. Tendência de futuro: *Home Office* é a grande aposta das empresas para este ano. **Jornal da França**. Ano 5, Nº 1607. Disponível em: <http://www.jornaldafranca.com.br/tendencia-de-futuro-home-office-e-a-grande-aposta-das-empresas-para-este-ano>. Acesso em 25 mar. 2020

FROTA, Alexander. *Metodo Remoto 3.0.* 2020. Disponível em: <http://www.metodoremoto.com>. Acesso em: 02 fev. 2020

leiteGIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4ª edição. Editora Atlas São Paulo. 2002.

GONÇALVES, M.C.B; ALMEIDA, T.C; MOURA, V.F. Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: Uma análise multimétodo sobre o impacto do *home office* na qualidade de vida do colaborador. **Revista Liceu online**, v. 8, n. 2, 2018. Disponível em: https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1797. Acesso em 20 mar. 2020

GUIZELINI, Clarice Fornazaro. **Percepção do Trabalhador sobre o Modelo de Trabalho em Home Office.** Fatec São Sebastião. 2014.

HALF, R. Futuro do trabalho: quais as tendências e como preparar a empresa?. **Robert Half Blog.** 2019. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/futuro-do-trabalho-quais-tendencias-e-como-preparar-empresa-rc>. Acesso em: 29 mar. 2020.

HARARI, Yuval Noah. **As 21 Lições para o Século 21**. Editora Cia das Letras. 2018

LEITE, A.F; NOGUEIRA, J.A.D. Fatores condicionantes de saúde relacionados ao trabalho de professores universitários da área da saúde: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 42. São Paulo, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572017000100401&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 04 abr. 2020

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2º edição. Ed Atlas São Paulo, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Saúde com qualidade de vida organizacional e pessoal de onde vem e para onde vai este caminho de sustentabilidade?** In: MARRAS, J. P. (Org.) *Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 227-250.

LUNA, R.A. *Home Office* um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**, v. 3, n. 1, jul. 2014. Disponível em: http://revistapensar.com.br/administracao/pasta_upload/artigos/a91.pdf. Acesso em: 25 mar. 2020

NEILPATEL. *Home Office: 18 Dicas Para Você Trabalhar Melhor De Casa*. Neilpatel Blog. Disponível em: <https://neilpatel.com/br/blog/home-office/>. Acesso em: 25 mar. 2020

ROSA, Rosemar. Trabalho Docente: Dificuldades apontadas pelos professores no uso das tecnologias. In: VII ENCONTRO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO. In: II CONGRESSO INTERNACIONAL TRABALHO DOCENTE E PROCESSOS EDUCATIVOS. In: SIMPÓSIO DE ETICA E PESQUISA. *Revista Encontro de Pesquisa em Educação*. Uberaba. v. 1, n. 1, p. 214-227, 2013

ROSENFELD, C. L; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados** vol.54 no.1 Rio de Janeiro 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52582011000100006&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 09 abr. 2020.

SPINK, Peter. A perda, redescoberta e transformação de uma tradição de trabalho: a teoria sociotécnica nos dias de hoje. **Organizações & Sociedade** - v.10 - n.28 - Setembro/Dezembro – 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302003000400008. Acesso em: 04 abr. 2020

TOMASZEWSKI, Andrade R. A importância do pré-teste na construção de um repositório analítico. **La Salle – Revista de Educação, Ciência e Cultura**, v.12, n. 2, jul./dez. 2007. Disponível em: https://biblioteca.unilasalle.edu.br/docs_online/artigos/revista_la_salle/2007_v12_n2/ratomaszewski.pdf. Acesso em: 19 abr. 2020