



QUALIDADE DE VIDA DENTRO E FORA DO TRABALHO EM HOMEOFFICE NO CONTEXTO PANDÊMICO PELO OLHAR DE LÍDERES NA ÁREA DE PETRÓLEO E GÁS.

Autores: Izabela Maria Rezende Taveira, Ana Carolina Mothé Beraba, Bruno Stael de Moura Silveira, Carlos Mayke Souza da Silva, Ernani Viana Saraiva.

INTRODUÇÃO

Este trabalho teve como objetivo medir e analisar as representações sociais e a satisfação com a qualidade de vida dentro e fora do trabalho dos principais líderes de uma empresa de Petróleo em Gás mediante ao Trabalho em *homeoffice* durante a pandemia.

METODOLOGIA

Com base no critério de classificação de pesquisa apresentado por Vergara (2014), esta pesquisa é, quanto aos fins, descritiva, explicativa e exploratória. E quanto aos meios, ela é bibliográfica e de campo. O universo da pesquisa foi composto de 30 líderes. Já a amostra utilizada foi de 17 líderes ou seja 56,66% do universo

RESULTADOS

Representação Social da Qualidade de Vida Fora do Trabalho na Pandemia	
Frequência/Ordem Média da evocação	Frequência da evocação (eixo vertical) Valores maiores que a frequência média de evocação devem ser alocadas na parte superior. (Valores > 7,250 devem ser alocados na parte superior)
Ordem média da evocação (eixo horizontal) Valores menores que a média devem ser alocados do lado esquerdo. (Valores < 15,861 devem ser alocados do lado esquerdo)	FAMÍLIA (f=12,0, ome=20,0)
	SAÚDE MENTAL (f=8,0, ome=16,63)
	ADAPTAR AS MUDANÇAS (f=6,0, ome= 15,0)
	COLABORAÇÃO (f=6,0 ome=16,83)
AUTOCUIDADO (f=7,0, ome=14,71)	LAZER (f=7,0, ome=17,0)
SAÚDE FÍSICA (f=5,0, ome=10,0)	MEDIDA SANITÁRIA (f=7,0, ome=16,71)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados superaram as expectativas e os objetivos delineados. Verifica-se que a qualidade de vida dentro e fora do trabalho foi prejudicada durante a pandemia tendo em vista vários fatores como as novas tecnologias e o aumento da carga horária de trabalho. As horas livres que passaram a ter mediante à não necessidade de deslocamento, parece terem sido usadas para o trabalho gerando assim uma sobrecarga, que afetou a satisfação de tais líderes com sua QV e respectiva QVT. Ter limites para o horário no trabalho virtual e para uso de apps passa a ser uma política necessária dentro das empresas seja na modalidade de trabalho em *homeoffice* ou não. As representações sociais revelaram características e expectativas próprias desse grupo de líderes que mostram a relevância no entendimento do que é ter QV e QVT para cada empresa, departamento e ou unidade antes da implantação de ações e ou práticas imediatistas. Diagnósticos aprofundados com técnicas quantitativas e qualitativas merecem ser realizados antes de se propor ações e programas em prol da QV ou QVT. Quanto mais tais ações forem personalizadas as necessidades de um coletivo de líderes ou liderados, como também aos seus contextos de trabalho melhores podem ser os resultados. Mediante os resultados verifica-se um entrelaçamento muito forte entre a representação social da qualidade de vida fora do trabalho e a representação social da qualidade de vida no trabalho. Percebe-se que há semelhanças e diferenças no que diz respeito à qualidade de vida fora e dentro do trabalho e como tais diferenças e semelhanças se articulam. No que tange às semelhanças, as categorias relacionadas à saúde (Saúde e Segurança; Saúde mental; Saúde física) as categorias relacionadas à saúde estão inseridas nos quadrantes intermediários, apresentando tanto frequência alta e menção tardia, quanto baixa frequência e menções mais imediatas. Sendo assim, essas categorias representam importantes indicadores para a qualidade de vida fora e dentro do trabalho. Além disso, as categorias "Ter flexibilidade" e "Adaptação às mudanças" apresentam termos em comum, demonstrando que é importante ser flexível às mudanças decorrentes do contexto pandêmico. Em relação às diferenças, a categoria "Família" demonstrou ser um forte indicativo para a qualidade de vida fora do trabalho, apresentando uma alta frequência. Já dentro do ambiente de trabalho, a categoria "Relacionamento" não apresenta uma alta frequência, porém é uma das categorias que é evocada primeiro. Percebe-se então que, apesar de ambas as categorias serem acerca da relação com o outro, elas possuem diferentes níveis de importância devido aos quadrantes nas quais estão alocadas. Assim, depreende-se que as relações desenvolvidas são fatores promotores de qualidade de vida em ambos os aspectos da vida do trabalhador. Ademais, observa-se que no diagrama que representa a QV fora do trabalho que nenhuma categoria se encontra no primeiro quadrante, ou seja, não houve termos com alta frequência e rápidas evocações. Por outro lado, no diagrama que representa a QV dentro do trabalho não houve categorias no quarto quadrante, que significa uma baixa frequência e evocações tardias. Pode-se concluir então como o ambiente domiciliar é amplo e diversos entre os respondentes, ao passo em que, como os mesmos dividem o ambiente de trabalho, suas respostas apresentaram uma maior uniformidade.

Representação Social da Qualidade de Vida no Trabalho na Pandemia

Representação Social da Qualidade de Vida no Trabalho na Pandemia	
Frequência/Ordem Média da evocação	Frequência da evocação (eixo vertical) Valores maiores que a frequência média de evocação devem ser alocadas na parte superior. (Valores > 6,750 devem ser alocados na parte superior)
Ordem média da evocação (eixo horizontal) Valorem menores que a média devem ser alocados do lado esquerdo. (Valores < 14,502 devem ser alocados do lado esquerdo)	EMPATIA (f=9,0, ome=25,0)
	SAÚDE E SEGURANÇA (f=12,0, ome=29,0)
	SUPORTE ORGANIZACIONAL (f=9,0, ome=19,56)
	TER FLEXIBILIDADE (f=8,0, ome=11,63)
RELACIONAMENTO (f=6,0, ome= 13,83)	
TEMPO LIVRE (f=6,0, ome=11,0)	

Tempo-de-autocuidado-durante-a-pandemia†



