



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS ANTÔNIO MARIZ – CAMPUS VII
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

RIVIANE ARAÚJO GOMES

**PERCEPÇÕES SOBRE O TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DA
COVID-19: O CASO DOS DOCENTES DA UEPB DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DO CAMPUS DE PATOS - PB**

**Patos - PB
2022**

Riviane Araújo Gomes

**PERCEPÇÕES SOBRE O TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DA
COVID-19: O CASO DOS DOCENTES DA UEPB DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DO CAMPUS DE PATOS - PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação /Departamento do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de pessoas.

Orientadora: Profa. A Dr. Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos.

**Patos - PB
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

G633p Gomes, Ríviae Araújo.

Percepções sobre o trabalho remoto durante a Pandemia da COVID-19 [[manuscrito] : o caso dos docentes da UEPB do curso de Administração do Campus de Patos - PB / Ríviae Araújo Gomes. - 2022.

40 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas , 2022.

"Orientação : Profa. Dra. Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos , Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. 2. Trabalho remoto. 3. Docentes. 4. Covid-19. I. Título

21. ed. CDD 306.361

RIVIANE ARAÚJO GOMES

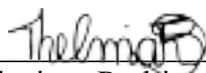
**PERCEPÇÕES SOBRE O TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DA
COVID-19: O CASO DOS DOCENTES DA UEPB DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DO CAMPUS DE PATOS - PB**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação /Departamento do Curso Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

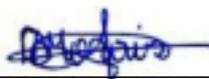
Área de concentração: Gestão de pessoas.

Aprovada em: 18/03/2021.

BANCA EXAMINADORA



Prof.ª Dra. Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. O Dr. Lucas Andrade de Moraes (Examinador 1)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.ª Dra. Roseli de Fátima Corteletti (Examinadora 2)
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Definição de trabalho remoto.....	16
Quadro 2 - Relação do âmbito familiar dos docentes.....	25
Quadro 3 - Relação e experiências do trabalho remoto.....	29

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Sintomas e exaustão.....	20
Gráfico 2 - Perfil dos respondentes docentes por idade.....	23
Gráfico 3 - Formação acadêmica.....	23
Gráfico 4 - Estado civil dos docentes.....	24
Gráfico 5 - Cargo que desempenha dentro da instituição.....	24
Gráfico 6 - Carga horário.....	25

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AVC	Acidente Vascular Cerebral
COVID-19	Coronavírus
GZH	Jornal Zero Hora
IFPR	Instituto Federal do Paraná
IGQV	Índice Geral de Qualidade de Vida
OMS	Organização Mundial da Saúde
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
SINPROESC	Sindicato dos Professores de Santa Catarina - SC
TGA	Teoria Geral da Administração
TI	Tecnologia da Informação
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UMESP	Universidade Metodista de São Paulo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	12
2.1	A qualidade de vida no trabalho no campo da Administração.....	12
2.2	Trabalho remoto e home office.....	15
2.3	Dados do trabalho remoto docente durante a pandemia do Covid-19 no Brasil.	19
3	METODOLOGIA.....	21
3.1	Tipo de pesquisa.....	21
3.2	Universo de análise e amostra.....	21
3.3	Técnicas e instrumentos de coleta de dados.....	21
3.4	Procedimentos para tratamento e análise dos dados.....	22
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	22
4.1	Identificação dos respondentes.....	22
4.2	Análise da qualidade de vida no trabalho dos docentes durante a pandemia na modalidade trabalho remoto.....	26
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
	REFERÊNCIAS.....	33
	APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	35

PERCEPÇÕES SOBRE O TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19: O CASO DOS DOCENTES DA UEPB DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DO CAMPUS DE PATOS - PB

PERCEPTIONS ABOUT REMOTE WORK DURING THE COVID-19 PANDEMIC: THE CASE OF UEPB TEACHERS OF THE ADMINISTRATION COURSE AT CAMPUS DE PATOS - PB

Riviane Araújo Gomes¹

RESUMO

A pesquisa teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho dos professores da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), do campus VII, localizado na cidade de Patos - Paraíba, durante a pandemia da Covid-19 que necessitou realizar suas atividades de trabalho de forma remota. Globalmente, milhares de trabalhadores, com o advento da pandemia da Covid-19, precisaram modificar a sua forma de trabalho e, portanto, aderiram a modalidade de trabalho remoto. Esta modalidade é praticada em muitas empresas antes mesmo da pandemia, mas que se intensificou diante das condições impostas pela pandemia da nova coronavírus. Porém, no âmbito da UEPB, especificamente no campus VII, essa modalidade de trabalho foi uma novidade bastante desafiadora, porque os docentes, discentes e o corpo administrativo não estavam habituados ao ensino remoto ou não tinham familiaridade com tal modalidade, bem como as ferramentas necessárias para auxiliar a prática de aulas remotas adotadas pela UEPB para a transmissão de conteúdos e interações em aulas, como por exemplo, o Google Meet, Google Drive, Classroom, Google Forms, etc. Para a obtenção de dados, foi realizado um questionário utilizando a plataforma de formulários, Google Forms, onde o mesmo foi compartilhado entre os docentes através de grupos no aplicativo de mensagens Whatsapp. A metodologia utilizada pode ser classificada como qualitativa e exploratória, contando com um estudo de campo e sendo analisadas as percepções dos docentes sobre suas condições de trabalho. Os resultados obtidos apontam que a qualidade de vida no trabalho - QVT, dos docentes, se encontra entre média e baixa, sem muitos resultados positivos.

Palavras-chave: QVT. Trabalho remoto. Docentes da UEPB. Pandemia da Covid-19.

ABSTRACT

The research aimed to analyze the quality of work life of professors at the State University of Paraíba (UEPB), on campus VII, located in the city of Patos - Paraíba, during the Covid-19 pandemic, which had to carry out their work activities from remote way. Globally, thousands of workers, with the advent of the Covid-19 pandemic, needed to change their way of working and, therefore, joined the remote work modality. This modality was practiced in many companies even before the pandemic, but which intensified in the face of the conditions imposed by the pandemic of the new coronavirus. However, within the UEPB, specifically on

¹*Graduanda em Administração pela UEPB. E-mail: rivianeee@hotmail.com

campus VII, this modality of work was a very challenging novelty, because professors, students and the administrative staff were not used to remote teaching or were not familiar with this modality, as well as the necessary tools. to assist the practice of remote classes adopted by UEPB for the transmission of content and interactions in classes, such as Google Meet, Google Drive, Classroom, Google Forms, etc. To obtain data, a questionnaire was carried out using the forms platform, Google Forms, where it was shared among teachers through groups in the WhatsApp messaging application. The methodology used can be classified as qualitative and exploratory, relying on a field study and analyzing the teachers' perceptions about their working conditions. The results obtained indicate that the quality of life at work - QWL, of the teachers, is between medium and low, without many positive results.

Keywords: QWL Remote work. UEPB professors. Covid-19 pandemic

1 INTRODUÇÃO

A pandemia do novo coronavírus (Covid-19) ocasionou mudanças em todos os setores econômicos e sociais do país e do mundo. Inclusive, as organizações tiveram que avaliar e definir mudanças nos setores administrativos, gerenciais, em suas políticas, e, principalmente, na forma em que a empresa deve gerir a organização diante de acontecimentos globais que afetam a todos. Com as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) de se implementar o distanciamento social e o *lockdown* como medida de segurança, foi necessário a urgente adoção de outras formas de trabalho, e com essas novas modalidades de trabalho, surgem novas estratégias de desenvolvimento, aplicação do trabalho, apoio ao colaborador, etc. Isso fez com que muitas empresas desenvolvessem novas visões de trabalho, onde os seus funcionários pudessem desenvolver suas atividades fora dos prédios das organizações.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é uma das principais preocupações no contexto atual organizacional. E nesses últimos anos presenciamos ainda mais discussões sobre este tema, uma vez que se intensifica a preocupação com a saúde e com o bem estar do trabalhador. Nesse contexto, torna-se importante investigar as possibilidades e limites da QVT na modalidade de trabalho remoto, tendo em vista que este assunto pode ser abordado sobre vários aspectos e visões.

Quando se tem um ambiente de trabalho que proporciona sensações de satisfação, crescimento pessoal e acolhimento, isto traz total satisfação ao trabalhador, bem como gera qualidade de vida para o mesmo, o que pode proporcionar também maiores alcances de produtividade, dinamismo, energia, criatividade, desempenho, etc.

Apesar do trabalho remoto apresentar diversos benefícios, apontados pelos próprios trabalhadores, como por exemplo, flexibilidade de horários e conforto de estar em casa. Essa forma de trabalho apresenta também alguns impedimentos ao trabalhador, como o incremento dos gastos com internet, energia, assim como gera uma confusão entre a fronteira do espaço laboral e o espaço privado; outra variável a ser apontada é o problema com a falta de um espaço adequado para desenvolver suas funções de maneira ergonomicamente correta, iluminação e ambiente que permita condições sonoras adequadas, representando assim um maior risco de adoecimento físico e psíquico.

Nessa linha, pesquisas vêm revelando que trabalhadores em trabalho remoto têm maiores chances de desenvolver a síndrome de burnout, estresse vinculado ao acúmulo de trabalho e a uma maior carga horária de trabalho. Esses fatores podem desencadear sintomas de depressão, cansaço excessivo, má alimentação, etc.

Como já mencionado acima, o trabalho remoto, muitas vezes não há delimitação clara do tempo e espaço do trabalho e da casa; o trabalhador pode encontrar dificuldades para aliviar-se de toda a carga pesada que teve em uma reunião de trabalho, da ansiedade para alcançar as metas de organização, do estresse decorrente de problemas com o chefe ou colegas. Essas frustrações e/ou estresse usualmente são aliviados no caminho para casa ao refletir sobre as causas dos problemas, o que possivelmente ocasionaria em uma redução no nível de estresse. Sem esse espaço entre o trabalho e a casa, o trabalhador acaba muitas vezes envolvendo a família em seus problemas de trabalho, desse modo, com o trabalho remoto pode haver mais chances de expor a sua família, amigos ou quem estiver ao seu lado ao imbróglio, o que pode gerar o distanciamento das relações, troca de ofensas e xingamentos, reduzindo a qualidade de vida do trabalhador e de sua família.

Diante de tal cenário, o presente estudo visa contribuir com a compreensão do momento em que os docentes da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), do campus VII,

localizado na cidade de Patos, Paraíba (PB), foram submetidos ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo coronavírus.

No entanto, pensando em auxiliar e apoiar o desenvolvimento e continuidade de suas atividades dentro do contexto da pandemia, primando pela segurança de servidores e alunos, a partir de julho de 2020 a UEPB começou a desenvolver a modalidade de ensino remoto, adotando a modalidade de trabalho remoto para docentes e técnicos administrativos.

Apesar da adoção do trabalho remoto representar facilidades para as organizações e seus funcionários em questões de deslocamento, possibilitando o encontro de muitas pessoas em um mesmo espaço virtual de trabalho, é preciso destacarmos os efeitos colaterais que essa modalidade de trabalho trouxe, como níveis elevados de estresse, depressão, conflitos familiares, síndrome de burnout, etc.

Diante o exposto, essa pesquisa tem como questão de investigação a seguinte pergunta: Até que ponto o trabalho remoto, apesar de ser visto como boa causa e até mesmo ser necessário em um contexto pandêmico, afeta a qualidade de vida dos docentes da UEPB? O interesse em estudar esta questão surgiu dos relatos da vivência dos profissionais docentes do ensino superior vinculados à Universidade Estadual da Paraíba.

É importante a toda e qualquer instituição de ensino, empresas e organizações compreender e delimitar as melhores condições de trabalho e vida as quais os seus colaboradores estão envolvidos. No caso deste estudo, a proposta é disponibilizar análises para a UEPB, sobre as condições nas quais os docentes vinculados à instituição em trabalho remoto estão envolvidos. Demonstrando como se apresenta o desenvolvimento das atividades voltadas ao ensino durante a pandemia realizadas por estes professores e entregar estes resultados aos docentes para que possam utilizar e talvez exigir da UEPB, políticas voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho remoto.

Os resultados apurados na pesquisa podem contribuir com o campo da administração, tendo em vista o atual contexto que impõe transformações no mundo do trabalho e nas organizações em geral, sendo de fundamental importância que a área da administração investigue e conheça mais profundamente esta nova realidade, o que pode subsidiar em novas práticas de gestão de pessoas, flexibilização de horários, modalidades de trabalho, etc primando pela qualidade de vida dos colaboradores.

Partindo-se da problemática escolhida para o estudo, a pesquisa apresenta como objetivo geral analisar a qualidade de vida no trabalho na modalidade trabalho remoto dos professores da UEPB, do campus XVII, localizado na cidade de Patos - Paraíba (PB), durante a pandemia da Covid-19. Para tanto foram traçados dois objetivos específicos: Conhecer as condições de trabalho e vida dos professores em situação de trabalho remoto; e verificar se a qualidade de vida no trabalho aumentou, diminuiu ou permaneceu estática na percepção dos professores na modalidade trabalho remoto.

O presente trabalho se apresenta em seis tópicos, iniciado por Introdução (apresentação do tema exposto); Referencial Teórico (citações de alguns estudos); Metodologia; Resultados e discussões (apresentação dos resultados encontrados após a pesquisa com os docentes); Considerações Finais; Referências e o Apêndice (disponibilização do modelo do questionário utilizado na obtenção dos dados da pesquisa).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A qualidade de vida no trabalho no campo da Administração

De acordo com Chiavenato (2014, s/n) “a administração trata do planejamento, da

organização (estruturação), da direção e do controle de todas as atividades, diferenciadas pela divisão de trabalho, que ocorram dentro de uma organização. Assim, a administração é imprescindível para a existência, a sobrevivência e o sucesso das organizações”. É função do administrador saber organizar e delimitar as prioridades da empresa ou instituição, estruturar toda a organização, formular estratégias, diagnosticar problemas e soluções, como também dimensionar seus recursos humanos ou tecnológicos visando o desenvolvimento e crescimento da organização. Assim, uma definição da Administração é que ela é a ação de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso dos recursos organizacionais, com a intenção final de alcançar os objetivos e metas da organização.

Segundo a teoria geral da administração (TGA), esse campo do conhecimento passou por algumas escolas e ao longo de seu percurso histórico centrou sua concentração em algumas variáveis: Começamos com a Administração científica de Taylor, que se voltava a estudar os tempos e movimentos desprendidos na realização das tarefas e atividades desenvolvidas pelos trabalhadores dentro da fábrica. Em seguida, a Administração passou a se preocupar com a estrutura organizacional, como é visto na Teoria Clássica de Fayol e na Teoria da Burocracia de Weber, passando, mais tarde, à Teoria Estruturalista. Em seguida se tem a Teoria das Relações Humanas, centrada na reação humanista, com ênfase nas pessoas, essa teoria mais tarde foi retomada pela Teoria Comportamental e pela Teoria do Desenvolvimento Organizacional. A preocupação com o ambiente no qual a organização está imersa e com as transformações na tecnologia, também tomou o campo da administração, dando origem à Teoria da Contingência e a Teoria dos Sistemas. Estas novas abordagens elevaram o olhar para a competitividade em um mundo globalizado, influenciando diretamente nas transformações e mudanças dentro e fora das organizações (CHIAVENATO, 2014).

No presente estudo procuramos dar ênfase à Teoria das Relações Humanas, a qual originou os estudos voltados para a Qualidade de Vida no Trabalho. O termo QVT surgiu nos estudos realizados por Eric Trist por volta de 1950, que analisou as relações dos indivíduos com o trabalho, observando que ao repensar as estruturas de trabalho atual deixando as atividades de trabalho menos penosas. Porém o termo QVT só se tornou conhecido de fato quase duas décadas depois quando o professor Louis Davis compreendeu que as novas estruturas organizacionais conseguiriam ser essenciais para o desenvolvimento e desempenho das empresas em alto potencial, elevando as suas produções e criatividade. A partir desses pontos podemos passar a falar sobre a qualidade de vida no trabalho, conceito que leva em consideração não apenas as contribuições da Teoria das Relações Humanas, mas também das teorias que surgiram depois dela.

A qualidade de vida no trabalho apresenta várias interpretações, aqui iremos destacar algumas, como por exemplo a de Fernandes (1990, apud FERNANDES, 1996, p.45-46), que a descreve como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. Para esclarecer melhor sobre a qualidade de vida no trabalho, Chiavenato (2004, s/n) comenta que "o conceito de qualidade de vida engloba vários aspectos como físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho, visando à maior satisfação e a produtividade total, para uma visão holística do homem, um ser bissocial". Para complementar esse conceito temos a visão de Fernandes (1996, p. 40), onde enxerga a qualidade de vida no trabalho como fatos que vão “além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa”.

Nos dias atuais a qualidade de vida está relacionada às questões de bem-estar físico, psicológico e social das pessoas, além de recompensas salariais adequadas. E é a partir destes indicadores que as pessoas avaliam a QVT como negativa ou positiva. Bom Sucesso (1997, p. 176) exemplifica que qualidade de vida “é, acima de tudo, aprender a desfrutar do que se tem, valorizar conquistas, empenhar-se no autoconhecimento, desenvolver posturas facilitadoras, cuidar da saúde física e emocional, ter lazer, desenvolver-se emocionalmente”.

As relações dentro do ambiente de trabalho devem se direcionar para o bem estar do colaborador, a fim de proporcionar condições e meios que ofereçam um ambiente confortável e acolhedor, assim os trabalhadores executarão as suas atividades da melhor maneira possível, garantindo o crescimento na produtividade e desenvolvimento da organização ou ao meio em que esteja envolvido. Fernandes (1996, p.38) comenta que:

"Apesar de toda a badalação em cima das novas tecnologias de produção, ferramentas da qualidade, etc., é fato facilmente constatado que mais e mais os trabalhadores se queixam de uma maior rotina de trabalho, de uma subutilização de suas potencialidades e talentos, e de condições de trabalho inadequadas."

Na mesma linha de pensamento, Limongi-França (2004, s/n), que exemplifica a qualidade de vida no trabalho, ocorre por ações comportamentais que estão relacionadas às necessidades humanas, e aos desempenhos individuais no ambiente de serviço como identidade de tarefa. A identidade de tarefa é quando:

"[...] ressalta a importância do indivíduo sobre as suas tarefas, o trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que este perceba que produz um resultado concreto. Representa o quanto o trabalhador se identifica com o que executa- ressalta a importância do indivíduo sobre as suas tarefas, o trabalho deve ser realizado do início ao fim, para que este perceba que produz um resultado concreto. Representa o quanto o trabalhador se identifica com o que executa (CHIAVENATO, 1999. p. 192)."

É reconhecível que não podemos desconsiderar estes fatos para a geração e estruturalização de uma melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores dentro de uma organização. Ainda assim, não podemos esquecer que o fator econômico tem uma forte ligação com a qualidade de vida no trabalho. Quirino e Xavier (1987) explicam que o estudo da qualidade de vida no trabalho, em organizações públicas ou privadas, têm enfatizado, principalmente, as necessidades dos empregados, buscando resolver ou amenizar problemas que prejudicam o desempenho daqueles e, conseqüentemente, promovem o crescimento e a prosperidade da organização.

Mas como podemos analisar a QVT dentro da organização? Pode-se iniciar com a identificação dos fatores motivacionais que trazem uma maior satisfação, desempenho, produtividade, conforto, igualdade, etc; informações estas apuradas por meio de seus colaboradores. Ao identificar os fatores motivacionais é possível realizar um planejamento e estruturação de estratégias que possibilitem o engajamento entre as diferentes culturas encontradas dentro de uma organização. De acordo com Chiavenato (2014, p.12), "Um programa de QVT procura estruturar o trabalho e o ambiente de trabalho no sentido de satisfazer a maioria das necessidades individuais do empregado e tornar a organização um local desejável e atraente”.

O impulso e a vontade devem partir também dos colaboradores, promovendo uma responsabilidade mutuamente benéfica entre a organização e os trabalhadores. Construindo

um objetivo em comum, crescimento da organização e de seus funcionários, buscando uma maior satisfação e produtividade (PAIVA, 2006, p.5).

Existem algumas abordagens que definem o caminho em que uma organização pode seguir a fim de promover a qualidade de vida no trabalho, para Quirino e Xavier (1987) existem duas direções a seguir, o “objetivo” e o “subjetivo”. No sentido “objetivo” se trataria de investir em equipamentos, materiais, salários, benefícios, estrutura da organização, ambientes etc. Já o sentido “subjetivo” estaria voltado para a opinião das pessoas em relação às condições de trabalho, classificado o nível de satisfação. O administrador pode se basear nesses caminhos e delimitar - de acordo com a cultura, valores, missão e visão da empresa - o que seria o ideal para proporcionar aos seus funcionários o melhor ambiente de trabalho e assim garantir uma qualidade de vida. É preciso pensar e repensar como promover um ambiente seguro, confortável e que torne os colaboradores motivados, acolhidos, valorizados e desejados pela organização. Sob essa perspectiva os colaboradores são vistos não apenas como capital humano, mas como parte integral da empresa e que o seu papel é fundamental para o crescimento e desenvolvimento organizacional.

2.2 Trabalho Remoto e Home Office

Nos últimos dois anos, houve mudanças significativas em relação às formas de trabalho e suas aplicações. Mas afinal, qual é a definição e sentido do termo trabalho e como essas definições delimitam as diferentes formas de trabalho? O trabalho em si pode ser considerado como interações de realização e transformação de algo, como já definia Codo (1997.p 26), o trabalho seria uma “relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado”. Quando há a transformação de algo bruto ou não, isso é uma forma de trabalho.

Já Fryer e Payne (1984), acreditam que o trabalho seria uma atividade útil, determinada por um objetivo definido além do prazer gerado por sua execução ou seja essa definição de trabalho pode ser entendida como uma forma em que um indivíduo deixa que outro indivíduo dite regras e normas sobre a realização de um determinado trabalho, para que o mesmo seja executado da forma que deseja e nessa relação haverá uma troca, onde a pessoa que está a executar o trabalho da forma que lhe foi determinado, visto que poderá receber além da experiência, uma recompensa em capital financeiro. Desta forma o trabalho é classificado como um trabalho remunerado, esta é uma das características do trabalho na sociedade moderna.

Entrando nos dias atuais, com a descoberta e chegada da covid-19 e suas variações, as organizações tiveram que aderir às diversas variações do trabalho, como por exemplo: o teletrabalho, home office, trabalho remoto, a fim de amenizar os efeitos e propagação do vírus. Entretanto, essas modalidades de trabalho não surgiram por efeito da pandemia, mas sim surgido há décadas por efeito das transformações ocasionadas pela emergência do modelo flexível de produção e do desenvolvimento da tecnologia de informação (TI).

O home office ou trabalho remoto, entendido como o trabalho executado fora das dependências da empresa, surgiu nos anos de 1970, juntamente com a crise do petróleo. A sua aplicação tinha como objetivo diminuir o tráfego de carros, na época foi uma boa estratégia para as empresas diminuírem os seus custos, e sua aplicação só foi possível graças às tecnologias presentes na época. O home office caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova

forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores (TASCETTO; FROEHLICH, 2019).

Este tipo de variação do trabalho vem sendo adotada pelas organizações a fim de prosseguir com o seu desenvolvimento, estratégias e claro com a segurança de seus colaboradores, considerando os fatos da saúde mundial nos últimos tempos. Essa seria uma forma de também manter os seus trabalhadores na ativa e garantir a sua renda. Com a adoção do home office ou trabalho remoto se deparou uma urgência da aplicação de novas visões de gestão, que sejam mais flexíveis, intuitivas, organizadas, com mais força e maiores impactos de forma interna e externamente dentro das organizações.

Segundo Kugelmass (1996), a flexibilidade é a única estratégia a longo prazo para lidar com a falta de mão de obra e com as mudanças crescentes no perfil demográfico dos trabalhadores. Sendo assim, é visto que ao implementar a flexibilidade no trabalho remoto possibilitam aos trabalhadores e os seus gestores novos caminhos para atender e suprir as demandas que existam na realização das atividades dentro da empresa, como também na vida pessoal do colaborador. Dessa forma é possível conciliar as demandas do trabalho, com programas em família, atividades de lazer e etc.

Para entendermos melhor as variações em que o termo home office se apresenta, temos algumas definições apresentadas por Trope (1999), em que o home office pode se classificar de diversas maneiras, como veremos a seguir no quadro 1.

Quadro 1 - Definição de home office

Tipos de home office	Descrição
Funcionário em seu domicílio	Forma mais usual do home office.
Pendular	O funcionário trabalha na empresa e em casa.
Escritório vizinhança	Locais de trabalho oferecidos para vários funcionários de várias empresas que moram próximos.
Trabalho nômade	Normalmente trabalhadores do setor comercial, que não ficam apenas em um local.
Escritórios satélite	São escritórios da empresa, para tratar de negócios fora da matriz central.

Fonte: Adaptado de Trope (1999, s/n).

Nesse ínterim podemos definir outras formas de trabalho a distância que se referem ao mesmo sentido de trabalho “*em home office*” ou parecido, porém em especialidades diferentes, como local, tempo, espaço, tipo de contrato, etc. Dentro dessas formas temos o teletrabalho ou *telework* (em inglês) que se caracteriza como a forma de trabalho que é também realizado em casa, como define Oliveira (2017, p. 21) seria “uma categoria polissêmica que estabelece a diferença entre trabalho doméstico - aquela forma tradicional de trabalho em casa [...] - do teletrabalho marcado pela introdução das tecnologias informacionais [...]”. Ou seja, por mais que esse tipo de trabalho seja realizado em casa, ele apresenta atividades diferentes das quais realizamos no espaço doméstico, quando há a

introdução desse tipo de trabalho, vem junto os meios de comunicação digital, uso de tecnologias como: computadores, rede wifi, aparelhos eletrônicos, etc.

No surgimento da pandemia decorrente da Covid-19, as empresas tiveram que se adaptar e adotar novas estratégias, práticas na gestão de pessoas, tipos de políticas, produção, procedimentos e modalidades de trabalho. Dentre essas novas práticas surgiu uma maior demanda na adoção de tipos de trabalho mais flexíveis como o trabalho remoto, home office e o teletrabalho, e é sobre a adoção da modalidade trabalho remoto que discutiremos neste artigo.

Com o avanço da tecnologia, é possível a adoção da modalidade de trabalho remoto de forma mais rápida e fácil. Possibilitando flexibilizar os horários de trabalho, localização geográfica e quantidade de pessoas dentro de uma equipe. Por exemplo: uma empresa pode contratar pessoas que trabalhem em hemisférios diferentes, com fusos horários diferentes, fazendo com que as atividades da empresa sejam executadas 24h por dia. Segundo Melek (2017), com o avanço da TI estabeleceu-se um novo cenário, no qual as pessoas podem trabalhar fora do escritório ou da empresa. Essa modalidade de trabalho tem crescido nos últimos anos diante das mudanças na economia e nas formas de gestão.

Com as pessoas trabalhando em casa, seja em período integral, ou meio tempo, a empresa pode alcançar maiores produtividades e desenvolvimento, se tem uma queda nos seus custos com energia, água, transporte, internet, etc. Todos os gastos e custos que seriam necessários para o desenvolvimento das atividades voltadas ao funcionamento total da empresa funcionando.

De acordo com Brik e Brik (2013), estudos mostram que quando os funcionários trabalham em suas residências, as empresas conseguem economizar de 30% até 70% de seus gastos de expediente. Ainda de acordo com Brik e Brik (2013, s/n), existem alguns benefícios para os trabalhadores que estão envolvidos nessa modalidade de trabalho, por exemplo: “menor exposição ao trânsito; maior autonomia; saúde e menos estresse; motivação, engajamento e produtividade; presença na criação e na educação dos filhos; segurança; economia; ambiente mais agradável para trabalhar”.

Embora existam muitos motivos positivos e que levam a crer que o trabalho remoto é uma opção vantajosa para implementar nas organizações, não podemos dispensar os seus pontos negativos, que seriam eles, o aumento nas horas de trabalho, transferência dos custos que envolvem as atividades do trabalho, ou seja, o que a empresa iria gastar, agora quem gasta é o trabalhador. Além de não haver uma delimitação entre o espaço trabalho e família. Para que houvesse uma equalização dos gastos, as empresas poderiam disponibilizar auxílios que custeassem estes gastos extras que os colaboradores estariam agora envoltos (energia, conexão de internet, equipamentos tecnológicos, etc)

Os funcionários que estão envolvidos no trabalho remoto têm que se habituar a realizar a maioria ou todas as atividades do trabalho sozinhos, muitos desses trabalhadores desenvolvem um tipo de super individualidade, acorrentada a um baixo desenvolvimento social, cultural, político e até mesmo familiar. As atividades que habitualmente são exercidas em equipe e as rotinas em que acontecem as relações de grupo, acabam sendo alteradas para um ambiente de comunicação eletrônica, ocorrendo, assim, menor relação interpessoal formal e informal, causando isolamento (BOONEN, 2003; ROCHA e AMADOR, 2018).

Alguns trabalhadores, ao estarem envolvidos neste meio de comunicação virtual, sem o mínimo ou nenhum contato físico, pouca interação social, altas demandas, dedicação de horário ao trabalho maiores que os habituais, visto que o funcionário está praticamente sempre "disponível" para resolver problemas da empresa por estarem em casa, podem

desenvolver a síndrome de burnout e a fadiga do zoom, que ocasionam o esgotamento mental causado por estresse, excesso de reuniões, metas, acúmulo das horas de trabalho, insônia etc. Fatos estes que a pandemia junto com a modalidade trabalho remoto, contribuíram diretamente em grandes dimensões.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2016 aproximadamente 745 mil pessoas foram vítimas de doenças provocadas pelo excesso de horas de trabalho: 398 mil morreram de AVC e 347 mil de doenças cardíacas. Entre 2000 e 2016, o número de mortes por doenças cardíacas devido a longas horas de trabalho aumentou 42% e por Acidente Vascular Cerebral - AVC, 19%.

Apesar do trabalho remoto trazer algumas controvérsias sobre a sua adoção, para alguns especialistas no assunto, ele não precisa ser sinônimo de sobrecarga, porque é um modelo de trabalho que possibilita a redução do deslocamento dos trabalhadores, possibilitando um maior aproveitamento do tempo, visto que não há mais um tempo gasto para o seu deslocamento (ida e volta) para a empresa.

Como mesmo cita o psicólogo Bruno Chapadeiro Ribeiro, professor adjunto do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde pela Universidade Metodista de São Paulo (UMESP), na notícia escrita por Bruna Schlichting falando sobre *O adoecimento e home office: O preço da produtividade*, publicada em 06 de jul de 2021: “Dizer que o home office adoecce e sobrecarrega os trabalhadores é recair no ludismo de achar que a máquina é quem oprime”. É preciso identificar melhor os meios em que esses trabalhadores estão sendo colocados e analisar os melhores meios de implantar o home office ou trabalho remoto e definir limitações entre família, casa e trabalho. Um dos meios que podemos analisar em prol desses trabalhadores, seria em relação a sua rotina de trabalho, o ambiente que desenvolvem as atividades e os meios vinculados ao seu desenvolvimento, sendo eles a estrutura do ambiente, iluminação, estruturas sonoras, aparelhos tecnológicos ou outros tipos.

Segunda uma pesquisa realizada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS junto com o Hospital de clínicas de Porto Alegre e disponibilizada pela Gaúcha e Jornal Zero Hora - GZH Saúde, um jornal digital brasileiro, em 29 de Julho de 2021, mostra que as mudanças na rotina, no sono e na organização do tempo estão relacionadas com a saúde durante a crise sanitária que envolveu a todos globalmente nos últimos dois anos (2020 e 2021) e que ainda está presente. Um dos dados apurados na pesquisa demonstra que “pessoas que puderam flexibilizar suas jornadas dormiram mais em relação àquelas que não tiveram a opção de mudar de acordo com a sua vontade”. Na prática, isso pode ser representado por uma reunião agendada para o final da manhã, o que permite que o funcionário durma até mais tarde, por exemplo. Possivelmente, o tempo de deslocamento da residência até a empresa também pôde ser investido em sono”. Ou seja, a regularidade e a flexibilização do tempo, espaço e ambiente dos trabalhadores importa e pode gerar resultados positivos ou negativos a depender da forma a ser aplicada, podendo assim, apresentar um aumento no grau de qualidade de vida e talvez até mesmo diminuir os sintomas de depressão, síndrome de burnout, estresse, insônia etc.

Outra possibilidade é a adoção de uma jornada de trabalho mais flexível com menos dias trabalhados durante a semana, como por exemplo nos países, como a Islândia, Nova Zelândia, Japão e Espanha. Uma das empresas aqui no Brasil que desenvolvem este tipo de jornada de trabalho é a Pet Zee Dog. Mas como isso de fato funciona na Pet Zee Dog? A empresa adotou uma jornada de trabalho de pelo menos quatro dias por semana, isso tem sido usado de forma efetiva, ainda está em fase de teste, com o intuito final de garantir uma melhor qualidade de vida e produtividades aos trabalhadores e a empresa. De acordo com a

reportagem realizada por Marta Cavallini, feita pela a G1 Economia, na empresa Pet Zee Dog com sede aqui no Brasil, a empresa afirmou que: "Com a carga reduzida, a qualidade de vida aumenta, o nível de estresse diminui e, conseqüentemente, a produtividade da equipe aumenta".

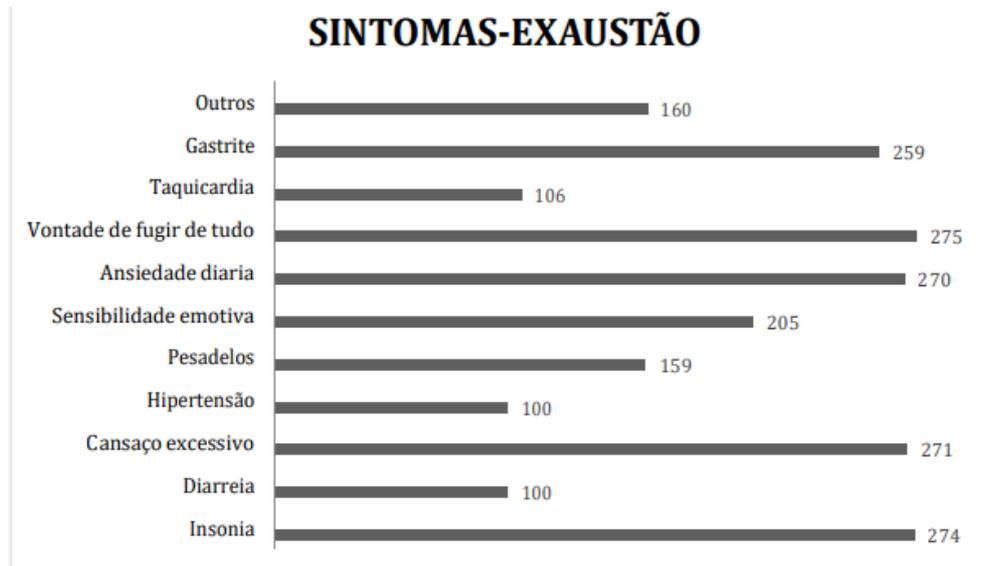
Esse tipo de jornada de trabalho pede que os trabalhadores organizem as suas tarefas de acordo com os dias que terão que trabalhar, antes da “folga” na semana. Isso possibilita aos colaboradores um tempo á mais para organizar um dia de lazer com a sua família, um dia para descanso, relaxar, ler um livro, realizar prática de esportes ou atividades físicas, e retornar no outro dia para desenvolver as suas atividades que já estão organizadas, evitando problemas maiores, como atrasos, falta de organização, compromisso. O teste feito pela empresa Pet Zee Dog, mostrou que após a primeira semana da nova escala de trabalho, 100% dos funcionários estavam satisfeitos e entregaram todas as suas atividades e metas dentro do prazo, dados encontrados na reportagem realizada por Marta Cavallini.

Isso mostra que o trabalho remoto apresenta benefícios para os trabalhadores como também para as empresas, se aplicado com meios necessários e que estejam de acordo com cada tipo de organização. Neste artigo foram avaliados alguns desses meios e o que pode ser modificado, a fim de promover uma melhor qualidade de vida no trabalho aos professores da instituição de ensino UEPB.

2.3 Dados do trabalho docente durante a pandemia da Covid-19 no Brasil

Durante os anos de pandemia, surgiram estudos e análises acerca da qualidade de vida dos professores, sejam eles do âmbito do ensino fundamental, superior ou técnico. Segundo uma pesquisa realizada pelo SINPROESC (sindicato dos professores de Santa Catarina - SC), que foi divulgado em 2020, sobre os impactos da pandemia da COVID-19 na qualidade de vida dos professores do estado, foram analisados alguns fatores que poderiam ter contribuído para o aumento do estresse na vida desses profissionais. A pesquisa contou com a participação de 520 professores que se submeteram a questionários sobre questões relacionadas ao seu dia a dia e as mudanças repentinas da maneira atual de lecionar, ou seja, passando de aulas presenciais para aulas remotas e em tão pouco tempo para preparação, organização e adequação dos meios necessários para a realização das aulas remotas.

A pesquisa revelou que mais de 20% dos entrevistados estavam em estágio de exaustão absoluta em relação ao estresse sofrido durante todos os processos que envolviam o seu ambiente de trabalho na pandemia. O Gráfico 1, que segue logo abaixo, exemplifica os dados da pesquisa a respeito.

Gráfico 1 - Sintomas e exaustão

Fonte: (SINPROESC, 2020, p.22).

Na pesquisa realizada por Lucas Henrique Mamede Guedes, aluno da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, que analisou a qualidade de vida no trabalho dos professores do curso de Ciências Contábeis durante o período remoto no ano de 2020, nos campus de João Pessoa e Mamaguape, Paraíba, foram analisados vários fatores, como idade, grau de ensino, sexo, situações de operação de suas atividades de ensino, etc.

Ao analisar os questionamentos dos professores na pesquisa, o estudo concluiu que a pandemia mudou na forma em que os professores dispõem de seu tempo de ensino e lazer, bem como uma maior flexibilidade de tempo para o aluno e professores desempenharem as suas atividades fora e dentro da instituição de ensino. Aumentou o interesse de muitos deles a utilizarem os meios tecnológicos para uma propagação maior do ensino e aprendizado (GUEDES, 2021).

Foi visto também uma incompatibilidade entre o trabalho remoto e a vida pessoal dos professores, causados pela perda e distanciamento social relacionados às transferências e adaptações do trabalho presencial para o trabalho remoto, as introduções de meios de tecnologia mais presentes dentro de casa, provocando sentimentos de perda na lacuna vida profissional e familiar (GUEDES, 2021).

Outro estudo como referência é a pesquisa realizada na instituição de ensino público, o Instituto Federal do Paraná - IFPR no campus de Curitiba - PR, onde os docentes atuam nas áreas de ensino básico, técnico e tecnológico da rede federal na região Sul do Brasil no período de setembro a novembro de 2020, com o intuito de analisar os impactos da pandemia da Covid-19 na qualidade de vida e no estresse dos docentes da instituição federal do Paraná. O estudo contou com a participação de 91 docentes que responderam a um questionário, disponibilizado no google forms.

Os dados demonstram que a maioria dos docentes pesquisados se apresentam com estresse, em sua fase intermediária e com predominância de sintomas psicológicos associados. Os homens mostraram-se com maior incidência de estresse, apesar de não haver associação estatística significativa. No tocante a qualidade de vida, a situação conjugal, presença de filhos, titulação e participar de comitês institucionais

tiveram impacto estatisticamente significativo. No mais, o estresse mostrou-se um fator que reduziu significativamente a qualidade de vida em todos os seus domínios. Estes achados denotam uma construção complexa, na qual interagem aspectos individuais, subjetivos e multidimensionais (PEDROLO, *et al*, 2021, pág 15).

A pesquisa acima demonstrou que a maioria dos participantes possuíam a titulação de doutor, o que de certa forma contribui para uma qualidade de vida melhor tendo em vista que a titulação geralmente influencia na remuneração do trabalhador dentro do campo acadêmico. Vale destacar que nesta pesquisa foi utilizado o WHOQOL-bref que é um questionário de domínio público, que contém questões distribuídas entre os níveis de qualidade de vida geral e satisfação com a saúde (Who, 1994). Sendo assim, segundo o estudo à qualidade de vida relatado pelos docentes, o Índice Geral de Qualidade de Vida (IGQV) dos participantes foi de 61,14%.

Analisando outros níveis que foram estudados no WHOQOL -bref que apresentaram avaliações positivas foi em relação mobilidade (86,81%), autoestima (79,44%), transporte (79,40%) e ambiente do lar (77,20%). Já as que se destacaram com as menores avaliações foram: dependência de medicamentos ou de tratamentos (32,87%), dor e desconforto (33,43%), pensamentos negativos (36,39%) e recreação e lazer (43,96%).

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa

A pesquisa desenvolvida pode ser classificada como de tipo qualitativa e exploratória, contando com o desenvolvimento de um estudo de campo. Creswell (2010, p. 43) define a abordagem qualitativa como sendo “um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”.

3.2 Universo de análise e amostra

Neste presente trabalho será analisada a qualidade de vida no trabalho dos professores do curso de Bacharel em Administração do campus VII, na cidade de Patos - PB durante a pandemia da Covid-19. Atualmente o curso conta com 26 professores do curso, sendo 10 efetivos e 16 substitutos. A amostra de dados foi de tipo aleatória e não-estatística, estando sujeita ao número de questionários respondidos pelos docentes da instituição vinculada ao estudo neste artigo. Dos 26 docentes do campus, 18 participaram da pesquisa.

3.3 Técnicas e instrumentos de coleta de dados

O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário, formulado na plataforma do Google Forms e divulgado através dos grupos existentes de professores e alunos no WhatsApp, como também compartilhados por professores conhecidos pela aluna. Usamos esses métodos de vinculação e de obtenção de resultados por conta do distanciamento social exigido, tendo em vista que estamos ainda passando por uma pandemia em relação a Covid-19, que continua apresentando altos índices de contaminação.

No questionário os professores responderam as perguntas com base em seus próprios conhecimentos e vivências, sendo este questionário formado por questões abertas e fechadas, totalizando 18 questões. Informamos que o roteiro do questionário encontra-se disponível nos apêndices deste trabalho.

3.4 Procedimentos para tratamento e Análise dos Dados

Os dados foram analisados de forma qualitativa. Sendo os mesmos transferidos para uma planilha em excel e distribuídos em categorias (sexo, idade, grau de escolaridade, se possui filhos, estado civil, etc). Além da análise realizada de acordo com as respostas dos docentes da instituição, alguns documentos da instituição foram analisados, a fim de conhecer os regulamentos e processos que estiveram vinculados ao processo do trabalho remoto nestes últimos dois anos (2020 e 2021) da pandemia da Covid-19 na instituição pública UEPB.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente artigo analisou os dados acerca da qualidade de vida no trabalho remoto dos professores da instituição de ensino superior da Universidade Estadual da Paraíba no campus de Patos-PB, a fim de compreender como se desenvolveu a QVT desses docentes durante a pandemia e de como as suas atividades vinculadas à instituição se desenvolveram. É importante analisar esse tipo de pesquisa para compreender como se apresenta a QVT desses profissionais, possibilitando aos responsáveis (diretores, coordenadores, gestores, etc) um posicionamento e tomadas de decisões e medidas cabíveis quanto ao desenvolvimento da qualidade de vida, a fim de incentivar uma melhoria na qualidade de vida no trabalho dos mesmos.

A QVT nos ajuda a compreender melhor o que influencia diretamente na motivação do trabalhador, proporcionando um maior desenvolvimento e produtividade em relação às suas atividades profissionais, maior disposição, criatividade e níveis de estresse menores.

Nesses anos que envolveram a pandemia, foi preciso se adequar a inúmeras coisas diferentes, seja no jeito de se apresentar em público, com o uso obrigatório da máscara, na forma de trabalho e nos meios que utilizamos para realizar compras (que atualmente há um crescimento em compras por aplicativos de delivery, sites com entrega em casa ou retirada em modelo drive thru, etc). E uma das áreas que foi preciso adaptar se de forma rápida, foi a educação. Houve uma preocupação da forma em que as aulas seriam então ministradas pelos professores e de como isso seria afetado ao médio e longo prazo, porque no começo da pandemia ainda não se sabia tanto sobre a doença, seus meios de contaminação reais, desenvolvimento de vacinas, etc.

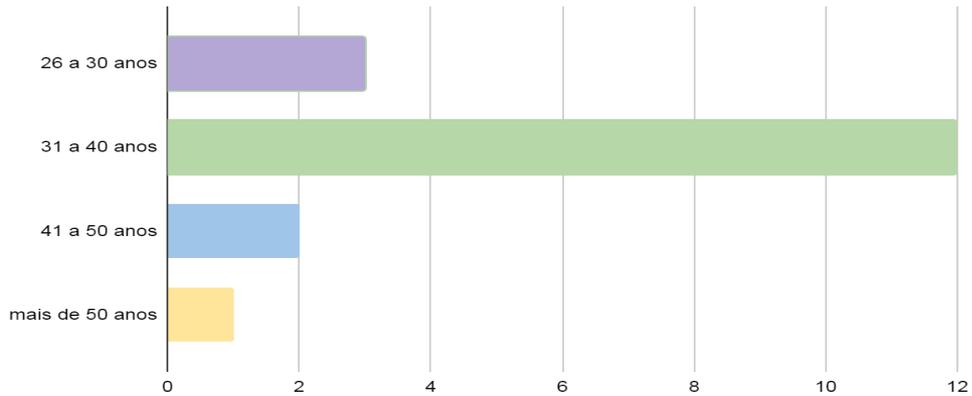
A partir da problemática apresentada acima, surge a questão: Como os docentes conseguem lidar com as obrigações da sua profissão e com os afazeres de casa e como a mudança no cenário de trabalho pode influenciar na sua forma de ministrar as aulas e no seu desenvolvimento em aulas? É com base nestes questionamentos que trazemos para estudo neste artigo, sobre o rumo que a qualidade de vida no trabalho dos docentes se qualifica e qual o peso de desempenhar as atividades voltadas ao ensino de forma remota.

4.1 Identificação dos respondentes

Neste tópico será demonstrado algumas características do perfil dos docentes respondentes, como: idade, sexo/gênero, nível de escolaridade, função exercida na instituição,

estado civil, carga horária, experiência ou não com o trabalho remoto, etc. Esses dados estão de acordo com o que foi respondido pelos 18 docentes vinculados de forma direta no trabalho remoto na UEPB do campus XII, aos quais 11 se declararam do sexo feminino e 7 do sexo masculino.

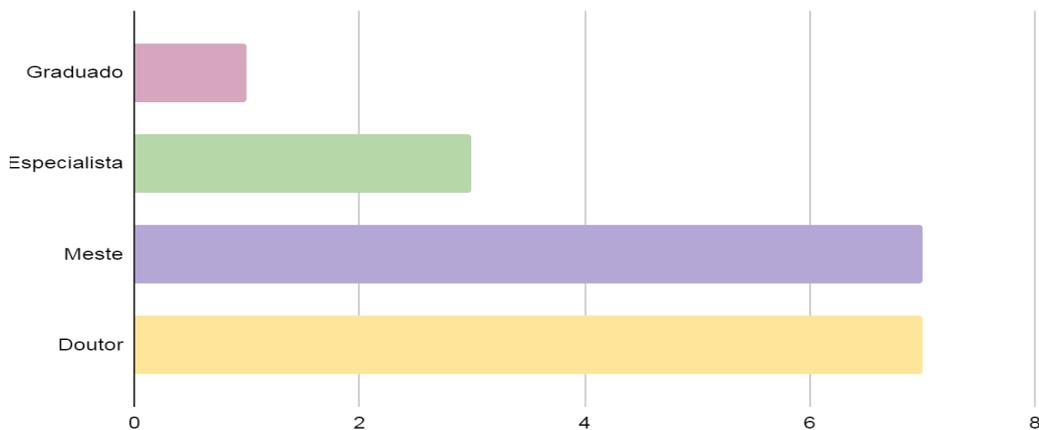
Gráfico 2 - Perfil dos respondentes docentes por idade



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

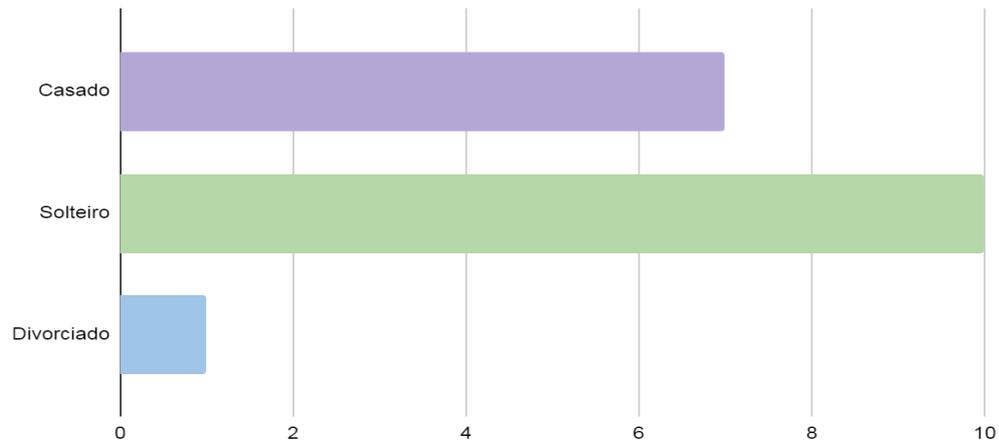
Conforme os dados dispostos no Gráfico 2, existe uma maior predominância de docentes entre a idade de 31 a 40 anos, totalizando 12 respondentes nessa faixa etária, em segundo lugar tivemos 3 respondentes com faixa etária entre 26 e 30 anos, 2 respondentes entre 41 e 50 anos e apenas 1 docente possui mais de 50 anos.

Gráfico 3 - Formação acadêmica



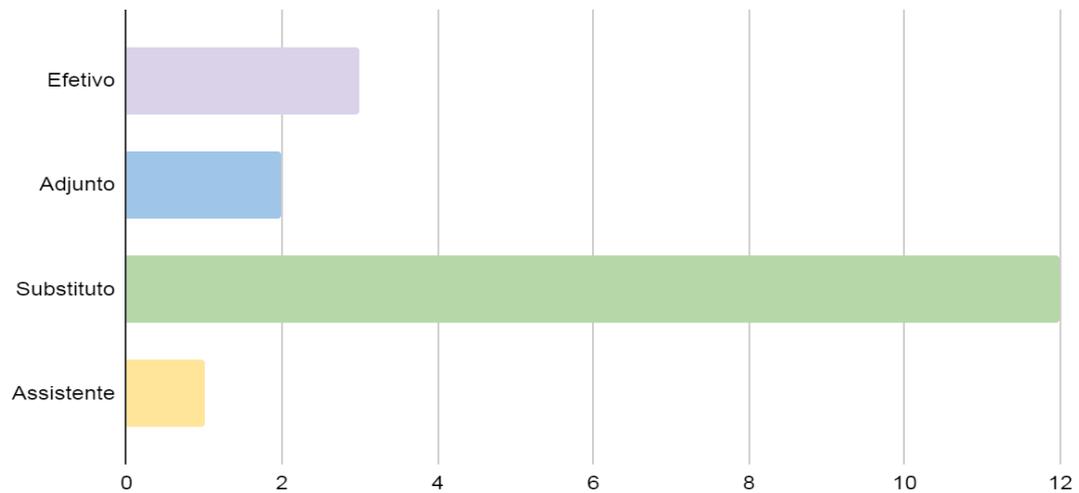
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Como é visto no Gráfico 3, temos 7 docentes que são mestre e 7 que possuem doutorado, restando apenas 3 com formação especialista e apenas 1 com formação de graduação.

Gráfico 4 - Estado Civil dos docentes

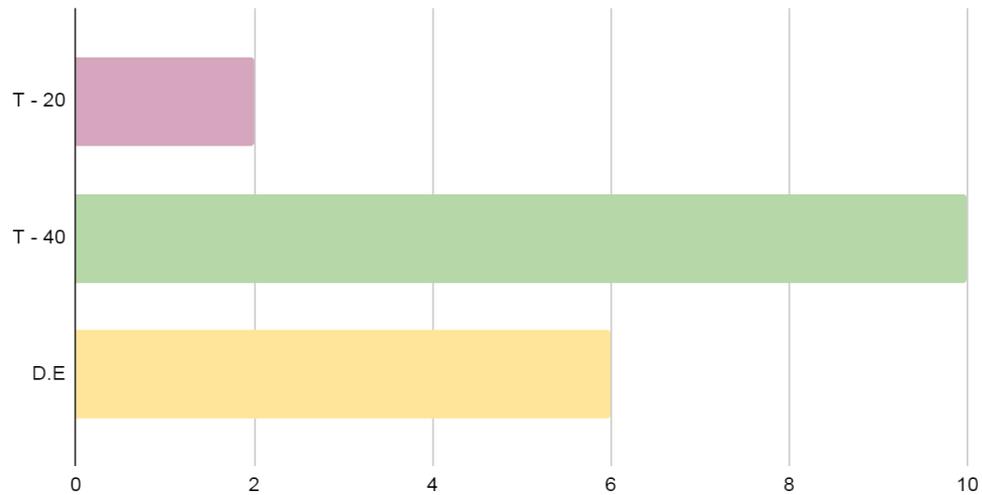
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De acordo com o Gráfico 4, percebe-se que 10 docentes são solteiros, 7 casados e apenas 1 divorciado.

Gráfico 5 - Cargo que desempenha dentro da instituição

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De acordo com os dados apresentados no Gráfico 5, é possível ver que o campus VII da UEPB possui um número elevado de professores substitutos, dos respondentes 12 são substitutos e 6 têm cargo efetivo.

Gráfico 6 - Carga horária

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Já em relação a carga horária dos docentes, de acordo com os dados apresentados no Gráfico 8, 10 deles estão vinculados a carga horária T - 40, 6 em modo de dedicação exclusiva (D.E) e apenas 2 em T - 20. Apesar da carga horária ser delimitada de acordo com cada contrato dos docentes, nem sempre esses horários eram respeitados, muitos dos docentes relataram na pesquisa que ultrapassam os seu tempo e que às vezes não tinham horários certos para as atividades de ensino, o que veremos mais na frente.

Quadro 2 - Relação do âmbito familiar dos docentes

Características	Descrição	Total
Quantas pessoas moram na casa com o docente.	Sozinho	2
	1 Pessoa	8
	2 Pessoas	1
	3 Pessoas	4
	4 Pessoas ou mais	3
Possui filhos?	Sim	3
	Não	15
Idade dos filhos (caso tenham)	0 á 10 anos	3
	11 a 20 anos	0
	Mais de 20 anos	0
	Não tenho filhos	15
Se os filhos moram com os docentes	Sim	3
	Não	15

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Segundo os dados apresentados no Quadro 2, dos 18 docentes entrevistados apenas 3 possuem filhos, os 3 moram com os filhos. Dos 18 entrevistados apenas 2 moram sozinhos. Oito respondentes moram com apenas 1 pessoa na mesma casa.

4.2 Análise da Qualidade de vida no trabalho dos docentes durante a pandemia na modalidade trabalho remoto

Quando nos referimos à qualidade de vida dos professores da instituição em período de trabalho remoto durante a pandemia, é visto que o processo de evolução dos docentes têm sido elevado e muitas vezes esses acontecimentos tem se apresentado de forma difícil para os mesmos, se comparado às aulas presenciais. Porque dependem totalmente dos meios tecnológicos para a transmissão de aulas, conteúdos, atividades, trabalhos e diálogos com os alunos, o que acaba dificultando o convívio entre alunos e professores. Além de mais esta modalidade de trabalho e ensino, deixa à mercê para ambas as partes uma independência aos meios tecnológicos, redes sociais, aparelhos eletrônicos, conversas rápidas e curtas, etc

De acordo com os dados coletados em pesquisa sobre a classificação do trabalho remoto realizado em casa por professores, mesclando o contexto social presente neste momento de pandemia e informações que circulavam diariamente em todo o mundo sobre as ocorrências que envolviam o vírus e sua variante Covid-19. Os professores tiveram que lidar com todas essas informações e além disto lidar com um novo sistema de trabalho implantado de forma urgente para que não fossem prejudicados os alunos em relação à educação e os professores em relação ao trabalho, aos quais não estavam acostumados. Foi preciso aderir ao trabalho remoto, porém antes da universidade aderir a esta modalidade, a instituição passou um período sem a prática de aulas, logo no início da pandemia, o que de certa forma prejudicou os alunos ocasionando um atraso para a continuidade e conclusão do curso o que Forçou aos mesmos o aumento de períodos dentro da instituição.

Contudo a universidade não tinha como aderir de imediato às aulas remotas e a disponibilização de todos os seus serviços administrativos de forma online. A UEPB não tinha o suporte necessário para o início de suas atividades remotas, sem contar que alguns alunos não possuíam os equipamentos (computadores, tablets, smartphones, etc) e conexão de internet necessários para assistirem às aulas remotas meios aos quais impossibilitam o relacionamento e compartilhamento de informações entres alunos, professores e colegas. Visto estas necessidades foi preciso a criação de bolsas para a compra de equipamentos e a contratação de um serviço de internet, para que os mesmos conseguissem o acesso às aulas remotas.

Os professores, passaram também por uma mudança radical, saíram de aulas presenciais para aulas remotas. Como foi possível identificar no questionário respondido pelos docentes, dos 18 que participaram do questionário 6 concordaram que a instituição não deu apoio suficiente em relação a disponibilização de equipamentos para a realização das aulas remotas, 4 ficaram em posicionamento neutro e 4 não concordaram com esta afirmação, sendo apenas 2 que discordaram totalmente e 2 que concordaram totalmente. Como cita o docente 3 que “para o desenvolvimento de atividades acadêmicas sem nenhum suporte do governo no tocante à concessão de equipamentos. Tive que tirar do próprio bolso .” A UEPB de fato não deu esse tipo de suporte aos docentes, apenas ofereceu uma capacitação de como deveriam ser utilizadas as ferramentas da sala de aula online.

Ao contrário dos docentes, que não tiveram o apoio da instituição em relação a compra de equipamentos tecnológicos, mudanças no plano de internet que se adequasse às

necessidades dos professores, gastos com energia, etc. Os alunos receberam bolsas para a compra de equipamentos e contratação de planos de internet, para que assim conseguissem assistir às aulas remotas, bem como desenvolver todas as atividades voltadas a grade curricular de cada curso.

E é importante ressaltar que neste momento de pandemia e aulas remotas, os docentes passaram mais tempo voltados a telas luminosas, o que pode prejudicar a sua visão, (contraíndo até mesmo um grau maior, para aqueles que sofrem de problemas na visão), desenvolvem mais atividades que precisam de uma conexão de internet rápida e alta, mais gastos com a conta de energia elétrica, etc.

Partindo para o enfoque sobre o apoio da UEPB nas atividades dos docentes, 8 desses docentes concordaram que a instituição deu o suporte necessário sobre como deveriam ser administradas as aulas remotas e todo o seu processo, enquanto apenas 4 discordaram e 2 ficaram neutros, 2 concordaram totalmente e 2 discordaram totalmente.

A qualidade de vida no trabalho não só depende dos colaboradores e nem das empresas, isso é uma relação que deve ser feita entre ambos, e a troca de informações deve ser compartilhada entre essas duas pontes. Quando se trata de uma qualidade de vida no trabalho em que envolve um ambiente fora da instituição, é essencial que este ambiente seja projetado o máximo possível para se adequar às necessidades do profissional, como a adequação de uma boa iluminação, materiais de escritório, equipamentos tecnológicos, conexão de internet, objetos que proporcionem ao colaborador uma postura ergonômica, etc.

De acordo com a pesquisa, 8 docentes concordaram que a UEPB se preocupava com os professores e lhes encaminharam feedbacks positivos de suas rotinas educacionais. Apesar disto, 7 dos 18 docentes concordaram que o ensino remoto ocupa mais tempo e espaço em relação à dedicação às atividades voltadas ao ensino, 5 se posicionaram neutros, apenas 3 concordaram totalmente e os últimos 3 discordaram.

Em relação a como cada docente se sentiu e se posicionou sobre a sua qualidade de vida no trabalho durante a pandemia, conseguimos algumas respostas escritas pelos próprios em questões abertas do questionário.

Docente 1: [...] tratando diretamente da questão do trabalho remoto, sinto que a qualidade de vida dentro e fora do trabalho são impactadas negativamente nessa modalidade de trabalho. Para mim o trabalho remoto é sim mais estressante, cansativo e desmotivador que o presencial, foi muito difícil me acostumar com falar com uma tela cheia de letrinhas sem ver os alunos e dialogando pouco com eles, exige muito mais energia tentar fazer um debate acontecer na modalidade remota que na presencial. Também estranhei muito não poder conviver com os colegas de trabalho, fui contratada em meio à pandemia, comecei e vou terminar meu contrato sem nunca ter visto pessoalmente nenhum de meus colegas de trabalho, isso cria uma sensação de distanciamento da instituição e de não pertencimento, mesmo que ninguém tenha culpa da situação. Então, o que estou tentando dizer é que todo esse contexto me fez sentir isolada e sozinha no trabalho remoto. Além disso, foi muito complicado conciliar a vida pessoal com o trabalho em meio à pandemia, criar um espaço para o trabalho remoto em uma casa pequena onde vivem outras pessoas não é o mesmo que estar em uma universidade, que tem uma infraestrutura apropriada para o ensino, sem interferência de familiares, vizinhos, vendedores, barulhos e distrações diversas. Nessa modalidade remota também se torna complicado se "desligar" do trabalho, o tempo todo chegam mensagens, ligações, cobranças de afazeres, não se respeita o horário noturno, nem fins de semana, feriados nem férias. Nesse sentido, senti que para dar conta das demandas e preparar aulas mais criativas e interessantes tentando engajar os alunos se gasta muito mais tempo de planejamento de aula que na modalidade presencial"

Segundo o mesmo, a pandemia junto com a nova modalidade de trabalho que foi imposta pela UEPB, lhe trouxe algumas inseguranças, sentimentos de solidão, sentimento de abandono, além de que o tempo se mostrou mais curto para os seus afazeres domésticos, atividades de lazer, em família e etc, pois passou se a doar mais tempo para as atividades de ensino, perdendo a delimitação de tempo e espaço entre trabalho e casa.

Seguindo na mesma direção, o docente 2 qualificou a sua QVT como baixa, além de se sentir mais isolado, sinais de ansiedade, como perda de sono, aumento do apetite, perda da vontade de se dedicar a atividades de lazer (como a prática de atividades físicas que era o seu caso). Segue a sua declaração: "A minha qualidade de vida caiu muito na pandemia, talvez pela insegurança ou receio que o momento passou para todos. A disposição em fazer exercícios diminui substancialmente enquanto a disposição para comer aumentou. A qualidade do sono também foi abalada, passei a ter noites com insônia". Isso demonstra que por mais que todos estivessem passando por esse tipo de trabalho e estivessem compartilhando de uma pandemia mundial, as pessoas necessitam de compartilhar de afetos presenciais, de atenção e cuidado.

Já o docente 3, qualificou a sua qualidade de vida no trabalho da seguinte maneira: "A qualidade de vida piorou, pois o ambiente familiar virou ambiente de trabalho, horários e atendimento aos alunos ficaram indefinidos". É certo que este tipo de trabalho pode trazer uma instabilidade na definição de tempo e espaço (casa e trabalho), pois como todos estão ligados de forma online principalmente, acaba não tendo um limite entre estes dois espaços e alguns alunos e professores acreditam que todo tempo está disponível para as atividades voltadas ao ensino.

Na mesma linha de pensamento o docente 9 ao comentar sobre o que esse tipo de trabalho pode ter afetado diretamente na sua qualidade de vida e como isso pode ter afetado diretamente a sua relação entre seus familiares, filhos, companheiros, amigos etc, ele comentou que afetou diretamente a sua esposa em especial "[...] Se estamos na mesma casa, convivendo ali o tempo todo, é impossível que os demais não sejam afetados. O que nos confortava era saber que os demais familiares estavam bem. No caso da minha esposa, ela teve mais medo que eu". E neste tipo de modalidade de trabalho, como o home office, é preciso delimitar horários para que a sua QVT não seja prejudicada, além de lhe garantir que as suas atividades voltadas ao trabalho sejam realizadas no horário estipulado pela a instituição.

Mas apesar de alguns docentes compartilharem do mesmo sentimento e delimitarem uma queda na sua qualidade de vida no trabalho, alguns consideraram a sua QVT boa e até mesmo considerou que houve melhorias, podemos destacar as declarações dos seguintes docentes que confirmam esse ajuste na sua QVT: docente 4 "A minha qualidade de vida ficou melhor, pude aproveitar mais o tempo vago e me dedicar a outras atividades (leitura, atividades físicas, assistir séries, ...)"; e o docente 8 demonstrou em sua avaliação de QVT que foi positiva pois no home office, ele se sentiu com mais tempo para se dedicar a atividades de lazer, considerando que nesta modalidade de trabalho não se perde o tempo de deslocamento que seria necessário entre a sua casa e o trabalho, como também os seus horários que podem se tornar mais flexível se ajustando com as suas necessidades no dia, etc. Enquanto isso 4 docentes relataram que em relação a sua qualidade de vida no trabalho, não houve alterações significativas, sendo destes 18 apenas 1 declarou-se neutro.

Para alguns docentes ao trabalharem em casa de forma remota, durante a pandemia e que conviviam com mais de 1 pessoa dentro do mesmo espaço, ou que tinham filhos, foi um pouco mais estressante, cansativo ou apresentaram que não tinham tempo suficiente para a

prática de atividades voltadas ao lazer, a um tempo de qualidade com a família, amigos e para si mesmo.

O docente 6 afirmou que nunca teve tempo para realizar atividades físicas, direcionadas ao lazer em família ou a prática de esportes durante o trabalho remoto, e que raramente se via com tempo e disposição para realizar atividades voltadas ao desenvolvimento profissional, como cursos, leituras acadêmicas e etc. E por fim comentou que o estresse que sofreu durante esse período remoto nas atividades de ensino, afetou diretamente a qualidade de vida de seus filhos.

Como comenta também o docente 11 que também sofreu com as mesmas causas que o docente 6, segundo ele "[...] são muitas exigências, o trabalho doméstico cansa e se mistura com as obrigações de trabalho." E que seus familiares foram também afetados por essas mudanças em sua qualidade de vida, pois era estressante e cansativo ficar apenas em casa. A docente 15 apesar de não possuir filhos, mas durante a pandemia conviveu no mesmo espaço com 1 pessoa, declarou que "A qualidade de vida piorou, pois o ambiente familiar virou ambiente de trabalho, horários e atendimento aos alunos ficaram indefinidos". Ela comentou que em relação a como a sua qualidade de vida afetou no seu convívio apenas citou que teve alterações, porém ela e seu esposo tentaram contornar a situação tentando um entender o outro, já que ambos eram professores e estavam passando por aquilo juntos.

O que é visto aqui é que apesar de todos estarem passando por uma pandemia, quando se tem que trabalhar em casa e o seu trabalho acaba exigindo mais tempo do que deveria e lhe traz mais estresse, isso implica diretamente com o seu convívio dentro de casa, pois a sua casa não é mais um lar, onde possa descansar, relaxar e deixar os problemas do trabalho de lado. Neste momento o que está sendo vivenciado é de que casa e trabalho são a mesma coisa, de que não existe uma delimitação de espaço entre eles, o que acaba se tornando ainda mais estressante, cansativo e abusivo.

Quadro 3 - Relação e experiências do Trabalho Remoto

Relação e experiências no Trabalho Remoto			
Relação das Experiências	Nunca	Raramente	Sempre
Com o trabalho remoto, com que frequência você realiza atividades físicas, prática de esportes, lazer em família, etc?	2	9	7
Com qual frequência você se via com tempo para realizar atividades de desenvolvimento profissional como cursos, leituras acadêmicas, etc?	2	12	4
Com que frequência você se via estressado por contas das atividades remotas?	1	8	9
O trabalho remoto é mais prático do que o trabalho presencial?	8	7	3
Com que frequência você ultrapassava o seu horário de expediente para atender alguma necessidade da instituição ou dos próprios alunos?	1	6	11

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Com base nas respostas do Quadro 3 e de algumas declarações extraídas do questionário, dos 18 entrevistados 9 responderam que o se viam com muita frequência estressados, mais de 11 dos docentes sempre ultrapassaram do seu horário de expediente e 9 relataram que raramente tinham tempo de realizar atividades físicas, de lazer e dedicação a família. Fatores estes que podem ocasionar estresse, ansiedade, transtorno alimentar e etc.

Como por exemplo ao se perguntarem se a sua família (companheiro(a), filhos, pais e etc) sentiram de forma direta as mudanças na qualidade de vida no trabalho, alguns responderam que foram afetados totalmente, como foi no caso do docente 1 que declarou: "

Se eu saio de uma aula estressada, cansada, cabisbaixa ou mesmo muito animada e elétrica de felicidade, entro em contato com quem estiver na casa na mesma frequência. Não dá tempo de se acalmar e 'chegar em casa' deixando o trabalho para trás. Tá tudo junto e misturado. Do mesmo modo, se há uma confusão ou mal estar na vida familiar, isso reverbera nas aulas, porque entre o problema pessoal e a aula não há nem ao menos uma distância física. Ou seja, meu trabalho afetou e muito minhas relações pessoais e minhas relações familiares afetaram meu trabalho, para bem ou para mal.

A partir do relato é possível observar que, por mais que se esteja em casa, sem ser preciso gastar o tempo com o deslocamento para ir ao trabalho e tudo mais, o trabalho remoto pode lhe trazer esse tipo de malefício, pois o tempo de retorno para casa não existe mais, o que dificulta na hora de ter que processar tudo o que se passou durante as suas atividades profissionais.

Antes da pandemia e do trabalho remoto, se tinha um tempo até a sua chegada em casa para poder dissolver tudo o que aconteceu no trabalho, deixando pelo menos um pouco do estresse, da ansiedade, angústia, preocupações, as decepções, transtornos e todos aqueles sentimento que antes você estava totalmente imerso, no meio do caminho seriam dissolvidos aos poucos, deste dia de trabalho ruim. Para quando se chegasse em casa estes problemas, energias pesadas fossem direcionadas aos seus companheiros, filhos ou então ficasse envolto de você mesmo com estes sentimentos e preocupações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho em questão se propôs a verificar se houve melhorias na qualidade de vida no trabalho em modalidade trabalho remoto dos docentes da instituição de ensino superior UEPB. Ao analisar as respostas vindas dos docentes que se dispuseram a responder o questionário disponibilizado por meio das redes sociais, tal qual o whatsapp, nos grupos de docentes e por meio de conversas privadas. Foi visto que alguns dos docentes sentiram significativamente uma redução na sua QVT durante esse período remoto das aulas. No que diz respeito a vida laboral dos docentes supramencionados, houve um enfrentamento de grandes obstáculos, desde a falta de recursos tecnológicos (conexão de internet, computadores, web cam, etc) que viabilizassem minimamente o exercício de sua profissão, qual seja, o exercício docente. Visto que foi preciso uma adequação a um rotina remota sem o contato presencial com os alunos, bem como os seus colegas de trabalho, o que dificultou ainda mais a execução do seu trabalho em casa.

Alguns dos docentes relataram um aumento no nível de estresse, a não estruturação e delimitação do tempo e espaço (trabalho e casa), insegurança, solidão e exaustão por esgotamento de atividades vinculadas ao ensino. Fatores dos quais podem levar a sintomas de depressão ou até mesmo de síndrome de burnout.

Além disso, dentre os analisados apenas um relatou que houve mudanças positivas na sua qualidade de vida no trabalho durante esse período remoto, alguns relataram que tiveram mais tempo para executar atividades e, conseqüentemente, um aumento significativo em sua qualidade de vida, tais quais, como: assistir séries, filmes, praticar atividades físicas, portanto, mais tempo para dispor com lazer.

O que pode depreender de acordo com a pesquisa realizada com os docentes, foi visto que a qualidade de vida no trabalho diminuiu, pois os professores tiveram maiores dificuldades em ministrar as aulas remotas, controlar o seu tempo e espaço entre casa e trabalho, dificuldades com equipamentos tecnológicos, o que gerava frustração, estresse e isso leva a uma queda na qualidade de vida dos docentes da instituição. Estes professores também passaram por momentos de insegurança e solidão, ao ministrarem as aulas remotas onde não se tinha uma interação completa como se tinha nas aulas presenciais com os alunos, virtualmente os alunos se tornaram mais calados, dispersos, sem muito ânimo para debates e discursos dentro das aulas. O que deixava os docentes um pouco desconfortáveis, pois estavam falando com diversas mini telas, aos quais não se tinham como dar rostos e vozes. Criando um distanciamento social ainda maior.

Dessa forma, os dados apurados nesta pesquisa se aproxima com o que comenta Bom Sucesso (1997, p. 176) onde declara que a qualidade de vida “[...]é cuidar da saúde física e emocional, ter lazer, desenvolver-se emocionalmente”, o que se alinha com os dados apurados na presente pesquisa, como observa-se acima.

Vale salientar que a instituição de ensino - UEPB, ficou um pouco a desejar em relação ao apoio aos seu corpo docente, porque não implementou medidas subsidiárias para os gastos sofridos durante as aulas remotas.

Ademais, os objetivos propostos foram alcançados, visto que o objetivo principal era compreender como se apresentava a qualidade vida no trabalho dos docentes, saber como eles estavam se sentindo e de como eles foram afetados diretamente em sua QVT durante esse período remoto das aulas. É importante compreender como se apresenta a QVT desses docentes, para que os ajustes necessários, se houver, sejam feitos. Pois profissionais satisfeitos, além de gerar uma melhor qualidade de vida para os mesmo, apresentam também

um maior desenvolvimento em suas atividades dentro da instituição. O que impulsiona em toda em uma cadeia: profissionais satisfeitos|melhor ensino|alunos satisfeitos|coordenação e direção de ensino satisfeitos, etc.

No entanto, apesar da pesquisa apresentar dados satisfatórios, houve algumas limitações em relação a quantidade de docentes respondentes, era esperado que uma maior quantidade de professores participassem da pesquisa, como também uma maior colaboração dos mesmos nas questões abertas, alguns não se esforçaram para responder, o que dificultou um pouco a análise.

Podemos classificar algumas sugestões para pesquisas futuras, como: De que maneira a qualidade de vida no trabalho dos docentes pode influenciar na qualidade de ensino dos discentes; Como os alunos sentiram as mudanças da QVT dos docentes durante o ensino remoto na pandemia; A falta de uma assistência dos meios tecnológicos podem influenciar nas aulas remotas em tempos de pandemia.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Rafaela. **Abordagem Qualitativa Na Pesquisa Em Administração: Um Olhar Segundo a Pragmática da Linguagem.** *In:* Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, n. IV. 2013, Brasília|DF, 2013. 12 p.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida.** Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997.

CAVALLINI, Marta. **Semana de 4 dias de trabalho: entenda como funciona nas empresas que já adotaram.** G1 Economia. 08 de julho de 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/07/08/semana-de-4-dias-de-trabalho-veja-como-funciona-nas-empresas-que-ja-adotaram.ghtml>>. Acesso em: 27 de Setembro de 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 9ª ed. São Paulo: Manole, 2014.

ROCHA, Cháris ; AMADOR, Fernanda. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** SCIELO. Rio de Janeiro, 2018. 10 p. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpXGm3g/?lang=pt>. Acesso em: 1 jul. 2021.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 2.ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GENEBRA, RTP. **OMS: longas horas de trabalho aumentam risco de morte.** Agência Brasil. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2021-05/oms-longas-horas-de-trabalho-aumentam-risco-de-morte>. Acesso em: 6 set. 2021.

GONDIM, Sônia ; BORGES, Livia . **Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional.** sbpot. 6 p. Disponível em: https://www.sbpot.org.br/central-de-conteudo-covid19/wp-content/uploads/2020/04/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf. Acesso em: 20 dez. 2021.

GUEDES, Lucas. **A qualidade de vida no trabalho dos professores do curso de ciências contábeis durante o período remoto.** João Pessoa, 2021 Trabalho de Conclusão de Curso (Ciências Contábeis) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/20813/1/LHMG18082021.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2022.

Histórico. UEPB - CCEA. Paraíba. Disponível em: <https://centros.uepb.edu.br/ccea/o-ccea>. Acesso em: 20 dez. 2021.

LACERDA, Anderson Wesley; SOUSA, Filipe Rodrigo. **Qualidade de vida no trabalho**: Percepção de futuros Administradores em tempos de Covid-19. Fortaleza, 2020. 27 p Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Centro Universitário Fametro - Unifametro, Fortaleza, 2020. Disponível em: http://repositorio.unifametro.edu.br/bitstream/123456789/165/1/ANDERSON%20WESLEY%20MARQUES%20DE%20ARAÚJO%20LACERDA%20e%20FILIPE%20RODRIGO%20SANTOS%20DE%20SOUSA_TCC.pdf. Acesso em: 5 ago. 2021.

LARISSA, Roso. Flexibilização de horários de trabalho na pandemia está associada a melhor qualidade do sono, indica estudo . **GZH**, Rio de Janeiro, 29 07 2021. Disponível em: <https://gauchazh.clorbs.com.br/saude/noticia/2021/07/flexibilizacao-de-horarios-de-trabalho-na-pandemia-esta-associada-a-melhor-qualidade-do-sono-indica-estudo-ckrp9x72w008i013ba3c95gdf.html>. Acesso em: 27 set. 2021.

MELO, Maria Taís; DIAS, Simone Regina; VOLPATO, Arceloni. **Impactos dos fatores relacionados à pandemia de Covid-19 na qualidade de vida dos professores atuantes em SC**. Siproesc. Santa Catarina, 2020. Disponível em: <http://www.sinproesc.org.br/sinproesc/Pesquisas/Impactos%20da%20Pandemia%20da%20COVID-19%20na%20Qualidade%20de%20Vida%20dos%20Professores%20de%20SC.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2022.

PAIVA, Simone. Um estudo sobre qualidade de vida no trabalho do profissional contábil da cidade de João Pessoa - PB. **Revista de Contabilidade do Mestrado de Ciências Contábeis da UERJ**, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rcmccuerj/article/view/5574>. Acesso em: 2 set. 2021.

PEDROLO, Edivane *et al.* Impacto da pandemia de COVID-19 na qualidade de vida e no estresse de docentes de uma instituição federal. **RESEARCH, SOCIETY AND DEVELOPMENT**, Curitiba - PR, v. 10, n. 4. 17 p, 17 04 2021.

QUIRINO, Tarcízio Rego; XAVIER, Odiva Silva. **Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa**. Revista de Administração, São Paulo, v.22, n.1, p.71-82, jan./mar. 1987.

SCHLISTING, Bruna. Especial Trabalho Híbrido – Adoecimento e home office: O preço da produtividade. **Declatra**, 06 07 2021. Disponível em: <https://www.declatra.adv.br/adoecimento-home-office/>. Acesso em: 19 set. 2021.

SILVA, Stephanie; NASCIMENTO, Rosalina. **Qualidade de vida no trabalho**. 15 p Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Universidade Evangélica Centro Universitário . Disponível em: <http://45.4.96.19/bitstream/aee/8354/1/TCC%20STEPHANIE%20ROCHA%20QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2021.

TROPE, A. **Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark Ltda, 1999.

APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Dados sobre o docente:

Nessa seção buscamos conhecer um pouco sobre o perfil do docente.

1. Você tem ou teve vínculo com a UEPB, no Campus VII, Patos, durante o período da pandemia do Covid-19?

Sim

Não

2. Em qual curso do Campus VII - Patos você lecionou durante a pandemia? .

Bacharelado em Administração

Computação

Licenciatura em Matemática

Licenciatura em Física

Outro:

3. Sexo/gênero .

Feminino

Masculino

Outro:

4. Qual a sua idade?

18 a 25 anos

26 a 30 anos

31 a 40 anos

41 a 50 anos

Mais de 50 anos

5. Formação Acadêmica

Pós-doutor

Doutor

Mestre

Especialista

Graduado

6. Estado Civil

Casado (a)

Solteiro (a)

Divorciado (a)

Viúvo (a)

Outro:

7. Cargo que desempenha na instituição

Efetivo

Assistente

Substituto

Outro:

8. Carga Horária

T - 20

T - 40

D.E

9. Quantos anos de experiência como docente? _____

10. O ensino remoto ou EAD foi novidade para você ou já tinha praticado esse tipo antes da pandemia?

Sim

Não

Outro:

11. Com quantas pessoas você mora?

Sozinho

1 pessoa

2 pessoas

3 pessoas

4 ou mais pessoas

12. Possui filhos?

Sim

Não

13. Qual a idade de seus filhos?

0 a 10 anos

11 a 20 anos

Mais de 21 anos

Não tenho filhos

14. Seus filhos moram com você?

Sim

Não

Compartilho a guarda com o meu ex-companheiro(a)

Conhecendo melhor o seu desenvolvimento durante a pandemia em relação ao ensino remoto:

Nesta seção apresento a vocês algumas perguntas que envolvem o seu desenvolvimento e sua posição durante as aulas remotas. Para compreender como anda a qualidade de vida no trabalho durante esse período.

15. Analise as questões abaixo de acordo com a sua experiência sobre a qualidade de vida no trabalho docente durante o período remoto na pandemia e assinale a opção

que mais se aproxima de sua vivência, as opções são: discordo totalmente, discordo, nem concordo e nem discordo, concordo ou concordo totalmente.

- a. A remuneração vinda da instituição atende as minhas necessidades pessoais além das necessidades básicas, elas me suprem por completo.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- b. A carga horária na jornada de trabalho é suficiente para desenvolver todas as atividades institucionais atribuídas ao cargo.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- c. A instituição promove todos os meios necessários para a realização das atividades no ensino remoto.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- d. Consigo delimitar horários entre minhas atividades de ensino e atividades pessoais.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- e. Recebi suporte da instituição sobre como deveriam ser administrados os conteúdos e como funcionaria a metodologia de ensino durante o período de ensino remoto.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- f. A formação que recebi da UEPB foi suficiente para permitir o desenvolvimento de metodologias criativas e um bom desempenho dos alunos durante o ensino remoto.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo

- Concordo
 - Concordo totalmente
- g. Após realizar as atividades de ensino, fico sem ânimo para desempenhar atividades com a minha família.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- h. Consigo por meio do ensino remoto conciliar o trabalho com os meus anseios pessoais (como viagens, passeios, hobbies, lazer, prática de exercício físico e esportes, etc).
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- i. O ambiente de trabalho no ensino remoto é saudável, consigo desenvolver bem as minhas atividades.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- j. Tive dificuldades no começo das práticas remotas.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- k. Realizo as minhas atividades tranquilo, mas sinto um pequeno ponto de estresse no fim do dia.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- l. Houve aumento de estresse durante as atividades remotas em comparação com as atividades presenciais.
- Discordo totalmente

- Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- m. Os recursos disponibilizados pela instituição me parecem satisfatórios.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- n. Na instituição há uma distribuição justa entre os professores em relação às às atividades a serem desenvolvidas durante o período letivo.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- o. É perceptível o espírito de coletividade e cooperação entre os professores, coordenadores e toda equipe acadêmica.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- p. Há muita individualidade e competitividade entre os colegas de trabalho.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- q. Houve dificuldades de entrosamento com os alunos nas aulas remotas.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- r. Me vi frustrado por não conseguir engajamento com os alunos, sentiu solidão nas aulas.
- Discordo totalmente
 - Discordo

- Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- s. Sentiu mais cansaço, indisposição, ansiedade e estresse ao desempenhar as atividades remotas.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- t. Estou satisfeito com as tomadas de decisão vindas da diretoria em relação às práticas do ensino remoto.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- u. A demora em aceitar e colocar em prática as aulas remotas na instituição dificultaram as minhas atividades futuras com os alunos e a divisão de meus horários entre família/trabalho.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- v. A instituição se preocupa com seus docentes e há valorização e feedbacks positivos em relação ao seu trabalho.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- w. A prática do ensino remoto ocupa uma carga horária maior ou seja necessita de mais tempo dedicado ao trabalho.
- Discordo totalmente
 - Discordo
 - Não concordo e nem discordo
 - Concordo
 - Concordo totalmente
- x. Dado as condições necessárias e proporcionais para a realização do trabalho remoto,

esta seria a melhor opção de trabalho.

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

y. Você acredita que o trabalho remoto lhe ajudou de alguma forma a melhorar o seu modo de ensino.

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

Em relação ao trabalho remoto:

16. Nesta seção trago algumas perguntas sobre sua relação com o trabalho remoto, onde você deve classificar as questões de acordo com as suas experiências durante esse período, as opções são: Nunca, Raramente e Sempre. Marque apenas uma das opções abaixo:

- a. Com o trabalho remoto, com que frequência você praticava atividades físicas, prática de esportes, lazer em família, etc?
 - Nunca
 - Raramente
 - Sempre
- b. Com qual frequência você se via com tempo para realizar atividades de desenvolvimento profissional como cursos, leituras acadêmicas, etc.
 - Nunca
 - Raramente
 - Sempre
- c. Com que frequência você se via estressado por contas das atividades remotas?
 - Nunca
 - Raramente
 - Sempre
- d. O trabalho remoto é mais prático do que o trabalho presencial?
 - Nunca
 - Raramente
 - Sempre
- e. Com que frequência você ultrapassava o seu horário de expediente para atender alguma necessidade da instituição ou dos próprios alunos?

- Nunca
- Raramente
- Sempre

17. Como você define a sua qualidade de vida no trabalho durante a pandemia? Houve alterações na sua qualidade de vida? Caso sim, quais foram?

18. Durante a pandemia você sentiu que a sua família, companheiro (a), filhos, amigos, etc. foram afetados, junto com você, pelas alterações da sua qualidade de vida no trabalho? Caso sim, comente.