Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro,
v4,2023/04
ISSN 2178-6925

QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL EM MINAS GERAIS

QUALITY OF LIFE IN TELEWORKING: A CASE STUDY WITH EMPLOYEES OF A FEDERAL EDUCATION INSTITUTION IN MINAS GERAIS

ÍNGRID GLÓRIA DE QUEIROZ GONÇALVES
Graduada, Instituto Federal de Minas Gerais – São João Evangelista, Brasil
E-mail: ingridgqg@hotmail.com

LUISA YNARA FERREIRA DE SOUZA
Graduada, Instituto Federal de Minas Gerais – São João Evangelista, Brasil
E-mail: luisaynara13@gmail.com

EBER LOPES MENDES
Especialista, Instituto Federal de Minas Gerais – São João Evangelista, Brasil
E-mail: eber.mendes@ifmg.edu.br

SHELDON WILLIAM SILVA
Doutor, Instituto Federal de Minas Gerais – São João Evangelista, Brasil
E-mail: sheldon.silva@ifmg.edu.br

Recebimento 11/04/2023 Aceite 18/04/2023

Resumo

Reconhecendo a importância das pessoas para alcançar o sucesso organizacional, as empresas, nos últimos anos, têm se preocupado cada vez mais com a questão da qualidade de vida no trabalho. No setor público, essa preocupação também é tema presente, uma vez que, através da promoção da qualidade de vida, as organizações públicas têm a possibilidade de melhorar o serviço público com uma maior valorização do servidor. O presente trabalho teve como objetivo analisar a percepção dos servidores de uma Instituição de ensino federal de Minas Gerias acerca da qualidade de vida no trabalho remoto durante o período de pandemia da Covid-19. Para atingir o objetivo, foi utilizada a metodologia qualitativa, com a realização de uma entrevista semiestruturada e a posterior análise de conteúdo dos dados coletados. Com os resultados obtidos, foi possível perceber que o ensino remoto emergencial (ERE) foi importante enquanto medida provisória para dar continuidade ao ensino, no entanto, tal modalidade, em que os professores tiveram que trabalhar de casa, trouxe alguns prejuízos para a qualidade de vida desses docentes, como sobrecarga, cansaço físico e piora da saúde mental. Importante destacar que a qualidade de vida no trabalho tem impacto direto na capacidade produtiva e no bem-estar laboral dos indivíduos. Assim, o que torna esta pesquisa relevante é a possibilidade de entender os impactos positivos e negativos da pandemia sobre os docentes, compreendendo a nova realidade por eles vivenciada.
Palavras-chave: trabalho; qualidade; público.

Abstract

Recognizing the importance of people to achieve organizational success, companies, in recent years, have been increasingly concerned with the issue of quality of life at work. In the public sector, this concern is also a present theme, since, through the promotion of quality of life, public organizations have the possibility to improve the public service with a greater appreciation of the server. The present work aimed to analyze the perception of the servers of a federal educational institution in Minas Gerais about the quality of life in remote work during the Covid-19 pandemic period. To achieve the objective, a qualitative methodology was used, with a semi-structured interview and subsequent content analysis of the data collected. With the results obtained, it was possible to perceive that emergency remote teaching (ERE) was important as a provisional measure to continue teaching, however, such a modality, in which teachers had to work from home, brought some damage to the quality of education. life of these professors, such as overload, physical fatigue and worsening of mental health. It is important to highlight that the quality of life at work has a direct impact on the productive capacity and work well-being of individuals. Thus, what makes this research relevant is the possibility of understanding the positive

and negative impacts of the pandemic on teachers, understanding the new reality they experience.

Keywords: work; quality; public.

1. Introdução

A sociedade, nas últimas décadas, vem sendo marcada por profundas e aceleradas transformações tecnológicas, econômicas, políticas e sociais, com reflexos diretos nas organizações privadas e públicas, impactadas pela globalização, gerando um mercado bastante competitivo. Nesse sentido, é possível perceber aspectos positivos e negativos advindos de novos processos de gestão, principalmente no que tange aos recursos humanos.

A disseminação do novo Coronavírus em 2020 levou muitos governos a implementarem medidas drásticas, como distanciamento social e restrições econômicas. Com isso, as organizações se viram com a necessidade de desenvolver métodos e ferramentas, em um curto espaço de tempo, para se adaptar ao novo contexto. Diante deste cenário, o trabalho remoto começou a ser utilizado para dar continuidade às funções econômicas e sociais e evitar que muitos trabalhadores perdessem seus empregos. Esse modelo é uma forma de organizar o trabalho de forma diferenciada, por meio das tecnologias da informação e comunicação (TIC's), permitindo que os trabalhadores tenham contato direto com a organização sem permanecerem fisicamente na instituição. Como meio de diminuir os impactos da pandemia, as mais diversas organizações introduziram esse modelo de trabalho, inclusive em ambientes escolares (SILVA, P. M., 2021).

No Brasil, a adoção desse sistema de trabalho no setor público ainda era incipiente, até o surgimento da pandemia, quando se estabeleceu uma nova realidade, afetando todas as esferas da sociedade (LUCAS; SANTOS, 2021). As escolas foram obrigadas a fechar por serem consideradas uma das áreas com maior risco de transmissão devido ao grande número de alunos e profissionais atuando em diversas áreas. Além de aprender novas práticas e técnicas para

exercer suas funções de casa, os mais diversos profissionais tiveram que reorganizar suas rotinas de trabalho.

De acordo com a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO (2020), a crise do coronavírus criou uma situação em que cerca de 1,6 bilhão de alunos, em mais de 190 países, foram obrigados a deixarem a sala de aula, representando cerca de 90% da população estudantil do mundo.

Organizações e colaboradores recorreram ao teletrabalho, realizando as tarefas a distância, em resposta a esta procura e incentivados pela flexibilização da legislação laboral. Conforme Araújo e Lua (2021), o teletrabalho pressupõe um contrato de trabalho, em que as atividades laborais são realizadas fora da empresa contratante, configurando-se como uma forma de emprego flexível.

Como resultado, alunos e professores viram uma necessidade maior de uso intensivo de ferramentas digitais no lugar das tradicionais salas de aula. No entanto, poucos detalhes sobre os docentes foram discutidos e divulgados, e esses profissionais, muitas vezes, não estavam preparados para o trabalho remoto, tendo pouca ou nenhuma experiência com home office ou com as novas tecnologias que foram implementadas. Para Araújo e Lua (2021), o termo em inglês home office é generalizado para descrever o trabalho que é realizado de forma remota e eventual na residência do indivíduo.

Diante desse contexto, a preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido tema de discussão e preocupação das organizações interessadas em garantir a eficiência dos processos, a produtividade e, ao mesmo tempo, promover um ambiente de trabalho saudável, garantindo a saúde e o bem-estar dos funcionários. A qualidade da educação a distância é influenciada pelas condições de trabalho dos professores, que estão ligadas a fatores como tecnologia, ferramentas, infraestrutura e formação, entre outros aspectos físicos e emocionais desse ambiente (SOUZA, 2020). Assim, é fundamental compreender a vida desses profissionais, tanto para garantir a qualidade de seu trabalho quanto para proteger sua saúde. Além disso, o teletrabalho possui um conjunto próprio de vantagens e desvantagens, tanto para indivíduos quanto para

organizações e sociedades.

Ao considerar o cenário de pandemia, torna-se imprescindível entender o bem-estar e, consequentemente, a QVT desses novos teletrabalhadores. Neste estudo, o bem-estar no trabalho é definido como um estado de completa satisfação, que está ligado não apenas à ausência de doenças ou experiências negativas, mas também a experiências positivas, que, muitas vezes, são confundidas com felicidade (SORAGGI; PASCHOAL, 2011 apud SILVA, P. M., 2021).

As organizações estão implementando práticas de QVT destinadas a melhorar e reduzir o estresse, além de promover o bem-estar dos funcionários e a eficiência organizacional. Tal atitude mostrou-se essencial, uma vez que, como mostram diversas teorias motivacionais, os indivíduos não trabalham somente para obter salário (SANTOS, A. R. S. M., 2021).

Para a realização da presente pesquisa, observou-se que a adoção do teletrabalho nas universidades provocou mudanças significativas no contexto educacional. A falta de experiência e o despreparo das organizações e dos profissionais evidenciaram as dificuldades desse “novo” modelo de trabalho. Incertezas, inseguranças e medo, sentimentos inerentes a uma situação de pandemia, provocaram impactos na população e precisam ser estudados (OLIVEIRA, 2021).

Diante do exposto, a presente pesquisa busca analisar a percepção dos servidores de uma Instituição Federal acerca da qualidade de vida no trabalho remoto, identificando os impactos positivos e negativos desse regime de trabalho, o que mudou com o trabalho remoto, suas vantagens e desvantagens.

O trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: na primeira seção, apresenta-se a introdução; logo após, na segunda seção, segue o referencial teórico; na terceira seção, há a descrição dos procedimentos metodológicos utilizados; na quarta seção, têm-se os resultados e discussões e, por fim, na quinta seção, as considerações finais acerca da pesquisa.

O presente estudo propõe a seguinte pergunta: Quais as variáveis que afetaram a qualidade de vida no trabalho remoto dos servidores de uma

Instituição de Ensino Superior durante a pandemia de Covid-19?

No presente trabalho, o objetivo geral se baseia em analisar a percepção dos servidores de uma Instituição de Ensino Federal de Minas Gerais acerca da qualidade de vida no trabalho remoto durante o período de pandemia da Covid-19. Para atingir o objetivo geral descrito, destacam-se os objetivos específicos de compreender de que forma os servidores se adaptaram ao trabalho remoto e qual foi a contribuição da organização neste aspecto. Identificar a percepção dos indivíduos sobre sua qualidade de vida durante o trabalho remoto e relatar os impactos do trabalho remoto na qualidade de vida dos servidores.

O teletrabalho, apesar de já existir e estar presente em alguns contextos, foi uma novidade para a maioria das organizações, principalmente nas instituições públicas. Dessa forma, sua implementação ocorreu de maneira emergencial, na tentativa de diminuir os impactos negativos da pandemia sobre o ensino, negócios e serviços. A Instrução normativa nº 65, de 2020, instituiu o Programa de Gestão em órgãos federais, autorizou o regime de teletrabalho de forma parcial ou integral, estabelecendo critérios para a execução das atividades (BRASIL, 2020).

É possível afirmar que, no âmbito educacional, tais impactos tiveram uma intensidade maior, uma vez que as aulas foram suspensas por um período inicialmente indeterminado, pois não havia estudos e meios para conter a disseminação do vírus, e as instituições de ensino não tinham um plano de contingência. Diante do cenário, foi implantado o ensino remoto emergencial. Nesse “novo normal”, os profissionais da educação precisaram repensar as formas de interação e mediação a serem utilizadas no processo ensino-aprendizagem, uma vez que foram obrigados a se reinventar e promover alternativas capazes de proporcionar aos alunos o acesso ao conhecimento, numa tentativa desesperada de “salvar” o ano letivo (LIMA, 2020).

Com a migração do trabalho presencial para o remoto, os servidores enfrentaram desafios, como estresse, falta de capacitação, aumento de atividades, distanciamento dos colegas de trabalho e dificuldades em conciliar vida pessoal e profissional (BEZERRA, 2021). Isso criou uma necessidade ainda

maior por parte das organizações de compreender e implementar programas e apoios relacionados ao bem-estar emocional dos alunos e, principalmente, de seus servidores.

Perante o exposto e considerando a importância da qualidade de vida no trabalho não só no trabalho presencial, mas também no trabalho remoto, este estudo levanta o seguinte problema de pesquisa: “Quais as variáveis que afetaram a qualidade de vida no trabalho remoto dos servidores de uma Instituição de Ensino Superior durante a pandemia de Covid-19?”

Os serviços administrativos e escolares foram aqueles com maior incremento do trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19 (ARAÚJO; LUA, 2021). Nesse sentido, o distanciamento dos colegas, a adaptação a uma nova rotina de trabalho e todas as mudanças repentinas ocasionadas pela pandemia trouxeram consequências que afetam a qualidade de vida do trabalhador. Trabalhar de casa pode ser um desafio, considerando as distrações e a falta de uma rotina definida, aspectos que podem influenciar na motivação e produtividade.

Esta pesquisa se faz relevante por tentar entender os impactos do trabalho remoto sobre os trabalhadores, uma vez que, considerando a nova realidade imposta, o home office estará mais presente nas organizações. Assim, com uma tendência de ampliação do trabalho remoto, é importante discutir de que forma isso se dará. É imprescindível criar estruturas que maximizem os benefícios do trabalho remoto e, ao mesmo tempo, protejam a saúde dos trabalhadores.

2. Revisão da Literatura

O Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) – Campus São João Evangelista – é uma instituição de ensino pública federal que tem como missão consolidar-se como um centro de educação, promovendo o desenvolvimento humano e contribuindo para o progresso. Para tanto, o campus tem, em seu corpo docente, professores altamente qualificados com títulos de mestrado e doutorado, e ainda uma equipe administrativa e pedagógica capacitada a

conduzir o aluno ao sucesso profissional (IFMG, 2020). Os servidores são uma parte importante da Instituição, pois permitem que ela se desenvolva, oferecendo serviços de excelência. Para isso, é necessário que se dê a devida atenção para a qualidade de vida no trabalho dos servidores, propiciando um ambiente adequado e um clima organizacional saudável (BEZERRA, 2021).

Considerando a situação da pandemia de Covid-19, no dia 16 de março de 2020, o Instituto Federal de Minas Gerais – Campus São João Evangelista – decidiu suspender todas as atividades acadêmicas por tempo indeterminado (PORTAL IFMG, 2020). Posteriormente, no dia 03 de agosto de 2020, na tentativa de minimizar os efeitos da suspensão das atividades acadêmicas presenciais, a Instituição optou por continuar suas atividades através do ensino remoto emergencial (ERE). Foi criado um ambiente virtual de aprendizagem para alunos e professores e ofertado suporte para adaptação.

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho não é uma questão recente para as organizações. Já na década de 1920, estudava-se sobre a satisfação do trabalhador. As análises de Elton Mayo e Escola das Relações Humanas contribuíram para o despertar sobre a importância do trabalhador para a organização (KUROGI, 2008).

Em meados da década de 50, surge, através do psicólogo Eric Trist, o movimento de QVT. Seus estudos buscavam compreender a relação existente entre trabalhador e organização, com ênfase nos fatores que proporcionavam satisfação aos indivíduos ao realizarem suas atividades laborais (RIBEIRO; SANTANA, 2015). Conforme Kurogi (2008), tais estudos originaram a abordagem sociotécnica, voltada para os trabalhadores na organização e, ainda, para a saúde, a segurança, a integração social, estabilidade no trabalho e percepção do trabalho como lugar de conquista.

Na década de 60, o movimento ganhou força, uma vez que os trabalhadores passaram a se interessar por seu próprio bem-estar e as organizações buscavam maneiras de diminuir os impactos negativos do trabalho sobre a saúde dos seus funcionários (RIBEIRO; SANTANA, 2015). Assim, surge a Teoria de Maslow, que classifica as necessidades humanas e a Teoria dos Fatores Higiênicos e

Motivacionais de Herzberg, voltada para as motivações do indivíduo.

Na década de 70, o movimento de QVT se intensificou com o desenvolvimento de diversas pesquisas acerca do tema (SANTOS, A. R. S. M., 2021). Naquela época, o professor Louis Davis desenvolvia sua pesquisa sobre delineamento de cargos, nos Estados Unidos e o movimento tornou-se conhecido mundialmente (RIBEIRO; SANTANA, 2015). Assim, sindicatos e trabalhadores passaram a reivindicar melhorias, considerando a qualidade de vida no trabalho.

Já na década de 90, com a era da informação, o uso massivo de tecnologias e a intensificação da globalização aumentaram a competitividade entre as empresas e também a preocupação em motivar e satisfazer os funcionários, para alcançar o sucesso organizacional (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Os primeiros estudos relacionavam a QVT à melhoria da produtividade, focalizando aspectos individuais. Posteriormente, passou a incluir temas como estresse, equilíbrio trabalho e família, o burnout e outros, na tentativa de enriquecer as tarefas, estimulando a criatividade e ampliando a participação nas decisões. No contexto atual, a QVT é tratada como uma vantagem competitiva, capaz de atrair e manter bons profissionais (AMORIM, 2010).

Apesar de ser um termo bastante empregado, o termo qualidade de vida não segue uma unanimidade. A relatividade do conceito sobre qualidade de vida se aproxima ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social, ambiental (OLIVEIRA, 2021).

A qualidade de vida no trabalho está relacionada com o bem-estar das pessoas no trabalho. Segundo Leal (2021), no contexto acadêmico, sua origem está associada aos trabalhos de Walton (1973,1974). Para Ribeiro e Santana (2015), o conceito Qualidade de vida no trabalho envolve os aspectos físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho.

De acordo com Chiavenato (2009), a QVT representa o grau em que os colaboradores são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através da atividade exercida por eles na organização.

Ribeiro e Santana (2015) alegam que, com um mercado em ampla competição, as organizações se preocupam cada vez mais com os lucros, sem

darem a devida atenção à saúde física e mental de seus funcionários. Desenvolver um ambiente de trabalho adequado é importante para as pessoas que ali trabalham, bem como para a saúde econômica da empresa.

A IMPORTÂNCIA DA QVT NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS

A qualidade de vida no trabalho vem ganhando importância, uma vez que se constitui como área do conhecimento que investiga as características do trabalho que podem gerar bem-estar ou mal-estar (FERREIRA, 2011). Conforme Ribeiro e Santana (2015), seu objetivo é facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador durante o desenvolvimento de suas atividades laborais.

O trabalho tem um papel de extrema importância na vida do trabalhador. Quando os indivíduos têm a oportunidade de interagir com as decisões da organização e participar de atividades que transmitem prazer e satisfação, o comprometimento e a motivação ocorre de maneira natural (RIBEIRO; SANTANA, 2015). Nessa perspectiva, Claudino *et al*. (2021) acreditam que a satisfação dos trabalhadores está intimamente ligada ao relacionamento socioprofissional com os colegas de trabalho, à segurança no ambiente de trabalho, à prática da autonomia e responsabilidade no trabalho, ao reconhecimento e à possiblidade de crescimento profissional.

Um ambiente de trabalho adequado permite que os funcionários desenvolvam suas atividades de forma plena, tranquila e segura, sintam-se valorizados e se comprometam com os resultados (AMORIM, 2010). A QVT pode ser um elo de equilíbrio entre os objetivos individuais de cada trabalhador e os objetivos organizacionais para os quais cada trabalhador se empenha (GARLET; BEURON; SCHERER, 2017).

Conforme Ribeiro e Santana (2015), as organizações só conseguem sobreviver e atingir o sucesso através das pessoas. Tais pessoas que passam a maior parte de suas vidas dentro de seu local de trabalho, em busca de atingir seus objetivos pessoais e profissionais. Destarte, a valorização do capital humano é primordial para o desenvolvimento organizacional (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Nessa mesma lógica, Claudino *et. al* (2021) defendem que, para criar um espaço incentivador, equilibrado e produtivo, a valorização das pessoas é fundamental, em que se reconhece que o capital humano é o fator mais importante de uma empresa. Além disso, o bom nível de atendimento ao cliente depende da satisfação do funcionário, público ou privado, durante a execução de seu trabalho (AMORIM, 2010).

Losekann e Mourão (2020) afirmam que as empresas e seus gestores devem se preocupar com a saúde física e mental de seus colaboradores. O estresse que advém com a situação pandêmica não deve se somar a preocupações ocasionadas por uma gestão inadequada. As empresas buscam um equilíbrio entre aumentar a produtividade individual e proporcionar boas condições de trabalho aos funcionários, tendo o teletrabalho como uma ferramenta (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020). No setor público, muitas vezes, os trabalhadores não possuem qualidade de vida, pois não há um bom relacionamento interpessoal, um clima saudável, ambiente físico inadequado e saúde psicológica ausente (SANTOS, A. M., 2020).

Segundo Amorim (2010), a preocupação com a qualidade de vida tem motivado a criação de programas específicos, com o objetivo de prevenir doenças ocupacionais e promover o bem-estar do trabalhador. Os programas de QVT têm como finalidade proporcionar ambientes de trabalho mais agradáveis, além de tornar as equipes mais comunicativas e promover a integração entre os setores (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Para Claudino et al. (2021), a empresa deve se preocupar em desenvolver programas de QVT, pois, através deles, é possível elevar o nível de qualidade e de produtividade na organização. A motivação e a produtividade podem despencar por causa do desgaste físico e mental dos trabalhadores, ou seja, a motivação é um fator que gera um ganho recíproco. Os indivíduos trabalham com mais entusiasmo e a organização consegue alcançar seus objetivos.

TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19

O trabalho é uma atividade que ocupa grande parte do tempo das pessoas, no entanto, em muitos casos, não há uma realização pessoal e pode trazer ainda problemas, como a falta de satisfação e o esgotamento (CLAUDINO et al., 2021). Com a nova configuração advinda da pandemia, agora, o chamado “teletrabalho”, da mesma forma, pode deixar de ser uma atividade prazerosa e passar a ser visto como um sacrifício.

O teletrabalho já era uma prática em algumas empresas, porém, com o novo coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, atingindo milhares de trabalhadores ao redor do mundo (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Não há uma definição unânime do termo teletrabalho na literatura. Apesar disso, Pantoja, Andrade e Oliveira (2020) o definem como um movimento multidimensional com características que variam de acordo com 5 dimensões: uso das TIC’s; intensidade de competências; ambiente intraorganizacional; ambiente extraorganizacional e localização. A partir dessas características, os autores definem o teletrabalho compulsório como um modelo de trabalho flexível, realizado fora do local de trabalho, com a utilização das TIC’s, adotado de forma emergencial em contexto de crises.

Já Araújo e Lua (2021) dizem que teletrabalho pressupõe um contrato de trabalho, em que as atividades laborais são realizadas fora da empresa contratante, configurando-se como uma forma de emprego flexível. Araújo e Lua (2021) ainda afirmam que o termo em inglês home office é generalizado para descrever esse trabalho que é realizado de forma remota e eventual na residência do indivíduo. O teletrabalho permite que o indivíduo se conecte a qualquer lugar e hora, possibilitando ajustes no que tange ao trabalho e à organização (SILVA, P. M., 2021).

Na legislação brasileira, apresenta-se a seguinte definição para teletrabalho: “[...] prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (art. 75-B da Lei nº 13.467, de 2017). Dessa maneira, no teletrabalho, os indivíduos não estão limitados ao espaço físico da empresa para realizar suas atividades, podendo

utilizar qualquer outro lugar para suas atividades laborais (SOBIRAI, 2021).

A conciliação dos períodos de trabalho com a vida pessoal, os cuidados com a casa e a família é um dilema antigo, mas que a pandemia de Covid-19 colocou em voga (ARAÚJO; LUA, 2021). Conforme Araújo e Lua (2021), trabalho profissional e trabalho de casa se embaralham e as jornadas laborais se prolongam, deixando “desprotegida” a intimidade do mundo privado do indivíduo.

A pandemia de Covid-19 mudou a realidade global, exigindo adaptações contínuas. A intensidade do trabalho remoto aumentou e as condições ocupacionais neste cenário passaram a depender de diversos fatores, como as fontes de apoio e as fontes de pressão (ARAÚJO; LUA, 2021). Jornada de trabalho sem limites, provisão dos meios e ferramentas para o trabalho remoto (internet, computador e celular), capacitação para operar os dispositivos eletrônicos, somados ao distanciamento físico e permanência em casa, criaram um contexto capaz de ameaçar a capacidade de trabalho e sanidade mental dos trabalhadores (ARAÚJO; LUA, 2021).

Considerando o contexto das instituições de ensino superior, as atividades presenciais foram interrompidas, sendo “oferecido”, aos técnicos administrativos e aos docentes, o home office, de forma automática (MANCEBO, 2020). O trabalho docente engloba o ensino, a pesquisa e a extensão, além de atividades administrativas. Para Costa (2021), o trabalho remoto se configura como um desafio para os trabalhadores das instituições de ensino, por motivos como a falta de estrutura, dificuldades de acesso à tecnologia e de acompanhar as atividades dos estudantes, aumento da carga de trabalho e incoerência nas formas de controle.

Apesar de as tecnologias da informação e comunicação já fazerem parte da rotina das escolas e da realidade de muitos professores e estudantes, a utilização delas no período de pandemia, para substituir os encontros presenciais, encontrou alguns desafios: a infraestrutura das casas dos alunos e docentes; as tecnologias utilizadas; o acesso (ou a falta dele) dos estudantes à internet; a formação dos professores para planejar e executar atividades online. (SOUZA, 2020).

Conforme Araújo e Lua (2021), o trabalho remoto trouxe algumas vantagens

e desvantagens. Em um primeiro momento, este modelo de trabalho parece ser demasiado vantajoso, no entanto, ao se analisar de maneira mais profunda, percebe-se o surgimento de demandas e exigências, como condições laborais não reguladas, aumento dos riscos ocupacionais e ocorrência de doenças, como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e os transtornos mentais relacionados ao trabalho.

3. Metodologia

O presente estudo apresenta uma pesquisa exploratória-descritiva desenvolvida através de métodos qualitativos. Nessa abordagem, o cientista visa aprofundar-se na compreensão dos fenômenos que estuda o comportamento dos indivíduos, grupos ou organizações dentro de seu ambiente ou contexto social, interpretando-os a partir da perspectiva dos próprios indivíduos envolvidos na situação, sem se preocupar com representatividade numérica, generalizações estatísticas e causalidade linear (GUERRA, 2014).

Conforme Yin (2016), a pesquisa qualitativa permite estudar, de forma aprofundada, uma ampla variedade de tópicos. O autor apresenta cinco características desse tipo de pesquisa: estudar o significado da vida das pessoas; representar opiniões e perspectivas; abranger condições contextuais; contribuir para explicar o comportamento humano e utilização de múltiplas fontes de evidências.

Quanto aos fins, a presente pesquisa pode ser classificada como descritiva, que, segundo Vergara (2003), expõe as características de determinada população. Ainda de acordo com a autora, a pesquisa descritiva não tem o compromisso de explicar nenhum fenômeno, embora possa servir de base. Quanto aos meios, a pesquisa será um estudo de caso, uma vez que está circunscrito a uma instituição de ensino superior e apresenta determinadas características com profundidade e detalhamento (VERGARA, 2003).

A pesquisa foi realizada no Instituto Federal de Educação, Ciência e

Tecnologia do Estado de Minas Gerais (IFMG) no campus de São João Evangelista/MG, um município de 478,183 km2 de área, com população estimada de 15.761 habitantes (IBGE, 2021). A cidade está localizada na região Centro Nordeste do Estado, no Vale do Rio Doce, mais especificamente na Bacia do Suaçuí, próximo aos Vales do Jequitinhonha e do Mucuri (IFMG, 2016a).

O Instituto conta com uma força de trabalho formada por 207 pessoas, entre as quais 87 são docentes, 75 são Técnicos-Administrativos em Educação (TAE's), 11 são professores substitutos, 01 professor visitante, 20 servidores de outras instituições em exercício no IFMG, 10 estagiários e bolsistas, que atendem a 1.513 alunos regularmente matriculados, atuando em cursos de níveis médio e superior (IFMG, 2016b).

Para participar da presente pesquisa, o perfil escolhido foi de docentes da Instituição que trabalharam, durante a pandemia de Covid-19, de forma remota. De acordo com levantamento feito, são 90 docentes, que se encaixam no perfil pesquisado e que receberam convite para participar da pesquisa.

PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS

Para coletar os dados, foram realizadas entrevistas, semiestruturadas, que foram objeto de análise do presente trabalho. Conforme Vergara (2003), a entrevista é um procedimento em que você faz perguntas a alguém, que lhe responde, oralmente, de forma presencial ou virtual.

De acordo com Lakatos e Marconi (2010, apud Guerra 2014), por meio de entrevistas, você pode identificar os seguintes fatos: saber o que as pessoas pensam sobre os fatos; saber como a pessoa se sente sobre o evento ou o que isso significa para ela; descobrir a conduta das pessoas, identificando comportamento passado, presente ou planejadas (futuro); descobrir os fatores que influenciam os pensamentos, sentimentos ou comportamento das pessoas.

Os participantes deste estudo foram selecionados a partir de um grupo de professores em regime de teletrabalho que trabalharam numa instituição de ensino superior durante a pandemia de Covid-19. Todos os indivíduos que se

enquadravam nesse perfil receberam o convite para participar do estudo via e-mail com um formulário a ser preenchido, enviado no dia 01/09/2022.

No dia 12/09/2022, o formulário foi fechado, sendo que foram recebidas 8 respostas. No entanto, foram realizadas sete entrevistas, uma vez que um dos respondentes não se encaixava no perfil pesquisado. Como resultado, aqueles que responderam positivamente ao convite foram entrevistados e participaram da amostra do estudo.

Os nomes dos participantes da pesquisa não serão mencionados para resguardar sua privacidade, e suas identidades serão apresentadas numericamente de acordo com a ordem em que as entrevistas foram realizadas. As entrevistas aconteceram entre os dias 12 e 29 de setembro de 2022, sendo realizadas de forma virtual em horários acordados com a disponibilidade de cada entrevistado. Com a autorização dos participantes, as entrevistas foram gravadas, e, posteriormente, transcritas para análise. A duração das entrevistas foi de, aproximadamente, 15 a 25 minutos, variando de acordo com a forma que cada participante relatou suas experiências com o home office.

PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DE INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Para analisar as informações obtidas por meio das entrevistas, utilizou-se o método da análise de conteúdo. De acordo com Bardin (2016), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Para o autor, a análise de conteúdo não se trata de um instrumento, mas um conjunto de apetrechos, com formas variadas e adaptável a um vasto campo, que é o das comunicações.

Como forma de categorizar a análise de conteúdo, foi utilizado o modelo de Ferreira (2011), sendo que os indicadores de QVT foram os cinco fatores estruturantes do modelo proposto pelo autor. Conforme já explanado na seção anterior, o autor identifica cinco fatores estruturantes para avaliar a QVT: o fator **Condições de trabalho**, que diz respeito às condições físicas, materiais, instrumentais e de suporte, que influenciam na atividade laboral e podem colocar

em risco a segurança física; a **Organização do trabalho**, que considera questões relativas ao tempo, controle, realização das tarefas e sobrecarga; o fator **Relações socioprofissionais** de trabalho, que considera as interações com os colegas, com os superiores e o ambiente de trabalho (comunicação e conflitos); no **Reconhecimento e crescimento** profissional, são consideradas questões concernentes ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, resultados) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, desenvolvimento); o **Elo trabalho-vida social** considera a percepção sobre a instituição e o trabalho e sua relação com a vida social.

Tais fatores também serviram de base para a elaboração do roteiro da entrevista. Segundo Bittar (2021), o roteiro prévio para as entrevistas presume o alcance dos objetivos do estudo, bem como uma organização de maneira clara e concisa, o que evita a necessidade de muitas perguntas que podem cansar o entrevistado.

4. Resultados e Discussão

Para analisar as entrevistas, conforme já mencionado, foi utilizada a análise de conteúdo, sendo embasada no modelo de Ferreira (2011), com cinco fatores estruturantes para avaliar a QVT. O conteúdo foi dividido em sete grupos, conforme o Quadro 1- Roteiro de entrevista, sendo dois grupos sobre percepções gerais sobre o home office e o restante referentes aos fatores estruturantes da QVT.

Foram realizadas sete entrevistas e as respostas serão analisadas dentro da categoria em que se enquadram. Para preservar a identidade dos participantes, eles serão identificados por número de ordem da realização das entrevistas. No Quadro 4, é apresentado o perfil dos participantes, com informações gerais, como idade, escolaridade e tempo de atuação no setor público.

Quadro 1 - Perfil dos entrevistados

Participante	1	2	3	4	5	6	7
Gênero	M	M	F	M	F	F	M
Faixa etária	41 a 50 anos	31 a 40 anos	31 a 40 anos	31 a 40 anos	31 a 40 anos	41 a 50 anos	31 a 40 anos
Estado civil	Casado	Solteiro	Casada	Solteiro	Casada	Casada	Casado
Filhos	2	0	1	0	0	3	1
Reside com quais pessoas	Esposa e filhos	Com o pai	Marido e filho	Sozinho	Marido	Marido	Esposa e filha
Grau de instrução	Mestrado completo	Mestrado completo	Mestrado completo	Mestrado completo	Doutorado completo	Mestrado completo	Mestrado completo
Tempo de trabalho na Instituição	5 anos e 6 meses	7 anos	2 anos e 9 meses	1 ano	1 ano e 3 meses	3 anos e 4 meses	4 anos
Tempo de trabalho no serviço público	5 anos e 6 meses	18 anos	18 anos	8 anos	5 anos	24 anos	6 anos

Fonte: Elaborado pelos autores.

Participaram da pesquisa três mulheres e quatro homens, com perfis distintos. A faixa etária ficou entre 31 e 50 anos, sendo cinco participantes casados e apenas dois solteiros. Com exceção de um participante que mora sozinho, todos os outros residem com algum outro membro familiar. Quatro participantes possuem filhos. Com relação ao grau de instrução, apenas um possui doutorado completo, os outros seis possuem mestrado completo. Considerando o tempo de trabalho na Instituição, o participante com maior tempo tem 7 anos, agora, no que tange ao serviço público, todos já trabalham há cinco anos ou mais.

EXPERIÊNCIA DOS PARTICIPANTES COM O HOME OFFICE

Nenhum participante entrevistado havia trabalhado com o home office antes da pandemia de Covid-19, sendo que trabalhar de forma remota foi uma experiência totalmente nova e desafiadora para eles. O trabalho remoto ocasiona condições de trabalho diferentes aos trabalhadores, o que acarreta diferentes visões a respeito da QVT (ANDRADE, 2020).

Conforme os relatos, a maioria dos participantes teve dificuldades de

adaptação com o modelo home office, por ser algo totalmente novo. A questão de adaptação com o uso de ferramentas digitais, a demanda de trabalho que aumentou consideravelmente e a falta de interação com os alunos foram queixas recorrentes. Sem contato pessoal com os alunos, é difícil perceber se estão prestando atenção e realmente aprendendo.

Segundo Araújo e Lua (2021), no contexto de crise da pandemia de covid-19, a possibilidade de trabalho remoto foi vista como um privilégio, pelo fato de não estar desempregado e evitar o risco de exposição ao vírus.

Os colaboradores começaram a ter um regime de home-office sem planejamento e treinamento. Eles precisaram levar o trabalho para casa e, ainda, em tempo integral. Além disso, tiveram que assumir, sem ajudas externas, outras atividades como cuidado de seus filhos e famílias, aumentando consideradamente a demanda de necessidades a serem cumpridas durante o dia (COSTA, 2021). A participante 3, com uma filha de 2 anos, destacou a questão da conciliação dos cuidados com a criança e a demanda de trabalho, que aumentou. O participante 7, também com uma filha em casa, relata que teve muita dificuldade de adaptação, principalmente com relação à ausência de infraestrutura em sua residência. Conforme Caldas et al. (2022), a desigualdade de gênero pode contribuir para que professoras, com uma dupla jornada de trabalho, sintam-se mais ansiosas e estressadas, o que piora a qualidade de vida no trabalho.

Para Souza (2020), mesmo os professores que já utilizavam ferramentas digitais como ferramentas de apoio ao ensino presencial, tiveram dificuldades com o ensino remoto, pela ausência de infraestrutura adequada ou a falta de formação em docência online. Tal constatação é corroborada pelo relato da participante 6, que afirmou ter tido muita dificuldade com as plataformas digitais de ensino, salientando também a questão da exaustão em ter que passar várias horas em frente ao computador.

Ao serem questionados sobre as vantagens percebidas com o teletrabalho, houve algumas respostas parecidas. Pode-se destacar a questão da comodidade, de conseguir realizar as atividades laborais de forma remota, economizando tempo com deslocamentos e também a aproximação com o uso das tecnologias, que,

conforme o participante 2, era um aspecto subutilizado no serviço público.

Para Andrade (2020), com o teletrabalho, o tempo de deslocamento casa-trabalho é reduzido ou eliminado, e os trabalhadores têm mais tempo para a vida pessoal, podendo dedicar-se, inclusive, ao próprio desenvolvimento profissional. Considerando o relato do participante 7, o trabalho remoto lhe possibilitou uma maior proximidade com sua família. De acordo com o relato do participante 2, a única vantagem que ele conseguiu enxergar foi o fato de dar continuidade ao ensino, minimizando os prejuízos para os discentes.

Em contrapartida, indagou-se aos participantes sobre os aspectos negativos percebidos com a adoção do home office. Alguns dos participantes apontaram a falta de interação com os alunos e a questão de adoecimento físico e mental pela sobrecarga de trabalho.

Conforme os relatos, três participantes colocaram a falta de interação com os alunos como aspecto negativo. Conforme Santos, A. R. S. M. (2021), o isolamento social é o principal ponto negativo do home office, pois o indivíduo é um ser social que carece de interações para assegurar seu bem-estar físico e psicológico. Tal fato pode afetar a motivação do trabalhador e, consequentemente, a sua produtividade. Para Araújo et al. (2022), a falta de interação dos discentes nas aulas remotas contribuíram para o aumento da ansiedade dos docentes. Os participantes 2, 5 e 6 ressaltaram o fato de os alunos não abrirem a câmera para participar das aulas, o que acabou gerando uma “frustração” nos docentes.

Outra questão levantada foi a sobrecarga de trabalho e a excessiva exposição a tecnologias. De acordo com Araújo e Lua (2021), o contexto da pandemia inaugurou demandas, em condições laborais não reguladas, potencializando os riscos ocupacionais e a ocorrência de adoecimento. Isso porque, ainda segundo as autoras, recaiu sobre os trabalhadores a responsabilidade de prover as condições seguras para desenvolver seu trabalho.

Um ponto interessante foi que somente o participante 1 não apontou pontos negativos com o home office; para ele, estar em casa, sem a necessidade de gastos com deslocamentos e alimentação, proporciona-lhe mais qualidade de vida. No entanto, ele deixou claro que acredita que existem atividades que exigem a

presença física do docente, mas que a maioria delas pode ser realizada de forma remota sem nenhum prejuízo.

A realidade vivida em home office, em um contexto de pandemia, trouxe alguns impactos negativos para o trabalhador, quais sejam: excesso de fadiga e exaustão, desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional, falta de interações sociais, além de práticas de gestão de recursos humanos inadequadas (SANTOS, A. R. S. M., 2021). Nos estudos de Barbosa (2022), foram apontadas limitações como a qualidade ruim da conexão, falta de afetividade e problemas físicos. De acordo com relatos da participante 6, ficar exposta muito tempo ao computador ocasionou muito estresse e ansiedade em relação às aulas.

Os trabalhadores acabam vivendo um paradoxo, ao mesmo tempo que podem ser criativos e conhecer novos instrumentos, ele pode acabar se escravizando, com um esgotamento causado pela necessidade de estar sempre atualizado (ANDRADE, 2020).

CONDIÇÕES DE TRABALHO

O primeiro fator “Condições de trabalho”, conforme Ferreira (2011), engloba todos os equipamentos, o instrumental e a estrutura necessários à realização do trabalho. Considerando a realização do trabalho remoto, as perguntas buscaram identificar se os participantes tiveram a estrutura e o suporte essencial à execução de suas atividades.

De acordo com os relatos dos participantes, existiu uma preocupação do Instituto em ensinar os docentes a utilizarem a plataforma virtual de ensino, mas sem especificamente disponibilizar um curso para isso. Foram indicados e-books, cursos e plataformas que poderiam auxiliar os docentes. A participante 5 disse que houve sim um curso, porém não soube detalhar. Araújo et al. (2022) ressaltam que um dos fatores que promovem a qualidade de ensino é a capacitação docente, não devendo ser voltada somente para o uso de ferramentas específicas para o ensino remoto emergencial, mas também para promover a aprendizagem dos estudantes

na situação emergencial.

Segundo Barreto e Santos (2021), na maioria dos casos, os docentes não tiveram uma formação inicial que contemplasse o uso de tecnologias. De forma abrupta, os professores tiveram que aprender a utilizar as plataformas digitais, gravar e editar vídeos. Barbosa (2022) também alegou que a maioria das instituições não ofereceu nenhum preparo aos professores, o que levou à angústia e ao desespero.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

De acordo com Ferreira (2011), no fator “Organização do trabalho”, estão inclusos os seguintes aspectos: divisão do trabalho; missão, objetivos e metas organizacionais; trabalho prescrito; tempo de trabalho; processo de trabalho; gestão do trabalho e padrão de conduta. Dessa forma, dentro deste fator, foram feitas 3 perguntas aos participantes. A primeira delas foi sobre as atividades que os docentes deveriam realizar de maneira remota.

Com exceção de um participante, todos os outros tomaram conhecimento das atividades que deveriam realizar remotamente. Importante observar que o papel dos gestores seria a correta distribuição das tarefas, de forma a evitar a sobrecarga de trabalho. Com relação à demanda, indagou-se aos participantes sobre o comportamento da demanda de trabalho durante o período de trabalho remoto

A maioria dos participantes alegou não conseguir cumprir todas as tarefas, uma vez que a demanda de trabalho aumentou durante a pandemia. De acordo com Bezerra (2021), a pandemia de Covid-19 sobrecarregou os trabalhadores, exigindo uma execução mais acelerada de trabalho. Os trabalhadores precisaram aprender rapidamente sobre as novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Desenvolvendo suas atividades laborais em casa, os docentes não têm limite de horário definido, sendo que as tarefas acabam ocupando um tempo que

deveria ser voltado à família, descanso e lazer (ARAÚJO et al., 2022). O participante 3 relatou que houve uma “invasão de privacidade”, o que acabou contribuindo para estender a jornada de trabalho, pois havia demandas de alunos, pais, colegas de trabalho a qualquer horário.

Para Araújo et al. (2022), como os docentes precisaram passar mais tempo em frente ao computador, houve comprometimento da saúde física, como por exemplo, problemas de visão. O relato do participante 7 corrobora com tal afirmação, uma vez que ele alega que passou a utilizar óculos, por causa do cansaço visual.

Conforme Silva P. M. (2021), a autonomia e a criatividade são aspectos que contribuem para uma melhor qualidade de vida e bem-estar no trabalho. Em consonância com os relatos, somente o participante 1 afirmou que sua autonomia aumentou com o trabalho remoto. Todos os outros participantes alegaram que a autonomia não foi modificada com a mudança do regime de trabalho. Inclusive, para a participante 5, não existe autonomia maior do que a que a sala de aula proporciona.

RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS DE TRABALHO

Conforme Ferreira (2011), no fator “Relações socioprofissionais de trabalho”, estão relacionados os seguintes aspectos: relações hierárquicas (chefia imediata, chefias superiores); relações com os pares (colegas de trabalho e equipe) e relações externas (usuários do serviço público). Para o autor, esse fator é composto ainda por três características: o bom relacionamento com os colegas de trabalho; o bom relacionamento com a chefia imediata e o bom relacionamento com os cidadãos usuários do serviço, sendo a comunicação um fator de extrema relevância.

É possível perceber que os participantes, em sua maioria, têm uma boa percepção de seu relacionamento com os gestores. O entrevistado 1 foi bem sucinto, relatando que a relação era excelente e que recebia todo o suporte necessário de seu gestor. Não muito diferente, o participante 2 relata que tinha a

ajuda e o suporte necessários e ressalta ainda que a atuação do gestor foi de grande importância nessa caminhada. Para Ribeiro e Santana (2015), quando os indivíduos têm a oportunidade de interagir e participar das decisões e atividades da organização, o comprometimento e a motivação ocorrem de maneira natural.

Com uma percepção um pouco diferente, o participante 7 acredita que os gestores se preocuparam com a parte burocrática, como regulamentações e normatizações, que amparassem a execução das tarefas, porém, considerando a questão da qualidade de vida, o entrevistado sentiu falta por parte do gestor. Já a participante 3 acredita que, talvez pela dimensão do Campus, o distanciamento entre os docentes e os gestores acaba sendo maior.

Para Silva, P. M. (2021), a qualidade de vida no trabalho se relaciona também com o clima organizacional, uma vez que manter boas relações interpessoais com os colegas e os superiores torna o ambiente favorável para a execução das atividades. Neste sentido, considerando o contexto pandêmico, é possível afirmar que um bom relacionamento virtual com os colegas e superiores influencia na QVT dos docentes.

Para a participante 1, a relação com seus pares não sofreu alteração, o que mudou foi o nível de interação, uma vez que o contato passou a ser virtual. Já o participante 2 mostrou um pouco de dificuldade para responder à questão. Ainda assim, é possível notar que o distanciamento lhe custou momentos e vivências, algo que estava restrito no modelo de trabalho remoto. Por vezes, sentia medo de incomodar os colegas com suas dúvidas. No caso dos entrevistados 3, 4 e 5, houve uma peculiaridade, pois começaram suas atividades no campus São João Evangelista durante a pandemia, com o trabalho remoto já em andamento. De tal forma, não conseguiram estabelecer uma comparação entre o trabalho presencial e o home office no Campus.

Conforme Bernardo, Maia e Bridi (2020), a falta de contato com os colegas de trabalho se configura como um dificultador do trabalho remoto. No entanto, segundo os participantes 6 e 7, o contexto de pandemia acabou aproximando a equipe, com uma colaboração muito grande entre os docentes.

RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL

De acordo com Ferreira (2011), este fator engloba o reconhecimento do trabalho realizado (da hierarquia, da Instituição, dos usuários e da sociedade) e também o crescimento profissional, (desenvolvimento de competências, evolução na carreira, capacitações, oportunidades).

Conforme os relatos, todos os participantes da pesquisa acreditam que os gestores reconheceram seus esforços. Segundo Claudino et al. (2021), a satisfação dos trabalhadores está relacionada com o relacionamento social e profissional com os colegas de trabalho, a relação entre os agentes envolvidos, a autonomia e responsabilidade no trabalho, o reconhecimento do trabalho e a possibilidade de crescimento profissional.

A pandemia foi um período de extrema dificuldade, que exigiu um empenho coletivo para fazer o ensino remoto dar certo, mitigando um pouco do prejuízo que os estudantes teriam caso as aulas fossem suspensas por completo até o fim da crise. Nesse sentido, o entrevistado 2 acredita que houve um esforço conjunto de todos os envolvidos no processo, sendo um período vencido coletivamente. A entrevistada 6 relata que o Instituto reconheceu os esforços de todos, pois os professores tentavam com afinco se aproximar dos alunos e preparar um conteúdo dinâmico. Para o entrevistado 7, houve reconhecimento sim, inclusive, durante o período de pandemia, este se tornou coordenador do EAD do campus.

No sentido contrário às outras respostas obtidas, o participante 4 afirma que não houve um reconhecimento “palpável”, porém, no período pós-pandêmico, tem havido uma tentativa do Instituto de resgatar memórias e práticas do Ensino remoto emergencial.

Conforme Ferreira (2011), o reconhecimento é uma variável enfatizada pelos trabalhadores na estruturação de qualidade de vida no trabalho. A postura das chefias em relação aos membros da equipe influencia a percepção de reconhecimento por parte dos membros da equipe.

Para Santos, A. M. (2020), algumas ações podem melhorar o clima organizacional, como comemoração dos aniversariantes do mês e reuniões com o

propósito de destacar feedbacks positivos aos servidores. O feedback é essencial para que os trabalhadores saibam se suas tarefas estão sendo executadas em conformidade com o esperado e quais aspectos precisam ser melhorados e revistos. Os participantes foram indagados sobre sua percepção de reconhecimento por parte de seus colegas.

De acordo com os relatos, com exceção da participante 5, que não soube responder à pergunta por não conhecer seus colegas pessoalmente, todos os outros participantes acreditam que os colegas reconheciam a importância das tarefas que eles executavam no home office. Conforme o participante 3, é natural que os colegas docentes, por partilharem das mesmas experiências, percebam a importância das atividades desenvolvidas. A participante 6 cita que existia uma relação de apoio entre os colaboradores durante o período de isolamento. Porém, é provável, que no regime de teletrabalho, os trabalhadores tenham medo do julgamento dos colegas ao pensarem que eles não estão trabalhando (ANDRADE, 2020).

ELO TRABALHO - VIDA SOCIAL

Neste fator, conforme Ferreira (2011), estão relacionados os seguintes aspectos: sentido do trabalho, a importância da Instituição para o indivíduo e a vida social (relação do trabalho com a vida do indivíduo). Os participantes foram indagados sobre a relação com familiares e amigos durante o trabalho remoto.

Desta forma, os participantes relataram uma piora no relacionamento familiar com a pandemia. De acordo com a participante 6, isso aconteceu porque neste momento o foco passou a ser o trabalho. O participante 1 acredita que as relações com familiares e amigos foram afetadas apenas em sua concretização, passando da forma presencial para a virtual. Para a participante 3, a relação com familiares e amigos ficou comprometida devido à sobrecarga de trabalho dentro de casa, porém, acredita que esse período também teve seu lado positivo, pois não tinha que se locomover entre cidades para ir até seu trabalho. O participante 4 teve momentos conflituosos no início, morando com a família, mas, posteriormente, foi

morar sozinho. Para o entrevistado 7, o contato familiar que tinha no período era apenas com a esposa e filha, com os demais familiares a convivência foi pouca ou inexistente.

Segundo Leal (2021), as famílias precisaram conciliar as atividades profissionais, em regime de teletrabalho, com as atividades da família, no caso de quem tinha filhos em idade escolar, com as aulas em regime on-line. Ainda em concordância com a autora, as empresas deveriam aproveitar este momento de teletrabalho para promover a conciliação entre a família e o trabalho dos colaboradores, sem abandonar, no entanto, momentos de trabalho presencial que garantem a manutenção da cultura da empresa e a socialização dos indivíduos. Nesse mesmo sentido, Sobirai (2021) destacou, em seu trabalho, a dificuldade dos profissionais de estabelecer o limite do trabalho dentro do lar. Os participantes acabaram tendo rotinas exaustivas de trabalho, com esgotamento físico e mental.

Quanto ao principal impacto do modelo home office na carreira pessoal e profissional dos participantes, percebe-se, nas falas dos entrevistados, que os limites do home office são difíceis. Além de afetar a produtividade, um horário de trabalho pesado pode levar ao esgotamento físico e mental; portanto, organizar sua agenda, abrir espaço para tarefas de trabalho em casa e reservar tempo para o lazer são fundamentais para um home office saudável (SILVA, M. G., 2019). No Quadro 24, são apresentados os relatos dos participantes sobre o impacto do home office em seus momentos de lazer e descanso.

Para Garlet, Beuron e Scherer (2017), no serviço público, existem desafios comuns enfrentados pelos trabalhadores, como estresse, cansaço, dificuldade em conciliar vida pessoal e profissional e falta de motivação. O trabalho passou a ocupar e dividir espaço com outras atividades, invadindo um espaço que antes era delimitado (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Nesse contexto, momentos de lazer e descanso, convívio familiar, saúde física e mental foram questões afetadas.

Mediante os relatos, pôde-se observar que todos os participantes afirmaram que seus períodos de lazer e descanso foram afetados com o teletrabalho. A participante 3 teve seus momentos de atividades físicas e atividades de lazer reduzidos ou inexistentes. O participante 4 disse que, com a alta demanda de

trabalho, ele se dedicava ao máximo para dar conta de tudo, o que acabou afetando até a qualidade de seu sono. Tal fato aconteceu também com o participante 7, que teve uma piora na qualidade de seu sono com o home office. Já a participante 6 declarou que sentia muito cansaço mental e ficava sem energia para aproveitar seus momentos de lazer e descanso.

Conforme Losekann e Mourão (2020), durante a pandemia, observam-se algumas reações comportamentais como: perda de apetite e sono, conflitos interpessoais, aumento de ansiedade. Além disso, observam-se também alguns transtornos psíquicos como depressão e crises de pânico. Bezerra (2021) alega que, no cenário da pandemia, a qualidade de vida dos docentes esteve associada a longas jornadas de trabalho, com poucas pausas para descanso e em lugares desconfortáveis. Os participantes foram indagados se perceberam alguma alteração na saúde mental durante o período de trabalho remoto. Os relatos estão expostos no quadro 25.

Para Losekann e Mourão (2020), o grande desafio da gestão de pessoas em regime de teletrabalho é perceber, mesmo à distância, como anda a saúde mental dos trabalhadores. Os participantes foram questionados sobre a utilidade de seu trabalho, os registros estão explicitados no Quadro 2.

Quadro 2 - Utilidade do trabalho para a sociedade

Participante	**Mesmo trabalhando de forma remota, você sente que seu trabalho é útil para a sociedade? Por quê?**
1	“Ah, é um dos pilares de qualquer sociedade que queira avançar, a educação, né! E eu tenho muito prazer, muita seriedade, muito compromisso com a profissão que eu escolhi. Eu acho que ela é, ou deveria ser, a profissão mais importante, a base da sociedade. Infelizmente não é tão reconhecida pelos governantes, mas eu, particularmente, tenho respeito, tenho muita admiração pela classe que eu represento hoje.”
2	“Sim, eu acho que ele continua sendo útil, remoto ou

	presencialmente, trabalhar com formação de professores, né, que eu trabalho prioritariamente com formação de professores, eu acho que é muito relevante para formação de uma sociedade mais justa, mais igualitária, então eu acho que, independente do formato, da modalidade, né, ele é muito importante sim.”
3	“Sim, porque se não fosse pelo trabalho que a gente conseguiu executar, mesmo diante de todas as dificuldades nossas e dos alunos, a gente teria ainda mais prejuízo na educação. Então, embora tenha acontecido com limites esse ensino, não foi da forma que a gente gostaria, mas, mesmo assim, ele ainda agregou e agregou mais do que outras redes que conseguiram ofertar.”
4	“Sim, mesmo remotamente, o trabalho do professor é útil para a sociedade porque, em geral, as pessoas precisam de uma pessoa que "norteie" o conhecimento, ensine conceitos e conteúdo, intervenha corrigindo ou incentivando, ajustando o que for preciso para se alcançar um determinado conhecimento. Além disso, todas as profissões passam por um professor, até as mais simples ou que aparentemente não precisam de muita instrução, afinal, terá alguém para ensinar, mesmo que na prática, como realizar uma determinada tarefa. O papel do professor na sociedade pode ser visto de maneira diversificada: atua tanto na parte cognitiva e intelectual de um indivíduo, célula básica da sociedade, como no papel social, promovendo troca de saberes, experiências e relações sociais que formam um indivíduo para a atuar na sociedade de maneira produtiva em prol do bem comum. Muitos alunos aqui do IF relataram, após o retorno das atividades presenciais, que o ensino presencial para eles promove melhor rendimento e aprendizagem que o Ensino Remoto Emergencial promoveu no período que ficou em vigor (2020 a 2021).”

5	“Eu acho que, assim, eu publiquei artigos, mas eu acho que, principalmente nos termos de que eu tentava fazer com o aluno, sabe!? Muitos alunos eu conversei com eles durante um tempo, principalmente alunos que eu já conhecia, alunos querendo desistir, alunos com problemas em casa, alunos que perderam trabalho e o que acho que fiz de bom foi tentar ajudá-los da melhor forma que eu podia.”
6	“Sim, ele é importante porque a gente contribui para a formação, a formação profissional, social, política... então, com certeza, independente de ser remoto ou presencial, a gente tem que aproximar da relação com o aluno, com a sociedade, com a comunidade, com os colegas e tudo.”
7	“Sim, porque eu sou um formador de opinião. Então, como um professor, eu acredito que a minha profissão é uma profissão útil, visto levar conhecimento, levar ciência para pessoas no intuito delas crescerem como profissionais.”

Fonte: Elaborado pelos autores.

Em conformidade com os relatos apresentados no Quadro 2, quando questionados sobre a utilidade de seu trabalho, mesmo que realizado de forma remota, todos os participantes afirmaram que sentem que seu trabalho é útil para a sociedade. De acordo com a participante 3, não fosse pelo trabalho que executaram de forma remota, mesmo com todas as dificuldades, a educação sofreria com um prejuízo maior do que teve. Para o participante 4, o trabalho docente é essencial para a sociedade, visto que todas as profissões passam por um professor. Já a participante 5, no período de trabalho remoto, conseguiu publicar mais artigos e tentou incentivar os alunos que queriam desistir, que perderam o emprego ou com problemas familiares. Segundo a participante 6, o docente contribui para a formação profissional, social e política, sendo útil, independente da modalidade de ensino.

Para Silva, P. M. (2021), em um contexto de pandemia, ressaltar a importância do professor e da educação para o mundo é algo ainda mais necessário. Ao promover essa importância, os gestores podem influenciar positivamente para o bem-estar dos trabalhadores.

PERCEPÇÃO GERAL DA QVT

Com o objetivo de compreender o ponto de vista de cada participante sobre sua QVT no home office, eles foram questionados sobre como avaliam o trabalho remoto. Assim, foi possível entender o que cada participante considera fundamental para sua QVT. Segundo Silva, P. M. (2021), o formato de trabalho remoto, em um contexto de desenvolvimento e transformação, foi adotado por muitas instituições, em sua maioria inexperientes, resultando em trabalhadores despreparados e inseguros, que precisaram desenvolver novas competências a fim de cumprir a demanda.

Conforme relatos apresentados, pôde-se perceber que a opinião dos participantes ficou dividida, o que pode ser explicado pelo contexto de vida de cada um. O participante 2, por exemplo, afirmou que sua qualidade de vida piorou, porque não havia divisão de tempo de trabalho e tempo de descanso, era tudo misturado. A participante 3 prefere o ensino presencial pela proximidade com os alunos, que é algo que lhe satisfaz em sua profissão. A participante 5 não percebeu diferença em sua qualidade de vida, justificando com o fato de não ter filhos, e, assim, não precisar de grandes adaptações em sua vida para trabalhar de forma remota. Nesse mesmo sentido, o participante 4, apesar de destacar o cansaço mental, alega que sua qualidade de vida durante o período de trabalho remoto foi ótima, principalmente por não precisar se deslocar, evitando o cansaço e economizando tempo.

Para o entrevistado 7, o primeiro ano foi difícil, mas depois foi desenvolvendo maturidade para o trabalho em home office. Portanto, é uma modalidade que pode trazer qualidade de vida para quem optar por ela. Quando questionados sobre se adotariam o modelo de trabalho remoto de forma

permanente, a maioria das respostas foi efusiva.

5. Conclusão

A pandemia trouxe uma realidade global com alterações constantes, sendo que as condições ocupacionais nesse cenário são peculiares (ARAÚJO; LUA, 2021). Nesse contexto, foram despertados sentimentos como medo e ansiedade quanto ao futuro, afetando a qualidade de vida no trabalho dos indivíduos. Considerando a possibilidade de que o trabalho em casa pode contribuir para o crescimento da precariedade do trabalho (ARAÚJO; LUA, 2021), é importante compreender sobre a qualidade de vida no trabalho em home office.

O presente estudo buscou analisar a percepção dos servidores de uma Instituição de Ensino Federal de Minas Gerias acerca da qualidade de vida no trabalho remoto durante o período de pandemia da Covid-19. Sobrecarregados afetiva, emocional e profissionalmente, os docentes tiveram que se aperfeiçoar com as novas tecnologias da informação, participar de cursos e manter a saúde mental (BARRETO; SANTOS, 2021). Dessa forma, através deste estudo, foi possível perceber que o home office foi uma ferramenta importante para que o vínculo de aprendizagem com os alunos não fosse perdido durante a pandemia, no entanto, trouxe alguns prejuízos para os docentes.

Os profissionais sofreram com o aumento da demanda de trabalho, com longas jornadas em frente às telas, para dar conta de todas as atividades. Além disso, a interação com os alunos acabou ficando comprometida, pois, conforme Barreto e Santos (2021), a verdadeira interatividade só acontece na sala de aula. Os resultados deste estudo mostraram que os docentes ficaram sobrecarregados e tiveram dificuldades em conciliar o trabalho com seus momentos de lazer e descanso. Ademais, tiveram que adaptar toda a sua rotina em tempo hábil para uma nova metodologia de trabalho, inclusive, tiveram que prover todas as condições necessárias para dar continuidade a suas atividades de forma remota. Alguns participantes da pesquisa até alegaram que, em decorrência do trabalho

remoto, adoeceram física e mentalmente.

Conforme o estudo de Barbosa (2022), compreender o momento da pandemia é importante para refletir sobre as alterações na prática pedagógica e na reconfiguração das relações de trabalho. Bernardo, Maia e Bridi (2020) acreditam que a experiência da pandemia pode levar a uma nova visão da função docente e sua consequente revalorização.

A presente pesquisa proporciona a reflexão sobre a importância da qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia da Covid-19. Assim, pode ser feito um planejamento acerca da QVT, que contribua com o desenvolvimento da instituição e dos colaboradores continuamente. É de fundamental importância que se implantem programas de qualidade de vida no trabalho, o que deve ser alinhado com a regulamentação do teletrabalho e o planejamento da Instituição (ANDRADE, 2020).

Os estudos sobre as consequências da pandemia de Covid-19 para os docentes são de extrema relevância, considerando o quanto a QVT foi influenciada neste contexto. No entanto, o presente estudo apresenta algumas limitações, uma vez que poderia ser realizado com um número maior de docentes e também com docentes do ensino privado. Ademais, os participantes tiveram que resgatar suas memórias dos hábitos antes e durante a pandemia. Recomenda-se que sejam realizados estudos que levem em conta o período pós-pandêmico, pois, segundo Camarini et al. (2022), implantar programas que favoreçam a QVT docente pode influenciar o futuro da educação do país, uma vez que docentes melhores formam alunos melhores.

Referências

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Estratégias de recursos humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total**. Revista de Administração, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998.

AMORIM, T. G. F. N. **Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?** Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010. Disponível em:

http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357/465. Acesso em: 20 abr. 2022.

ANDRADE, L. L. S. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho**. 2020, 173p. Dissertação de Mestrado (Pós-Graduação em Gestão Pública), Universidade de Brasília, 2020. Disponível em: https://repositorio.unb.br/handle/10482/38921. Acesso em: 05 out. 2022.

ARAÚJO, M. F.; PAULA, A. V.; PINHEIRO, I. P. L.; MASARO, R. E. **Percepções docentes sobre a experiência de trabalho remoto emergencial decorrente da pandemia de Covid-19**. In: FINELLI, L. A. C.; RUAS, A. M. G. Experiências de educação em tempos de educação híbrida. Editora Científica, 2022. p. 145-166. Disponível em: https://www.editoracientifica.com.br/articles/code/220809788. Acesso em: 26 out. 2022.

ARAÚJO, T. M.; LUA, I. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 46, n. 227, p. 1-11, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/abstract/?lang=pt. Acesso em: 18 abr. 2022.

BARBOSA, Z. J. **Impactos da Pandemia no trabalho docente no Ensino Superior no Recife/PE**. Revista Docência e Cibercultura, v. 6, n. 1, p. 1-16, 2022. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/re-doc/article/view/61939/41956. Acesso em: 18 out. 2022.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016. Disponível em: <https://madmunifacs.files.wordpress.com/2016/08/anc3a1lise-de-contec3bado-laurence-bardin.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2022.

BARRETO, A. C. F.; SANTOS, J. O. S. **A invisibilidade do trabalho docente em tempos de pandemia**. Revista Latino-Americana de Estudos Científicos, v. 2, n. 10, P. 232-241, 2021. Disponível em: https://periodicos.ufes.br/ipa/article/view/36693. Acesso em: 18 out. 2022.

BERNARDO, K. A. S.; MAIA, F. L.; BRIDI, M. A. **As configurações do trabalho remoto da categoria docente no contexto da pandemia covid-19**. Revista Novos Rumos Sociológicos, v. 8, n. 14, p. 8-39, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/NORUS/article/view/19908. Acesso em: 18 out. 2022.

BEZERRA, L. S. L. **Qualidade de vida no trabalho remoto em contexto da pandemia: Análise sob a perspectiva dos servidores da ECIEEM José Nilson Santiago**. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração Pública), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, RN, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/45502/1/TCC%20-%20Lidayane%20entrega%20final%20-%20P%c3%b3s%20banca.pdf. Acesso em: 04 abr. 2022.

BITTAR, F. P. **Os impactos do home office na qualidade de vida dos trabalhadores no contexto da pandemia de Covid-19**. 2021. 79f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), Faculdade de Gestão e Negócios - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/33324. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. **Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 jul. 2020. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395. Acesso em: 12 jul. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Diário Oficial da União [Internet]. Disponível em: http:// http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 18 abr. 2022.

CALDAS, L. R. R.; TELES, M. C.; GUIMARÃES, A. L. R.; SOUSA, J. F. G. **Educação a distância durante a pandemia de COVID-19: percepção docente, qualidade de vida e ansiedade entre professores universitários de Minas Gerais, Brasil**. Revista Research, Society and Development, v. 11, n.1, p. 1-15, 2022. Disponível em: https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/25041/21979. Acesso em: 02 nov. 2022

CAMARINI, G.; RABELO, C. B.; CHAMON, E. M. Q. O.; PEREZ, F. J. F. **Qualidade de vida no trabalho docente em tempos de pandemia covid-19**. Revista Humanidades e Inovação, v. 9, n. 10, p. 109-124, 2022. Disponível em: https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/7189. Acesso em: 26 out. 2022.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: O capital humano das organizações**. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CLAUDINO, D. T. F.; SOUZA, G. M. R.; SILVA, A. C.; SILVA, J. F. **O impacto de Programas de Qualidade de Vida no trabalho em tempos de crise**. Revista Research, Society and Development, v. 10, n. 17, p. 1-14, 2021. Disponível em: https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/24881/21530. Acesso em: 22 abr. 2022.

COSTA, S. C. **Qualidade de vida no trabalho e o trabalho remoto em tempos de pandemia: uma análise na secretaria municipal de educação do município de Luis Gomes**, RN. 2021. 45 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública à distância) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/45505. Acesso em: 13 out. 2022.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho - Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: Ler, Pensar, Agir, 2011. Disponível em: http://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf. Acesso em: 03 abr 2022.

GARLET, V.; BEURON, T. A.; SCHERER, F. L. **Qualidade de vida no serviço público: Ações de qualidade de vida no trabalho apresentadas nos documentos das instituições federais de ensino superior gaúchas**. Revista do CEPE, n. 45, p. 109-126, 2017. Disponível em: https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/8245. Acesso em: 20 abr. 2022.

GUERRA, E. L. A. **Manual de pesquisa qualitativa**. Grupo Anima Educação, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: https://docente.ifsc.edu.br/luciane.oliveira/MaterialDidatico/P%C3%B3s%20Gest%C3%A3o%20Escolar/Legisla%C3%A7%C3%A3o%20e%20Pol%C3%ADticas%20P%C3%BAblicas/Manual%20de%20Pesquisa%20Qualitativa.pdf. Acesso em: 22 maio 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades: Guanhães, Minas Gerais**, 2021. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/sao-joao-evangelista.html. Acesso em: 08 de nov. 2022.

IFMG **campus São João Evangelista decide suspender atividades acadêmicas por tempo indeterminado**. Portal IFMG, 2020. Disponível em: https://www.sje.ifmg.edu.br/portal/index.php/ensino-remoto-emergencial-ere/1208-ifmg-campus-sao-joao-evangelista-decide-suspender-atividades-academicas-por-

tempo-indeterminado. Acesso em: 20 abr. 2022.

___. **Localização Portal IFMG**, 2016a. Disponível em: https://www.sje.ifmg.edu.br/portal/index.php/localizacao. Acesso em: 08 nov. 2022.

___. **Gestão de Pessoas**. Portal IFMG, 2016b. Disponível em: https://www.sje.ifmg.edu.br/portal/index.php/gestao-de-pessoas-cgp/corpo-tecnico-administrativo-cgp. Acesso em: 08 nov. 2022.

KLEIN, L. L.; LEMOS, R. B.; PEREIRA, B. A. D.; BELTRAME, G**. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior**. REAd, v. 23, n. Especial, p. 317-344, 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/read/a/ccvV7skF5Xq4PqNdgp5zxsr/?lang=pt. Acesso em: 20 abr. 2022.

KUROGI, M. S. **Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens**. Revista de Ciências Gerenciais, v. 12, n. 16, p. 49-62, 2008. Disponível em: https://revista.pgsskroton.com/index.php/rcger/article/view/2642. Acesso em: 20 abr. 2022.

LEAL, S. **A qualidade de vida no trabalho e a pandemia por COVID-19: Explorando possíveis consequências**. Revista da Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém, v. 9, n. 2, p. 48-59, 2021. Disponível em: https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/26410. Acesso em: 04 abr. 2022.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. **Desafios no teletrabalho na pandemia COVID-19: Quando o home vira office**. Caderno de Administração, v. 28, Ed. Esp., 2020. Disponível em: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139. Acesso em: 18 abr. 2022.

LUCAS, A. C.; SANTOS, R. L. **O trabalho remoto na administração pública brasileira: desafios e perspectivas**. Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências e Educação, v. 7, n. 4, p. 260–270, 2021. Disponível em: https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/963. Acesso em: 22 maio 2022.

MANCEBO, D. **Trabalho remoto na Educação Superior brasileira: efeitos e possibilidades no contexto da pandemia**. Revista Usp, n. 125, p. 105-116, 2020. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/180086/166676https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/180086/166676. Acesso em: 19 abr. 2022.

OLIVEIRA, D. J. G. **Implicações do home office na qualidade de vida: uma pesquisa com estudantes/ trabalhadores durante a pandemia de Covid-19**. 2021. 71 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, João Pessoa, 2021. Disponível em: https://repositorio.ifpb.edu.br/jspui/bitstream/177683/1482/1/Diego%20Jos%C3%A9%20Gomes%20de%20Oliveira%20-%20Implica%C3%A7%C3%B5es%20do%20home%20office%20na%20qualidade%20de%20vida.pdf. Acesso em: 10 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **COVID-19: como a Coalizão Global de Educação da UNESCO está lidando com a maior interrupção da aprendizagem da história**, 2020. Disponível em: https://pt.unesco.org/news/covid-19-como-coalizao-global-educacao-da-unesco-esta-lidando-com-maior-interrupcao-da. Acesso em: 22 de maio 2022.

PANTOJA, M. J.; ANDRADE, L. L. S.; OLIVEIRA, M. A. M. **Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. Conferência Virtual A Transformação Digital e Tecnologias da Informação em Tempo de Pandemia**. Revista da UI_IPSantarém, Edição Temática: Ciências Exatas e Engenharias, v. n. 4, p. 80-94, 2020. Disponível em: https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/21975/16081. Acesso em: 18 abr. 2022.

RIBEIRO. L. A.; SANTANA, L. C. **Qualidade de vida no Trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional**. Revista de Iniciação Científica -RIC Cairu, v. 02, n. 02, p. 75-96, 2015. Disponível em: http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf. Acesso em: 10 abr. 2022.

SANTOS, A. M. **A qualidade de vida dos trabalhadores no serviço público**. Revista Mbote, v. 1, n. 2, p. 100-124, 2020. Disponível em: https://revistas.uneb.br/index.php/mbote/article/view/10154. Acesso em: 31 out. 2022.

SANTOS, A. R. S. M. **O impacto do home-office na qualidade de vida no trabalho: a percepção dos trabalhadores em contexto de pandemia**. 2021. 82 p. Dissertação (Mestrado em Economia e Administração de Empresas) - Faculdade de Economia, Universidade do Porto, Porto, 2021. Disponível em: https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/137872/2/516281.pdf. Acesso em: 28 mar. 2022.

SILVA, A. P. **Qualidade de vida no trabalho: Modalidade home office em**

tempos de pandemia na Universidade Estadual do Rio Grande Sul (UERGS). 2021. 48 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - UERGS, Porto Alegre, 2021. Disponível em: https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1883/_qualidade_de_vida_no_trabalho__modalidade_home_office_em_tempos_de_pandemia_na_universidade_estadual_do_rio_grande_sul_%28uergs%29.docx_%282%29.pdf?sequence=-1&isAllowed=y. Acesso em: 04 abr. 2022.

SILVA, M. G. **Fatores que impactam na qualidade de vida no trabalho dos funcionários de uma Indústria de elevadores**. 2019. 66p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/215171/001119356.pdf?sequence=1. Acesso em: 09 nov. 2022.

SILVA, P. M. **Bem-estar e qualidade de vida no teletrabalho de professores durante a pandemia da Covid-19**. 2021. 56 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) — Universidade de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: https://bdm.unb.br/handle/10483/28929. Acesso em 22 de maio 2022.

SOBIRAI, P. G. Z. **Qualidade de vida no trabalho e home office: um estudo com servidores da universidade federal da fronteira sul**. 2021. 58 f. Trabalho de Conclusão de Curso, (Administração), Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2021. Disponível em: https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/4340. Acesso em: 20 abr. 2022.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de pesquisa em Administração**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Tradução: Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2016.