

IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS GESTORES DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA, CAMPUS JOÃO PESSOA, EM ATIVIDADES HOME OFFICE

ALYSSON ANDRÉ RÉGIS OLIVEIRA (IFPB, Campus João Pessoa), RYAN LINS DE ALBUQUERQUE (IFPB, Campus João Pessoa), LUIZ BRUCELINS GALDINO DA SILVA (IFPB, Campus João Pessoa), NYELLISONN NANDO NÓBREGA DE LUCENA (Centro, UFPB), LECIDAMIA CRISTINA LEITE DAMASCENA (Centro, UFPB), Maria da Conceição Monteiro Cavalcanti (IFPB, Campus João Pessoa)

E-mails: alysson.oliveira@ifpb.edu.br, ryan.lins.alb@gmail.com, luizbrucilim@gmail.com, nyellisonobrega@hotmail.com, lecidamia@hotmail.com, maria.cavalcanti@ifpb.edu.br

Área de conhecimento:(Tabela CNPq): 6.02.00.00-6 Administração

Palavras-Chave: pandemia; covid-19; home office; qualidade de vida no trabalho.

1 Introdução

A doença COVID-19 (Corona virus Disease 2019) é uma infecção respiratória provocada pelo Coronavírus denominado SARS-CoV-2 (SCHUCHMANN et al., 2020). A doença foi identificada em dezembro de 2019, depois de surto de pneumonia de causa desconhecida, envolvendo casos de pessoas que tinham em comum o Mercado Atacadista de Frutos do Mar de Wuhan, e definida, até então, como uma epidemia (SIFUENTES-RODRÍGUEZ e PALACIOS-REYES, 2020). Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a COVID-19 como uma pandemia (SCHMIDT et al., 2020). Neste cenário de pandemia da COVID-19, convém salientar que, devido ao rápido avanço da doença e ao excesso de informações disponíveis, algumas vezes discordantes, torna-se um âmbito favorável para alterações comportamentais impulsionadoras de adoecimento psicológico, que podem gerar consequências graves, provenientes de um novo modelo de trabalho, o *home office*, também conhecido como trabalho remoto e/ou a distância, podendo afetar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Com a intenção de se obter uma visão melhor de como vêm sendo adotadas as práticas de QVT nas organizações públicas no cenário atual e como seus gestores estão sentindo esta realidade, tem-se a pretensão, com este estudo, de realizar uma análise com os gestores do IFPB, que estão desenvolvendo suas atividades laborais home office, por se tratar de um órgão público voltado a desenvolver um trabalho de cunho educativo. Sendo assim, mediante contexto previamente apresentado, a investigação em foco parte da seguinte questão central: Quais os impactos da pandemia da COVID-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos gestores do IFPB, campus João Pessoa, em atividades home office? Desse modo, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar os impactos da pandemia da COVID-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos gestores do IFPB, campus João Pessoa, em atividades home office. Do ponto de vista institucional (impacto do projeto para o desenvolvimento tecnológico), no caso do IFPB, os ganhos são diversos, como: dar condições para que a Coordenação de Promoção Social e Qualidade de Vida do campus João Pessoa elabore um plano de melhorias para suas práticas de QVT, dentro deste novo contexto real advindo da pandemia da COVID-19.

2 Materiais e Métodos

O objetivo do estudo foi analisar os impactos da pandemia da COVID-19 na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos gestores do IFPB, campus João Pessoa, em atividades home office. Tratou-se de estudo de caso aplicado, exploratório-descritivo. O universo desta pesquisa foi composto por 91 gestores do IFPB, campus João Pessoa. Para tanto, utilizou-se uma amostra, não probabilística, selecionada por acessibilidade e conveniência a partir da lista de cadastro de gestores disponibilizada pelo Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas do campus. A amostra foi composta por 39 gestores que possuem alguma função gratificada (FG/FUC) ou cargo de direção (CD). O motivo pelo qual se optou por este universo foi pelos possíveis impactos da nova forma de trabalho (home office), advindo do contexto de pandemia da COVID-19 no cotidiano laboral dos gestores do IFPB, campus João Pessoa. Como instrumento de coleta, utilizou-se um questionário aplicado de forma eletrônica e que foi enviado por meio da plataforma Google Forms, constituído por 30 questões, divididas em três blocos principais (perfil sociodemográfico, entendimento do termo QVT e análise da QVT no contexto pandêmico). Cada questão compreendeu cinco opções de respostas objetivas. A aplicação do questionário ocorreu entre o período de 01 de dezembro de 2020 e 31 de janeiro de 2021 e fez-se necessária para a obtenção de dados e uma melhor análise do nível de QVT dos gestores com relação ao novo modelo de trabalho (home office). Vale ressaltar que o estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IFPB, sob Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) de nº 44974620.9.0000.5185. O trabalho seguiu a Resolução do CNS 466/12, como base legal para fundamentar as questões éticas em pesquisas com seres humanos. Para a tabulação e o processamento estatístico dos resultados da pesquisa (abordagem quantitativa) foi utilizada a planilha eletrônica Excel 2010 para a elaboração de tabelas, gráficos e análise descritiva. Segundo Michel (2015, p. 41), "a pesquisa quantitativa parte do princípio de que tudo pode ser quantificável, ou seja, que opiniões, problemas, informações serão mais bem entendidos se traduzidos em forma de números".

3 Resultados e Discussão

Quanto aos resultados, houve predominância do sexo masculino (53,8%), com faixa-etária entre 30 e 39 anos (43,6%), doutores (33%) e com função gratificada (61,5%). As percepções dos gestores quanto aos aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais na QVT em *home office* no contexto pandêmico foram positivas em sua maioria, porém existem aspectos a serem melhorados no cotidiano organizacional. Quando apresentados cinco entendimentos a respeito da compreensão do termo Qualidade de Vida no Trabalho para os gestores do IFPB, campus João Pessoa em atividade *home office*, torna-se evidente que o conceito "Gestão da dinâmica de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos, impacto na cultura e clima organizacional" na visão dos respondentes é o mais representativo, expressando 64,10% (n=25) do total, o que aponta uma diferença considerável do segundo entendimento mais enfatizado, no caso, "Efeitos do trabalho sobre as pessoas e a efetividade da organização, participação na resolução de problemas e tomada de decisões organizacionais", com um percentual de 15,4% (n=6). Por fim, tem-se que os entendimentos "Questões legais e processuais ao trabalho bem como a relação entre moral e produtividade" e "Elementos econômicos, saúde física e à segurança" apresentaram os menores resultados e percentuais equivalentes (5,1%; n=2). Nesse sentido, presume-se que os critérios utilizados para a escolha dos gestores podem estar relacionados desde a elementos associados à infraestrutura organizacional (fatores físicos e tecnológicos), perpassando por um entendimento sociopsicológico, até uma leitura que cabe na interpretação do comportamento organizacional, com elementos expressos na política institucional, como a cultura e o clima organizacional. Vale destacar, ainda, que o entendimento dos gestores é contemplado pela definição de Fernandes (1996) quando destaca a QVT como a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos, que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do colaborador e na produtividade das organizações. Como pode ser visto na pesquisa, por meio de uma série de afirmativas, foi possível avaliar os fatores organizacionais da instituição estudada, onde 41,0% (n=16) dos respondentes discordam totalmente que as atividades

exercidas por eles em período pandêmico vão além de suas competências. No entanto, em contraste a essa afirmativa, 33,3% (n=14) concordam parcialmente. Face ao exposto, é pertinente frisar que, dada a relevância do princípio da legalidade, instituições públicas só podem fazer o que estiver estabelecido em lei, de forma que não é possível, dentro do contexto do IFPB, mesmo numa circunstância pandêmica, atribuir atividades executadas que possam ir além das competências pela atuação na gestão. Além dos fatores organizacionais vistos anteriormente, a análise da qualidade de vida no trabalho também foi realizada por meio dos Fatores Ambientais. Convém ressaltar que 38,5% (n=15) dos gestores concordam parcialmente, seguidos por 28,2% (n=11) que concordam totalmente que existe um clima de trabalho em seu espaço de home office, possibilitando a realização das suas atividades com a mesma produtividade como no espaço laboral do IFPB. Ainda na perspectiva do home office, apenas 5,1% (n=02) discordam totalmente da afirmativa que seu ambiente de trabalho remoto é limpo e organizado, contrastando com 46,2% (n=18) que concordam totalmente com a afirmativa. No que se refere às condições de iluminação, ventilação, temperatura e ruído serem adequadas em seu home office, a maioria dos gestores concorda parcialmente e totalmente, representando, respectivamente, 41,0% (n=16) e 38,5% (n=15). Cumpre frisar ainda como achados da pesquisa, os dados a respeito dos fatores comportamentais. Face ao exposto, seguem alguns dados que valem ser destacados: sobre a afirmativa de que os gestores sentem-se satisfeitos e realizados com suas atividades *home office*, tal modelo de trabalho lhe proporciona prazer, a maioria (43,6%; n=17) concorda parcialmente. Segundo Figueiredo (2008), o trabalho remoto contribui para o aumento da qualidade de vida do colaborador, permitindo que o mesmo tenha uma melhor administração de seu tempo e uma melhor possibilidade de organizar sua vida pessoal, dedicando, assim, mais tempo às suas atividades pessoais, familiares, comunitárias, esportivas e culturais, gerando, com isso, um maior senso de satisfação e realização com o trabalho. Dada a relevância da análise exposta, é lícito supor que tal construção propõe-se a um entendimento de qualidade de vida no trabalho que impacta no equilíbrio entre o colaborador, seu bem-estar, e a organização, atingindo, assim, a performance organizacional. Isto posto, há de convir que, apesar das limitações, a pesquisa aponta uma grande contribuição tanto para a reflexão como para a prática da Qualidade de Vida no Trabalho dos gestores do IFPB, campus João Pessoa, que se apresentam em atividades home office no atual contexto pandêmico, como também na implementação de estratégias que potencializam o bem-estar dos gestores em seu ambiente de trabalho, e o fomento de pesquisas de aprofundamento do tema, tendo em vista situações de emergência em saúde que comprometam a dinâmica organizacional.

4. Considerações Finais

Segundo Gil (2010) e Araújo (2012) afirmam que a crescente e constante valorização dos indivíduos nas organizações, a contribuição da evolução das formas de gestão no contexto organizacional e a qualidade de vida no trabalho, contextualizados nesta pesquisa e focados no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, *campus* João Pessoa, permitiram, por meio dos estudos junto aos gestores, produzir resultados que conduziram aos objetivos propostos nesta investigação. O estudo permitiu conhecer o perfil dos gestores do IFPB, *campus* João Pessoa, conhecer o entendimento dos mesmos em relação ao termo Qualidade de Vida no Trabalho, bem como verificar suas percepções quanto aos aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais na QVT em *home office* no contexto pandêmico. Apesar de a maioria dos gestores terem avaliado positivamente os aspectos estudados, existe necessidade de realização de ações de qualidade de vida com vistas a melhorar as condições gerais de trabalho dos gestores que estão em atividade *home office*, sobretudo, para tornar o exercício desse tipo de atividade mais atrativo, de forma a refletir positivamente na percepção dos gestores nesta nova condição de trabalho.

Referências

- ARAÚJO, Luis César G. de.; GARCIA, Adriana Amadeu. *Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- FERNANDES, E. C. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FIGUEIREDO, S. P. E. A importância do teletrabalho nas organizações. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/131691>
- GIL, A. C. *Gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas, 2010.
- MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos (03 ed.). São Paulo: Atlas, 2015.
- SCHMIDT, B. et al. Impactos na Saúde Mental e Intervenções Psicológicas Diante da Pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19). **SciELO Preprints**, 1–26, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/SCIELOPREPRINTS.58>
- SCHUCHMANN, A. Z. et al. Isolamento social vertical X Isolamento social horizontal: os dilemas sanitários e sociais no enfrentamento da pandemia de COVID-19. **Brazilian Journal of Health Review**, v (3), 3556–3576, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.34119/bjhrv3n2-185>
- SIFUENTES-RODRÍGUEZ, E. e PALACIOS-REYES, D. Covid-19: The outbreak caused by a new Coronavírus. **Bol Med Hosp Infant Mex**, v (77), 47–53, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.24875/BMHIM.20000039>