

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
DE MINAS GERAIS - *CAMPUS* SÃO JOÃO EVANGELISTA  
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Íngrid Glória de Queiroz Gonçalves

Luisa Ynara Ferreira de Souza

**QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO: um estudo de caso com servidores de  
uma Instituição de ensino Federal em Minas Gerais**

São João Evangelista

2022

ÍNGRID GLÓRIA DE QUEIROZ GONÇALVES

LUÍSA YNARA FERREIRA DE SOUZA

**QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO: um estudo de caso com servidores de  
uma Instituição de ensino Federal em Minas Gerais**

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado ao Curso Bacharelado em  
Administração do Instituto Federal de  
Minas Gerais – *Campus* São João  
Evangelista para obtenção do grau de  
bacharel em Administração.

Orientador: Éber Lopes Mendes

Coorientador: Sheldon Willian Silva

São João Evangelista

2022



REDE DE BIBLIOTECAS

FICHA CATALOGRÁFICA PARA TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

---

G635q Gonçalves, Ingrid Glória de Queiroz.

Qualidade de vida no teletrabalho: um estudo de caso com servidores de uma Instituição de ensino Federal em Minas Gerais.

/ Luisa Ynara Ferreira de Souza. – 2022.

78f.: il.

Orientador: Esp. Éber Lopes Mendes.

Coorientador: Dr. Sheldon Willian Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração)  
– Instituto Federal Minas Gerais. *Campus* São João Evangelista, 2022.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Trabalho remoto. 3. Setor público. I. Gonçalves, Ingrid Glória de Queiroz. II. Souza, Luisa Ynara Ferreira de. III. Instituto Federal de Minas Gerais *Campus* São João Evangelista. IV. Título.

CDD 658.401

---

Catálogo: Rejane Valéria Santos - CRB-6/2907


Íngrid Glória de Queiroz Gonçalves

Luísa Ynara Ferreira de Souza

**QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO: um estudo de caso com servidores de  
uma Instituição de ensino Federal em Minas Gerais**


Trabalho de conclusão de curso  
apresentado ao Curso Bacharelado em  
Administração do Instituto Federal de  
Minas Gerais – *Campus* São João  
Evangelista para obtenção do grau de  
bacharel em Administração.

Aprovado em: 15 /12 /2022 pela banca examinadora:

Documento assinado digitalmente  
 EBER LOPES MENDES  
Data: 20/12/2022 12:45:26-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br>


---

Prof. Esp. Éber Lopes Mendes– IFMG (Orientador)

Documento assinado digitalmente  
 SHELDON WILLIAM SILVA  
Data: 20/12/2022 14:09:50-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br>


---

Prof. Dr. Sheldon Willian Silva– IFMG (Coorientador)

Documento assinado digitalmente  
 ANDRE GERALDO DA COSTA COELHO  
Data: 20/12/2022 15:13:18-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br>

---

Prof. Me. André Geraldo da Costa Coelho

Documento assinado digitalmente  
 JOSE LEONARDO DE OLIVEIRA RODRIGUES  
Data: 20/12/2022 14:39:12-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br>

---

Prof. Me. José Leonardo de Oliveira Rodrigues

"Se as organizações quiserem centrar-se na satisfação de seus clientes, precisam, sobretudo centrar-se na satisfação de seus profissionais."

Roberto Coda

## 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 Gerais 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:** Qualidade de vida no trabalho. Trabalho remoto. Setor 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:** Quality of life at work. Remote work. Public sector.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Modelos de QVT.....	15
Quadro 2 - Distinções básicas entre as abordagens de QVT.....	18
Quadro 3 - Roteiro de entrevista.....	26
Quadro 4 - Perfil dos entrevistados .....	28
Quadro 5 - Experiência e adaptação no <i>home office</i> .....	29
Quadro 6 - Pontos positivos percebidos no <i>home office</i> .....	33
Quadro 7 - Pontos negativos percebidos no <i>home office</i> .....	35
Quadro 8 - Disponibilização de curso ou treinamento para o trabalho em <i>home office</i> .....	38
Quadro 9 - Posto de trabalho e equipamentos .....	40
Quadro 10 - Materiais de trabalho .....	41
Quadro 11 - Suporte para executar tarefas .....	42
Quadro 12 - Promoção da QVT pelo Instituto .....	43
Quadro 13 - Atividades a realizar.....	45
Quadro 14 - Demanda de trabalho.....	46
Quadro 15 - Auxílio na execução das atividades .....	48
Quadro 16 - Autonomia no <i>home office</i> .....	49
Quadro 17 - Relação com os gestores .....	51
Quadro 18 - Relação com os colegas .....	53
Quadro 19 - Situações de conflito .....	55
Quadro 20 - Reconhecimento dos gestores .....	56
Quadro 21 - Recebimento de <i>feedback</i> .....	58
Quadro 22 - Reconhecimento dos colegas .....	59
Quadro 23 - Relação com os familiares e amigos .....	60
Quadro 24 - Lazer e descanso.....	62
Quadro 25 - Saúde mental .....	64
Quadro 26 - Utilidade do trabalho para a sociedade .....	65
Quadro 27 - Avaliação dos participantes sobre sua QVT .....	68
Quadro 28 - Relatos de adoção do <i>home office</i> de forma permanente .....	70

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Problema de pesquisa .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Objetivos .....</b>	<b>10</b>
<i>1.2.1 Objetivo geral.....</i>	<i>10</i>
<i>1.2.2 Objetivos específicos.....</i>	<i>10</i>
<b>1.3 Justificativa.....</b>	<b>11</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Instituição .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Origem, evolução e conceitos de QVT .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3 Modelos preponderantes e abordagens de QVT.....</b>	<b>14</b>
<b>2.4 A importância da QVT nas organizações públicas e privadas .....</b>	<b>19</b>
<b>2.5 Teletrabalho no contexto da pandemia de Covid-19 .....</b>	<b>21</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 Classificação da pesquisa .....</b>	<b>23</b>
<b>3.2 Definição da população e amostra da pesquisa.....</b>	<b>24</b>
<b>3.3 Procedimentos e instrumentos para coleta de dados .....</b>	<b>24</b>
<b>3.4 Procedimentos para análise de interpretação dos dados .....</b>	<b>25</b>
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>28</b>
<b>4.1 Experiência dos participantes com o <i>home office</i> .....</b>	<b>29</b>
<b>4.2 Condições de trabalho .....</b>	<b>38</b>
<b>4.3 Organização do trabalho.....</b>	<b>45</b>
<b>4.4 Relações socioprofissionais de trabalho .....</b>	<b>50</b>
<b>4.5 Reconhecimento e crescimento profissional .....</b>	<b>56</b>
<b>4.6 Elo trabalho - vida social.....</b>	<b>59</b>
<b>4.7 Percepção geral da QVT .....</b>	<b>67</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>71</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>73</b>

## 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), 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 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, conseqüentemente, 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.

## **1.1 Problema de 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?

## **1.2 Objetivos**

Neste tópico, serão apresentados os objetivos que nortearam a realização do presente trabalho.

### ***1.2.1 Objetivo geral***

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.

### ***1.2.2 Objetivos específicos***

Para atingir o objetivo geral descrito, destacam-se os seguintes objetivos específicos:

- 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.
- Relatar os impactos do trabalho remoto na qualidade de vida dos servidores.

### **1.3 Justificativa**

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 REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo, são apresentados os temas que embasarão a realização da presente pesquisa: a Instituição de ensino federal, qualidade de vida no trabalho, qualidade de vida no trabalho em organizações públicas e privadas e trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19.

### **2.1 Instituição**

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 (PORTAL IFMG, 2020a). 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, 2020b). 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.

## **2.2 Origem, evolução e conceitos de QVT**

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.

Albuquerque e Limongi- França (1998, p. 42) definem a qualidade de vida no trabalho da seguinte forma:

[...] é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do 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.

### **2.3 Modelos preponderantes e abordagens de QVT**

Diversos autores propuseram modelos para se avaliar a qualidade de vida no trabalho. São diferentes variáveis e perspectivas de QVT envolvidas nestes modelos (KLEIN

et al., 2017). Dessa forma, com o objetivo de sintetizar tais modelos, é apresentado a seguir o Quadro 1.

Quadro 1 - Modelos de QVT

Modelo	Descrição	Dimensões consideradas
Modelo de Walton (1973)	O alto grau de envolvimento, que resulta do incentivo à autonomia, à responsabilidade pela tarefa como um todo e ao espírito de equipe, pode eventualmente atuar contra o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, sem a necessidade de baixar o nível de QVT em uma categoria. O autor buscou identificar as dimensões e variáveis que afetam de maneira mais significativa o trabalhador exposto à situação de trabalho.	<p><b>Compensação justa e adequada:</b> remuneração recebida pelo trabalho realizado e avaliação da equidade dessa remuneração;</p> <p><b>Condições de trabalho seguras e saudáveis:</b> condições existentes no local de trabalho e aspectos que podem influenciar na saúde do trabalhador;</p> <p><b>Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais:</b> mensuração das oportunidades que o empregado tem de aplicar no seu dia a dia, habilidades e conhecimentos, além de <i>feedbacks</i> quanto ao seu desempenho;</p> <p><b>Oportunidades de crescimento e segurança:</b> desenvolvimento pessoal e estabilidade no emprego;</p> <p><b>Integração social na organização:</b> descaracterização de grandes desníveis na escala hierárquica, reforço ao espírito de colaboração e sinceridade nas relações interpessoais;</p> <p><b>Constitucionalismo:</b> direitos dos empregados cumpridos na instituição;</p> <p><b>Trabalho e espaço total na vida:</b> equilíbrio entre a vida social e no trabalho do empregado;</p> <p><b>Relevância social do trabalho:</b> percepção do empregado em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento de seus empregados.</p>

<p>Modelo de Westley (1979)</p>	<p>Westley defende a necessidade de humanização nas atividades laborais para que se obtenha a QVT desejada. Tanto aspectos internos quanto externos à organização devem e podem afetar a qualidade de vida dos trabalhadores e têm origem na organização e transformação do trabalho na sociedade industrial.</p>	<p><b>Econômica:</b> avaliação justa entre o trabalho prestado e a contraprestação financeira;</p> <p><b>Política:</b> refere-se à sensação de estabilidade no emprego, autonomia para atuação sindical, <i>feedback</i> extrínseco, liberdade para manifestar-se, reconhecimento e valorização do cargo exercido e acessibilidade e bom relacionamento com a chefia;</p> <p><b>Psicológica:</b> aborda fatores motivacionais como <i>feedback</i> intrínseco, realização pessoal, nível de desafio, desenvolvimento pessoal e profissional, criatividade, variedade de tarefas e reconhecimento das habilidades individuais;</p> <p><b>Sociológica:</b> defende normas regulamentadoras nas relações no trabalho, destacando a conveniência de possibilitar-se a participação ativa do trabalhador no processo de trabalho e na tomada de decisões, com o desenvolvimento das relações interpessoais e a promoção de uma maior conscientização das suas responsabilidades individuais dentro da equipe.</p>
<p>Modelo de Werther e Davis (1983)</p>	<p>A QVT se estabelece em função do cargo exercido pelo indivíduo, por ser a ligação entre o trabalhador e o empregador. Pretendia a concretização de um trabalho com maiores índices de produtividade e com elevado grau de satisfação de todos os colaboradores.</p>	<p><b>Organizacional:</b> busca a identificação de todas as tarefas concernentes ao cargo para que seja estabelecido o estudo da metodologia adequada ao seu desempenho, com a implementação de práticas e racionalização de rotinas;</p> <p><b>Ambiental:</b> envolve circunstâncias sociais, culturais, históricas, competitivas, econômicas, governamentais e tecnológicas;</p> <p><b>Comportamental:</b> avaliação das necessidades dos trabalhadores, tanto no que diz respeito aos recursos humanos quanto aos critérios motivacionais e grau de satisfação.</p>

<p>Modelo de Huse e Cummings (1985)</p>	<p>A QVT é uma forma de pensar que relaciona pessoas, trabalho e organização, tendo como principais aspectos a preocupação com o trabalhador e com a eficácia organizacional e sua participação nas decisões e soluções de problemas. Defendem que o cargo deve atender às necessidades tecnológicas do trabalhador.</p>	<p><b>Participação do trabalhador:</b> envolvimento do empregado no processo de tomada de decisões e resolução de problemas por meio da criação de grupos de trabalho cooperativos e da inclusão dos operários de linha na análise e solução de problemas de produção;</p> <p><b>Projeto de cargos:</b> atender às necessidades tecnológicas do trabalhador, incluindo o enriquecimento do trabalho, o <i>feedback</i> e os grupos de trabalho autorregulados;</p> <p><b>Inovação no sistema de recompensas:</b> plano de cargos e salários da organização, visando minimizar as diferenças salariais entre os níveis e de <i>status</i> entre os trabalhadores;</p> <p><b>Melhoria no ambiente de trabalho:</b> com mudanças físicas nas condições de trabalho, por meio de uma flexibilização de horários; instituição de grupos semiautônomos e modificações no local ou nos equipamentos de trabalho.</p>
<p>Modelo de Hackmann e Oldhan (1975)</p>	<p>Propõe uma teoria relacionada às dimensões básicas da tarefa, que influenciam psico e logicamente o trabalhador e sua produtividade dentro da organização.</p> <p>Sistematizaram as dimensões ou características do cargo, consideradas determinantes da QVT.</p>	<p><b>Variedade de habilidades:</b> grau em que as atividades profissionais demandam a utilização de diversas habilidades do profissional;</p> <p><b>Identidade da tarefa:</b> grau em que a tarefa requer a execução de um trabalho do início ao fim, e que este seja identificável;</p> <p><b>Significado da tarefa:</b> grau que proporciona à tarefa ao impactar a vida ou trabalho de outras pessoas;</p> <p><b>Autonomia:</b> grau em que a tarefa fornece aos indivíduos liberdade para planejar e executar suas atividades;</p>

		<b>Feedback:</b> retorno que o indivíduo recebe pelo seu desempenho relacionado com o seu trabalho.
Modelo de Nadler e Lawler (1983)	A QVT consiste na busca de maior produtividade, conciliada com a motivação e a satisfação do indivíduo.	Elencou fatores determinantes para o sucesso de projetos de QVT: <ul style="list-style-type: none"> <li>- a <b>percepção da necessidade</b>;</li> <li>- a estrutura para <b>identificação e solução do problema</b>;</li> <li>- o <b>foco do problema</b> que é detectado na organização;</li> <li>- as <b>compensações projetadas</b>, tanto para os processos quanto para os resultados;</li> <li>- os <b>sistemas</b> múltiplos afetados;</li> <li>- o amplo <b>envolvimento</b> da organização.</li> </ul>

Fonte: Klein *et. al* (2017, p. 323).

Todos os modelos apresentados trazem elementos importantes para a discussão acerca da QVT, servindo de base para o estudo do tema na atualidade e para a proposição de novos modelos, como o de Ferreira (2011).

No modelo de Ferreira (2011), a QVT é analisada com base em dois níveis analíticos: macroergonômico (diagnóstico organizacional) e microergonômico (atividade dos trabalhadores). Conforme o autor, podem se destacar dois tipos de abordagens para a QVT: a assistencialista (hegemônica) e a preventiva (contra-hegemônica), o Quadro 2 apresenta as principais diferenças entre as abordagens.

Quadro 2 - Distinções básicas entre as abordagens de QVT

<b>Foco da QVT Assistencialista</b>	<b>Foco da QVT Preventiva</b>
O indivíduo é variável de ajuste organizacional.	O contexto organizacional deve ser adaptado ao trabalhador.
A QVT é de responsabilidade individual (cada trabalhador).	A QVT é de responsabilidade coletiva.
Visa ao aumento da produtividade e à melhoria da qualidade dos bens e serviços.	Alinhamento entre produtividade e bem-estar social (produtividade saudável).

Fonte: Adaptado de Ferreira (2011, p. 34)

Segundo Ferreira (2011), a QVT assistencialista apresenta uma ideia coisificada de indivíduo, trabalho e organização, com estratégias voltadas para manter os indivíduos trabalhando freneticamente em busca de metas de produtividade. O autor aponta a necessidade de se olhar para a QVT sob a perspectiva contra-hegemônica, com foco em três dimensões: vigilância em saúde e segurança, assistência psicossocial aos trabalhadores e a promoção do bem-estar no trabalho.

O autor considera cinco fatores estruturantes para avaliar o conceito de QVT:

- a. **Condições de trabalho:** diz respeito às condições físicas, materiais, instrumentais e de suporte, que influenciam na atividade laboral e podem colocar em risco a segurança física;
- b. **Organização do trabalho:** considera questões relativas ao tempo, controle, realização das tarefas e sobrecarga;
- c. **Relações socioprofissionais de trabalho:** considera as interações com os colegas, com os superiores e o ambiente de trabalho (comunicação e conflitos);
- d. **Reconhecimento e crescimento profissional:** questões concernentes ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, resultados) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, desenvolvimento);
- e. **Elo trabalho-vida social:** considera a percepção sobre a instituição e o trabalho e sua relação com a vida social.

Tais fatores serão utilizados na presente pesquisa, com o objetivo de analisar a qualidade de vida no trabalho remoto sob a ótica dos servidores de uma Instituição de Ensino Federal.

#### **2.4 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 possibilidade 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.

## **2.5 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; 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, 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

Neste item, serão descritos os aspectos metodológicos do presente trabalho. Conforme apresentado, o objetivo geral do artigo é analisar a percepção dos servidores de uma Instituição de ensino federal acerca da qualidade de vida no trabalho remoto durante o período de pandemia da Covid-19.

#### 3.1 Classificação da pesquisa

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.

“O método qualitativo se aplica em estudos de histórias, representações e crenças, relacionamentos, percepções e opiniões, ou seja, dos produtos das interpretações que os humanos fazem durante suas vidas, da forma como constroem seus artefatos materiais e a si mesmos, e como sentem e pensam” (MINAYO, 2008, p.57 *apud* GUERRA, 2014).

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).

### **3.2 Definição da população e amostra da pesquisa**

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 km<sup>2</sup> 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 204 pessoas, entre as quais 87 são docentes, 75 são Técnicos-Administrativos em Educação (TAE), 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.

### **3.3 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 oito 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*.

### **3.4 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); **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. No Quadro 3, tem-se a relação das perguntas agrupadas em seus respectivos fatores de análise.

Quadro 3 - Roteiro de entrevista

Dimensões	Perguntas para QVT
<b>Visão</b>	<p>1- Já havia trabalhado com o <i>home office</i> ou foi sua primeira experiência? Comente um pouco sobre essa vivência com o trabalho remoto.</p> <p>2- Como foi a adaptação para o trabalho remoto? Comente sobre a sua rotina de <i>home office</i>.</p> <p>3- Quais vantagens você identificou com o trabalho remoto?</p> <p>4- Agora, considerando o lado negativo, quais as suas principais dificuldades com o trabalho remoto?</p>
<b>Condições de Trabalho</b>	<p>5- O Instituto ministrou algum curso ou treinamento para o trabalho em <i>home office</i>?</p> <p>6- O seu posto de trabalho remoto é adequado para a realização de suas tarefas? Você dispõe de todos os equipamentos necessários (computador, internet, mobiliário) para trabalhar de forma remota?</p> <p>7- No trabalho remoto, você teve acesso a todos os materiais (documentos físicos e digitais, livros, <i>softwares</i>, etc.) para realizar suas atividades?</p> <p>8- Mesmo trabalhando de forma remota, você recebeu todo o suporte necessário de seu superior para executar suas tarefas?</p> <p>9- Você acredita que o Instituto se esforçou para manter uma qualidade de vida no trabalho remoto dos seus empregados? Em caso afirmativo, pode dar alguns exemplos?</p>
<b>Organização do trabalho</b>	<p>10- Você tomou conhecimento de todas as atividades que deveria realizar remotamente?</p> <p>11- Como foi a demanda de trabalho nesse período? Você conseguia cumprir todas as suas atividades no tempo estipulado?</p>

	<p>12- Você realizava suas atividades completamente sozinho ou contava com a ajuda de algum colega?</p> <p>13- Esse modelo de trabalho te proporcionou mais autonomia na execução de suas atividades?</p>
<p><b>Relações socioprofissionais de Trabalho</b></p>	<p>14- Como você avalia a relação com seus gestores nesse momento de trabalho remoto?</p> <p>15- Como foi a relação com seus colegas durante o isolamento social? Você acredita que esse momento aproximou ou distanciou a equipe?</p> <p>16- Você percebeu alguma melhora em situações conflituosas e na comunicação entre a equipe durante o trabalho remoto? Ou foi indiferente?</p>
<p><b>Reconhecimento e Crescimento profissional</b></p>	<p>17- Com as novas situações advindas desse modelo de trabalho, você sente que o Instituto reconheceu seus esforços para vencer as dificuldades?</p> <p>18- Você recebeu o <i>feedback</i> do seu superior sobre as tarefas realizadas durante o trabalho remoto?</p> <p>19- Você acredita que seus colegas reconheciam a importância das tarefas que você executava no <i>home office</i>?</p>
<p><b>Elo Trabalho- Vida social</b></p>	<p>20- Como você avalia sua relação com familiares e amigos durante o período de isolamento social?</p> <p>21- Seus momentos de lazer e descanso foram afetados de alguma forma com o <i>home office</i>? Pode dar alguns exemplos?</p> <p>22- Sua saúde mental se alterou nesse modelo de trabalho remoto?</p> <p>23- Mesmo trabalhando de forma remota, você sente que seu trabalho é útil para a sociedade? Por quê?</p>
<p><b>Percepção geral da QVT no home office</b></p>	<p>24- Como você avalia sua qualidade de vida no trabalho remoto?</p> <p>25- Se fosse possível, você adotaria o modelo <i>home office</i> de forma permanente?</p>

Fonte: Adaptado de Bittar (2021).

As perguntas de 1 a 4 buscam identificar as percepções e experiências dos docentes com o modelo de *home office*; as perguntas 5 a 9 são referentes às condições de trabalho; as perguntas 10 a 13 estão ligadas à organização do trabalho; as perguntas 14 a 16 são sobre as relações socioprofissionais de trabalho; as questões 17 a 19 se referem ao reconhecimento e

crescimento profissional; as questões 20 a 23 estão associadas ao Elo Trabalho-Vida Social e, finalmente, as perguntas 24 e 25 concluem a visão geral do entrevistado a respeito da QVT no teletrabalho.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

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. No entanto, optou-se por dividir o conteúdo 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 4 - Perfil dos entrevistados

<b>Participante</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
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 pelas autoras (2022).

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.

#### 4.1 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). Considerando suas novas rotinas, os participantes tiveram percepções e relatos distintos, conforme apresentado no Quadro 5.

Quadro 5 - Experiência e adaptação no *home office*

Participante	Relato
1	“De início, assim, foi importante. Realizaram alguns cursos. As capacitações foram indicadas, inclusive pela própria direção do <i>Campus</i> , né. E o pouco, né, de questão de estrutura física em casa, organizar um local silencioso né, aquela guariba nos notebooks e nas outras ferramentas. Nós, dá matemática mesmo, usamos a mesa digitalizadora para realizar as contas durante as aulas. Mas achei bem tranquilo a adaptação, nada que me gerou muito sofrimento não.”

2	<p>“Foi difícil no começo, mas depois, pelo menos da minha parte, depois que eu dominei as ferramentas, assim, acho que as coisas fluíram. Foi uma experiência positiva de aprendizado. Eu tentei fazer o máximo de cursos que eu consegui, assim, cursos pela internet mesmo, né. Eu falei da questão do domínio das ferramentas, então, assim, como gravar uma videoaula, o que tinha que usar, que tipo de equipamento você precisava ter. Sou da área de exatas, então precisava usar uma mesa digitalizadora, pra gente resolver as coisas na hora. Foi uma coisa mais de preparação via cursos para usar as ferramentas em si.”</p>
3	<p>“Difícil. Difícil porque a minha filha estava muito pequena, ela tinha 2 anos e pouco, a rotina em casa com criança não é fácil, a demanda de trabalho durante a pandemia foi muito grande, muitas reuniões, muito tempo em frente à tela, é uma sobrecarga mental muito grande. Eu acho que a adaptação foi bem complicada.”</p>
4	<p>“A adaptação foi bem difícil porque, primeiro que eu tinha, o computador eu já tinha, o espaço em casa eu consegui também, esse ponto foi positivo, é .. mas aí eu tinha, que os programas de computador, todos eu tinha, internet eu tinha, material, tanto físico quanto digital eu tinha, então a adaptação maior foi o tempo de preparo de aula, que foi maior e no segundo ano a compra de uma lousa digital, uma lousa física que ao invés de escrever com o mouse, eu escrevia com uma canetinha, numa lousa e aparecia na tela do computador. Então essa foi a maior de todas das maiores adaptações, foi a aquisição, de custeio, meu inclusive, de uma lousa digital pra facilitar o meu trabalho e também o conteúdo pros alunos.”</p>
5	<p>“Como não tenho filhos, então, para mim, estar trabalhando em casa, no computador não me acarretou muitos problemas neste sentido. Mas uma coisa que eu achei muito complicado é dar aula pelo computador, dar aula remota, é aula <i>online</i> porque a gente perde muita interação com o estudante. A gente tem um monte de recursos, tinha coisas que eu não sabia fazer ainda e eu fui aprendendo, gravar a aula, fazer vídeo, um monte de coisa. De tudo, eu consegui, mas eu acho que não é só aqui, eu fiquei meio ano, mais ou menos, remoto aqui, eu já estava remoto na outra instituição, mas, para mim, o maior problema é a interação com o estudante. Para mim, foi tranquilo</p>

	<p>porque eu tenho computador em casa, tem internet; em casa, somos só eu e o meu marido, então eu não tenho criança, então eu tinha o dia inteiro disponível para fazer isso. Eu sou DE - dedicação exclusiva.”</p>
6	<p>“Foi a primeira vez que eu trabalhei com <i>Home Office</i>. Eu, no início, tive uma certa dificuldade por causa justamente, por questões de informática, habilidades com computador (...) eu não tenho muita habilidade. Então, assim, eu tive uma certa dificuldade, dificuldade para lidar com a plataforma que é o <i>moodle</i>, o sistema do <i>Moodle</i> a questão de certa segurança para apresentar as aulas porque eu achava muito estranho essa distância, então eu tive dificuldade, eu tive muitas dificuldades em relação a isso por ser algo muito novo para mim, então eu tive essa questão. Bom, minha rotina de <i>home office</i> me desregulou um pouco por causa de ficar muito tempo no computador, então isso, por exemplo, me atrapalhou na questão (...) me cansava mais, eu passava praticamente o dia inteiro na frente do computador planejando aula, organizando as coisas para poder apresentar, estudando, buscando muita informação de como realizava os trabalhos, as aulas, então, assim, estudando muito e tentando fazer também, como eu falei antes eu tive muita dificuldade.”</p>
7	<p>“Minha primeira experiência. Horrível. Foi uma situação muito difícil porque eu não tinha espaço físico em casa, o meu espaço era muito pequeno, então eu não conseguia ter um trabalho assim (...) eu ficava mais tempo trabalhando do que vivendo. Eu ficava 24 horas lá, 100% conectado trabalhando. Então, como eu não tinha espaço, minha esposa também estava de <i>home office</i>, tinha minha filhinha também que estava em casa, então foi horrível, a gente trabalhar de <i>home office</i> pela circunstância que a gente morava, pela infraestrutura que a gente tinha na época. Nossa (...) fala não. Não tinha, não tinha (...) foi muito difícil adaptar. Muito difícil porque a gente atropelava horário de almoço com horário de trabalho, com o horário do lanche com horário de trabalho. Às vezes dava tempo só de tomar um banho e já estava voltando de novo. A gente não tinha uma rotina de trabalho, de descanso, de parar um pouco para fazer alguma coisa, era o tempo todo trabalhando naquela mesma constância. Eu tive particularmente uma certa dificuldade em lidar com <i>home Office</i>.”</p>

Conforme os relatos apresentados no Quadro 5, 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, que estão explicitadas no Quadro 6. 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.

Quadro 6 - Pontos positivos percebidos no *home office*

Participante	Relato
1	<p>“A questão da flexibilidade né, o fato de estarmos em casa e poder desempenhar grande parte das nossas atividades nessas condições. Foi uma experiência muito vantajosa, assim, realmente eu acho que a gente descobriu que tem várias coisas que realmente a gente consegue fazer nas nossas casas e com a qualidade total, então né, foi uma porta para a gente repensar outras situações.”</p>
2	<p>“Olha, naquela situação específica, a vantagem foi de não ter que parar totalmente com o ensino, né, na instituição. Esse ponto que pesou mais assim e, algumas outras coisas que perduram até hoje, assim, como a possibilidade de a gente resolver algumas questões usando as ferramentas por exemplo, de encontro virtual, igual a gente tá fazendo aqui agora, né?! Que era uma coisa muito subutilizada, né, no serviço público, principalmente. Acho que isso foi interessante de conseguir manter com as pessoas, cada uma nas suas residências aí, na medida do que era possível.”</p>
3	<p>“A aproximação com o uso das tecnologias. Embora eu já usasse algumas, embora meio assim pressionadas à mudança, não tinha opção, mas gerou aprendizados sobre uso das tecnologias, novos recursos para a sala de aula.”</p>
4	<p>“A comodidade de não sair da minha casa, a otimização do tempo, porque ao invés de eu perder tempo me deslocando da minha casa até o meu trabalho, eu não tinha mais esse tempo de deslocamento, é ... a troca de sala também era simples, não tinha esse problema, não tinha problema de acalmar a turma, nada disso, todos os problemas que a gente tem numa, num dia a dia normal, porque na época eu tava dando aula pro ensino médio né, então tinha adolescentes, tudo agitado, tinha esse problema. Agora pensando no IF, exatamente, o deslocamento eu não precisei, eu não precisei me mudar, a comodidade, a maior vantagem foi a comodidade de trabalho. De todos os prós e contras, eu acho que o maior pró é a comodidade do trabalho, ter tudo na minha frente, com um clique, eu tinha acesso a tudo que eu queria.”</p>

5	“Vantagens? Talvez o fato de trabalhar em casa, de não ter de deslocamento, nesse sentido, e acho principalmente nessa questão do deslocamento porque eu consigo trabalhar bem casa também.”
6	“Bom, a única vantagem que eu encontrei, eu penso que seja mais para (...) hoje vocês estão mais antenados nessa questão de informática, vocês já nasceram mais ligados no computador, com a internet, com tudo. Para mim, quando eu fiz esse mestrado, as disciplinas que eu fiz foram todas remotas, aí eu passei a enxergar que é uma oportunidade de você proporcionar o ensino a distância, mas assim de uma forma em tempo real então eu achei que esse ensino remoto é algo que poderia em algumas áreas se manter.”
7	“A vantagem do trabalho remoto... Qual a vantagem do trabalho remoto? (...) A única vantagem que eu vi no trabalho remoto é que ele me proporcionou (...) ele me proporcionou algumas mudanças, ele mudou uma forma de pensar e agir em relação à educação, no sentido de que nós precisamos de conhecer novas ferramentas, adaptar essas ferramentas para a gente ter educação de qualidade, seja no presencial, seja no <i>online</i> , seja no EAD, o que for. E me aproximou mais da minha família, então ele me deu proximidade com a minha família. Eu consegui ter mais momentos dentro de casa com a minha família, não quer dizer que teve um momento de qualidade. Momento de qualidade não teve, teve momento com a família, então eu estava mais perto delas.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

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 (ANDRADE, 2020). 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*, conforme exposto no Quadro 7. Alguns dos participantes apontaram a falta de interação com os alunos e a questão de adoecimento físico e mental pela sobrecarga de trabalho.

Quadro 7 - Pontos negativos percebidos no *home office*

Participante	Relato
1	<p>“Negativo? Eu não diria lado negativo, eu acho que existem coisas que requerem a nossa presença, né, então, assim, por exemplo, em termos de atuação docente, como professor da instituição, existem coisas que a nossa presença é essencial, aula, atendimento direto ao aluno, orientações de projeto e essas coisas de Estágios. É importante o contato físico com os alunos. Mas realmente as outras atividades que desempenha como orientações de TCC, correção de prova, isso tudo dá para fazer em casa com completa qualidade. Não tenho nenhuma dúvida disso. A gente ganha em qualidade de vida, reduz o deslocamento, reduz gastos com transporte, alimentação, pelo fato de estarmos dentro de casa, então não chamaria de lado negativo; na verdade, só deixar claro que eu acredito que a presença no <i>campus</i>, para várias atividades, são realmente importantes, mas que outras simplesmente são substituídas com a mesma eficiência.”</p>
2	<p>“Com certeza a falta do contato pessoal com as pessoas, especificamente com os alunos, assim, né, a gente ficava dando aula para as bolinhas, com as siglas lá assim rrsr. Então, assim, não sabia se tava com cara de dúvida, se estavam entendendo. Acho que a falta de interação foi muito maior.”</p>
3	<p>“Sobrecarga, principal dificuldade, sobrecarga. Isso levou o adoecimento de muitos profissionais, inclusive, eu precisei passar por tratamento de saúde pelo esgotamento mental, físico, de ficar muitas horas sentada frente de computador. Tive que comprar cadeira adequada, mesa, então teve um dispêndio que foi custeado pelo próprio docente, então para poder se adaptar até posturamente falando, fisicamente falando, teve questão ergonômica. Enfim, né, tem vários fatores aí que levaram essa experiência ser um pouco sofrida, embora lá tenha seus pontos positivos, mas foi uma experiência difícil.”</p>
4	<p>“O pior de tudo foi o aprendizado e o rendimento dos alunos, acho que de tudo, para mim foi o pior. O rendimento foi muito baixo, os alunos em geral não aprendiam e, no final das contas, eram, a maioria, era aprovada. Aqui no IF, comigo, não aconteceu assim, mas, no outro trabalho, sim, infelizmente. Mas, aqui no IF, no remoto, eu, não estou me gabando disso tá, eu não, de</p>

	<p>verdade, não acho isso bonito, alguns alunos ficaram reprovados, seja por frequência, seja por não alcançar as notas e as oportunidades foram dadas.”</p>
5	<p>“De ruim a gente não consegue a interação com os alunos, eles não abrem as câmeras. Quando eu cheguei aqui no <i>campus</i>, eu passo pelos meus alunos hoje, que hoje estão no terceiro ano, eu não sei quem eles são porque eu não via eles, então poucos comunicam. Então isso acaba sendo um problema; nesse sentido, é claro que estar em sala de aula é muito, é melhor, a didática é muito melhor e eu acho que o aprendizado também é melhor, mas naquele momento é o que a gente tinha, então era melhor que nada.”</p>
6	<p>“É a questão de ficar exposta muito tempo ao computador, isso gera um cansaço muito grande, dava estresse, ansiedade (...) muita ansiedade em relação às aulas, como eu ia trabalhar essas aulas, às vezes chegava na sala e estava aquele silêncio, o que é o que a gente não vivencia dentro da sala presencial, então tem aquela movimentação de todo mundo, todo mundo com câmera fechada, então isso, para mim, foi muito ruim. Então, isso foi uma dificuldade muito grande, mas, no curso que eu fiz, também as pessoas, às vezes, ficavam com a câmera fechada por causa da questão de internet, que nós de modo geral não temos internet boa, e é o mesmo que acontecia com os alunos. Então eu comecei a perceber que isso aí não era um problema que eu estava tendo na sala de todo mundo estar com câmera fechada e, de modo geral, estava acontecendo era isso por causa de internet, as pessoas estavam mais confortáveis em casa e não queriam se expor e é o mesmo que acontecia com os alunos, então eu comecei a perceber que isso aí não era um problema, que eu estava tendo, na sala de todo mundo está com câmera fechado e tudo e que, de modo geral, estava acontecendo era isso por causa de internet as pessoas estavam mais confortáveis em casa e não queriam se expor. Então, assim, isso que me incomodou mais, foi essa questão. Eu tenho necessidade de estar com as pessoas.”</p>
7	<p>“Lidar com algumas tecnologias que nos foram impostas. Teve uma questão que dentro da minha área da educação os alunos não estarem participando das aulas, aquilo me incomodou muito, então quando a gente fazia uma atividade, dava uma aula (que no meu caso eu gostava de dar aula síncrona, eu não gostava de dar aula assíncrona) eu não gravava, ficava gravando vídeo. Eu</p>

	gostava de dar aula ao vivo. Então comprei um quadro, coloquei ele em casa, montei um pequeno estúdio, mas só que os alunos não interagem, não abriam a câmera, não estavam com a gente ali, então me senti frustrado de desenvolver todo um trabalho e não ter um retorno mínimo possível de uma pergunta, por exemplo: “estou com dúvida em tal situação”, então isso me deixou muito mal.”
--	---

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Conforme mostram os relatos do Quadro 7, 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, conseqüentemente, 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).

#### 4.2 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. No Quadro 8, há os relatos de Disponibilização de curso ou treinamento para o trabalho em *home office*.

Quadro 8 - Disponibilização de curso ou treinamento para o trabalho em *home office*

Participante	O Instituto ministrou algum curso ou treinamento para o trabalho em <i>home office</i> ?
1	“Ministrou, não vou saber te falar nesse momento não, mas tivemos várias indicações de cursos para a gente fazer. Na época, alguns obrigatórios e alguns foram sugestões de direção tanto ligados à parte tecnológica quanto ligados à parte Didática. Com metodologias ativas de ensino com novas formas de ensinar, de avaliar, os <i>softwares</i> , tudo isso foi trabalhado.”
2	“Especificamente eu acho que não, mas indicou muitos pra gente fazer, assim, né, acho que o minicurso que teve inicial fui eu que ministrei rsrs. O primeiro que teve, foi pra falar das ferramentas, essas coisas assim, me pediram pra fazer.”
3	“Não, para mim não. No período inicial da pandemia, eu não estava no <i>Campus São João Evangelista</i> , o <i>Campus</i> onde eu estava orientou que a gente fizesse curso, embora eu já conhecesse o <i>Moodle</i> . Foi a plataforma que usei lá e aqui também, mas não foi ofertado pelo IFMG não.”
4	“Especificamente pra mim, não. Mas, no início, assim que eu entrei, teve uma reunião, que foi me apresentada a plataforma AVA, um professor se disponibilizou, remotamente, se disponibilizou a ajudar, nessa reunião ele me mostrou rapidamente, que, pra mim, foi o suficiente, então digamos que sim, que teve sim uma e também foi me oferecido <i>links</i> de acesso a conteúdos

	digitais de <i>e-books</i> , de livros, de videoaulas, tudo disponível, caso eu tivesse essa necessidade e os professores inclusive, se disponibilizaram, até de outros cursos, se disponibilizaram a me ajudar se eu tivesse alguma dificuldade, então, vamos responder que sim, de certa forma teve.”
5	“Eu sei que ministrou, eu sei que teve o curso sim.”
6	“Sim, nós fizemos treinamentos sim, mas foi de uso do <i>Moodle</i> , como gravar aula, como fazer algumas apresentações, tentativas de colocar algumas ferramentas mais diferenciadas, mas foi algo assim (...) acho que o aprendizado de algumas pessoas é mais rápido e muita gente, assim como eu, teve dificuldade nisso tudo.”
7	“Cursos e minicursos, sim.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

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.

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 (BARRETO; SANTOS, 2021). Barbosa (2022) também alegou que a maioria das instituições não ofereceu nenhum preparo aos professores, o que levou à angústia e ao desespero.

No que tange ao posto de trabalho e aos equipamentos necessários à realização de suas tarefas, os participantes foram indagados sobre a disponibilidade dos equipamentos e a adequação do posto de trabalho. As respostas foram registradas abaixo, no Quadro 9.

Quadro 9 - Posto de trabalho e equipamentos

Participante	O seu posto de trabalho remoto é adequado para a realização de suas tarefas? Você dispõe de todos os equipamentos necessários (computador, internet, mobiliário) para trabalhar de forma remota?
1	“Sim, já tinha, só tive que comprar a mesa digitalizadora. Era a única coisa que não tinha.”
2	“Sim. Tive que comprar um tanto de coisa, mas depois que começou aí eu tinha tudo já que precisava.”
3	“Parcialmente. Já dispunha de recursos, mas inclusive tive que trocar. Como falei, adquirei novos equipamentos, tive que comprar fones para melhorar a qualidade das aulas. Esse ano, antes do retorno presencial, tive que trocar o meu computador/notebook, então gerou um gasto, um dispêndio porque os que eu dispunha não era, assim, os melhores, então atende parcialmente.”
4	“Sim.”
5	“Sim.”
6	“Sim, nós adaptamos lá em casa um escritório, todinho para trabalho remoto.”
7	“Não 100%, eu tive que adquirir algumas coisas.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Considerando o posto de trabalho e os equipamentos, todos os participantes tinham em casa uma estrutura adequada para trabalhar, isso porque, com a adoção do *home office*, eles adquiriram alguns itens para conseguir dar aulas e elaborar material de qualidade para os alunos. Na contramão da situação dos participantes da pesquisa, Leal (2021) afirma que as principais dificuldades relativas ao teletrabalho estariam relacionadas ao espaço físico para trabalhar e o equipamento informático disponível.

No entanto, é importante observar que toda a estrutura física de trabalho ficou sob a responsabilidade do próprio trabalhador, o que, em certa medida, pode contribuir para aumentar a precarização do trabalho, o que já era recorrente e se acentuou com a pandemia (BARRETO; SANTOS, 2021).

Para acessar essa nova modalidade de trabalho, os trabalhadores precisaram arcar com os custos da atividade laborativa, além de serem responsáveis pela segurança das informações (BERNARDO; MAIA; BRIDI, 2020). Conforme relato da participante 3, com o objetivo de ofertar aulas de qualidade, ela precisou adquirir novos equipamentos, ou seja, em muitos casos, recaiu sobre os docentes o ônus das atividades.

Quando perguntados sobre o acesso aos materiais necessários ao exercício de suas atividades laborais, conforme apresentado no Quadro 10, todos os participantes responderam de forma positiva. Os participantes tinham tanto materiais físicos quanto digitais disponíveis para utilização.

Quadro 10 - Materiais de trabalho

<b>Participante</b>	<b>No trabalho remoto você teve acesso a todos os materiais (documentos físicos e digitais, livros, softwares, etc.) para realizar suas atividades?</b>
1	“Sim, até porque meus livros ficam aqui em casa mesmo, só levo para o <i>campus</i> quando vou ministrar disciplina ou alguma coisa que eu queira ler. Normalmente faço as preparações em casa.”
2	“Ah, talvez um ou outro livro físico, assim, que precisava daqui da biblioteca que não tive acesso, mas nada que comprometesse. A grande maioria das coisas que eu precisava realmente estava à mão ali.”
3	“Eu tinha os livros físicos das disciplinas em que eu trabalhava, e o acesso virtual a materiais também foi tranquilo, assim, foram acessíveis, mas a gente usou com muito cuidado, até com muita responsabilidade porque tem a questão de que nós tivemos que produzir materiais, e esses materiais por questões de direitos autorais, então é mais para consulta mesmo do que para divulgação desse recurso, a gente não podia compartilhar livros virtuais sem que houvesse permissão.”
4	“Sim.”
5	“Sim.”
6	“Sim, tive acesso a livros aqui da instituição, eu fiquei com eles mais tempo. Muita coisa eu aprendi a buscar na internet também, pegar mais material, então, assim, disponível o material estava.”
7	“Sim. Sim, porque a gente tinha uma biblioteca virtual. A gente tinha também (...) eu, por exemplo, tinha o meu material em <i>slide</i> , alguma coisa, nesse sentido, eu já tinha. Então, em relação a material, eu não senti dificuldade não.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Conforme relatou o participante 7, os docentes tinham acesso a uma biblioteca virtual, e ele não sentiu dificuldade em relação ao material. Os estudos de Caldas *et al.* (2022)

apontaram que o ensino *online* é mais estressante que o presencial, uma vez que a metodologia de ensino foi modificada e a necessidade de aprender a utilizar ferramentas digitais.

Ao indagar os participantes sobre o suporte de seu superior para executar as tarefas, conforme relatos do Quadro 11, todos os participantes afirmaram que receberam todo o suporte necessário.

Quadro 11 - Suporte para executar tarefas

Participante	Mesmo trabalhando de forma remota, você recebeu todo o suporte necessário de seu superior para executar suas tarefas?
1	“100%.”
2	“Nesse caso, sim, bastante, assim, eu tinha todo o suporte. Nem sempre eles tinham as respostas de tudo, mas estavam ali dispostos a contribuir ou buscar a informação que a gente precisava. O suporte eu tive sim.”
3	“Suporte sim, apoio moral rsrs. Porque, assim, o trabalho que era nosso, foi nosso, então ninguém pegou para fazer, mas, assim, apoio: ah, não sei usar tal recurso, não sei lidar com tal tecnologia, não sei fazer um vídeo conferência via <i>Moodle</i> . Eu precisei aprender. Tive apoio do pessoal da T.I no <i>Campus</i> anterior e superiores da forma em geral também foram acessíveis.”
4	“Agora eu vou responder só no IF, sim rsrsrs.”
5	“Sim.”
6	“Olha, eu acredito que sim, pelo seguinte: não tinha muito o que fazer, então eu acho que sim, na questão precisava de organizar a aula de alguma forma que não dava para ser presencial, então (...) “olha eu vou gravar e vou deixar gravado”, “não estou adaptando com isso” (...) como eu fiz várias vezes, “eu gravei aqui, vou deixar gravado, não tô adaptando com essa questão então vou deixar gravado”. Então houve um apoio sim.”
7	“Entre aspas. Um pouco. Por que eu vou falar um pouco? Todos nós estávamos na mesma tempestade com barcos diferentes, então, algumas vezes, a gente tinha sim e outras não tinha, porque talvez eles não sabiam nem como fazer, eles estavam aprendendo a fazer. Então falar que não tínhamos um suporte, é a gente falar contra totalmente um conceito de que (...)

	estávamos todos tentando fazer melhor para os estudantes na época. Então, tinha coisas que eles não conseguiam dar suporte para a gente mesmo.”
--	---

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

O participante 2 explicou que, embora nem sempre os superiores tivessem as respostas para todos os questionamentos, eles estavam dispostos a buscar as informações que os trabalhadores precisavam. A instituição aponta as diretrizes para a atuação dos docentes, assim sendo, nesse contexto de pandemia, elas precisaram conhecer bem as condições de trabalho dos docentes para promover o ensino de forma remota.

Os participantes foram questionados sobre os esforços do Instituto em manter uma qualidade de vida no trabalho remoto dos trabalhadores. As respostas foram explicitadas no Quadro 12.

Quadro 12 - Promoção da QVT pelo Instituto

<b>Participante</b>	<b>Você acredita que o Instituto se esforçou para manter uma qualidade de vida no trabalho remoto dos seus empregados? Em caso afirmativo, pode dar alguns exemplos?</b>
1	“Sim.”
2	“Ah eu acho que se esforçou, assim, com essas iniciativas, assim, tinha muita reunião, para discutir quais que eram os rumos que a gente ia tomar, as decisões não foram unilaterais, então foi tudo em conjunto, buscando o que era melhor pra todo mundo dentro das condições. Essa questão de buscar os cursos, né, que eram indicados para gente iniciar ali, minimamente dentro das condições ali, para dar prosseguimento. Então acho que, diante do cenário, fez sim, fez tudo que era possível.”
3	“Eu acho que isso só foi percebido ao longo do tempo; num primeiro momento, não se percebeu que isso estava gerando transtornos, adoecimentos, acho que só com o passar dos meses que as pessoas estavam ficando esgotadas, começou-se essa preocupação. Mas essa preocupação, embora ela existe, ela não refletiu em muitas melhorias não, a gente continuou sendo cobrado da mesma forma. Então houve uma percepção um pouco tardia, mas não uma mudança de postura. Eles comunicavam, falavam em reunião sobre perceber e entender que havia sobrecarga, cansaço,

	<p>adoecimento. Palestras, ofereceram palestra, que, às vezes, ajudava a aumentar a carga ao invés de diminuir. Ofereceram suporte e rede de psicólogos. Vários momentos, o Instituto como todo, ele fez alguns momentos de divulgar essas possibilidades de atendimento, mas como eu falei, parece que houve uma percepção, mas isso não mudou a cobrança do trabalho como estava sendo feito.”</p>
4	<p>“Em caso negativo, não tem que dar exemplo? Eu não tenho muita visão porque, enfim, para mim, aparentemente sim, porque tinha lá todo o protocolo do SIASS, não sei como, S, I, A, S, S, eu acho que é a sigla, que é o setor de saúde do Instituto, que tava disponível pra fazer perícia e para receber documentação se fosse preciso de me afastar por motivo de saúde, tinha a possibilidade de acompanhamento psicológico, embora eu não tenha utilizado. As pessoas em geral, tanto da parte da saúde quanto dos outros setores do Instituto, principalmente porque eu sou recém-chegado, estavam todos disponíveis pra me ajudar, eu acho que isso é, aqui do <i>campus</i> é uma coisa muito positiva inclusive, todos os setores são muito acessíveis, desde o meu superior, os outros professores comuns a mim e os outros setores, gestão de pessoas, manutenção, todos os outros setores, são todos muito solícitos, pelo menos todas as pessoas que me atenderam, secretaria, etc. é... em dar o suporte todo necessário, então a resposta é sim, acho que eu dei vários exemplos.”</p>
5	<p>“Eu fiquei pouco tempo aqui sendo professora do IFMG, mas eu percebi é que sim. Sempre tinha reuniões e sempre tiravam dúvidas. Eu me redistribuí para cá no período remoto e não tive problema nenhum, foi superorganizado, então eu não tenho nada a reclamar. Eu acho que sim, foi possível, né, principalmente pela questão de atendimento, por exemplo, atendimentos, o que se tornou depois, o meu coordenador de curso aqui, eu tive conversa com diretor de <i>Campus</i>, eu tive conversa com diretor de ensino com o RH também, tudo tranquilo.”</p>
6	<p>“Em parte, porque penso que poderia ter tido momentos de discussão das nossas dificuldades. Eu achei que faltou isso, a gente discutir as dificuldades para perceber que tinha mais gente na mesma situação e também para dar um apoio psicológico a respeito. Eu acho que faltou isso.”</p>

7	“Bem, eu não considero como qualidade de vida no trabalho, mas eu considero como (...) bem, teve uma ou duas, não lembro quantas palestras exatamente, mas teve palestras com psicólogo. Teve momento de conversa com o psicólogo, mas para questão da qualidade de vida no <i>home office</i> em específico não me recordo não.”
---	---

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Com relação à promoção da QVT pelo instituto pesquisado, dois participantes alegaram que a Instituição poderia ter adotado uma postura mais atuante no que tange essa questão. De acordo com a participante 3, houve uma percepção por parte da instituição sobre os transtornos causados pelo teletrabalho, no entanto, a cobrança do trabalho permaneceu da mesma forma. Para a participante 6, poderia ter havido uma maior discussão das dificuldades enfrentadas pelos docentes e ofertado um apoio psicológico neste sentido.

Adoecer mentalmente pode ser considerado um efeito colateral de sucessivas frustrações, condições precárias de trabalho e uma alta exigência, causando efeitos distintos entre os trabalhadores (BARRETO; SANTOS, 2021).

No sentido contrário, para o participante 2, dentro das condições possíveis, a instituição se esforçou sim para manter a qualidade de vida de seus docentes, com a tomada de decisões conjuntas buscando o que era melhor para todos.

### 4.3 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 4 perguntas aos participantes. A primeira delas foi sobre as atividades que os docentes deveriam realizar de maneira remota. As respostas foram registradas no Quadro 13.

Quadro 13 - Atividades a realizar

Participante	Você tomou conhecimento de todas as atividades que deveria realizar remotamente?
1	“Sim.”
2	“Sim.”

3	“Creio que sim e cumpri.”
4	“Não sei se eu tomei conhecimento, tomei conhecimento de algumas.”
5	“Acredito que sim, do que eu tinha que fazer.”
6	“Sim, sim foi tudo passado, o que a gente deveria fazer remotamente.”
7	“Tomei.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

De acordo com o Quadro 13, 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. Os relatos estão expostos no Quadro 14.

Quadro 14 - Demanda de trabalho

<b>Participante</b>	<b>Como foi a demanda de trabalho nesse período? Você conseguia cumprir todas as suas atividades no tempo estipulado?</b>
1	“Sim.”
2	“Não, nem tudo, assim, foi, o trabalho foi muito maior do que se tivesse no ensino presencial. Muito mais coisa para fazer, eu ficava gastando muito mais horas do dia, muitas vezes passava o domingo trabalhando, era uma coisa que consumia demais, assim, foi muito trabalho. Então, nem sempre era possível entregar tudo, por causa do volume de atividade, que cresceu muito nesse período.”
3	“Não exatamente. Para eu conseguir, eu me desdobrava trabalhando muito além do que é meu contrato de trabalho de 40 horas. Trabalhava nas madrugadas depois que minha filha dormia, então eu virava a noite trabalhando e, assim, estendi muito a minha jornada de trabalho e sem limite. Às vezes, a questão do contato virtual e até da exposição que a gente sofreu do número de telefone ou <i>WhatsApp</i> (recebi ligação de pai de aluno, de colega de trabalho, tanto a noite como 6 horas da manhã). Uma invasão de privacidade, acho que acabou também forçando estender essa jornada de trabalho.”

4	<p>“Não, algumas eu precisava de mais tempo para fazer, então, tanto que as minhas 40 horas de dedicação exclusiva, atualmente no presencial já não cumpro, eu cumpro mais e, no remoto, eu cumpria muito mais. Pode ser, de certa forma, pelo material novo que eu também estava produzindo e também pela adaptação no Instituto, novas turmas, etc., então, tem vários fatores que influenciavam, então a resposta é não, eu não cumpria. Algumas eu cumpria no prazo, mas outras eu não cumpria no prazo.”</p>
5	<p>“Consegui, eu fiz até mais. Foi um dos períodos que eu mais publiquei artigos, porque eu estava em casa, então, não tinha deslocamento.”</p>
6	<p>“Olha, a demanda de serviço parecia que triplicou, então eu acredito que até para vocês alunos a sensação deve ter sido a mesma, porque a gente parecia que estava fazendo retrabalho, então a sensação era de perda muito de tempo, então eu gastei muito mais tempo. Eu ficava muito tempo na frente do computador e ficava mais 12 horas na frente do computador, então foi muito mais cansativo.”</p>
7	<p>“Não. Foi muito pior do que estar no presencial. O presencial tem muita atividade, mas no remoto tinha muito mais, porque além disso a gente tinha que preencher (...) lançar gravações de aula, material para aluno que não tinha acesso ao documento físico, não podia ter acesso, assim, como muitos não tinham, que moravam na zona rural ou algo assim do tipo. Tivemos que produzir esse material em tempo recorde para mandar para esses alunos. Então a gente não conseguia montar isso com um prazo adequado, então a sobrecarga estava muito maior. Então eu posso dizer que eu adquiri, por exemplo: um cansaço visual. Eu não consigo, hoje, ficar na frente do computador sem usar um óculos (eu não usava óculos). Não estou falando que eu adquiri uma patologia por isso, isso se desenvolveu, evidente que já tinha, mas desenvolveu por esse motivo, desse esforço dessas tarefas que a gente fazia.”</p>

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Em conformidade com os relatos apresentados no Quadro 14, 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.

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

No Quadro 15, são apresentados os relatos dos participantes quando indagados se contavam com a ajuda de algum colega para executar suas atividades.

Quadro 15 - Auxílio na execução das atividades

Participante	Você realizava suas atividades completamente sozinho ou contava com a ajuda de algum colega?
1	“A equipe nossa da matemática é uma equipe naturalmente muito unida. A gente trabalha muito em parceria. Antes do trabalho remoto, nossas salas do prédio 3 são salas próximas, sem ser fechadas, então fica o tempo inteiro trocando informações, auxiliando o outro em qualquer dificuldade. Durante a pandemia, a única coisa é que isso se transferiu para o ambiente virtual. Então, sempre quando alguém tinha alguma dificuldade, então joga no grupo do <i>WhatsApp</i> : Oh pessoal não estou conseguindo fazer tal coisa, então faz um tutorial rápido. Mas é da natureza da minha equipe, a equipe nossa da Matemática é muito boa, é muito cooperativa, trabalha com muita seriedade. Então, assim, já falando pela minha equipe, não tivemos muita dificuldade de adaptação não.”
2	“A grande maioria, principalmente ligada ao ensino, era sozinho assim, né. Uma ou outra atividade a gente tinha os grupos de trabalho sim, mas a maioria, as atividades de ensino eram sozinho, né, individuais e as demais eram, tinham algumas atividades coletivas sim.”

3	“Completamente sozinha. No <i>Campus</i> em que eu trabalhava, era só uma professora de biologia, que era a disciplina que eu atuava, então o que era da minha competência na disciplina não tinha ninguém que realizasse por mim não.”
4	“Completamente sozinho.”
5	“Sozinha.”
6	“Eu realizava sozinha.”
7	“Sozinho.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

A maioria dos participantes afirmou que realizou suas atividades completamente sozinhos. Apenas algumas atividades eram realizadas de forma coletiva. É possível perceber que o modelo de trabalho remoto provocou um distanciamento entre os docentes, porém, tentaram ser colaborativos uns com os outros, mesmo que de forma virtual.

No Quadro 16, são apresentados os relatos dos participantes no que concerne à autonomia no trabalho remoto. Quando se considera o bem-estar no trabalho, fatores relacionados ao espaço de fala, reconhecimento e incentivo, autonomia, boa relação com a equipe, salários e benefícios, acabam influenciando (SILVA, P. M., 2021).

Quadro 16 - Autonomia no *home office*

Participante	Esse modelo de trabalho te proporcionou mais autonomia na execução de suas atividades?
1	“100%.”
2	“Ah, não acho que mudou a autonomia não, acho que a autonomia existia antes e continua existindo nesse formato, né. Tomou mais tempo, mas a autonomia foi a mesma.”
3	“Acho que não, acho que muda muito não.”
4	“Tanto no presencial quanto no remoto eu tenho, eu me vejo muito, aqui no Instituto Federal eu me vejo muito autônomo pra fazer as coisas. No presencial, eu tenho, eu consigo perceber que a troca entre os professores com uma tentativa de fazer interdisciplinaridade, criar novos projetos, trocar novas ideias, fica de maneira mais acessível, embora no ensino remoto era só trocar uma mensagem de <i>whatsapp</i> , mas, pra mim,

	que não conhecia ninguém, eu não tinha intimidade de mandar mensagem para professora “Íngrid”, que eu nunca vi na vida, literalmente para falar, para propor um projeto de alguma coisa, né. Então, aqui no presencial, a gente, na questão social, acho que facilita um pouco até essa troca. A pergunta foi da autonomia, né, eu me via muito autônomo tanto no remoto quanto no presencial. Aqui, no presencial, eu consigo ver a troca; agora, depois de conhecer as pessoas, não posso responder antes, porque eu não tinha conhecimento de ninguém, se isso poderia acontecer, mas acredito que sim, mas comigo não aconteceu porque como eu disse eu era recém-chegado.”
5	“Não, porque não existe autonomia maior do que a gente tem na sala de aula.”
6	“Ah, eu acredito que não modificou muito essa questão não, porque eu tive que aprender algumas coisas, o que eu não conseguia fazer eu não fazia. Então (...) não é assim, que eu não tentava, mas eu não fazia. Mas eu acho que não modificou minha autonomia não, eu melhorei em alguns aspectos sim, no <i>moodle</i> , mas outros eu falei assim “ah isso vai me estressar, não vou nem tentar. Não tentava.”
7	“Não, eu já executava de forma autônoma, eu não tinha tanto envolvimento assim.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

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 explicitados no Quadro 16, 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.

#### 4.4 Relações socioprofissionais de trabalho

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) (FERREIRA,

2011). 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. No Quadro 17, são apresentados os relatos dos participantes sobre a relação com os gestores durante o trabalho remoto.

Quadro 17 - Relação com os gestores

Participante	Como você avalia a relação com seus gestores nesse momento de trabalho remoto?
1	“Como já disse, descrevi anteriormente, Excelente! Todo o suporte necessário sempre davam.”
2	“Foi bom, eu senti que tinha um suporte ali, todos estavam interessados em se ajudarem, né, não senti falta de nada que poderiam ter feito diferente, acho que caminhou bem. A atuação deles foi bem importante para o caminhar do ensino nesse formato, do trabalho nesse formato.”
3	“Então, onde eu estava antes, no outro <i>campus</i> , era uma relação mais próxima, então, assim, tinha mais abertura, mais proximidade, eles percebiam a questão do esgotamento, do cansaço, eles procuravam comunicar com a gente para saber, enfim, tinha uma possibilidade maior de conversa, de ser ouvida às vezes. Aqui, no <i>campus</i> atual, eu não senti proximidade não, eu acho que a dimensão é muito grande, não há, talvez, condição mesmo de uma proximidade maior dos gestores com os professores, com os docentes. Então, percebi não, até, assim, tive uma questão de adaptação de uma dimensão de um <i>campus</i> avançado, de poucos professores para um <i>campus</i> do tamanho do porte que é São João Evangelista, então muda muita coisa, inclusive é um distanciamento muito maior.”
4	“Boa. Tinha muita relação... Acho que boa, não era amicíssimo, mas também não tinha problemas, conflitos nenhum.”
5	“Para mim foi excelente, eu tive contato sempre que eu precisei, sempre que eu precisei, que eu tinha que tirar dúvidas em relação ao funcionamento daqui do <i>campus</i> , porque eu mudei de sistema, tive que mexer no <i>conecta</i> , no <i>moodle</i> , no ambiente daqui do Instituto e eu tive muito apoio nesse caso, prioritariamente do meu coordenador; então, toda vez que eu precisava, podia

	ser por telefone, por <i>whatsapp</i> , por <i>e-mail</i> , quando eu cheguei aqui em São João e de ir no <i>campus</i> de precisar falar com ele, foi tranquilo.”
6	“A relação foi muito boa, eles procuravam. Como foi um momento muito novo para todo mundo, então acredito que as inseguranças, elas foram de todas as pessoas envolvidas no processo de informação, todo mundo tentava se ajudar de alguma forma, então os gestores tentaram ajudar. Eles se colocavam à disposição no que a gente precisava, então nesse aspecto havia uma certa disponibilidade deles para ajudar sim.”
7	“Bem, os gestores, eles colocaram (...) eles se prontificaram a trazer o que era necessário. O que era necessário? Regulamentações, normatizações para que nós pudéssemos executar nossa tarefa amparados em uma situação que nós não estávamos no nosso local de trabalho, não existia uma legislação própria para aquilo, então eles procuraram fazer as ações burocráticas que é natural de uma gestão. Agora, levando em consideração o amparo para a qualidade de vida, eu ainda senti um pouco de falta disso.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Com os relatos apresentados no Quadro 17, 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. De acordo com as experiências dos participantes do estudo, expostas no Quadro 18, o vínculo e o relacionamento dos docentes com os colegas de trabalho apresentaram algumas situações distintas.

Quadro 18 - Relação com os colegas

Participante	Como foi a relação com seus colegas durante o isolamento social? Você acredita que esse momento aproximou ou distanciou a equipe?
1	“Não aproximou nem distanciou, fisicamente sim, como a gente tem um contato muito próximo, às vezes eu sentia um pouco de falta da pessoa, da conversa frente a frente. Mas os níveis de interação continuaram os mesmos, a diferença é que eram interações virtuais.”
2	“‘Nooo’, que pergunta difícil rrsrrsr Não sei ... Ah, não vejo que por conta desse momento aproximou mais ou distanciou, acho que talvez um pouco mais distante, né, porque cada um estava na sua casa, então não tinha essa questão do contato presencial que acaba que, assim, aqui, no dia a dia, quando o colega tá aqui do lado, tem hora que você pode parar e perguntar pra ele uma coisa, uma opinião e a gente não ia incomodar os outros nessa situação, então aqui no social tinha mais abertura pra tá mais próximo, né. Mas eu creio que não separou, acho que foi só momentaneamente, depois que retomou, voltou o que era antes.”
3	“Eu novamente tenho duas percepções. Quando eu estava no <i>campus</i> avançado, aproximou; a equipe era muito unida, muito parceira. Dividia-se tanto os aprendizados, as dificuldades. Quando um estava com dificuldade, em algum momento, fazíamos videoconferência com 3 a 4 professores para discutir alguma coisa, um ajudava o outro dentro do possível, mas era um grupo que era pequeno, então a organização interna era mais fácil. No <i>campus</i> São João Evangelista, não percebi essa proximidade, porque eu cheguei durante a pandemia, em meados de 2021, não conhecia praticamente ninguém. Então, tirando o curso superior que é uma equipe maior da biologia que eu tinha alguma proximidade no nível técnico/médio, não.”
4	“RSRSRSRSRSR não sei, porque eu acabei de chegar, então não sei se aproximou ou distanciou a equipe. A equipe mantinha um grupo no <i>whatsapp</i> de conversa, que era alimentado todos os dias, semanalmente pelo menos tinha uma mensagem lá nova de alguma coisa, de alguma reunião nova que tinha que fazer, etc. Mas eram coisas assim, objetivamente de trabalho. Agora, por exemplo fazendo uma rápida comparação com o presencial, não sei como era antes da pandemia, agora no presencial a gente consegue trocar

	mais, como por exemplo projetos, agora no presencial eu tô vendo mais projetos ocorrerem do que no ano passado, projetos que surgem de uma semana pra outra atualmente no presencial eu tô vendo acontecer mais. Mas porque as coisas no presencial acontece de uma maneira dinâmica, diferente de como acontecia no remoto, né.”
5	“Para mim é um pouco difícil responder essa, porque eu convivi muito pouco tempo com eles, se eu for falar em termos no IF de São João, do IFMG, eu vivi com eles sei lá, 6 meses <i>online</i> , então não tenho como dizer se aproximou, o que eu sei que a gente é muito mais grupo do que antes, mas é porque eu não conhecia pessoalmente ninguém.”
6	“Aproximou a equipe. A gente teve colega que a gente só foi conhecer depois da pandemia, que ele já tinha entrado, mas entrou no período da pandemia, então, assim, aproximou. A gente conversava mais pelas mídias e procurava (...) alguém sempre oferecia: “olha se precisar de ajuda me fala que eu te ajudo” e tal. Quem tinha mais dificuldade era eu e o professor Fulano, o Beltrano sempre procurava ajudar, o Ciclano também, (...) foi quando ele entrou também e estava procurando ajudar, tinha outros professores que também tinham dificuldade. No que a gente podia, a gente saía ajudando também, compartilhando o que tinha. Então, assim, houve uma colaboração muito grande e uma aproximação maior; então, eu acredito que houve isso sim.”
7	“Olha (...) nós ficamos muito mais próximos, nos conhecemos mais no virtual do que no presencial, porque nós tivemos mais reuniões, eram reuniões em cima intercalada uma em cima da outra, com atividade para fazer, então teve um pouco mais de proximidade da atividade de trabalho.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

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 (SILVA, P. M., 2021). 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 o 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.

Os participantes foram questionados sobre situações de conflito e a comunicação entre a equipe durante o trabalho remoto, sendo que as respostas foram registradas no Quadro 19.

Quadro 19 - Situações de conflito

Participante	Você percebeu alguma melhora em situações conflituosas e na comunicação entre a equipe durante o trabalho remoto? Ou foi indiferente?
1	“Indiferente.”
2	“Não acho que esse ponto foi afetado pelo trabalho remoto não, acho que manteve ali, na mesma.”
3	“Não percebi melhoras não.”
4	“Não sei dizer como que era antes, pra mim foi indiferente.”
5	“Não tem como responder. Para mim, não fez diferença porque eu não sabia, se eu for comparar com o que tenho hoje não faz diferença.”
6	“Eu acho que não houve conflitos nenhum. Eu acho que foi indiferente, não modificou assim não.”
7	“Indiferente.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Conforme os relatos apresentados no Quadro 19, todos os participantes alegaram que não perceberam melhora em situações conflituosas durante o trabalho remoto, sendo,

portanto, uma situação indiferente. Tal fato pode ser explicado pela pouca convivência presencial com os colegas de trabalho e gestores.

#### 4.5 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). Assim, no Quadro 20, são apresentadas as percepções dos participantes sobre o reconhecimento de seus gestores.

Quadro 20 - Reconhecimento dos gestores

<b>Participante</b>	<b>Com as novas situações advindas desse modelo de trabalho, você sente que o Instituto reconheceu seus esforços para vencer as dificuldades?</b>
1	“Sim.”
2	“Ah, com certeza! Acredito que sim, a gente foi reconhecido, né, o esforço mútuo de todo mundo, gestão, professores, alunos, eu acho que foi um período que foi vencido coletivamente, então, acho que sim.”
3	“Eu acredito que a experiência ela agrega para muitas pessoas, então, depois desses dois anos de ensino remoto algumas questões estão sendo repensadas, talvez amadurecidas, talvez, se a gente precisasse enfrentar um novo período, a dificuldade não vai ser tão grande quanto foi nesse primeiro momento de pandemia.”
4	“De certa maneira sim, mas, por exemplo, para ter um, vamos dizer, pra ter um reconhecimento mais palpável de ter um papel dizendo que ele me reconheceu, bonitinho, com a burocracia toda, eu tinha que me desdobrar para escrever um pouquinho mais, fazer um relato de uma determinada coisa como foi o ensino remoto e eu não quis fazer isso, mas foi uma escolha minha. Mas o Instituto, depois ... não sei se a gente ainda tá na pandemia ou não, mas nesse pós-pandemia, agora com o retorno das atividades presenciais, de certa maneira, normalizada, é ... houve sim uma tentativa do Instituto de resgatar memórias e práticas docentes no ensino remoto emergencial. Então, de certa forma, não sei o que vai vir do produto dessa busca, mas, de certa forma,

	tentando resgatar esses conhecimentos que foram adquiridos, que eu entendo né, que eu percebi, resgatar esses conhecimentos e aprendizado que foram é, vivenciados pelos servidores, sejam eles professores ou técnicos administrativos e também não sei se tem algum tipo de reconhecimento de um papel, mas eu pensando agora rapidamente é uma forma que eu vejo, mas no final das contas todo mundo, ninguém, pelo menos comigo, ninguém nunca falou “ah não gostei de determinada coisa que você fez”, comigo no ensino remoto emergencial ninguém falou nada.”
5	“Sim.”
6	“Eu acredito que sim, eu acredito que o Instituto reconheceu os esforços de todo mundo. Porque a gente tentava de toda forma sabe, tentava fazendo, tentava aproximando com aluno, tentando colocar alguma <i>live</i> coisa mais dinâmica. Eu acredito que houve sim um reconhecimento.”
7	“Olha (...) acredito que sim, porque durante o período de pandemia eu me tornei o coordenador do EAD do campus, não do <i>home office</i> , não do trabalho em <i>home office</i> , então, naquele período, eu estava na coordenação do EAD desenvolvendo algumas ações para a construção no centro de educação a distância do campus, então acredito que sim.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Conforme relatado no Quadro 20, 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.

O reconhecimento é uma variável enfatizada pelos trabalhadores na estruturação de qualidade de vida no trabalho (FERREIRA, 2011). A postura das chefias em relação aos membros da equipe influencia a percepção de reconhecimento por parte dos membros da equipe. No que tange ao recebimento de *feedbacks* sobre as tarefas realizadas pelos docentes, no Quadro 21, os relatos mostram que apenas 3 dos participantes não receberam um retorno de suas tarefas.

Quadro 21 - Recebimento de *feedback*

<b>Participante</b>	<b>Você recebeu o feedback do seu superior sobre as tarefas realizadas durante o trabalho remoto?</b>
1	“Sim.”
2	“Sim, recebia né, a área pedagógica ou da direção de ensino, quando tinha alguma coisa mais específica, eu tinha <i>feedback</i> sim. Algumas vezes, eu procurava e recebia, então tive.”
3	“Recebi.”
4	“Não, pontualmente não.”
5	“Recebi”.
6	“Não, não recebi.”
7	“Não me lembro não.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

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. As respostas foram transcritas no Quadro 22.

Quadro 22 - Reconhecimento dos colegas

Participante	Você acredita que seus colegas reconheciam a importância das tarefas que você executava no <i>home office</i> ?
1	“Sim.”
2	“Acho que sim.”
3	“Acho que os colegas que são docentes são naturais perceber a importância das atividades desenvolvidas. Acho que, no geral, sim, um reconhece que o outro está se desdobrando para realizar as tarefas. Acho que sim, no geral.”
4	“Sim.”
5	“Eu não tenho como te responder essa, porque como te falei eu não conhecia muito bem eles, assim, só de reuniões virtuais, então essa não tem como te responder.”
6	“Eu acredito que sim, pelo fato de a gente se apoiar muito e procurar um colaborar com outro durante o período de isolamento.”
7	“Olha (...) eu acredito que sim, porque todo mundo tem o seu papel, o papel de dar aula, então acredito que sim.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Sobre o reconhecimento dos pares, de acordo com as explicações do Quadro 22, 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).

#### 4.6 Elo trabalho - vida social

Neste fator, em consonância com 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 e as respostas foram registradas no Quadro 23.

Quadro 23 - Relação com os familiares e amigos

<b>Participante</b>	<b>Como você avalia sua relação com familiares e amigos durante o período de isolamento social?</b>
1	“Pergunta aberta demais hein, uai! A grande questão é que não podíamos nos encontrar fisicamente, acho que a mesma resposta que eu dei para a questão da equipe de trabalho, as interações mudaram para o campo virtual. Eu particularmente gosto muito de interações físicas, de fazer festas, essas coisas que a gente não pôde fazer, mas, se pensarmos em termos profissionais, normal.”
2	“Ah, péssimo, né, quase que inexistente. Era só trabalhar e ficar em casa, assim. Muito ruim, muito ruim. O afastamento foi péssimo, nesse aspecto pessoal.”
3	“Um pouco mais comprometida devido à sobrecarga de trabalho dentro de casa. Os espaços eles mudaram muito, então, eu ficava muito mais tempo em casa voltada para o trabalho do que dedicando à minha família, inclusive final de semana, feriado, à noite, então sacrificou um pouco as relações familiares. Por outro lado, abriu possibilidades para que a gente não tivesse fisicamente na cidade em que trabalha, então, por esse lado, em alguns momentos, eu pude estar na casa dos meus pais e continuar trabalhando. Então, possibilidades, embora limite de alguma forma o contato durante o dia, a rotina, mas tem essa questão de flexibilizar o fato de você não estar fisicamente em um local.”
4	“Familiares no início da pandemia foi conflituoso e, quando eu já estava no Instituto, já não teve conflito porque eu tava morando sozinho, é ... mas o conflito era pela convivência mesmo, dentro de casa, isolado, sem sair de casa e etc. Já, quando eu vim para o Instituto, já tinha uma certa liberdade, entre aspas, já não tinha tanto, tantas restrições como tinha no início da pandemia e eu também já não estava morando com minha família, eu estava morando sozinho já, então foi, com familiares foi conflituosa e com os amigos, os que mantinham contato remoto eram normais.”

5	<p>“Foi difícil porque a gente ficou dentro de casa, então, comigo e meu marido tranquilo, a gente está casado há 12 anos então tranquilo a convivência, graças a Deus, rsrs. Imagina então 02 pessoas todo esse tempo dentro de casa rsrs. E com minha mãe, meus irmãos durante um tempo sem vê-los por conta da própria pandemia, primeiro porque meu marido tinha comorbidades e minha mãe também, então demorou um tempo, até ela ter... aí na verdade, assim, a gente teve que vir antes, ela teve um problema cardíaco, então a gente teve que vir em Minas, então, nesse período, eu fiquei mais ou menos 6 meses sem vê-la, ela e meus irmãos e tal e, quando a gente veio, foi com todos os cuidados possíveis e, assim, como eu morava no Paraná, antes de vir para o Instituto Federal e quando eu cheguei no instituto já tinha tomado até a 2ª dose da vacina, mas, nesse período, assim que a gente vinha, fazia 1600 km de uma vez só, tudo dentro do carro, água, comida, para a gente não entrar em restaurantes, nem nada.”</p>
6	<p>“Aí, gerou um distanciamento em relação à família, porque eu acho que a gente ficou mais focada na questão de trabalho, então eu acho que a questão de família só quem estava muito próximo que você tinha contato, conversando pelo <i>WhatsApp</i> e tudo, mas não era a mesma coisa.”</p>
7	<p>“Nossa (...) não tive. Eu só vivi com a minha esposa e com a minha menina durante o período de isolamento, então dizer que teve uma convivência com familiares, só virtual, então, o que já acontecia um pouco, então não.”</p>

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Conforme as explanações do Quadro 23, 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.

Quadro 24 - Lazer e descanso

<b>Participante</b>	<b>Seus momentos de lazer e descanso foram afetados de alguma forma com o <i>home office</i>? Pode dar alguns exemplos?</b>
1	“Sim, porque a gente não podia sair.”
2	“Ah, tudo! Assim, porque eu não saía de casa, né, por conta do isolamento né, 90% das coisas de lazer, assim, não eram possíveis de serem feitas, eu não fazia, eu tinha contato com pouquíssimas pessoas, então foi muito afetado.”
3	“Drasticamente. Foram bem sacrificados e reduzidos, bem reduzidos e, assim, necessários, porém, diminuídas mesmo, eu não tinha muito tempo. Então, assim, embora a gente não pudesse sair de certa forma, assim, com tanta flexibilidade, como por exemplo: viajar, passear, enfim, mas, quando eu saía com a minha filha, era para desestressar, mas a atividade física ficou prejudicada, atividades de lazer ficaram prejudicadas, então acho que é isso.”
4	“Sim, foram. Pelo excesso de trabalho e a alta demanda, isso tanto no antigo emprego como no atual, né, já no Instituto, pela quantidade excessiva de trabalho que me demandavam, eu dedicava, obviamente mais horas para me

	<p>dedicar ao trabalho, pra conseguir fazer jus ao que tava sendo solicitado e se eu conseguisse eu tinha plena consciência, que, se eu conseguisse ou não fazer uma determinada tarefa, tipo uma atividade para a próxima aula, se eu não conseguisse, eu ia dar um jeito de fazer uma outra coisa, mas, para não prejudicar o ensino-aprendizagem do aluno e também não conflitar tanto com o desenvolvimento do trabalho que eu já tava fazendo, eu me dediquei ao máximo possível para fazer com que as coisas andassem na medida do possível bem, né, e dando um material de qualidade para o aluno, então isso afetou sim o meu sono, por exemplo, tinha noite que eu dormia pouco, acordava à noite, de madrugada, é, perdia o sono, de verdade e, algumas atividades de lazer, né, pela pandemia a gente não podia fazer, por exemplo, eu não malhava em academia no início da pandemia, eu comecei a malhar no segundo ano, 2021, então 2020, eu não malhei porque eu fazia pilates, eu fazia uma atividade física que era pilates presencial, com o remoto eu não consegui sair da minha casa e me deslocar para o local do pilates, por conta das restrições sanitárias, mas eu fiz <i>online</i>, mas não é a mesma coisa, então teve sim, de certa forma um prejuízo, né. Outra coisa que foi prejudicada: o deslocamento da minha casa para a igreja, por exemplo, não existia mais, foi tudo <i>online</i>, tudo isso afetou de certa forma o desenvolvimento, até mesmo da minha rotina, porque, para mim, ir à igreja é uma coisa, não é um lazer, mas não é matemática.”</p>
5	<p>“Nesse caso, foi, porque eu adoro viajar rsrs, mas meu principal programa favorito é viajar, nem que seja para uma cidadezinha perto e ficamos praticamente 2 anos sem fazer isso. Aí, depois de determinado tempo, só indo na casa da minha mãe mesmo.”</p>
6	<p>“Olha, foram afetados sim, porque acabava que, quando chegava final de semana, eu estava muito cansada. A oportunidade que a gente tinha para fazer alguma coisa, a gente estava cansada, então queria às vezes descansar, dormir, estava com muito sono, muito cansaço, cansaço mental. O físico nem tanto, tanto é que a gente procurou fazer mais atividade física até dentro de casa para evitar sair, andar de bicicleta, fazer alguma coisa, assim, que desse algum descanso em relação a tudo que a gente estava exposta ao computador.”</p>

7	“Muito, meu sono. Muito. Por essa questão do <i>home office</i> , meu sono foi embora, eu quase já não tinha a qualidade de sono, com o <i>home office</i> , minha qualidade de sono foi muito mais, porque, quando havia necessidade de fazer algum tipo de gravação ou alguma coisa nesse sentido, eu não estava preparado, então sentia muita dificuldade nisso.”
---	--

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Garlet, Beuron e Scherer (2017), alegam que 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.

Ao analisar os relatos do Quadro 24, 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*. 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) afirma 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.

Quadro 25 - Saúde mental

<b>Participante</b>	<b>Sua saúde mental se alterou nesse modelo de trabalho remoto?</b>
1	“Não.”

2	“Drasticamente, ao ponto de eu ter até um afastamento por conta disso. Então foi bem pesado.”
3	“Sim.”
4	“Sim, de certa forma já era, na minha visão, é que a pandemia me mostrou uma interface que eu não olhava pra minha vida, para minha saúde, que era exatamente a saúde mental, então a pandemia veio me conflitar com essa realidade e me fez olhar com um olhar mais atento a ela.”
5	“Não.”
6	“Alterou, eu passei a ter ansiedade.”
7	“Sim (...) muito e hoje de um período durante um pedacinho da pandemia até eu passei a fazer tratamento psiquiátrico e hoje eu tomo remédio controlado.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

No Quadro 25, pode-se observar que apenas 2 participantes afirmaram não terem sofrido alteração em sua saúde mental durante o período de trabalho remoto. O participante 2 disse que precisou se afastar de suas atividades por causa da piora de sua saúde mental. A participante 5 apresentou um quadro de ansiedade por causa do trabalho remoto. Já o participante 7 passou a fazer tratamento psiquiátrico e passou a fazer uso de remédio controlado.

Nesse sentido, conforme Losekann e Mourão (2020), em períodos de crise, é preciso ampliar os cuidados com a saúde física e mental para que o trabalho não seja extenuante e provoque adoecimento. Ademais, os gestores devem se preocupar com a saúde de seus trabalhadores, pois o estresse decorrente de uma pandemia não deve ser somado com uma gestão inadequada de atividades e de relacionamentos (LOSEKANN; 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 (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Os participantes foram questionados sobre a utilidade de seu trabalho, os registros estão explicitados no Quadro 26.

Quadro 26 - Utilidade do trabalho para a sociedade

<b>Participante</b>	<b>Mesmo trabalhando de forma remota, você sente que seu trabalho é útil para a sociedade? Por quê?</b>
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

	<p>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.”</p>
2	<p>“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.”</p>
3	<p>“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.”</p>
4	<p>“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 conteúdos, 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).”</p>
5	<p>“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</p>

	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 pelas autoras (2022).

Em conformidade com os relatos apresentados no Quadro 26, 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. 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.

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 (SILVA, P. M., 2021).

#### 4.7 Percepção geral da QVT

Com o objetivo de compreender o ponto de vista de cada participante, eles foram questionados sobre como avaliam a sua QVT durante o período de 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. Pediu-se aos participantes para avaliar sua QVT no período de trabalho remoto, os relatos são apresentados no Quadro 27.

Quadro 27 - Avaliação dos participantes sobre sua QVT

Participante	Relato
1	“Tranquilo.”
2	“Foi bastante comprometida, assim, não tinha horários, né, assim, a gente trabalhava o dia inteiro e, como os alunos tinham muitas demandas a todo e qualquer momento, o contato ficou mais livre, digamos assim, então a gente tinha que responder pergunta de manhã, de tarde, de noite, final de semana, de madrugada rrsrs, o tempo inteiro e eu não conseguia me desligar, porque a gente tava vivendo em função daquilo. Então, a qualidade de vida deu uma piorada considerável, enfim, nesse período, assim, por não ter tempo, não ter divisão do tempo entre o que é tempo de lazer, de descanso e de trabalho, era tudo misturado.”
3	“Eu ainda considero ruim. Mesmo hoje, já tendo essa experiência, de dois anos, considero ruim porque não é um tipo de atividade que me agrada, eu gosto do contato, da sala de aula, do físico, de estar com os alunos, de proximidade, de diálogo. No remoto, a gente tem uma frieza muito grande da parte dos alunos, em relação à comunicação, à participação e isso prejudica a qualidade do trabalho, a gente fica meio que falando sozinho, sem retorno <i>feedback</i> ou com o <i>feedback</i> muito reduzido. Então, para mim, no remoto em si, o ensino, ele não atende tão bem a minha perspectiva, a forma como eu prefiro trabalhar. E também a relação entre os colegas, na mesma forma, prejudica a relação entre colegas de trabalho.”
4	“Para não falar excelente porque acabei de falar uma coisa que, da saúde mental e também das restrições de fazer atividade física e de lazer que me afetaram, para não dizer excelente, porque teve esses pontos negativos, eu vou dizer ótima, porque com todos os prós e contras, o cansaço de deslocamento eu não tinha, o tempo que eu tinha, que eu dedicava em transporte público, por exemplo, não tinha, então tava tudo na minha casa e eu me restringi àquele lugar, então, para mim, é ótimo. Com todos os advindos também de problemas de saúde eu tive, físicos durante a pandemia,

	é... e até alguns de saúde mental também que eu tive na pandemia, com todos esses problemas eu acho que foi ótimo, no final das contas.”
5	“Para mim, não fez diferença em termos da minha qualidade de vida, mas, principalmente, eu acho que é porque eu não tenho criança em casa, então, para mim, não fez diferença.”
6	“Olha, minha qualidade de vida no trabalho remoto, apesar das dificuldades, eu tinha qualidade de vida boa para trabalhar, porque eu tinha todo suporte que eu precisava. Então, eu tinha lá em casa (...), A gente tinha uma internet e passou a colocar duas, porque, no caso de uma falhar, tinha outra para dar de suporte, e eu acho que a internet foi um fator que me deu muita ansiedade, porque parecia que na hora de entrar para a aula é que o trem dava problema, mas, assim, o suporte da tecnologia da internet é muito ruim, muito ruim.”
7	“Olha (...) nós estamos nos adaptando nesta realidade, então pode melhorar. Depois das experiências, no primeiro ano, foi muito difícil; no segundo ano, nós começamos a ganhar maturidade em relação a esta modalidade de trabalho. Então é uma modalidade que pode trazer uma qualidade de vida, assim, dosando ação e efeito, é possível sim.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Conforme relatos apresentados no Quadro 27, 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, conforme mostram os relatos no Quadro 28.

Quadro 28 - Relatos de adoção do *home office* de forma permanente

Participante	Relato
1	“Sim e espero que ... na verdade isso já está acontecendo. Com as mudanças da regulamentação da nossa carreira, o professor hoje, ABDT que é essa carreira nossas dos Institutos, nós temos agora uma portaria que nos autoriza expressamente a executar nossas atividades de casa, então hoje, por exemplo, eu não fui ao <i>campus</i> , trabalhei o dia inteiro, mas não precisei ir ao <i>campus</i> , então o <i>home office</i> na nossa profissão já está regulamentado e eu achei uma vantagem, assim, muito grande o tempo que se perde em deslocamento. Eu, por exemplo, moro em Guanhães, então perco 1h e 30 minutos da minha vida para ir e voltar e essa 1h e 30 podia me dedicar a coisas aqui em casa, como a leitura de um TCC ou a preparação de uma aula, de uma palestra, qualquer coisa do gênero, essa perda de tempo com deslocamento para algo que não seja necessária sua presença, você ganha estando em casa.
2	“Não, de jeito nenhum, eu não aguento, tem que ter contato entre as pessoas, acho que a educação, ela é, ela funciona de uma maneira diferente, assim, dá para funcionar de outros jeitos também, mas eu acho que se perde um fator muito importante desse, do contato pessoal, então eu não adotaria não.”
3	“Jamais.”
4	“Que maldade rsrsrsrsrs Sim, sim, exatamente olhando, assim, sendo bem egoísta e olhando especificamente para minha vida, sim, mas, pensando na questão do ensino-aprendizado, não. Então não sei qual a resposta pra isso.”
5	“De jeito nenhum, eu adoro a sala e aula.”
6	“Nunca. Eu penso que o <i>Home Office</i> nos mostrou que é um modelo que funciona para algumas atividades, para nossa não.”
7	“Sim, adotaria, mas não 100% <i>home office</i> , eu traria para uma situação híbrida (não sei se cabe a essa resposta). Mas eu não entraria no 100% <i>home office</i> não, eu faria, pelo menos, na reunião presencial, duas ou três, algo nesse sentido e algo que pudesse vir aproximação.”

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Com exceção de 2 participantes, todos os outros participantes não adotariam o *home office* de forma permanente sob nenhuma hipótese. O participante 1 adotaria o modelo, pois acredita que a mudança para este modelo já vem ocorrendo de forma gradual, destacando

também a economia com tempo em deslocamentos. Já o participante 7 adotaria um modelo que fosse híbrido. Curiosamente, o participante 4, disse que sendo bem egoísta e pensando somente nele próprio, ele adotaria sim, o *home office* de forma permanente, embora reconhecendo que essa não seria a melhor opção quando se pensa na questão do ensino-aprendizagem. Por outro lado, para o participante 2, a educação perde um fator essencial no modelo remoto, que é o contato pessoal.

Nos estudos de Caldas *et al.* (2022), os professores não acreditam que o ensino *online* seja o futuro do ensino superior, não se sentindo, portanto, ameaçados por esse formato. Além disso, os docentes não creem que os alunos sejam mais participativos ou aprendam mais nesse formato. Porém, conforme Sobirai (2021), a tendência para o futuro será trabalhar de qualquer lugar, com qualidade de vida e bem-estar a partir de uma boa conexão de internet.

Acredita-se, no entanto, que uma modalidade de ensino híbrida, em que se mesclam os dois formatos, presencial e virtual, seria mais aceita, pois agrada aos defensores das duas modalidades.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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 Gérias 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.; LUIA, 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/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfngnQy/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://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.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.

CAMPUS São João Evangelista. **Portal IFMG**, 2020a. Disponível em: <https://www.sje.ifmg.edu.br/portal/index.php/campus-sao-joao-evangelista>. Acesso em: 20 abr. 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%ABlicas/Manual%20de%20Pesquisa%20Qualitativa.pdf>. Acesso em: 22 maio 2022.

**IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Cidades: Guanhões, 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**, 2020b. 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.

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

IFMG. 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/180086/166676><https://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-interruptao-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](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](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.

SOUZA, E. P. Educação em tempos de pandemia: desafios e possibilidades. **Cadernos De Ciências Sociais Aplicadas**, v. 17, n. 30, p. 110-118, 2020. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/7127>. Acesso em: 09 nov. 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.