



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ

CAMPUS TERESINA CENTRAL

CURSO TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

CLEIDIANE RODRIGUES CARDOSO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DE
PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS DURANTE A PANDEMIA DO
COVID-19 EM TERESINA-PIAUÍ**

TERESINA-PI

2023

CLEIDIANE RODRIGUES CARDOSO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DE
PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS DURANTE A PANDEMIA DO
COVID-19 EM TERESINA-PIAUÍ**

Trabalho de conclusão de curso (artigo científico) apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma do curso tecnólogo em gestão de recursos humanos do instituto federal de educação, ciência e tecnologia do piauí, campus Teresina Central.

Orientadora: Prof^a. Ms. Louise Tatiana Mendes Rodrigues
Coorientador: Prof. Dr. Denilson Pereira da Silva.

TERESINA-PI

2023

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DE PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19 EM TERESINA-PIAUI

Cleidiane Rodrigues Cardoso¹

RESUMO

Este artigo apresenta as percepções de profissionais de Recursos Humanos (RH) sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no contexto da pandemia do Covid-19 na capital Teresina-Piauí. Teve como principal objetivo identificar ações de QVT que profissionais de RH implementaram nas empresas em que trabalharam durante a pandemia do Covid-19, verificando o impacto de tais medidas no que diz respeito ao adoecimento emocional e analisando as mudanças na forma de trabalho destes profissionais durante o referido período. O estudo é caracterizado como pesquisa de campo de abordagem qualitativa. A amostra utilizada consistiu no levantamento de dados através de questionários gerados pela plataforma *Google Forms* aplicado a profissionais de RH da cidade de Teresina-PI. A análise dos dados se deu mediante a tabulação das informações obtidas através dos questionários dos respondentes, registrando todas as respostas de forma sistematizada através de gráficos. A análise das respostas permitiu elucidar ações de QVT aplicadas nas organizações da capital piauiense no contexto pandêmico, bem como acessar as percepções dos profissionais de RH quanto à temática. Os dados obtidos por esta pesquisa poderão embasar e inspirar a práxis de outros profissionais da área de RH.

Palavras-chave: qualidade de vida; trabalho; profissionais de RH; pandemia.

ABSTRACT

This article presents the perceptions of Human Resources (HR) professionals on Quality of Life at Work (QWL) in the context of the Covid-19 pandemic in the capital Teresina-Piauí. Its main objective was to identify QWL actions that HR professionals implemented in the companies where they worked during the Covid-19 pandemic, verifying the impact of such measures with regard to emotional illness and analyzing the changes in the way these professionals work during the said period. The study is characterized as field research with a qualitative approach. The sample used consisted of collecting data through questionnaires generated by the *Google Forms* platform applied to HR professionals in the city of Teresina-PI. Data analysis took place through the tabulation of information obtained through the respondents' questionnaires, recording all responses in a systematic way through graphs. The analysis of the responses made it possible to elucidate QWL actions applied in organizations in the capital of Piauí in the pandemic context, as well as to access the perceptions of HR professionals on the subject. The data obtained by this research can support and inspire the praxis of other professionals in the HR area.

Keywords: quality of life; work; HR professionals; pandemic.

¹ Graduanda do Curso de Tecnologia em Recursos Humanos pelo Instituto Federal do Piauí – IFPI. E-mail: cleidirc@gmail.com

INTRODUÇÃO

No início do ano de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou pandemia do novo Coronavírus, infecção causada pelo vírus *Sars-Cov-2*. Diante deste cenário, boa parte das organizações passaram a adotar novas configurações de trabalho, incluindo restrições quanto ao desenvolvimento de atividades presenciais, necessárias a contenção da doença, e a aplicação de trabalho remoto para colaboradores que podiam desenvolver suas atividades em ambiente fora dos escritórios.

Com as modificações aplicadas nos diversos contextos profissionais, as ações de Qualidade de Vida do Trabalho (QVT) também sofreram mudanças e as estratégias dos profissionais de Recursos Humanos (RH) para atuar neste subsistema tiveram de se readaptar.

No cenário de crise sanitária da covid-19, desafios tem surgido para as organizações, principalmente, como lidar com as influências externas, com as transformações econômicas, crises, mudanças tecnológicas, sociais e políticas, tais fatores forçaram as empresas a se adaptarem rapidamente (SHARMA *et al.*, 2020).

Essa pesquisa surgiu perante a importância de se conhecer a percepção dos profissionais de RH sobre as facilidades e dificuldades de atuação na oferta de ações de QVT em seu cotidiano de trabalho durante o contexto pandêmico.

Logo, a pergunta que norteou esse estudo foi: quais as percepções dos profissionais de RH quanto às ações de QVT realizadas durante a pandemia do Covid-19 em Teresina-PI? Para responder esse problema de pesquisa, a investigação visa, de maneira geral, explorar a análise dos profissionais de RH em relação à Qualidade de Vida no Trabalho dentro das organizações durante a crise pandêmica do coronavírus em Teresina-PI por meio de questionário com perguntas abertas e fechadas realizado na plataforma *Google Forms*.

Também objetiva-se, de forma específica, identificar, através de análise das percepções de profissionais de RH, quais políticas de QVT foram implementadas nas organizações e que obtiveram maior resultado no período pandêmico iniciado em março de 2020 e que perdurou até abril 2022 – período este que foi decretado o fim do estado de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) através da Portaria GM/MS nº 913. Também serão analisados os principais fatores que favoreceram o surgimento de doenças ocupacionais citados pelos profissionais de RH.

O estudo está organizado em cinco seções, iniciando com esta introdução; na segunda seção são apresentados o marco teórico do estudo, com os autores que discutem sobre o tema da pesquisa; em seguida é consta a descrição da metodologia de pesquisa utilizada; na quarta seção são apresentados os resultados e discussões do estudo; e a quinta seção, finaliza a pesquisa, com as considerações finais do estudo. Ao final, também encontra-se o apêndice que descreve o instrumento de pesquisa utilizado.

Embora as implicações do COVID-19 sejam, sem dúvida, de longo alcance, este estudo se concentrará em tópicos selecionados em torno do ajuste e bem-estar dos funcionários à medida que estes navegam no ambiente de trabalho vivenciado.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida do Trabalhador: Discussões Atuais

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido uma temática frequentemente abordada em empresas de diversos segmentos e portes que se preocupam com a saúde e bem-estar de suas equipes. As organizações cada vez mais têm investido em políticas de promoção de qualidade de vida aos seus colaboradores por reconhecerem os inúmeros benefícios que tais ações promovem, dentre eles: diminuição da rotatividade; melhoria do clima organizacional e da marca empregadora a qual favorece maior atração e retenção de talentos; aumento do engajamento, produtividade e desempenho; bem como outras inúmeras consequências positivas que proporcionam maiores possibilidades de atingimento de metas de forma assertiva.

Indo ao encontro com o conceito sugerido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), qualidade de vida configura-se como “a percepção do indivíduo sobre sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Essa qualidade de vida envolve o bem estar em âmbitos variados, desde o espiritual, físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família e amigos. Inclui-se, também, saúde, educação, habitação, saneamento básico e demais circunstâncias da vida, incluindo, por exemplo, o trabalho. (Biblioteca Virtual da Saúde-BVS, 2013)

Vários fatores são necessários para se ter qualidade de vida no ambiente de trabalho. Primeiramente, é necessário pensar nas condições estruturais que esse colaborador possui: dispor dos equipamentos necessários para a correta realização de suas atividades, estando em um local com boas condições de higiene, iluminação, ventilação e com o mínimo de poluição e barulho. De acordo com a Lei de Consolidação das Leis do Trabalho (art. 29, 1943), é imprescindível que o colaborador goze de seus direitos básicos trabalhistas garantidos por lei, como férias anuais proporcionais, isto é, 30 dias de descanso remunerado a cada 12 meses trabalhados, sem prejuízo de sua remuneração. E de acordo com a Carta Magna Brasileira, a nossa Constituição Federal, toda pessoa tem direito a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego (art. 7º, 1988).

Além dos direitos básicos necessários ao correto desempenho no trabalho, é de suma importância que em momentos de tensão se possa fazer um exercício de relaxamento utilizando respiração lenta e pausada. Realizar práticas de ginástica laboral também se faz necessário, tendo em vista que tal prática auxilia a evitar lesões por esforços repetitivos ou devido à manutenção de postura fixa por longos períodos, e também a prevenir algumas doenças ocupacionais. Além disso, a Qualidade de Vida no Trabalho envolve o bem estar físico, psicológico e os relacionamentos sociais com família e amigos. (Biblioteca Virtual da Saúde-BVS, 2013)

É importante ressaltar que empregadores que promovem incentivos flexíveis, isto é, benefícios para além daqueles obrigatórios, possuem um enorme diferencial competitivo no mercado. Empresas que oferecem vantagens que extrapolam o convencional são mais atraentes em relação aos concorrentes e possuem uma marca empregadora mais forte, fator que contribui significativamente na maior retenção de talentos. (Biblioteca Virtual da Saúde-BVS, 2013)

Vários são os exemplos de organizações as quais são o trabalho dos sonhos para muitos profissionais, como Google, Amazon, Ambev, Microsoft e Netflix. Todas estas empresas são referências de lugares em que os jovens brasileiros das áreas de negócios e tecnologia mais anseiam trabalhar, segundo o relatório “Pesquisa de Talentos 2022” da Universum – consultoria de carreira e marca presente em mais de 20 países – apresentado recentemente pelo site InfoMoney (2022), um dos maiores especialistas em mercados, investimentos e negócios do Brasil. As empresas possuem em comum a jornada de trabalho flexível, isto é, regime híbrido ou *home office*, um diferencial que se tornou ainda mais atrativo após o período de pandemia.

Mesmo após o fim da pandemia do Covid-19, o teletrabalho continua sendo considerado com uma forma de trabalho menos restritiva que conseqüentemente gera uma atração maior de talentos, especialmente no que tange a profissionais das áreas tecnológicas. Tal modalidade torna-se um atrativo no que diz respeito à qualidade de vida em virtude da redução dos custos e estresse decorrente do tempo de deslocamento, bem como a possibilidade do equilíbrio na relação familiar.

De acordo com Kubiak e Langoski (2021), o teletrabalho proporciona vantagens ao funcionário como uma maior flexibilidade e autonomia para realizar suas tarefas, ocasionando um bom resultado nos lucros e desenvolvimento da empresa, entretanto, ao mesmo tempo pode trazer efeitos negativos como o isolamento da sociedade, do ambiente de serviço e a sobrecarga de tarefas, a qualidade de vida é algo subjetivo, e por isso, o teletrabalho pode apresentar aspectos negativos, dependendo dos recursos, objetivos e preferências pessoais que o trabalhador possui.

Em suma, a qualidade de vida é algo extremamente individual e particular, ou seja, varia de acordo com o julgamento de cada pessoa, pois, a depender do perfil do funcionário, ele pode se adaptar melhor ou pior com e na realização do trabalho à distância (Kubiak; Langoski, 2021, p. 109). Por isso, é essencial que o profissional de Recursos Humanos (RH) busque compreender o contexto que o colaborador está inserido, investigando o que ele necessita para desempenhar um bom papel dentro da organização sem prejudicar sua saúde.

O maior desafio para o profissional de RH é identificar quais fatores geram problemas de saúde como estresse, ansiedade, ou até mesmo a síndrome de *Burnout* que são empecilhos do bem-estar que acarretam improdutividade, absenteísmo e falta de engajamento. Por isso, as ações de QVT nas organizações se tornam indispensáveis para a manutenção da plenitude dos colaboradores ao executarem suas tarefas cotidianas.

2.2 A Pandemia do Coronavírus

A década de 2020 fica então marcada pela pandemia causada pelo novo coronavírus a qual resultou uma espécie de “paralisia” a nível mundial em diversos segmentos. Pessoas tiveram de aderir ao isolamento social para contenção do vírus e a economia mundial urgentemente teve de se adaptar à nova realidade a ser enfrentada por um período de tempo imprevisível, mas que provavelmente não seria breve.

Em março de 2020, o Governo do Estado do Piauí e a Prefeitura de Teresina declararam estado de emergência em saúde pública em consequência do aumento do número de infectados em ritmo frenético (Teresina-PI, 2020). Por conta da pandemia do Covid-19, a realidade conhecida até o momento sofreu grandes alterações: impactos substanciais no que tange a hábitos e rotinas até então estabelecidas que tiveram uma enorme reviravolta. O estado crítico pandêmico, que se estendeu de fevereiro de 2020 a abril de 2022, quando o estado de calamidade pública foi encerrado, provocou marcas profundas em vários setores da economia e, especialmente, nas organizações.

A disseminação veloz do vírus remeteu a situações anteriores de crises de saúde na história da humanidade, no entanto, a população mundial entrou em choque por conta do cenário vivenciado repleto de inquietações e preocupações. A própria Organização Mundial de Saúde já havia alertado sobre a possibilidade de uma possível propagação de algum novo vírus dois anos antes de a catástrofe ocorrer, pois devido aos novos modos de vida e urbanização descontrolada nos últimos anos, seria esperado que uma nova doença surgisse para assolar a humanidade, tendo em vista que o último cenário de epidemia foi há mais de cem anos com a Gripe Espanhola.

De acordo com a Revista Uol (2020), a OMS, em uma série de diretrizes para a comunidade internacional em referência ao combate a doenças de alto contágio, mencionou que deveria haver alta prioridade nos estudos e na preparação para possíveis eclosões de doenças como Ebola, Zika, SARS, MERS e a misteriosa “Doença X”.

A “Doença X” seria originada de um animal silvestre, com alta capacidade de disseminação e baixa taxa de mortalidade, que logo iria contaminar o mundo inteiro de forma veloz. Os epidemiologistas apontam que a doença citada se tratava de fato da Covid-19.

Apesar de todos os alertas que recebemos diariamente nos noticiários, ainda assim não estávamos preparados para lidar com uma situação de crise a qual foi vivenciada. Em tempos de catástrofes, sejam elas quais forem, a saúde mental é um dos principais fatores a serem afetados nos indivíduos no geral, e isso se dá em virtude do alto nível de estresse gerado pelo organismo e pela impotência naturalmente apresentada diante da circunstância caótica.

2.3 Influência da Pandemia do Coronavírus na Qualidade de Vida no Trabalho

A pandemia do Covid-19 modificou a rotina dos colaboradores de maneira a trazer impactos na qualidade de vida no trabalho, pois diversos fatores contribuíram para o maior índice de adoecimentos relacionados às questões laborais. Além disso,

o cenário pandêmico trouxe perdas nos quesitos convivência, relacionamento interpessoal, comunicação e produtividade, bem como levou ao aumento de doenças ocupacionais.

Este grave cenário criou um ambiente particularmente desafiador para os profissionais de Recursos Humanos que buscaram inúmeros esforços para manterem sua força de trabalho e se adaptarem diante deste contexto repleto de mudanças radicais ocorrendo nos ambientes laboral e social.

Por exemplo, funcionários que antes gastavam todo o tempo ou a maior parte dele trabalhando dentro dos limites físicos de sua organização, necessitaram de rápida adaptação a ambientes de trabalho totalmente remotos. Devido a pedidos de proteção e ao fechamento de negócios essenciais, mesmo aqueles que poderiam estar bem ajustados a condições de trabalho remotas, limitaram-se à segmentação entre o cargo e sua vida privada, levando a maiores dificuldades no “desligamento” das demandas de trabalho (CHAWLA et al., 2020).

Por outro lado, o contexto vivenciado também proporcionou melhorias na qualidade de vida através do estilo de trabalho remoto para alguns trabalhadores. O aumento das políticas de QVT trouxeram resultados importantes para os indivíduos no período pandêmico. De acordo com Santos (2021, p. 15), são vantagens do teletrabalho:

“Evitar o deslocamento do trabalhador até a unidade empresarial já garante uma série de benefícios diretamente ligados à labor. A economicidade do tempo de trajeto, que indiretamente gera tempo para que o empregado utilize para outras atividades pessoais, também a redução da emissão de gases poluentes e diminuição dos congestionamentos. Além disso, a empresa reduzirá seus gastos com aluguel de imóveis, energia e água.” (SANTOS, 2021, p.15)

Mediante vantagens e desvantagens da nova configuração de trabalho e todo o contexto de desafios enfrentado no contexto da Pandemia, no geral, a qualidade de vida dos brasileiros no que tange ao sono, consumo de bebidas alcoólicas, atividade física e alimentação piorou durante a pandemia do Covid-19, sobretudo cinco meses após o início das medidas de isolamento social (LIBOREDO et al, 2021). Dessa forma, a atuação dos profissionais de RH tornou-se ainda mais importante nesse cenário em que a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores nunca esteve tão latente.

3. METODOLOGIA

Para o alcance dos objetivos propostos, primeiramente foi necessário delimitar os procedimentos metodológicos da pesquisa. A metodologia trata-se do caminho utilizado para realizar a obtenção das informações necessárias para responder de forma sistemática a um problema de pesquisa suscitado através da necessidade de se conhecer melhor um determinado fenômeno.

Para caracterizar este estudo, foram utilizados os procedimentos metodológicos descritos adiante, atendendo aos aspectos éticos mencionados a seguir:

3.1 Aspectos Éticos

A eticidade da presente pesquisa se deu através da obtenção do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) por meio da plataforma *Google Forms*. Os sujeitos de pesquisa que tiveram o genuíno interesse em realizar a pesquisa selecionaram a opção de concordar em participar da pesquisa após lerem a descrição minuciosa do estudo e seus objetivos, antes de darem início ao questionário. Dessa forma, o consentimento de todos participantes foi assegurado de forma precisa e clara.

3.2 Tipo de estudo

O método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos aplicados para alcançar o conhecimento (GIL, 1999). Para Minayo (2001, p. 14) deixa claro essa ideia:

A pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”.

Essas indicações retratam justamente aquilo que foi realizado com o estudo, ou seja, através do contato com os profissionais de RH que vivenciaram a realidade pandêmica no contexto organizacional obteve-se a percepção destes em relação à qualidade de vida no trabalho dentro das organizações. A pesquisa define-se como descritiva, na medida em que buscou-se aprofundar os conhecimentos sobre percepção dos profissionais de RH em relação à qualidade de vida no trabalho dentro das organizações durante a crise pandêmica do coronavírus.

Quanto aos meios, a pesquisa caracteriza-se como bibliográfica e de campo, visto que realizou-se um estudo bibliográfico através de livros, redes eletrônicas, artigos científicos publicados e relacionados ao assunto proposto.

A pesquisa de campo foi executada por meio de questionário gerado pela plataforma *Google Forms* aplicado a profissionais de RH da cidade de Teresina-PI.

3.3 Cenário e Participantes do Estudo

A amostra, segundo Pardal e Lopes (2011), apresenta-se como uma “pequena representação do universo de investigação, a amostra, se bem construída, tem condições de substituir o universo em análise e é, em muitos casos, o único meio de o conhecer”. Portanto, a amostra selecionada é um aspecto crucial para o bom desenvolvimento de um estudo, tendo em conta que, caso esta não reúna as condições pretendidas para o projeto, poderá comprometer a qualidade dos resultados obtidos. Por este motivo, desde cedo a amostra foi pensada no sentido de corresponder aos requisitos estabelecidos.

A população sobre a qual a investigação incide são profissionais de Recursos Humanos que estão diretamente associados à gestão da pandemia a nível organizacional e que acompanham de perto a gestão da pandemia de coronavírus na empresa.

Para selecionar a amostra será utilizada a técnica de amostragem não aleatória intencional que se mostra mais acessível devido à rede de contatos que o investigador possui.

Foram contatados 17 profissionais atuantes em Recursos Humanos durante a pandemia do Covid-19 através do aplicativo de comunicação *WhatsApp* e da rede social *LinkedIn*.

3.4 Coleta de dados

O levantamento de dados ocorreu por meio da aplicação de um questionário através da plataforma *Google Forms*, que ficou disponível aos entrevistados entre os dias 10 de outubro de 2022 a 17 de outubro de 2022.

O *Google Forms* é uma ferramenta gratuita de criação de formulários on-line e sua utilização na pesquisa acadêmica possibilita um processo de coleta e análise de dados de maneira tecnológica. Apesar de ainda haver algumas resistências por parte dos docentes, uma tecnologia como o *Google Forms* serve de apoio para a prática pedagógica e acadêmica (MOTA,2019), além de facilitar a pesquisa científica e ampliá-la através da simplicidade da aplicação de questionários por esse instrumento.

Foram coletados dados de caracterização dos respondentes como: sexo, faixa etária, estado civil, tempo de atuação nas empresas as quais passaram e titulação acadêmica dos participantes, além de perguntas fechadas e abertas referentes ao tema da pesquisa.

Um ponto fundamental na criação de pesquisas por meio de questionários é o uso eficiente de perguntas abertas e fechadas. As perguntas abertas são exploratórias por natureza e oferecem ao pesquisador o livre acesso das opiniões dos respondentes relacionadas ao tema proposto. Já o uso de perguntas fechadas favorece a melhor quantificação e categorização de dados. Estas são uma opção viável para a obtenção de informações estatisticamente relevantes.

Dessa forma, o presente estudo busca-se aliar diversas possibilidades científicas de sistematização dos dados coletados a fim de abarcar uma quantidade substancial de informações as quais são buscadas pelos objetivos traçados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A priori, foram coletados dados de caracterização dos sujeitos de pesquisa para sua categorização. Para preservação do sigilo, os nomes dos respondentes não serão identificados e a referência à falas de cada um se dará através da intitulação “Participante” seguido de um número (Participante 1, Participante 2, etc.). Quanto ao sexo, todos os 17 participantes eram do sexo feminino.

Este dado nos revela a enorme participação do público feminino no que tange à atuação em Recursos Humanos. No Brasil, é crescente a presença da mulher no mercado de trabalho e, de maneira geral, as ocupações socialmente atribuídas às mulheres são aquelas derivadas do papel de “cuidadora”, como, por exemplo, a enfermagem. A área de recursos humanos requer algumas habilidades que

culturalmente são mais reforçadas ao longo do desenvolvimento humano feminino, e a empatia é uma dessas características.

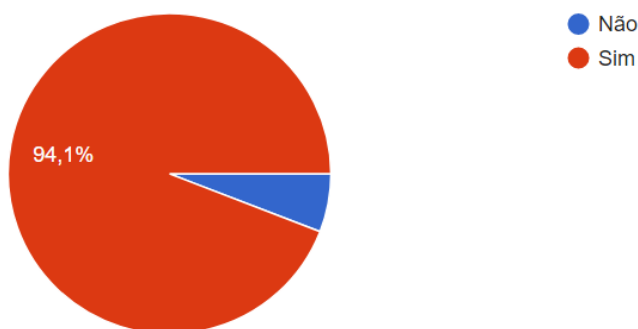
No que diz respeito à idade, os respondentes possuíam entre 25 a 45 anos. A maior parte possuía 30 (aproximadamente 17,6%) ou 31 anos (11,8%), na data da pesquisa.

Sobre a escolaridade, a grande maioria, 82,4%, dos profissionais de RH da pesquisa possuem pós-graduação; 11,8% possuem apenas graduação e uma pequena parcela de 5,9% possui mestrado. Nenhum dos respondentes possui doutorado.

Finalizando os dados de identificação básica dos participantes, verificou-se o tempo de atuação total dos profissionais de RH na empresa em que estiveram atuando durante a pandemia. Cerca da metade da amostra, 47,1%, estava há aproximadamente 2 anos. Em seguida, a maior parte do grupo de respondentes estava há 5 anos ou mais na empresa (23,5%). Apenas 5,9% estavam há aproximadamente 4 anos.

Após a coleta dos dados de identificação, buscou-se verificar se as empresas em que os profissionais de RH atuaram durante a Pandemia do Covid-19 implantaram ações de QVT e promoção de saúde. 94,1% dos participantes responderam afirmativamente à sentença:

Figura 01 – Realização de ações de QVT e promoção de saúde nas empresas dos participantes.



Fonte: Instrumento utilizado pela pesquisadora para análise de dados.

Dentro da realidade investigada de acordo com a amostra estudada, conclui-se que uma parcela bastante significativa das empresas de Teresina-PI realizaram ações de QVT e promoção de saúde durante a pandemia do Covid-19.

De forma categorizada, as ações implantadas citadas pelos participantes envolveram as seguintes atividades:

- Protocolos obrigatórios de distanciamento, sinalização e higienização; Distribuição de Equipamentos de Proteção Individual: máscaras, luvas, álcool em gel nas instalações; e ações estratégicas: escalas de trabalho híbrido e home office, afastamentos de grupos de risco.

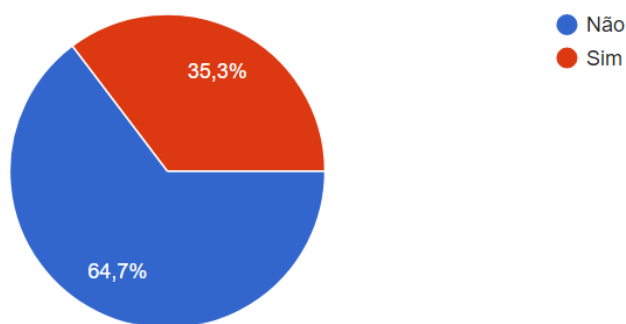
- Parcerias com instituições para palestras sobre conscientização da doença, seus métodos de prevenção e autocuidado na pandemia; Incentivo a práticas saudáveis e de higiene; Divulgação frequente de informativos gerais a respeito da problemática (prevenção, locais de realização de testes etc.);
- Testagem gratuita para colaboradores;
- Protocolo de Ações Covid divulgado através de plataforma interna da própria organização com diversas orientações;
- Ofertas de atendimento psicológico online para colaborador;
- Acompanhamento psicossocial;
- Distribuição de cestas básicas, lanches e kit saúde com medicamentos básicos para gripe e sintomas similares;
- Ginástica Laboral;
- Ações de *Endomarketing* relacionadas à pandemia bem como saúde mental, acolhimento e hábitos saudáveis;
- Pesquisas sobre saúde mental e satisfação;
- Treinamentos;
- RH efetuou acompanhamento mais próximo dos colaboradores com suspeita ou diagnóstico confirmado ou que tiveram perda familiar devido à doença;
- Aproximação por meio de sondagem contínua em relação ao bem-estar dos colaboradores;
- Disponibilização de caixa com opiniões dos colaboradores sobre como lidar com a pandemia;
- Ações de Clima Organizacional.

Em relação às ações citadas, é possível verificar que diversas delas citadas estavam relacionadas aos próprios procedimentos obrigatórios referentes ao combate à pandemia. Além do mais, identifica-se a citação de programas que promovem a Qualidade de Vida no Trabalho, envolvendo ações humanizadas para a promoção de bem-estar, alimentação, autocuidado, saúde mental e ergonomia.

FELIPE et al, em um estudo realizado em 2021 que objetivou compreender como a pandemia de covid-19 impactou as relações de trabalho e os profissionais da área de gestão de pessoas no Brasil em geral, trouxe resultados semelhantes aos encontrados na atual investigação. Felipe et al (p. 215, 2021) apontaram em seu estudo que as principais medidas de contenção nas organizações foram o teletrabalho, férias antecipadas, redução de salários, demissões, férias coletivas, afastamento de trabalhadores de grupos de risco, dentre outras. No entanto, o referido estudo não pontua que tais ações foram implantadas com o intuito de promover qualidade de vida, mas sim de apenas evitar a proliferação da doença, o que denota a falta de preocupação das organizações na pandemia em promover QVT em um sentido mais amplo.

Adiante, questionou-se aos profissionais de RH se na organização trabalhada existiram medidas de prevenção e intervenção no que tange à Síndrome de *Burnout* durante a pandemia do Covid-19. 64,7% dos participantes responderam que sim, totalizando mais da metade da amostra total:

Figura 02 – Realização de medidas de prevenção e intervenção no que tange à Síndrome de *Burnout* durante a pandemia do Covid-19.



Fonte: Instrumento utilizado pela pesquisadora para análise de dados.

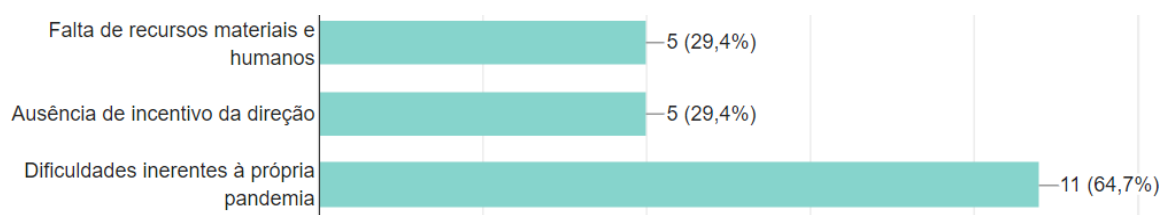
Dentre as ações citadas para prevenção e intervenção da Síndrome de *Burnout*, foram citadas as seguintes estratégias:

- Oficinas de capacitação para área de *staff* a fim de prestar acolhimento e cuidado com a saúde mental;
- Encaminhamento para tratamentos especializados, a partir do acompanhamento por meio de aplicativo de mensagens para identificação de problemas emocionais nos colaboradores;
- Acompanhamento psicológico, ações *in loco* e projeto com psicólogos na própria empresa;
- Controle de estresse e ansiedade através da atuação do médico do trabalho e do Programa Saúde do Colaborador realizado pela equipe de Medicina Preventiva;
- *Endomarketing*, PDI, desenvolvimento organizacional e ações de clima;
- Ginástica laboral, prática de alimentação saudável, parceira com plataformas como *Gympass*.

Através das ações citadas, depreende-se que as empresas as quais atuaram na síndrome de *Burnout* foram bem-sucedidas ao elaborarem estratégias e intervenções que atacam as principais causas da doença ocupacional relacionada à saúde emocional, promovendo tanto ações internas quanto acessibilidade a ações externas.

E mais que implantar ações de prevenção ao *Burnout*, é preciso inseri-las afincamente na raiz da cultura organizacional para que elas sejam contínuas, a fim de promover um clima que estimule a felicidade e previna o absenteísmo, a falta de produtividade e o risco de *gaps* gerados por possíveis afastamentos. Esta, sem dúvida, é uma das principais dificuldades que o profissional de RH irá enfrentar, afinal, são muitos empecilhos que podem dificultar a implantação de ações de QVT. O gráfico a seguir representa as maiores dificuldades enfrentadas pelos profissionais de RH em desenvolver ações de QVT durante a pandemia do Covid:

Figura 03 – Dificuldades enfrentadas ao desenvolver ações de QVT durante a pandemia.



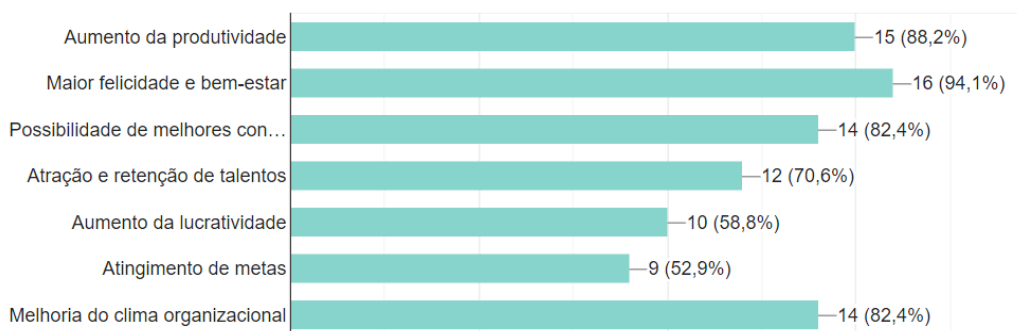
Fonte: Instrumento utilizado pela pesquisadora para análise de dados.

A principal dificuldade apontada para o desenvolvimento de ações de QVT (64,7% dos participantes) foram as próprias adversidades inerentes à pandemia em razão do distanciamento social e as medidas restritivas no geral. Em seguida, a ausência de incentivos (29,4%) e a falta de recursos (29,4%) foram outras dificuldades vivenciadas.

As dificuldades enfrentadas no período crítico de saúde pública não diferem muito do estado atual pós-pandêmico, cenário este que já não possui tantas limitações como outrora. No entanto, ainda nos deparamos com percalços que impedem a implantação efetiva de programas de QVT como a falta de incentivo financeiro e reconhecimento da importância de tais ações por parte da organização.

Depois, questionou-se aos participantes quais seriam suas percepções acerca da importância da implantação de ações de QVT e promoção de saúde no trabalho durante a pandemia. Pontuando na ordem decrescente, 94,1% acreditam que ações de QVT trazem maior felicidade e bem-estar. 82,4% apostam na possibilidade de melhores condições de trabalho e melhoria do clima organizacional. Em seguida, 70,6% apontam a atração e retenção de talentos como consequência e 58,8% no aumento da lucratividade. Por fim, a menor parcela, 52,9%, mencionam a possibilidade de maior atingimento de metas.

Figura 04 – Importância da implantação de ações de QVT e promoção de saúde no âmbito do trabalho durante a pandemia.

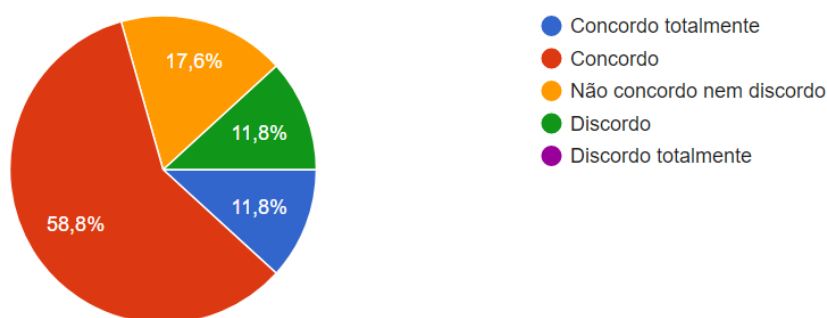


Fonte: Instrumento utilizado pela pesquisadora para análise de dados.

Na pandemia, teve-se uma necessidade maior de ações de QVT em virtude das consequências nocivas do estado crítico de saúde pública. Entretanto, ações de QVT se fazem necessárias e imprescindíveis durante todo o percurso da organização, demonstrando caráter preventivo no sentido de minimizar adoecimentos psíquicos.

Através da assertiva: “estou satisfeito com a minha própria qualidade de vida no trabalho”, foi possível identificar dentre os profissionais de RH a relação com sua própria saúde. Afinal, estes profissionais, que tanto zelaram pelos colaboradores da instituição a qual faziam parte na pandemia, também possuem suas próprias questões quanto à sua qualidade de vida. E afinal, quem cuida do cuidador? Os dados a seguir apresentam os resultados:

Figura 05 – Pergunta: “O quanto você concorda com a seguinte afirmação: *estou satisfeito com a minha própria qualidade de vida*”.



Fonte: Instrumento utilizado pela pesquisadora para análise de dados.

Um pouco mais da metade dos participantes, 58,8%, concordam com a afirmação e 11,8% foram mais enfáticos ao afirmarem que concordam totalmente com a assertiva, demonstrando um maior grau de contentamento que os demais. 17,6% foram neutros e 11,8% discordam da afirmativa, demonstrando insatisfação quanto à sua qualidade de vida atual.

No tocante aos impactos psicológicos e físicos advindos da pandemia, FELIPE et. al(p. 216, 2021) aponta que os profissionais da área de Gestão de pessoas em sua pesquisa relataram episódios de ansiedade, irritabilidade, insônia, má qualidade da alimentação, aumento de ingestão de bebidas alcoólicas, medo de perder o trabalho, conflitos interpessoais, dentre outros. Dessa forma, verifica-se que os profissionais de RH também foram impactados em relação à sua própria qualidade de vida.

Ao fim da presente investigação, indagou-se aos participantes de forma aberta qual seria a sua percepção sobre QVT dentro da organização em que atuou na pandemia:

Participante 1:

“Os processos que envolvem ações de qualidade de vida no trabalho são essenciais mesmo em um ambiente de trabalho já equilibrado, imagine em um contexto de pandemia. No nosso caso específico, foram ações benéficas, que trouxeram bons resultados no que diz respeito ao bem-estar dos colaboradores e na diminuição dos efeitos negativos da pandemia”.

Participante 2:

“As empresas têm se mostrado mais atuantes e demonstram um cuidado maior com a humanização dos processos e cuidados com os colaboradores”.

Participante 3:

“Qualidade de vida no trabalho dentro das organizações contribui diretamente na motivação e retenção dos talentos. Hoje, os profissionais buscam não só o salário financeiro, mas sim o salário emocional”.

Participante 4:

“Acredito que a empresa poderia ter atuado de forma mais ativa se tivesse mais profissionais qualificados e ouvido melhor o RH”.

Participante 5:

“Acredito que poderíamos ter trabalhado melhor o tema se a direção entendesse a seriedade da pandemia e apoiasse o RH com mais seriedade nas ações”.

Participante 6:

“Que dentro de todas as perspectivas possíveis, nos encontramos em uma situação de estabilidade e economia enfraquecida em muitos âmbitos. Foi importante perceber dentro desse processo que é preciso ponderar e ter empatia, pois as pessoas têm formas diferentes de lidar com a situação e isso vale tanto para colaboradores quanto gestores. Mas o que sempre digo é que quando um RH é apoiado dentro da organização onde trabalha para atuar na qualidade de vida dos colaboradores, percebemos o quão impactante isso se torna na produtividade, performance e engajamento do funcionário naquele espaço. Quanto mais incentivadora das causas e quanto mais essa empresa tiver olhando de forma individual para o time, mais fácil será lidar com as adversidades”.

Participante 7:

“É algo que deveria ser indiscutível dentro das organizações. Porém, algumas empresas ainda vetam verbas para esse fim”.

Através das respostas obtidas pelos profissionais de RH de Teresina, pôde-se visualizar suas percepções acerca das diversas atuações no que tange à Qualidade de Vida no Trabalho durante o período da pandemia pelas empresas da capital. Alguns profissionais citaram restrições, muitas demandas e pouca atuação das empresas quanto às ações de QVT, já outros relataram experiências extremamente exitosas.

Determinados participantes ressaltaram que suas empresas aplicaram as medidas de prevenção ao vírus de forma bastante assídua, envolvendo higienização e fiscalização contínuas, o que contribuiu na diminuição da contaminação. Houve menções a respeito de o cenário ser assustador inicialmente, mas que pouco tempo depois os próprios colaboradores seguiram como se a pandemia não existisse, contrariando as recomendações que o RH tanto se preocupava em disseminar.

A maioria dos respondentes ressaltaram que consideram inegável o fato de que ações de QVT trazem inúmeros benefícios às empresas, e muitos destes profissionais relataram que fizeram tudo que estava ao seu alcance para a promoção do bem-estar dos colaboradores, apesar de o cenário não ser o mais favorável para a realização de tais atividades.

No presente estudo, pôde-se observar um olhar humanizado, profissionais preocupados e bastante atuantes nesse período crítico. Sem dúvidas, a resiliência foi uma habilidade que os profissionais de RH desenvolveram ainda mais. Essa capacidade de adaptação a uma mudança que tanto afetou a saúde mental foi o maior ganho obtido, pois através da persistência foi possível seguir na luta pela manutenção daquilo que é mais precioso para todos os trabalhadores: sua felicidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Participaram do estudo 17 profissionais de RH de Teresina-PI e suas respostas foram analisadas tanto pelo viés quantitativo como qualitativo. Na conclusão da presente pesquisa, foi possível compreender com maior precisão as percepções destes profissionais no contexto pandêmico, bem como suas contribuições na área de QVT, de maneira a identificar os maiores ensinamentos desta experiência que

servirão de base para outros profissionais se inspirarem. Por outro lado, também visualizou-se que alguns profissionais também ficaram sujeitos aos impactos negativos do momento, ao demonstrarem insatisfação em sua própria qualidade de vida.

O aprimoramento dos colaboradores e os resultados apresentados possibilitam a divulgação do conhecimento apreendido, trazendo impactos positivos para a área de Recursos Humanos, pois através das falas trazidas pelos sujeitos de pesquisa é possível disseminar possibilidades de ações de melhoria que ofereçam um ambiente de trabalho mais agradável para o desenvolvimento das atividades profissionais.

Além disso, os resultados obtidos podem ser úteis para a elaboração de estratégias e programas para maximizar a Qualidade de Vida no Trabalho em contextos restritivos ou não, e também poderão subsidiar outras pesquisas com relação à temática e ampliar o escopo de conhecimento científico da área, especialmente quanto ao estudo das práticas de profissionais de RH da região nordeste do país.

Foi possível evidenciar os objetivos propostos inicialmente, atingindo os resultados almejados com sucesso. Ainda se faz necessário instigar mais o debate a respeito da QVT através da comunidade acadêmica e enfatizando novas possibilidades de estudos semelhantes em virtude da temática ser fonte quase que inesgotável de análise.

Uma das limitações do estudo deveu-se ao tamanho da amostra utilizada, pois se tratando de uma capital com mais de 800 mil habitantes, o público-alvo atingido abrangeu uma quantidade restrita tendo em vista o número elevado de cursos de Gestão de Recursos Humanos presentes na capital que capacitam um número significativo de profissionais para o mercado durante todo o ano.

Por fim, percebe-se que é de grande importância promover Qualidade de Vida no Trabalho após o período pandêmico, visto que a Covid-19 deixou impactos que se refletem em inúmeros aspectos que compõem a saúde e que devem perdurar ainda por muito tempo. É necessário refletir sobre as diversas alternativas para estabelecer uma saúde abrangente ao ambiente corporativo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. A.B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. F. R.. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. [S.l: s.n.], 2012. Disponível em <http://each.uspnet.usp.br/edicoes-each/qualidade_vida.pdf>.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 12/11/2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 12/11/2022.

BRASIL. Portaria GM/MS Nº 913, de 22 de Abril de 2022. **Declara o encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (2019-nCoV) e revoga a Portaria GM/MS nº 188, de 3 de fevereiro de 2020**. Disponível em <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-913-de-22-de-abril-de-2022-394545491>>. Acesso em 7/9/2022.

CARNEVALE, J.I B.; HATAK, I. **Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management**. Journal of Business Research, v. 116, p. 183-187, 2020.

FELIPE, I. F. R.; MEDEIROS, V. R. .; CAMARGO, M. L.; JÚNIOR, E. G. Impactos da Pandemia de Covid-19 sobre Profissionais de Gestão de Pessoas. **Revista Psicologia e Saúde**, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 211–225, 2021. DOI: 10.20435/pssa.v13i2.1558. Disponível em: <https://pssaucdb.emnuvens.com.br/pssa/article/view/1558>. Acesso em: 18 mar. 2023

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999. 202 p.

INFOMONEY. **20 empresas mais atrativas para trabalhar em negócios e tecnologia, segundo escolha de universitários**. Disponível em <<https://www.infomoney.com.br/carreira/as-20-empresas-mais-atrativas-para-se-trabalhar-em-negocios-e-tecnologia-segundo-estudantes-brasileiros/>>. 29 de Outubro de 2022. Acesso em 2/11/2022.

KUBIAK, A.S; LANGOSKI, D.T. **Regime de Teletrabalho na Pandemia da COVID-19: novas regras e consequências aos teletrabalhadores**. Revista de Estudos Interdisciplinares, 2021. Disponível em <<https://ceeinter.com.br/ojs3/index.php/revistadeestudosinterdisciplinar/article/view/124/122>>. Acesso em 05/11/2022.

LIBOREDO, J. C. *et al.* **Quarentena durante o surto de COVID-19: comportamento alimentar, estresse percebido e seus fatores independentemente associados em uma amostra brasileira.** *Frontiers in Nutrition*. July 2021 | Volume 8 | Article 704619. Disponível em <<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fnut.2021.704619/full>>. Acesso em 20/11/2022.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade.** 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO -USP. Escola de Artes, Ciências e Humanidades. **Qualidade de vida. 5 passos para uma melhor qualidade de vida:** uma meta ao seu alcance. (Fôlder). Disponível em https://bvsms.saude.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html Acesso em 19/09/2022.

PARDAL, L., & Lopes, E. (2011). **Métodos e técnicas de investigação social.** Porto: Areal editores.

PREFEITURA DE TERESINA. Decreto Nº 19.531, de 18 de Março de 2020. **Declara situação de Emergência em Saúde Pública no Município de Teresina, e dispõe sobre medidas de enfrentamento à pandemia provocada pelo novo coronavírus (COVID-19), e dá outras providências.** Disponível em <<https://pmt.pi.gov.br/wp-content/uploads/sites/34/2020/03/decreto.pdf>>. Acesso em 19/9/2022.

SANTOS, Anna Karollyne Moreira. **O Avanço do Teletrabalho no Brasil.** Universidade Federal de Uberlândia. 2021. Disponível em <[https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33348/4/Avan%C3%A7oTeletrabalhoB](https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33348/4/Avan%C3%A7oTeletrabalhoBrasil.pdf)rasil.pdf>. Acesso em 05/11/2022.

SHARMA, P.; LEUNG, T.Y.; KINGSHOTT, R.P. J.; DAVCIK, N. S.; CARDINALI, S. **Managing uncertainty during a global pandemic:** An international business perspective. *Journal of Business Research*, New York, v. 116, p. 188–192, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.02.6>

APÊNDICE

Questionário – Google Forms

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Esta pesquisa obedece aos princípios regidos pela Resolução CNS 466/2012, que trata da Bioética, e pela Resolução 510/2016 acerca das normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais.

Você está sendo convidado a participar da pesquisa intitulada *QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM CONTEXTO PANDÊMICO: Uma análise das percepções de profissionais de Recursos Humanos durante a pandemia da COVID-19*, que possui como objetivo principal analisar a percepção dos profissionais de RH em relação à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dentro das organizações durante a crise pandêmica do Coronavírus.

Esse documento possui todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo:

Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta assinar essa declaração concordando com a pesquisa. Para participar da pesquisa você terá que responder a um questionário contendo algumas perguntas abertas e fechadas sobre a *QVT em contexto pandêmico*. Você terá também que concordar que seu relato pode ser analisado pelo pesquisador. As respostas serão digitadas e analisadas e o pesquisador conhecerá esse material para discutir os resultados. Todos os procedimentos para a garantia da confidencialidade aos participantes serão observados, evitando-se descrever informações que possam lhe comprometer. O benefício esperado com a pesquisa será compreender as percepções dos profissionais de RH no contexto pandêmico, bem como suas contribuições na área de QVT, de maneira a identificar os maiores ensinamentos desta experiência que servirão de base para outros profissionais se inspirarem.

Os riscos que você pode correr ao realizar a pesquisa é a possibilidade de sentir cansaço ou estresse ao responder o questionário ou não saber responder ao que foi solicitado.

Caso você possua perguntas ou dúvidas sobre o estudo, basta entrar em contato com a pesquisadora responsável Cleidiane Rodrigues Cardoso através do telefone 86 98816-4150 ou com o Comitê de Ética e Pesquisa do IFPI, no telefone 86 3131-1441. Os resultados serão disponibilizados aos participantes após a finalização da elaboração do Artigo Científico que será transmitido por e-mail pela pesquisadora.

Diante das explicações você acha que está suficientemente informado(a) a respeito da pesquisa que será realizada e concorda de livre e espontânea vontade em participar, como colaborador?

** Ao clicar no botão abaixo, o(a) Senhor(a) concorda em participar da pesquisa nos termos deste TCLE. Caso não concorde em participar, apenas feche essa página no seu navegador.*

() Li e concordo em participar da pesquisa.

NOME COMPLETO:

SEXO:

() Masculino

() Feminino

IDADE:

TITULAÇÃO ACADÊMICA:

() Graduação

() Pós-Graduação

() Mestrado ou doutorado

TEMPO DE ATUAÇÃO NA EMPRESA EM QUE ESTEVE DURANTE A PANDEMIA:

() Menos de 1 ano

() Cerca de 1 ano

() Cerca de 2 anos

() Cerca de 3 anos

() Cerca de 4 anos

() 5 anos ou mais

1. A empresa em que você atuou na pandemia do Covid-19 implantou ações de QVT e promoção de saúde?

() Não

() Sim. Quais?

2. Nessa organização, existiram medidas de prevenção e intervenção no que tange à síndrome de *Burnout* durante a pandemia do Covid-19?

() Não

() Sim. Quais?

3. Quais outras ações de melhoria que ofereçam um ambiente de trabalho mais agradável para o desenvolvimento dos colaboradores da sua organização você pensa em realizar?

() Ações de *Endomarketing*

() Plano de Desenvolvimento Individual

() Ações voltadas para o Clima Organizacional

() Incentivo à práticas saudáveis

() Sala de descanso ou “descompressão”

() Ginástica Laboral

() Ergonomia

() Treinamento de Líderes

() Setor de apoio e aconselhamento psicológico

Outras. Quais:

4. Na sua opinião, qual a importância da implantação de ações de QVT e promoção de saúde no âmbito do trabalho durante a pandemia do Covid-19?

- ☐ Aumento da produtividade
- ☐ Maior felicidade e bem-estar
- ☐ Possibilidade de melhores condições de trabalho
- ☐ Atração e retenção de talentos
- ☐ Aumento da lucratividade
- ☐ Atingimento de metas
- ☐ Melhoria do clima organizacional

Outras. Quais:

5. Você enquanto profissional de RH atua com indicadores/métricas relacionados(as) a índices de satisfação, motivação e produtividade?

- ☐ Não
- ☐ Sim

5.1 Caso atue com indicadores/métricas relacionados(as) a índices de satisfação, motivação e produtividade, como você mensura essas métricas?

- ☐ Sistema próprio da empresa
- ☐ Questionários
- ☐ Pesquisas
- ☐ *Feedbacks*

Outras. Quais:

6. Quais foram suas maiores dificuldades em desenvolver ações voltadas para QVT durante a pandemia do Covid-19?

- ☐ Falta de recursos materiais e humanos
- ☐ Ausência de incentivo da direção
- ☐ Dificuldades inerentes à própria pandemia

Outras. Quais:

7. O quanto você concorda com a seguinte afirmação:

“Estou satisfeito com a minha própria qualidade de vida no trabalho”

- ☐ Concordo totalmente
- ☐ Concordo
- ☐ Não concordo nem discordo
- ☐ Discordo
- ☐ Discordo totalmente

8. Por fim, qual a sua percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho dentro da organização em que atuou no contexto da pandemia do Covid-19 em Teresina-PI?