



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

Percepção das mulheres docentes de IES em
relação a qualidade de vida no trabalho

Larissa Silva Serpa Barbosa

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - CCS

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Graduação em Administração de Empresas

Rio de Janeiro,
25 de junho de 2022.



Larissa Silva Serpa Barbosa

**Percepção das mulheres docentes de IES em relação a
qualidade de vida no trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao programa de graduação em Administração da PUC-Rio como requisito parcial para a obtenção do título de graduação em Administração.

Orientador (a): Patrícia Ítala Ferreira

Rio de Janeiro,
junho de 2022.

“Meu Deus é Deus de milagres, Deus de promessas, caminho no deserto, luz na escuridão. Meu Deus, esse é quem tu és” – Soraya Moraes.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus, por toda a trajetória até este momento.

Segundo a toda a minha família, cada um ajudou da forma que poderia, seja cedendo um espaço para estudar, a fazer determinada tarefa, até com palavras de apoio e confiança.

Agradeço também ao meu noivo/esposo, Israel, que sempre insistiu para que eu priorizasse as tarefas da universidade e facilitou muito na minha rotina para que tudo isso fosse possível, além de acreditar sempre no potencial.

Agradeço a minha amiga Daiana da universidade, não somente ela, todas me ajudaram muito no caminho até aqui, ter boas pessoas ao nosso redor tem importância demais nas nossas vidas. Mas ela em específico, pois nessa etapa ela foi essencial, sempre com palavras positivas e suporte emocional.

Resumo

Barbosa, Larissa Serpa Silva. Percepção das mulheres docentes de IES em relação a qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro, 2022. 49 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Este estudo buscou analisar as percepções da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT das mulheres docentes, e mães, de uma instituição de ensino (IES) específica, durante o período de *home office*, em comparação com o presencial. A pesquisa de campo foi realizada com docentes de um mesmo departamento desta (IES), que fica localizada no Rio de Janeiro. A partir dos resultados obtidos na entrevista, foram identificados características e desafios da profissão como docente e principalmente a rotina vivenciada pelas professoras, relatando um segundo desafio que é o de ser mãe e gerenciar vida profissional e familiar; dentro de um contexto de pandemia.

Palavras – chave: Qualidade de vida no trabalho; *Home office*; Docentes; Docentes mulheres; Presencial.

Abstract

Barbosa, Larissa Serpa Silva. Percepção das mulheres docentes de IES em relação a qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro, 2022. 49 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This study sought to study how the QWL of the Quality of Life at Work of Teachers, and mothers, of an educational institution (HEI) compared to the period of face-to-face teaching. The field research was carried out with professors from the same department (IES), which is located in Rio de Janeiro. From the results obtained in the interview, characteristics and challenges of the profession as a teacher and a routine experienced by teachers were identified, mainly reporting a second challenge that is being a mother and managing professional and family life; within a pandemic context.

Key-words: Quality of life at work; *Home office*; Teachers; Woman teachers; Presential.

Sumário

1 O tema e o problema de estudo	8
1.1. Introdução ao tema e ao problema do estudo	8
1.2. Objetivo do estudo	10
1.3. Objetivos intermediários do estudo	10
1.4. Delimitação do estudo	11
1.5. Justificativa e relevância do estudo	11
2 Revisão de literatura	12
2.1. Qualidade de vida	12
2.2. Qualidade de vida no trabalho (QVT)	13
2.3. Modelo biopsicossocial e organizacional na qualidade de vida do trabalho	15
2.3.1. Modelo de QVT por Walton	16
2.4. Pandemia: ascensão do <i>home office</i>	18
2.5. Qualidade de vida no trabalho das mulheres docentes no <i>home office</i> e seu retorno ao trabalho presencial	20
3 Métodos e procedimentos de coleta e de análise de dados do estudo	23
3.1. Etapas de coleta de dados	23
3.2. Fontes de informação selecionadas para coleta de dados no estudo	23
3.3. Procedimentos e instrumentos de coleta de dados utilizados no estudo	24
3.4. Formas de tratamento e análise dos dados coletados para o estudo	24
3.5. Limitações do método	24
4 Apresentação e análise dos resultados	26
4.1. A Empresa	26
4.2. Descrição dos resultados	26
4.2.1. Perfil das docentes	26
4.2.2. Qualidade de vida no trabalho conforme Modelo Walton	27

4.2.3. Docentes Mulheres e o <i>home office</i>	31
4.2.4. Modelo BPSO	33
4.2.5. <i>Home office</i> ou presencial?	34
5 Conclusões e recomendações para novos estudos	36
5.1. Sugestões e recomendações para novos estudos	37
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
7 ANEXO	47

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Critérios e Indicadores de QVT	17
Tabela 2 - Perfil das docentes.....	26
Tabela 3 - Vantagens e desvantagens do modo de trabalho.....	35

1O tema e o problema de estudo

1.1.Introdução ao tema e ao problema do estudo

A expansão do vírus da Covid-19 e a ausência de meios eficazes para imunização da população, a Organização Mundial da Saúde – OMS (2020) recomendou o isolamento social, que gerou grandes impactos na sociedade, obrigando as organizações a buscarem soluções para continuarem desempenhando suas atividades e assim, reduzir os prejuízos causados pela pandemia (MOURA, 2020).

Conforme Mendes *et al.* (2020) o surto ocasionado pelo Coronavírus promoveu mudanças nos hábitos de consumo, nas estratégias organizacionais e também na maneira como o trabalho é executado. Haubrich e Froehlich, (2020) corroboram a afirmação anterior, dizendo que perante esse cenário de mudanças e incertezas, empresas de diversos setores estão buscando novos meios de adaptar suas políticas, seus processos e os meios de trabalho.

Segundo Myrrha e Jesus (2020) ao realizarem uma pesquisa no Nordeste, constataram que 52% das mulheres estavam sobrecarregadas e tiveram uma maior responsabilização pelo trabalho doméstico, o que contribuiu para o aumento no nível de stress para elas, enquanto apenas 32,4% tiveram algum tipo de responsabilidade doméstica nesse mesmo período. As mulheres em casa, passaram a trabalhar através do *home office*, além de dedicar mais tempo e cuidado aos/as filhos/as, estavam mais suscetíveis a perder seus empregos, precisaram começar a gerenciar e negociar aspectos da vida familiar com seus parceiros. E essa situação se estendeu para a área da educação, principalmente para as mulheres docentes.

Inicialmente foram suspensas todas as aulas e atividades presenciais, desde a Educação Infantil até o Ensino Superior, independentemente de serem públicas ou privadas. Num segundo momento, foi liberado o *home office*, como forma de dar continuidade ao processo de ensino-aprendizagem para evitar maiores impactos na educação (BRIDI *et al.*, 2020). Segundo a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO,2020), o fechamento provisório das Instituições de Ensino Superior – IES afetou em torno

de 23,4 milhões de estudantes do ensino superior e 1,4 milhão de docentes na América Latina e Caribe, o que representa mais de 98% da população de alunos e docentes das universidades.

Entretanto, o Ministério da Educação (MEC), na tentativa de amenizar os prejuízos causados pela pandemia, autorizou a realização das disciplinas com grades presenciais, utilizar tecnologias de informação e comunicação. Sendo assim, a partir da Medida provisória (Portaria nº 343, de 17 de março de 2020), foram permitidas as aulas de forma remota, que permaneceram até o final de 2021 (BRASIL, 2020).

Com o *home office*, a rotina do professor ficou ainda mais árdua e fatigante. Foi preciso sua adaptação ao novo contexto, reformulação de seus conteúdos e da metodologia, aprender a dominar as tecnologias, trabalhar por um período maior, lidar com a desmotivação dos alunos e acompanhar o seu desenvolvimento, além de desenvolver habilidades e competências, trabalhar com poucos recursos disponíveis em alguns casos, entre outros fatores. Ademais, foram necessárias adaptações na vida pessoal e familiar do professor, ocasionando mudanças bruscas nas rotinas familiares (QUINTINO *et al.*, 2020). A casa se tornou seu novo ambiente de trabalho, agregando outras tarefas além de ministrar aulas, como: os cuidados com a família, as atividades domésticas e o acompanhamento das aulas e conteúdos escolares dos filhos, por exemplo. Tarefas muitas vezes exclusivas das mulheres ou pouco compartilhadas com outros membros da casa (SALAS, 2020).

Nesse contexto, as mulheres docentes que já exerciam essa dupla jornada de trabalho, que se tornou mais cansativo durante a pandemia, tiveram que começar a lidar com as consequências desse expediente exaustivo, como: estresse, ansiedade, cansaço extremo, conflitos familiares e outros distúrbios (ROSA, 2017). E essas situações, quando não tratadas causam distúrbios psicológicos e até doenças, as quais levam à diminuição da produtividade do profissional e consequentemente a qualidade do trabalho realizado (BRANCO *et al.*, 2020).

Partindo do pressuposto de que a produtividade do trabalhador está diretamente ligada ao seu bem-estar, as organizações devem preocupar-se em manter a qualidade de vida de seus trabalhadores dentro e fora da organização, o que é realizado através de programas de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, onde são identificadas as necessidades de cada funcionário. Na maioria das vezes, acontecem situações que fogem do controle do profissional, independentemente de sua vontade (GIL, 2001).

Após todo esse processo de adaptação e inserção das docentes para esse modelo remoto, em janeiro de 2021 o Conselho Nacional de Educação (CNE), considerou ser de necessidade urgente do retorno as atividades presenciais em todos os níveis; do ensino básico ao superior; em todas as esferas, municipais, estaduais e federais (BRASIL, 2022).

Na perspectiva de Gandra (2021) mesmo perante aos questionamentos que emergiram inicialmente, devido ao cenário de pandemia, a adesão ao *home office* é uma grande expectativa.

Considerando o cenário apresentado o presente trabalho pretende estudar qual as percepções das mulheres docentes e mães, de uma Instituição de Ensino Superior (IES) privada, em relação a qualidade de vida do trabalho em *home office*, durante o isolamento social, e atualmente, no momento de retorno ao presencial?

1.2.Objetivo do estudo

O presente trabalho tem como objetivo realizar identificar as percepções da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT das mulheres docentes, e mães, de uma IES específica, durante o período de *home office*, em comparação com o presencial, considerando o retorno ao trabalho quando as medidas restritivas foram sendo flexibilizadas.

1.3.Objetivos intermediários do estudo

Para se atingir o objetivo principal, é relevante que algumas questões sejam estudadas, como:

- Apresentar os principais estudos publicados sobre a realidade do mercado de trabalho feminino e a relação profissional e familiar da mulher, destacando o ambiente laboral das docentes;
- Relacionar a Qualidade de Vida no Trabalho e o *home office* durante o isolamento social e ao retorno ao trabalho presencial.
- Criar e validar o instrumento de coleta de dados;
- Verificar as percepções das docentes na QVT, quanto a possíveis mudanças durante a transição do *home office* para o retorno ao trabalho presencial.

1.4.Delimitação do estudo

Foi escolhido como foco do presente trabalho, as docentes e mães de uma Instituição de Ensino Superior Privado, docentes que além de lecionar na mesma instituição de ensino são do mesmo departamento desta instituição, localizada no Rio de Janeiro. A IES escolhida como foco do trabalho iniciou as aulas remotas em março de 2020, uma semana após o início do isolamento social ocasionado pela pandemia do Coronavírus. Em março de 2022, com a flexibilização do isolamento social, realizou a transição do *home office* para o retorno ao trabalho presencial. O estudo se propôs a focar na QVT de docentes de tempo parcial (ou seja, sem contrato de exclusividade) que também são mães, sem distinção de idade.

1.5.Justificativa e relevância do estudo

Levando em consideração o momento histórico e repentino vivenciado em 2020, nota-se a relevância deste tema pois a pandemia obrigou as instituições a buscarem soluções para garantir a sua sobrevivência e funcionamento, sendo o *home office* a prática escolhida por muitas organizações. A justificativa para este trabalho se dá pelo fato de que houve um grande número de organizações e instituições de ensino que precisaram se adaptar a esta forma de trabalho, que apesar de não ser tão nova, só foi implementada por necessidade e não como uma ferramenta na política de gestão de pessoas (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Para as IES que desejam melhorar a rotina das docentes e assim melhorar principalmente a qualidade do ensino, é relevante compreender como as docentes perceberam sua qualidade de vida no trabalho com a transição do *home office* e as aulas presenciais. Demonstra academicamente para futuras pesquisas, como a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT é uma ferramenta valiosa, que quando aplicada corretamente, pode contribuir para o atual cenário de transição das aulas ministradas em *home office* para a volta ao trabalho presencial, de maneira humanizada, pensando no bem-estar das mulheres docentes, que desempenham uma dupla jornada, entre o trabalho e as tarefas domésticas.

2 Revisão de literatura

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os principais pontos ligados ao estudo em investigação e que servirão de base para a análise realizada.

2.1. Qualidade de vida

Segundo Kluthcovsky e Takayanagui (2007), após a Segunda Guerra Mundial a expressão “qualidade de vida” passou a ser muito utilizada como sinônimo de avanço no padrão de vida e conquistas de bens materiais, como casa, dinheiro, carro, entre outros bens, e a sociedade fazia uso da palavra para criticar políticas, onde a finalidade era a expansão econômica sem limites. Ao longo dos anos, seu significado foi sendo ampliado, englobando o desenvolvimento social, como educação, saúde, lazer, trabalho, etc.

Betti (2002) afirma que adjetivar algo por sua qualidade seria determinar que algo é bom ou ruim, entretanto, é necessário considerar além dos aspectos objetivos, também os aspectos subjetivos da qualidade de vida, pois, o que é boa qualidade para uma pessoa pode não ser necessariamente para outra, e na verdade, isso dependerá de diversos fatores, considerando o meio em que o indivíduo vive.

Assim, se percebe que o termo qualidade de vida varia conforme o enfoque que se quer dar e lhe são atribuídas muitas definições, não sendo possível existir um conceito único e definitivo sobre a expressão, mas que podem ser ajustadas partes para pensar nessa noção enquanto fruto de indicadores ou esferas objetivas (sociais) e subjetivas, a partir da interpretação que os indivíduos constroem em seu meio (SEIXAS, 2012).

Segundo a OMS (1995, p. 1403), qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua inserção na vida no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”. Este é um conceito que considera a influência da saúde física e psicológica, o grau de independência, as relações sociais, crenças pessoais, ou seja, a qualidade de vida seria a satisfação do indivíduo na sua vida diária, dependente de um conjunto de fatores, que conforme alega Minayo *et al.* (2000, p. 4) seriam a “(...) satisfação das necessidades básicas para a vida do ser

humano: alimentação, acesso à água potável, habitação, trabalho, saúde e lazer”. Além destes motivos, também fazem parte a felicidade, a liberdade, a solidariedade, o relacionamento interpessoal e a percepção de bem-estar (KLUTHCOVSKY; TAKAYANAGUI, 2007).

Desse modo, a qualidade de vida é a percepção de bem-estar e satisfação em um nível individual que corresponde a diversos âmbitos, como: profissional, acadêmico, familiar, saúde, psicológico e econômico da vida de cada pessoa e o quanto ela se percebe satisfeita e feliz (NEIVA *et al.*, 2020).

Como visto, a qualidade de vida é um tema que vem sendo abordado a muitos anos e obteve maior visibilidade com a pandemia da Covid-19 que obrigou as pessoas a fazerem isolamento social e conseqüentemente, desenvolverem distúrbios e se sentirem sobrecarregadas com as atividades domésticas e o trabalho *home office*. Entretanto, carece de estudos mais aprofundados, principalmente quando relacionado ao trabalho e a promoção da saúde da mulher no mercado de trabalho (VELOSO *et al.*, 2014).

Assim, os tópicos a seguir irão discorrer sobre o que é a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, sua importância no ambiente laboral sobretudo para a mulher docente, que além de já exercer uma dupla jornada de trabalho entre os afazeres de casa e o trabalho, precisou lidar com o *home office* durante a pandemia e agora precisa se adaptar novamente ao retorno do trabalho presencial.

2.2. Qualidade de vida no trabalho (QVT)

Conforme Moreira (2010) a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido bastante abordada em estudos com o objetivo de buscar melhorias para o trabalhador dentro das organizações, pois, entende-se que quanto melhores as condições de trabalho e de vida desse trabalhador, mais motivação ele terá em trabalhar e conseqüentemente, mais produtiva será a organização. Ao longo dos tempos a percepção que se tinha do ambiente de trabalho foi passando por várias modificações, tanto no modo de se trabalhar quanto com os trabalhadores envolvidos, saindo do conceito mecanicista das atividades e tendo uma visão mais humanística (SILVA, 2009).

Na ótica da OMS (2013) para ter qualidade de vida no ambiente de trabalho, é preciso ter um local limpo, iluminado, ventilado, com pouco barulho, que o funcionário tenha férias anuais, não leve trabalho para casa e que possa realizar exercícios de relaxamento quando estiver sob tensão, ainda envolve o bem-estar físico, psicológico e os relacionamentos sociais com a família e os amigos.

A partir dessas modificações no ambiente de trabalho, o trabalhador começou a ser visto como um ser com necessidades e desejos, que de acordo com Santos e Rigueti (2011), são aspectos que necessitam ser considerados e analisados justamente por influenciarem na conduta e no desempenho dos funcionários da organização.

Nessa concepção e com o decorrer dos anos foram realizadas inúmeras pesquisas e experimentos relacionados a qualidade de vida no trabalho, como o de Elton Mayo (1932) – o homem e seu comportamento com as relações de trabalho, Maslow (1977) – a hierarquia das necessidades, Herzberg (1968) – a satisfação no trabalho e motivação, dentre outros (VELOSO *et al.*, 2007).

Através dessas elucidações, se pode utilizar o conceito de QVT a partir de Limongi-França (2008), que a define como um:

Conjunto de ações no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização (LIMONGI – FRANÇA, 2008, p. 167).

Logo, de acordo com a autora, a qualidade de vida no trabalho corresponde a elaboração e implementação de medidas dentro da empresa relacionadas aos objetivos, missão, visão e cultura com o foco no bem-estar. Após várias décadas, o tema QVT vem sendo discutido e ganhando mais visibilidade, se consolidando e se tornando um programa dentro das organizações. Hoje, é uma ferramenta para a gestão de pessoas de organizações que se mostram preocupadas cada vez mais com seus funcionários, com a finalidade de beneficiar ambos os lados, a organização e seus funcionários, “(...) empregados satisfeitos resultam em ganhos de qualidade e produtividade para organização, satisfazendo a empresa e os clientes” (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p. 156).

Segundo Limongi-França (2008) pode ser realizada uma junção de perspectivas, critérios, indicadores e abordagens, onde a QVT seja debatida sob a visão das escolas de pensamento, de modo que propicie reunir esses estudos numa dimensão: biológica, psicológica, social e organizacional. A autora utiliza o modelo Biopsicossocial e Organizacional – BPSO, inspirado em Walton (1973) - considerado pioneiro na pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho, para orientar e organizar esses princípios críticos que influenciam o indivíduo e o seu bem-estar nas relações de trabalho.

2.3. Modelo biopsicossocial e organizacional na qualidade de vida do trabalho

O modelo BPSO foi apresentado por Limongi-França (1996) em sua tese de doutorado, como uma ferramenta de avaliação da QVT através de um agrupamento de indicadores empresariais. A autora baseou-se nos conceitos de Walton (1973) para a criação de seu instrumento de pesquisa por considerá-lo o conjunto mais completo de critérios e indicadores de qualidade de vida.

O objetivo da ferramenta BPSO é averiguar a veracidade das relações entre o empenho real declarado pelas empresas em melhorar a qualidade de vida do trabalhador e a percepção dos funcionários quanto a isso através do nível de satisfação declarado por eles.

A utilização de indicadores de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho pode levar a área de gestão de pessoas a um amadurecimento conceitual e metodológico com a mesma importância que de outras áreas da organização (LIMONGI – FRANÇA, 2008, p. 173).

As dimensões do modelo BPSO, segundo Limongi – França (1996, p. 12 – 13) e Oliveira *et al.* (2015), estruturam-se da seguinte forma:

- **Dimensão Biológica** – são os “aspectos relativos às características físicas herdadas e adquiridas e os aspectos metabólicos (alimentação, atividades físicas) e ergonômicos”. Assim, as empresas implementam programas com a finalidade de melhorar estes aspectos, como: inclusão de um espaço para atividades físicas na empresa, convênio com academias, salas de descanso, programas de prevenção à saúde, entre outros.
- **Dimensão Psicológica** – são os aspectos relacionados ao afeto, as emoções, memórias, desejos, personalidade e necessidades. Ocorrem quando são realizadas políticas voltadas para premiações, sejam elas simbólicas (reconhecimento do trabalho de um funcionário) ou através de premiações, que pode ser um troféu, medalhas, homenagens, condecorações que irão atingir a subjetividade dos funcionários e ao mesmo tempo incentivar o engajamento dos mesmos, como por exemplo: remuneração, avaliação de desempenho, programas participativos e outros.
- **Dimensão Social** – são os aspectos relacionados as crenças e valores compartilhados, os grupos de convivência e suas afinidades, associados

principalmente a benefícios, educação, consumo e comunidade, que fortalecem o vínculo profissional e suas relações de grupo.

- **Dimensão Organizacional** – são os aspectos relacionados à imagem corporativa, a missão, visão e os valores da organização, e as práticas de gestão e sistemas de controle, inovação e tecnologia.

Como visto, é fundamental a valorização dos trabalhadores, pois diante das constantes mudanças pelas quais as empresas passam, torna-se necessário avaliar ações, programas e procedimentos que ofereçam um respaldo no meio de trabalho. Assim, a valorização do trabalhador é de suma importância para o desenvolvimento de um espaço incentivador, equilibrado e produtivo, onde o capital humano seja considerado o fator mais relevante dentro da empresa (SONNTAG; STEGMAIER, 2008). Na sequência o modelo de Walton será detalhado.

2.3.1. Modelo de QVT por Walton

Como o tema de qualidade de vida no trabalho é muito importante, diversos autores ao longo dos anos desenvolveram ferramentas e modelos para estimar os níveis QVT nas empresas e instituições. Dentre eles destacam-se Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983) e Fernandes (1996).

Entretanto, o modelo a ser tratado neste trabalho é o de Walton (1973), por possuir maior amplitude das categorias adotadas e por servir de base para os demais modelos de QVT (BONIFÁCIO *et al.*, 2007).

De acordo com Veloso *et al.* (2007) o modelo de QVT criado por Walton deve englobar valores fundamentais e o atender as necessidades e aspirações mais recentes do indivíduo, apoiado na visão humanística do trabalho, tencionando a satisfação do funcionário e sua autoestima.

Rodrigues (2014) explica que o modelo abrange os seguintes fatores: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde do trabalho, oportunidade imediata para a utilização e desenvolvimento da capacidade humana, integração social na organização de trabalho, o constitucionalismo na organização do trabalho, o trabalho e o espaço total da vida, e a relevância social da vida no trabalho. A tabela a seguir detalha o modelo.

Tabela 1 - Critérios e Indicadores de QVT

Critérios	Indicadores de QVT
1. Critérios	Indicadores de QVT
2. Compensação Justa e Adequada	Equidade interna e externa; Justiça na compensação; Planilha dos ganhos de produtividade; Proporcionalidade entre salários.
3. Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável; Ambiente físico seguro e saudável; Ausência de insalubridade.
4. Uso e Desenvolvimento de Capacidade	Autonomia; Significado da tarefa, Autocontrole relativo; Qualidades múltiplas; Informação sobre o processo total do trabalho.
5. Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de carreira; Crescimento pessoal; Perspectivas de avanço salarial; Segurança de emprego.
6. Integração Social na Organização	Ausência de preconceitos; Igualdade; Mobilidade; Relacionamento; Senso comunitário.
7. Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalho; Privacidade pessoal; liberdade de expressão; Tratamento imparcial; Direitos trabalhistas.
8. O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Papel balanceado no trabalho; Estabilidade de horários; poucas mudanças geográficas, Tempo para lazer e família.

Fonte: Adaptado de Walton (1973)

Conforme os oito critérios acima detalhados, pode-se perceber que cada um deles interfere diretamente no rendimento do trabalhador, envolvendo o âmbito técnico e o humanista, relacionando a qualidade de vida no trabalho ao êxito da organização (BONFANTE *et al*, 2015). Oliveira (2006) corrobora a afirmação ressaltando que a QVT pode ser uma ferramenta utilizada pelas empresas para promover transformações no modo de organizar o trabalho, com o intuito de alavancar a satisfação pessoal e a produtividade na empresa, como resultado de uma maior participação dos funcionários no que se refere ao trabalho.

Por sua vez, Castro e Maria (1998) vão além, ao assegurar que apesar do trabalho ser benéfico para o indivíduo, o trabalho em excesso e prolongado por muito tempo impede que o mesmo aproveite outros aspectos da sua vida, como ter lazer, conviver com seus familiares e amigos, estudar, praticar esportes e tudo aquilo que pode ser importante para a pessoa. E que apesar das exigências do mercado e suas constantes mudanças cada vez mais rápidas e num espaço de

tempo cada vez menor, é crucial que as empresas procurem novas maneiras de organização do trabalho, alinhando os objetivos da empresa com as necessidades dos funcionários, sem que a produtividade e a qualidade de vida deles diminuam.

Segundo Fernandes (1996, p. 37) “a melhor qualidade de vida dos trabalhadores é o alicerce para a implantação da Gestão da Qualidade Total”. E tratando-se da qualidade total, Fernandes e Gutierrez (1988, p. 29 – 38) afirmam que “(...) os programas de Qualidade Total exigem pessoas que saibam fazer e principalmente que queiram fazer mais e melhor, por isso precisam contar com empregados satisfeitos”, afinal “qualidade é antes de tudo, uma atitude.

Quem faz e garante qualidade são as pessoas, muito antes do que os sistemas, as ferramentas e os métodos de trabalho” (BARÇANTE; CASTRO 1995, p. 26). Com base nessa concepção, é visível o impacto da qualidade de vida do trabalhador na produtividade da organização como um todo. Por isso, a importância de debater o tema de QVT das professoras, principalmente, pelo fato de terem atuado nos últimos dois anos (2020 – 2021) em meio a uma pandemia e através do *home office*, que para muitas foi novidade e um enorme desafio essa adaptação no modo de dar aulas e conciliar com a vida pessoal.

2.4.Pandemia: ascensão do *home office*

Conforme Brik e Brik (2013) *home office* é um termo genérico para definir “trabalho remoto” ou “trabalho em casa”, que possibilita que as tarefas sejam realizadas em casa, hotel, aeroporto, transporte e em diversos outros locais, o que “(...) proporciona práticas de trabalho diferentes das convencionais, que possibilitam maior autonomia, flexibilidade e oportunidades aos teletrabalhadores” (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019, p. 373).

Não há um consenso entre autores para uma definição do termo *home office*, porém, todos levam a mesma finalidade, que é flexibilizar o modo de trabalhar, onde o funcionário tem a possibilidade de exercer suas atividades laborais do conforto de sua casa e com qualquer lugar do mundo (TROPE, 1999).

O *home office* é uma modalidade de trabalho com a tendência de ser incorporada e substituir os moldes de trabalho contemporâneos, porém, no cenário pandêmico tornou-se uma opção segura para continuar com as atividades de várias organizações (NASCIMENTO *et al.*, 2020).

Segundo Miceli (2020), a pandemia agilizou essa tendência e acabou de certa forma obrigando sua implantação. O autor ainda diz que:

Muitas empresas não testavam. Algumas testavam, mas ficavam com aquela sensação de que não funcionava, só que agora precisou funcionar. É claro que nem todas as áreas podem funcionar dessa maneira, é claro que nem toda empresa pode funcionar integralmente assim, mas é um modelo que agora foi posto à prova de uma forma que não havia sido antes. Além da segurança em tempos de pandemia, estudos apontam que esse modelo de trabalho traz um aumento de 15% a 30% na produtividade do colaborador” (MICELI, 2020, p. 15).

Assim, o *home office* que por muito tempo foi ignorado como forma de trabalho viável, passou a fazer parte, diariamente, da vida das pessoas. Mesmo entre organizações atualizadas no mercado, que já faziam uso de tecnologias mais modernas, não utilizavam o trabalho remoto, pois não o viam como uma modalidade de trabalho competitiva e com chances de se estabelecer no mercado. Além disso, a maioria das empresas ainda possuem uma cultura engessada, que visa somente o controle e não o resultado (NASCIMENTO *et al*, 2020).

No entanto, com a chegada da pandemia do novo Coronavírus todas as organizações tanto do setor público quanto do privado, foram obrigados a se reinventar com a obrigação do isolamento social. O *home office*, tornou-se assim, um dos meios mais viáveis para dar continuidade atividades essenciais sem maiores prejuízos. Segundo uma pesquisa realizada pela consultoria global Korn Ferry, 85% das organizações adotaram totalmente o *home office* (SUTTO, 2022).

Conforme pesquisa realizada pelo Instituto Trabalho Decente (ITD) (2020), a área de Gestão de Pessoas das organizações deve se preocupar em regulamentar a carga horária de trabalho e de reuniões de seus funcionários, criando políticas que equilibrem os benefícios do trabalho remoto para a organização e para seus colaboradores também, onde, estudos já mostram que as empresas ganham com a redução de seus custos fixos e aumento da produtividade de seus funcionários, que nessa modalidade de trabalho evitam deslocamentos desnecessários, tendo maior comodidade e qualidade de vida exercendo suas atividades de casa.

Ainda conforme a autora o *home office* tem seus efeitos positivos, principalmente num primeiro momento por ser algo novo, gerando grande motivação por parte dos trabalhadores que acabam por romantizar essa experiência de trabalhar remotamente, entretanto, com o tempo costumam aparecer os efeitos negativos disso, como aumento de trabalho, empresas que não respeitam horário, pessoas que precisam adaptar um espaço para trabalhar em casa, ainda mais aqueles que moram com sua família, fora o fato de trabalhar

e cuidar do lar ao mesmo tempo e tudo isso de forma que não prejudique suas relações familiares e nem gere conflitos entre os membros (ITD, 2020).

É relevante e necessário esclarecer que existem algumas distinções para o trabalho de *home office* e a percepção desses possíveis benefícios, que é o caso da mulher, que, culturalmente, já tem uma dupla jornada, pois para ela há o risco de que o trabalho invada ainda mais sua vida como trabalhadora, transformando o que seria visto como benéfico em algo que traz malefícios a ela para seu bem-estar, gerando sobrecarga de estresse e esgotamento físico e mental (LEMOS *et al.*, 2020).

Ainda segundo Lemos *et al.* (2020) as mulheres no isolamento estavam sobrecarregadas com tarefas da vida familiar e demandas do trabalho, relatando sentimentos de angústia pela impossibilidade de atender totalmente a todas as demandas. Com o cenário da pandemia, as mulheres que possuíam ajuda de terceiros deixaram de poder contar com ela, ficando sem empregadas, babás, creches e escola. A ausência de suporte acabou impactando em seu desempenho profissional.

Nesse panorama, é importante destacar que, as configurações familiares trazem diferenças nos impactos sofridos por cada mulher, pois há aquelas que possuem o marido para apoio nas tarefas, aquelas que possuem um companheiro, mas não divide as tarefas, sendo totalmente responsável. Outras trabalhadoras que nem possuem alguém para dividir tarefas, ou seja, precisaram lidar sozinhas com as adversidades do ambiente doméstico. Vale analisar que se compararmos os homens nesse lugar, eles são mais propensos a se sentirem incomodados com outros membros da família quando trabalham em casa, além disso, enfrentam com mais dificuldade os desafios de realizar as tarefas com os papéis sociais simultaneamente (RAIŠIENĖ *et al.*, 2020).

Diante do exposto, faz-se necessário discutir os impactos percebidos na qualidade de vida das mulheres docentes durante o *home office* e no seu retorno ao trabalho presencial, pois, são outros arranjos e uma nova readaptação no seu modo de trabalhar, que afeta sua vida profissional e pessoal, especialmente para aquelas que possuem filhos e marido.

2.5. Qualidade de vida no trabalho das mulheres docentes no *home office* e seu retorno ao trabalho presencial

Segundo Masetto (2003) pelo fato dos docentes acadêmicos terem uma visão mais ampla, eles necessitam exercer com maior eficiência sua função no

magistério do ensino superior, o que exige dele uma grande organização no seu cotidiano (PRADO; PRADO, 2013). E, justamente por causa dessa rotina de trabalho, os profissionais da educação, por inúmeras vezes, deixam de participar de seus compromissos familiares ou reduzem seu tempo de descanso para conseguir lidar com todas as tarefas que possuem e isso interfere diretamente na qualidade de vida do docente (RESIN; KARPIUCK, 2016).

Nesse contexto, Lipp e Tanganelli (2002) afirma que os efeitos da má qualidade de vida no trabalho dos docentes estão relacionados:

Geralmente as jornadas de trabalho são longas, iniciando-se muito cedo e podendo se estender até a noite. Há raras pausas de descanso e/ou refeições breves e em lugares desconfortáveis. O ritmo de trabalho costuma ser intenso e são exigidos altos níveis de atenção e concentração para a realização das tarefas (LIPP; TANGANELLI, 2002, p. 14).

Prado *et al.* (2020) diz que a qualidade de vida dos docentes está ligada as atitudes dos alunos, como por exemplo, a indisciplina e a violência verbal ou até mesmo física e que em algumas circunstâncias é comum a instituição ignorar esses acontecimentos por achar irrelevantes. É imprescindível que as instituições de ensino apoiem os docentes nesses momentos, intervindo a fim de cessar esses comportamentos inadequados. As pressões constantes para entrega das tarefas e impetuosidade dos alunos também acarretam num desgaste físico e psicológico dos educadores, podendo o profissional desenvolver síndromes e distúrbios.

Com a chegada da pandemia, e ascensão do *home office* como o meio principal de trabalho, a rotina das mulheres teve uma alteração mais peculiar. Considerando a forma como a mulher foi inserida no mercado de trabalho, observa-se também que a inserção delas no *home office* traz também desafios, como por exemplo, o de gerenciar trabalho e família, impactando tanto nas atividades profissionais quanto nas relações familiares (PLUUT *et al.*, 2018). Como o isolamento social fez com que todos da família fossem obrigados a ficar em casa, ocorreu a sobrecarga de trabalho pelas atividades domésticas e cuidados com os filhos, para aquelas que possuem e também pela atividade profissional.

Esses desafios se estenderam inclusive para as docentes universitárias, em que o ensino remoto trouxe novas demandas à docência e evidencia preocupações com a possibilidade de essa situação excepcional potencializar desigualdades, já que as condições de trabalho dos docentes e dos discentes, de

domínio e acesso às novas tecnologias, de situações econômicas, sociais e de saúde física e mental são distintas (FIOR; MARTINS, 2020).

Segundo Paludo (2020):

A confusão entre a vida pessoal e profissional também causa grande impacto no trabalho docente. Toda forma de conexão com a internet, como exemplo do celular, passa a ser visto como uma ferramenta pedagógica de forma notória após o início da pandemia. No que tange à dimensão espacial: o local dedicado aos estudos, ao trabalho e ao lazer muitas vezes são os mesmos. Quanto à privacidade: as redes sociais não são mais áreas de expressão particular, mas potenciais ferramentas para esclarecimento de dúvidas e interações extraclasse. Esta situação implica no aumento do desgaste vivido pelo professor nos aspectos alheios ao trabalho. Além dos problemas laborais, a pandemia interfere diretamente nas relações, na saúde física e psicológica, podendo potencializar os diversos problemas já experimentados por este profissional ao longo da vida (PALUDO, 2020, p. 48 – 49).

O estresse é um fator muito prejudicial e bastante presente neste tipo de profissão, considerada uma das mais estressantes do mundo. Com uma rotina de trabalho estressante com muitas demandas e diversas dificuldades, somados a nenhum ou parcial apoio no ambiente doméstico, a qualidade de vida da mulher docente, é extremamente baixa (CAMARGO *et al.*, 2013).

Mediante os fatos expostos acima, muitas professoras acabam precisando entrar de licença juntamente com as readaptações, devido aos problemas de saúde que desenvolveram, alguns necessitam inclusive de acompanhamento psicológico para lidar com toda essa pressão sobre elas (SANTOS, 2016).

Por isso, a importância de tratar da QVT para as mulheres docentes, pois existe pouco conhecimento sobre as condições de trabalho e de qualidade de vida dessa professora (ROCHA *et al.*, 2011) que geralmente têm suas necessidades de saúde subestimadas, o que chama a atenção para a necessidade de se desenvolver ações de promoção de saúde para este grupo de trabalhadoras nas universidades.

3 Métodos e procedimentos de coleta e de análise de dados do estudo

Este capítulo pretende informar sobre as diversas decisões acerca da forma como este estudo foi realizado.

3.1. Etapas de coleta de dados

A pesquisa foi realizada pelo método descritivo, com abordagem qualitativa (OLIVEIRA, 2011).

Quanto ao seu procedimento, foi realizada uma pesquisa de campo, onde o processo para obtenção dos dados primários ocorreu com base nas entrevistas virtuais, à distância, realizadas com as docentes de uma mesma instituição de ensino, o que configura um estudo de caso (OLIVEIRA, 2011), já que as docentes além de lecionarem na mesma instituição de ensino, são do mesmo departamento.

A escolha das entrevistadas se deu pelo fácil acesso e relacionamento anterior da autora com as docentes.

3.2. Fontes de informação selecionadas para coleta de dados no estudo

Foram entrevistadas 7 professoras com atuação no Ensino Superior privado, que trabalharam de forma remota e, atualmente, desde março de 2022 retornaram ao trabalho presencial.

Em relação a seleção das entrevistadas, foram escolhidas mulheres, mais especificamente professoras, devido à rotina dessas profissionais que vão muito além do momento em sala de aula, e também que possuem pelo menos um filho pois, com base no referencial teórico pesquisado, essa configuração familiar impacta ainda mais a vida das docentes.

Não houve nenhuma delimitação de idade das respondentes.

3.3. Procedimentos e instrumentos de coleta de dados utilizados no estudo

O roteiro da entrevista foi elaborado e inspirado pelo modelo Walton (1973) e segue em Anexo.

Em referência a coleta de dados, as entrevistas foram do tipo semiestruturadas, coletadas por videoconferência e gravadas, sempre com permissão das entrevistadas.

Foi utilizada a plataforma do Google *Meet* para a realização das entrevistas, que duraram em média, uma hora.

Somente duas entrevistadas que realizaram a entrevista por chamada de voz, via *WhatsApp*, com o tempo médio de 40 minutos.

Antes do início da realização das entrevistas o instrumento de coleta de dados foi testado com uma docente e, após ajustes, foi utilizado na amostra do estudo.

3.4. Formas de tratamento e análise dos dados coletados para o estudo

Os dados obtidos foram divididos em quatro blocos principais para aplicação do referencial teórico, conforme a elaboração das questões para a entrevista.

As respostas das questões foram processadas de modo que fossem agrupadas aquelas mais semelhantes e separadas das demais que estavam divergentes, de acordo com a resposta dada pelas respondentes.

Após analisadas, foram comparadas as percepções dos dois cenários envolvidos e o quanto isso impacta na QVT, tendo como apoio o referencial teórico, para entender qual cenário impacta de forma positiva na qualidade de vida no trabalho dessas docentes.

3.5. Limitações do método

Mesmo realizando entrevistas aplicadas diretamente pelo pesquisador podem existir questões que tenham ocasionado mais de uma interpretação nas entrevistadas.

Outro ponto é que as entrevistas não foram realizadas presencialmente e sim por meio de tecnologia, e também, duas delas foram realizadas por chamada de voz, sem vídeo.

Um fator também relevante, é que a entrevistadora conhece grande parte das docentes, o que pode trazer um viés na interpretação das perguntas.

Outro dado, é que tamanho da amostra, por ser pequena também pode influenciar.

Além disso, o *home office* teve dois momentos: um de transição que foi o primeiro momento, onde tudo estava bastante instável e todos se encontravam no momento de isolamento social e outro depois que o *home office* se consolidou e a situação da Covid-19 estabilizou devido a aplicação das vacinas, período esse mais longo.

Mesmo diante das limitações, a pesquisa é relevante porque pode melhorar a qualidade de ensino das IES e gerar conhecimento para futuras pesquisas acadêmicas.

4 Apresentação e análise dos resultados

Esta seção expõe uma breve descrição da instituição, posteriormente o perfil das candidatas, a descrição e análise dos resultados obtidos.

4.1. A Empresa

Foi escolhida uma instituição de ensino superior, filantrópica e sem fins lucrativos, localizada no município do Rio de Janeiro, oferecendo cursos em sua maioria presencial, mas também a distância. Como não houve autorização da IES na pesquisa, seu nome não foi aqui mencionado.

4.2. Descrição dos resultados

Esta seção explora as características das candidatas, depois inicia analisando os resultados segundo o modelo Walton (1973), docentes e o *home office* e o modelo BPSO.

4.2.1. Perfil das docentes

Para a melhor compreensão das características e perfil das docentes participantes da pesquisa, foi elaborada a Tabela 2, a seguir:

Tabela 2 - Perfil das docentes					
Professoras	Idade	Número de filhos	Idade dos filhos	Estado civil	Cuidados com o lar
D1	59	2	35 e 28	Divorciada	Diarista quinzenal
D2	48	2	8	Casada	Babá e diarista
D3	58	2	27 e 25	Casada	Mensalista
D4	49	1	18	Casada	Diarista quinzenal
D5	37	2	11 e 6	Divorciada	Diarista Semanal
D6	47	2	14 e 11	Casada	Diarista Semanal
D7	35	1	6	Solteira	Diarista Semanal

Fonte: Próprio Autor (2022)

É importante citar que o anonimato das entrevistadas foi informado desde o início das entrevistas, para que a entrevista fosse mais verdadeira possível, e para isso elas foram identificadas como D para docentes.

É possível notar que elas possuem idade entre 35 a 59 anos, e no máximo dois filhos; vale destacar que duas delas possuem todos os filhos adultos. A maioria são casadas, sendo duas divorciadas e somente uma solteira. Na questão dos cuidados com o lar é percebido que todas possuem essa tarefa terceirizada, mesmo que precisem separar uma parte do tempo para isso, possuem o apoio de outra pessoa, em diferentes níveis de frequência; foi utilizado diarista semanal para as docentes que responderam ter a diarista na sua casa no máximo duas vezes na semana.

Além das características apresentadas na tabela, foram solicitadas informações sobre a quantidade de instituições de ensino em que trabalham, carga horária média em sala de aula, se possui outra profissão, quanto tempo ficou de *home office* e há quanto tempo retornou.

Quatro das entrevistadas, trabalham em mais uma instituição. As outras três somente na IES que é foco do estudo. Sobre a carga horária média, as quatro docentes trabalham 12 horas por semana em sala. A D1 com 20 horas por semana, as entrevistadas D6 e D7 trabalhando de 16 a 20 horas em média.

Quando perguntado se possui outra profissão que gera renda extra, mesmo sendo variável, quatro delas relataram trabalhar também com consultoria, enquanto três delas dedicam-se exclusivamente a atividades de ensino.

Com relação ao momento em que entraram de *home office* e quando retornaram, por pertencer a mesma instituição, elas iniciaram em 2020 quando ocorreu o isolamento social e retornaram ao presencial em março de 2022.

4.2.2. Qualidade de vida no trabalho conforme Modelo Walton

No primeiro bloco de questões foram pesquisadas questões referentes às Condições de Trabalho, conforme o modelo Walton (1973), mais especificamente sobre a jornada de trabalho.

A primeira questão foi sobre o início da transição para o *home office*, se houve alteração na jornada de trabalho. Seis delas afirmaram que houve alteração no volume de trabalho comparado ao presencial, não alterando suas horas em sala de aula, mas sim fora, pois, houve a necessidade de muito preparo e dedicação para que o ensino em modo remoto acontecesse.

Assim sendo, essas seis relatam que houve muito trabalho a ser realizado; maior esforço envolvido para que as aulas funcionassem, conforme ilustrado pela fala de D7, “o volume de trabalho aumentou muito”. A entrevistada D1, sentiu diferença somente nas primeiras semanas, um mês ao máximo, e acrescenta que já possuía experiência com aulas on-line, e que isso ajudou no processo.

Ainda considerando o tema condições de trabalho foram feitas perguntas sobre o Ambiente Físico e Segurança durante o período de *home office*. Cinco entrevistadas disseram não ter recebido suporte com relação a compra ou cessão de equipamentos ou infraestrutura de internet. Pelo menos quatro dessas tiveram que comprar equipamentos, trocar internet, fazer algum investimento para trabalhar ou também precisou revezar com outros membros, dentro das suas possibilidades, em casa, até encontrar um local adequado para trabalhar.

Elas disseram que não foi oferecido nenhum apoio pela universidade com equipamentos, por exemplo, computadores, mesa ou cadeira ou conexão de internet. As entrevistadas D4 e D7, disseram, contudo, que foi oferecido sim aos professores a possibilidade de acesso a equipamentos da universidade. A entrevistada D7 cita: “muito apoio, conversas, muitas reuniões, capacitação, sugestões, trocas e orientação. Apoio de infraestrutura de tecnologia, microfone, em determinado momento ofereceu as salas aos professores para dar aula, para quem quisesse usar a internet ou os computadores”. Porém, o que foi relatado por todas as entrevistadas, sem exceção, foi a oferta de muito apoio com a parte pedagógica. Uma vez que foi alterada a forma de dar a aula foi necessário o aprendizado de ferramentas diversas, mediadas por tecnologia, além da plataforma de educação a distância da instituição. A professora D2 diz: “A equipe responsável pela plataforma, o tempo inteiro com respostas rápidas, institucionalmente muito fórum para saber o que estava funcionando”. O que acontece no presencial relatado por elas, é que elas possuem toda a infraestrutura física, de equipamentos, suporte para problemas técnicos, da universidade. E que esta universidade em específico, oferece boas condições para o trabalho.

Ainda seguindo o modelo Walton (1973), considerando o critério de Integração Social, foi perguntado sobre relacionamento com os alunos, superiores e pares. A resposta dada por seis delas foi que a falta de contato impacta muito no seu trabalho e dizendo uma nota entre 0 a 10, sendo zero para não ter afetado e 10 afetado muito, a nota média foi 8. Em relação aos alunos, poucos “abriam as câmeras”, sendo o contato restrito a apenas uma imagem, com pouquíssima exposição e participação. Já em relação aos superiores e pares houve sim diversos encontros, contudo, com foco apenas no trabalho.

Houve a percepção que os relacionamentos se tornaram mais distantes e que houve a perda do convívio com os professores, alunos e superiores. Somente a professora D1 diz que a relação não se modificou: os alunos a procuravam no presencial e também no modelo remoto, seja para dúvidas ou diálogos pessoais. As seis professoras anteriormente citadas, mencionam que a interação com as pessoas é muito importante para o seu trabalho, e mesmo ela existindo também no *home office*, ela não é da mesma forma; porque possui muitos aspectos não verbais, visuais, ligados a percepção e uma maior exposição entre as pessoas.

Em relação ao critério de Integração Social, foi verificado se havia mais autonomia, controle ou cobrança. Seis delas afirmaram não existir mudança do presencial para o modelo *home office* em relação a autonomia, comparando os cenários. Uma delas, a docente D2, citou o fato de que no *home office* a universidade adotou diretrizes que impactaram o trabalho do professor, pois, ficou mais flexível com relação a cobrança de presença, prazos de entregas dos alunos e parâmetros de avaliação. Sendo assim, mostra que o que foi dito por NASCIMENTO *et al.* (2020) sobre organizações que possuem culturas mais engessadas, visando o controle e não o resultado; é visto que não se aplica a profissionais docentes, pelo menos desta IES. Inclusive uma delas, a professora D5, diz que a instituição sempre proporcionou muita autonomia, desde o presencial.

Ainda de acordo com o modelo de Walton, no critério que tange ao Uso e Desenvolvimento de Capacidades, objetivou-se compreender como as docentes se sentiam em relação ao aprendizado e habilidades adquiridas em ambos cenários. Todas elas relataram ser difíceis de mensurar em qual cenário se aprende mais; o que ocorre é que em cada cenário é necessário e se adquire habilidades diferentes. No modo presencial, elas utilizam a expressão não verbal, a linguagem corporal e os métodos de avaliação são os mais tradicionais. Enquanto que no *home office* é utilizado ferramentas, plataformas, vídeos e outras técnicas para dar aula, além de ter desenvolvido novas formas de avaliação. Mas, além de terem aprendido coisas novas, conseguiram levar para o modelo presencial, conforme diz a entrevistada D4 “Hoje eu consegui transformar a aula de forma mais dinâmica e organizada, tenho um material de apoio organizado. Eu aprendi muito mais, utilizando ferramentas de Excel, pois eu não utilizava tanto. Consigo fazer exercícios mais reais, com trabalhos mais práticos e recursos mais visuais. ”

Na sexta questão, ainda considerando o critério Uso e Desenvolvimento de Capacidades, foi abordado o Significado na Tarefa com o intuito de verificar se

houve uma perda no significado do seu trabalho, no sentido de dar aulas, lecionar e transmitir conhecimento no período de *home office*. Novamente, seis delas afirmaram sentir uma perda no sentido do seu trabalho. A docente D5 relembra como se sentiu:

“Principalmente no início teve um impacto muito grande. Mas eu sempre refletia, pensava qual era o meu papel, o que eu estava fazendo, qual era o sentido, muitas vezes eu me questionava, falar e não ter retorno, porque eu não estava dando uma palestra, conhecimento não se constrói com uma mão única, se constrói na interação, com dúvida, pergunta, com questionamento, discordância. Se não tem isso, você tem um vídeo aula, que também é um conhecimento sim, mas é diferente da construção, da interação, que era o meu papel”.

A fala de D5 pode ser melhor compreendida de acordo com Prado *et al.* (2020) que afirmam que a qualidade de vida dos docentes está ligada as atitudes dos alunos. É possível perceber a importância do aluno para dar sentido e propósito no trabalho das professoras. Neste caso, quando há a ausência dos alunos ou a falta de participação em aula, existe a sensação de perda no sentido do trabalho. Entretanto, a entrevista D1 afirma que não se questionou em relação ao seu papel como professora, pois, trabalhou por 12 anos no modelo a distância, e que, devido a isso, se sentia da mesma forma em relação ao seu trabalho realizado no modo presencial.

O critério Oportunidade de Crescimento e Segurança, no que tange a segurança no emprego, também foi abordado. Foi questionado se, devido a todo o cenário da pandemia, houve uma sensação de insegurança no trabalho, ou em outras esferas da vida que impactou no trabalho. Todas as entrevistadas, com exceção das docentes D6 e D7, relataram não terem se sentido inseguras no trabalho. Alguns dos motivos apresentados foram: tempo em que já atuavam naquela instituição; vida mais estabilizada e a docente D5 em específico relatou ter surgido mais oportunidades de trabalho por estar de forma remota. As duas docentes, D6 e D7, contudo, tiveram a sensação que a instituição passou por uma pequena crise, por conta de trancamentos de matrícula, por falta de condições de pagar ou pela mudança para o online.

No critério Constitucionalismo do modelo Walton, foi questionado o tema privacidade pessoal, como as docentes se sentiram expostas durante o *home office*. Todas elas afirmaram não terem se sentido invadidas ou expostas de forma a causar prejuízo em seu trabalho ou o contrário, na vida familiar. Houve relatos, contudo, de interferências durante as aulas, consequência do modelo familiar no

qual estão inseridas, sem impacto significativo nas aulas. A entrevistada D1 por exemplo, menciona que estava a maior parte do *home office* na casa da filha e que por isso não tinha um ambiente razoável para trabalhar. Trabalhava em um quarto pequeno, em um ambiente com mais pessoas do que o seu cotidiano. Relatou ter vivenciado algumas situações difíceis, de desconforto, cenário que seria diferente se estivesse na residência dela. A entrevistada D5 expôs que teve situações em que precisou interromper a aula devido aos filhos que são pequenos, para atender situações de urgências e que quando retornou perdia o foco e os alunos também se dispersavam.

Sobre o equilíbrio dos horários e tempo de lazer com a família, as entrevistadas D1, D2, D3, D5 e D7 afirmaram que o *home office* trouxe ganhos mais significativos em relação a esse equilíbrio, pois sobrava mais tempo por conta da inexistência de necessidade de deslocamento até à universidade. A docente D3, já atribui o bom equilíbrio também ao momento de vida mais estável, o fato de lecionar somente em uma instituição e com poucas horas de aula. As professoras D4 e D6, disseram que no *home office* sentiram mais dificuldade para conciliar já que os momentos se confundem, não havendo em horário determinado de lazer e família. As duas tentavam conciliar o trabalho com o tempo de lazer e família, mas há uma mistura desses momentos, elas acreditam que no presencial é mais fácil dividir os momentos de trabalho e de lazer. Neste caso é possível verificar que a maioria delas afirmou sobre ter mais tempo para lazer e outras atividades, diferente do relatado por Pluut *et al.* (2018).

4.2.3.Docentes Mulheres e o *home office*

Retratando de forma mais específica a questão da carga horária extra das professoras no período de *home office* foi questionado, em mais detalhes, o trabalho extra das docentes no modelo remoto e se houve comprometimento ainda maior do seu tempo. Cinco delas, especificamente as docentes D1, D2, D3, D4 e D7 afirmaram não ter tido alteração na quantidade de trabalho entre presencial e remoto (após o período de adaptação). Já as professoras D5 e D6 afirmaram ter tido sim um maior volume de trabalho, mas ainda assim, a entrevistada D5 relatou que como sobra mais tempo no remoto, pois economiza tempo com o deslocamento, então esse tempo extra é compensado. A última menciona que quando se trabalha no modo remoto, confunde tempo de trabalho com tempo pessoal, perdendo, às vezes, os limites. A fala de D5 pode ser compreendida conforme Pluut *et al.* (2018) que mencionam o grande desafio de

gerenciamento do tempo no *home office*, em gerenciar trabalho e família, impactando tanto nas atividades profissionais quanto nos familiares. Entretanto, a maioria das docentes não avaliou como difícil o gerenciamento trabalho e família durante o *home office*.

A dupla jornada da mulher conforme descrito por Lemos *et al.* (2020) foi explorado em detalhes no questionamento da conciliação dos cuidados com o lar e vida profissional. As entrevistadas D1 e D3 preferem a rotina da mulher no *home office*.

Já as docentes D2, D5 e D7 relataram que percebem benefícios e desvantagens significativos em ambos os cenários, relatando haver dificuldades em igual proporção. Estas afirmam ainda que, muitas vezes não é o modelo e sim a rede de apoio e configuração familiar que faz a diferença. Essa fala ilustra o apresentado por Lemos *et al.* (2020) que a rede de apoio e configuração familiar fazem a diferença. Um exemplo da rede de apoio fazer toda a diferença, está explícito nas falas dessas professoras: “- Tudo funciona de forma mais positiva no *home office* pois tive o apoio do meu marido, as tarefas eram divididas” disse a D2. “- A carga de trabalho em casa vai estar sempre ali nos dois cenários. No *home office* foi muito difícil, estava cansada e tentava dividir as tarefas, mas foi duro porque meu marido trabalhava muito, as vezes pedia ajuda do meu filho”, relembrou a professora D5. A terceira diz “- Como meu filho está na escola não tem tanto desafio em como administrar o dia a dia dele. Hoje em dia eu tenho a rede de apoio da escola, minha mãe o leva na natação. Eu tenho uma infraestrutura institucional que não faz diferença de qual modalidade eu estou de trabalho.” Um exemplo da configuração familiar influenciar na rotina está na fala da entrevistada D3, “se eu tivesse filhos pequenos e tivesse que fazer o *home office*, eu iria enlouquecer, as crianças precisando ter aula, mais fazer as coisas, eu teria surtado”, entrevistada que já possui filhos adultos.

Enquanto as professoras D4 e D6 preferem o presencial, porque nele existe uma separação das atividades domésticas com a vida profissional fazendo com que essa dupla jornada seja melhor. Para D4 e D6, no *home office* ocorre a acentuação dos cuidados domésticos com a vida profissional e essa separação é por elas, necessária. Outra confirmação do que afirma Lemos *et al.* (2020) quando diz sobre o risco de o trabalho invadir a vida profissional. Uma das situações que demonstrou o que foi dito, é que devido a essa mistura do pessoal e profissional, no momento da entrevista foi possível notar que a entrevistada D6 precisava interromper algumas vezes devido a sua rotina pessoal, para atender uma demanda familiar.

4.2.4. Modelo BPSO

Houve ainda questões que abordaram a dimensão psicológica do modelo BPSO (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Foi questionado sobre a preocupação da IE com a questão emocional, psicológica e necessidades das docentes durante o *home office* obrigatório e no retorno ao presencial. E assim, foi questionado se após os afrouxamentos das restrições de saúde no município, a instituição realizou alguma consulta as professoras em relação ao retorno ou não; se houve um direito de escolha. Para assim, saber se a instituição investiu ou se mostrou preocupada com a dimensão psicológica, física e emocional das docentes; foi verificado também, se houve alguma política voltada a saúde e psicológico implantada durante o *home office* e foi levada para o retorno, ou se existia no presencial e foi levada ao *home office*. A maioria das docentes, com exceção da D3 e D7, disseram que não houve consulta aos professores. Foi decidido que determinadas disciplinas seriam presenciais e caso o professor não pudesse ir presencialmente, não lecionaria aquela disciplina.

A Docente D3, sobre o tema, relatou que: “foram feitas reuniões, perguntaram a disciplina que se adequavam ao modo tal, o que tinha problema, vantagens e desvantagens, mas a decisão era tomada pela direção, era consultivo não deliberativo.”

Sobre políticas e iniciativas dentro da instituição não houve a percepção da criação de nenhuma ação com essa preocupação psicológica e de saúde. O que teve e já existia antes, eram eventuais reuniões de apoio aos professores e entre professores, eventos que acontecem e que são informados por e-mail e realizados via videoconferência.

Em relação à preservação da saúde no retorno ao presencial não houve ações específicas, somente instruções gerais e de acordo com a OMS (2020); que inclui o uso de máscaras álcool gel e um maior cuidado com a higiene pessoal, como lavar as mãos, por exemplo. É válido citar o relato da entrevistada D1, que disse ser cobrada de duas a três vezes mais, o valor do seu plano de saúde da instituição no momento da pandemia, o que acarretou em preocupações para a docente e posteriormente uma questão financeira, pois, era um momento já conturbado e de bastante preocupação em relação à saúde. Se trata da fala de apenas uma entrevistada da amostra, mas que se mostra válido mencionar.

Além disso, segundo o modelo BPSO, ligado à Dimensão psicológica, foi analisada a questão do estresse presente na rotina em docentes de ensino superior, conforme constatado por Camargo *et al.* (2013). E assim, foi questionado qual modo de trabalho possui maior percepção de estresse. As respostas foram bem variadas, mas a maioria relata que são estresse e cansaços diferentes, por isso, a difícil definição de qual seria o mais estressante, afirmaram as entrevistadas D2, D5 e D7. As docentes D4 e D6 acreditam estarem mais exposta ao estresse no modelo remoto devido à rotina das professoras, conforme mencionado no tópico sobre a dupla jornada da mulher; a mistura do profissional com os cuidados com o lar. D1 e D3 acreditam estar mais exposta ao estresse no presencial do que no *home office*. O que pode ser atribuído ao fato de as duas professoras terem filhos adultos, então, não passam pela mesma experiência em que as duas mencionadas anteriormente vivenciam.

4.2.5.Home office ou presencial?

Foi abordado onde é percebido uma maior qualidade de vida no trabalho: no *home office*, depois de passado o período de adaptação, ou no presencial. Também foi apresentado o conceito de qualidade de vida no trabalho para que norteasse a resposta das entrevistadas. A resposta das professoras D3, D4, D5 e D7 refletem a percepção de uma maior qualidade de vida no trabalho no presencial. As docentes D2 e D6 responderam que um modelo híbrido forneceria mais qualidade de vida no trabalho e D1 afirmou possuir uma maior qualidade no *home office*.

É importante sinalizar que, nessas respostas, no momento de mensurar e avaliar qual seria o melhor modelo, foi dito o quanto o *home office* é bom para sua vida pessoal e o quanto o modelo presencial é melhor para sua vida profissional. As falas a seguir ilustram isso: D4 “- No *home office* é bom pois ajuda a cuidar da família, do convívio, a se alimentarmos melhor, mas no presencial tem mais contato com as pessoas, interação; para ter inovação pedagógica precisa de troca”.

Quando perguntado das vantagens e queixas das professoras nos dois modos de trabalho, respostas similares foram encontradas e seguem resumidas na Tabela a seguir.

Tabela 3 - Vantagens e desvantagens do modo de trabalho

	Presencial		Home office	
	Vantagens	Desvantagens	Vantagens	Desvantagens
D1	Interação com as pessoas.	Não utilizar Novos recursos, novos aprendizados, flexibilidade	Praticidade, convívio com a família.	Não obrigatoriedade do aluno por vídeo.
D2	Interação com as pessoas, Percepção, <i>feedback</i>	Não utilizar Novos recursos, novos aprendizados, flexibilidade	Novos recursos, novos aprendizados, flexibilidade, Convívio familiar	Baixa Interação com as pessoas
D3	<i>Feedback</i> total pela interação com pessoas, Melhora a qualidade do ensino.	Deslocamento	Praticidade	Baixa Interação com as pessoas e <i>feedback</i>
D4	Percepção, <i>feedback</i> , socialmente saudável.	Baixo convívio com família	Aprendizado de recurso e tecnologia, Novos métodos, Convívio familiar.	Baixa Interação Mistura de trabalho com família
D5	Interação com as pessoas, melhor qualidade da aula	Deslocamento, Grade de horário	Conforto, tempo, Lazer e Convívio familiar.	Qualidade da aula baixa, baixa interação
D6	Interação com as pessoas	Deslocamento	Praticidade	Mistura de trabalho com família
D7	Interação com as pessoas, melhor qualidade da aula.	Necessita mais organização, dificuldade com operações dia a dia	Flexibilidade, Organização da rotina.	Preocupações psicológicas, Baixa qualidade da aula

Fonte: Próprio Autor (2022)

Nota-se que a vantagem do presencial relatada por todas é que os *feedbacks* e percepções da interação social com as pessoas, são uma vantagem unânime; enquanto a maior desvantagem corresponde ao deslocamento.

Já no *home office*, as vantagens foram mencionadas na mesma proporção, foram elas: o convívio familiar e a praticidade; enquanto a desvantagem seria a baixa interação, ou nenhuma interação, conforme relatado pelas professoras.

5 Conclusões e recomendações para novos estudos

Essa pesquisa teve como objetivo identificar as percepções das mulheres docentes de uma instituição de Ensino Superior Privada em relação a qualidade de vida do trabalho em *home office*, durante o isolamento social em comparação ao presencial, no retorno às aulas em 2022.

Foi realizada uma pesquisa de campo e estudo de caso para alcançar o objetivo. Para as entrevistas foram selecionadas sete docentes de um mesmo departamento da instituição, especificamente mulheres que tenham filhos, que ficaram de *home office* e retornaram ao presencial em março deste ano.

A partir das análises e com base nas entrevistas, no momento de responder à pergunta em que se deve pontuar os pontos positivos e negativos de ambos os cenários; por mais que foram mencionadas poucas vantagens do modelo presencial, esse é o ponto principal que faz muita diferença no trabalho das docentes.

Um ponto importante que é possível localizar o objetivo principal do estudo, quando perguntado onde é percebido uma maior qualidade de vida no trabalho, onde a maioria responde ser o presencial. Vale destacar que, as professoras mencionam ser difícil escolher entre um modelo e outro, que o modelo *home office* ele é bom para vida pessoal e o presencial sendo melhor para a atividade da profissão como docente. O que acontece nesse caso, é que quando pensado na palavra qualidade de vida no trabalho, é focado somente no ambiente laboral; mas, baseado no conhecimento do modelo de Walton e seus indicadores principalmente, observamos que é a união dos dois, vida pessoal e profissional.

Portanto, é concluído com base nas entrevistas e utilizando o modelo Walton, que o modelo ideal pensando na qualidade de vida das docentes seria o modelo híbrido. Porque no modo híbrido, é possível identificar a união das duas vantagens do modelo, primeiro porque o *home office* traz grandes benefícios do convívio com a família, que reflete positivamente na vida pessoal das docentes. Segundo porque o maior benefício do presencial que é a interação, que impacta no sentido de dar aula, na construção do conhecimento na qualidade do trabalho do professor e assim na qualidade do ensino; e tudo isso reflete de forma muito mais positiva no modelo presencial. Mas, não há como defender somente um lado,

pois as docentes percebem muitas vantagens por estar com a família, ao mesmo tempo em que sentem a necessidade, devido a característica da sua profissão, de estar trabalhando presencialmente.

É possível identificar com base nas entrevistas em como a interação social presencial se faz necessária para construir conhecimento. E por mais que de forma remota ela possa existir, ainda assim, não é o suficiente e nem é percebida do mesmo modo. Mesmo com todas as vantagens mencionadas pelo *home office* principalmente na vida pessoal das mulheres docentes, após o período de adaptação quando tem o momento de estabilidade, trabalhar presencialmente é necessário para as docentes até como um ponto psicológico importante; é preciso ver a pessoas e estar no seu ambiente de trabalho.

É válido mencionar que o *home office* surgiu devido a um acontecimento de impacto mundial, e com isso, essa forma de trabalho sofreu influência em alguns aspectos; como por exemplo o isolamento social, trabalhar remotamente não quer dizer que as pessoas irão se isolar de todos, isso ocorreu pelo contexto. Outro aspecto é a parte do lazer das professoras, como todos os ambientes públicos e privados estavam fechados somado ao clima de insegurança devido a Covid-19, a maior parte do tempo trabalhando remotamente restou poucas opções de lazer, normalmente o lazer era dentro do ambiente familiar e com a família.

Importante notar nas entrevistas, que as docentes que possuem filhos adultos, ou seja, maior de 18 anos; passaram pelo *home office* de uma forma e rotina diferente das demais com filhos pequenos. Uma delas, a entrevistada D3 cita por diversas vezes que se encontra em uma situação privilegiada atualmente, pois suas filhas são adultas, está aposentada de um outro emprego que possuía antes e agora se dedica em dar somente aulas e possui um escritório preparado para uso das atividades. O que ela relembra na entrevista que, se fosse a alguns anos atrás quando possuía filhos pequenos, seria uma situação muito difícil, pois morava em uma casa menor e sem preparo para um ambiente de trabalho. Isso mostra que mesmo aquelas que já se encontram em contextos mais favoráveis, sentem que a configuração familiar impacta mais nesse modo de trabalho.

5.1.Sugestões e recomendações para novos estudos

Para novos estudos, o que pode ser colocado em pauta é uma análise mais futura, em que o momento de tensão mundial da Covid-19 não exerça influência no modelo remoto, para assim tenha uma mensuração mais clara.

Com relação a amostra selecionada, pode ser realizada futuramente com uma amostra maior de docentes de diferentes universidades e com um perfil de idade mais ampla. Segundo as limitações existentes, ser realizado por outro instrumento de pesquisa, ou mesmo que utilizado o mesmo instrumento, ser aplicado de forma diferente, como por exemplo a entrevista ser presencial, e também um número maior da amostra.

Relacionado a bibliografia, foi percebida a necessidade de ser mais explorada a questão ergonômica de ambos os modos de trabalho.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARÇANTE, L. C.; CASTRO, G. C. **Ouvindo a voz do cliente interno**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

BETTI, M. Esporte espetáculo e mídias: implicações para a Qualidade de Vida. Esporte como fator de qualidade de vida. Piracicaba: Editora UNIMEP, 2002, p. 25-36. *In*: ALMEIDA, M. A.B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa** – São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012. 142p. Disponível em: http://each.uspnet.usp.br/edicoes-each/qualidade_vida.pdf. Acesso em: 30 abr. 2022.

BONFANTE, J. G.; OLIVEIRA, L. M.; NARDI, A. O Impacto da Qualidade de Vida no Trabalho sobre a Produtividade. **Revista Científica Eletrônica UNISEB**. Ribeirão Preto, v. 6, n. 6, p. 114 – 129, jul. / dez. 2015. Disponível em: https://aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php/329352/mod_resource/content/1/2A%20SEMANA%20-%20Artigo%20O%20Impacto%20da%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho%20sobre%20a%20produtividade.pdf. Acesso em: 18 mai. 2022.

BONIFÁCIO, D. D. L.; FREITAS, L. S.; MATOS, G. S. Percepção de qualidade de vida no trabalho e sua relação com a presença de sintomas de estresse. *In*: IV SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA (SEGET), 2007. **Anais [...]**. Resende: Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/652_SEGET%20Artigo%20QVT%20Stres.pdf. Acesso em 10 de abr. 2022.

BRANCO, F. M. F. C. *et al.* Síndrome de *burnout* entre trabalhadores de uma universidade na fronteira franco brasileira. **Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online**, [S. l.], v. 12, p. 393 – 399, 2021. Disponível em: <http://seer.unirio.br/cuidadofundamental/article/view/8319>. Acesso em: 01 mai. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 343, de 17 de março de 2020. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19. **Diário Oficial da União**: Brasília, Distrito Federal, seção 1, n. 53, p. 39, 18 mar. 2020. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=18/03/2020&jornal=515&pagina=38&totalArquivos=125>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Nota de esclarecimento do Conselho Nacional de Educação**. Brasília: Distrito Federal, 17 jan. 2022. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/dezembro-2021-pdf/232651-nota-de-esclarecimento-covid-19-2022/file>. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P. **Relatório técnico – científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia covid-19**

[recurso eletrônico]. Curitiba – Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 24 jul. 2020, 46p. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/RELATRIO_DE_DIVULGAO_DA_PESQUISA SOBRE_O_TRABALHO_REMOTO.pdf. Acesso em: 28 abr. 2022.

BRIK, M. S., & BRIK, A. Trabalho portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas. Curitiba: Edição do autor. 2013. *In*:

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões – Management and Connections Journal**, Vitória: ES, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 167 – 184, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/27901>. Acesso em: 3 mai. 2022.

CAMARGO *et al.* Estresse percebido, comportamentos relacionados à saúde e condições de trabalho de professores universitários. **Revista Psicologia Argumento**. Curitiba, v. 31, n. 75, p. 589 – 597, out. / dez. 2013. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/19725/19049>. Acesso em: 15 abr. 2022.

CASTRO, A. P.; MARIA, V. J. Motivação: como desenvolver e utilizar esta energia. Rio de Janeiro: Campus, 1998. *In*: OLIVEIRA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo Walton: um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da Imperador Calçados**. 91 f. Monografia (Graduação em Administração). Universidade do Vale do Itajaí – Centro de Educação da Unival em São José. 2020. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/alizandra%20cristina%20de%20oliveira.pdf>. Acesso: 20 mai. 2022.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996. Disponível em: <https://pdfcoffee.com/livro-qualidade-de-vida-no-trabalho-como-medir-para-melhorar-eda-fernandes-pdf-free.html>. Acesso em: 16 mai. 2022.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT) — uma experiência brasileira. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo - RAUSP**. São Paulo, [S. l.], v. 23, n. 4, p. 29 – 38, 1988. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rausp/article/view/179990>. Acesso em: 3 jun. 2022.

FIOR, C. A.; MARTINS, M. J. A docência universitária no contexto de pandemia e o ingresso no ensino superior. **Revista Docência do Ensino Superior**. Belo Horizonte, v. 10, p. 1 – 20, e024742, 16 dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rdes/article/view/24742/20394>. Acesso em: 18 mai. 2022.

GANDRA, A. **Trabalho em home office tende a continuar após fim da pandemia: empresas avaliam que teletrabalho trouxe benefícios para todos**. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia>. Rio de Janeiro, 1 mai. 2021. Acesso em: 27 abr. 2022.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

HACKMAN, R.; OLDFHAM, G. R. *Development of the job diagnostic survey*. **Journal of Applied Psychology**. v. 60, n. 2, p. 159 – 170, 1975. Disponível em: <https://motamem.org/wp-content/uploads/2019/02/Hackman-Oldham-1975-Development-of-the-JDS.pdf>. Acesso em: 23 mai. 2022.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões – Management and Connections Journal**, Vitória: ES, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 167 – 184, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/27901>. Acesso em: 3 mai. 2022.

HERZBERG, F. Novamente: como se faz para motivar funcionários?. In: BERGAMINI, C., CODA; R. (Org.). **Psicodinâmica da vida organizacional – motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997. Disponível em: <https://nc400.files.wordpress.com/2012/02/yukl-19971989.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2022.

INSTITUTO TRABALHO DECENTE (ITD). **A dupla jornada no home office: trabalho de cuidados e profissional na pandemia**. Brasília: DF, 17 dez. 2020. Disponível em: <http://www.institutotrabalhodecente.org.br/pt/noticias/a-dupla-jornada-no-home-office-trabalho-de-cuidados-e-profissional-na-pandemia-7>. Acesso em: 25 mai. 2022.

KLUTHCOVSKY, A.C. G. C; TAKAYANAGUI, A. M. M. Qualidade de vida – aspectos conceituais. **Revista Salus**. Guarapuava: Paraná, v. 1, nº 1, 2007. Disponível em: <https://revistas.unicentro.br/index.php/salus/article/view/663/775>. Acesso em: 4 mai. 2022.

LEMO, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em *home office* durante a pandemia da covid -19 e as configurações do conflito trabalho – família. **Revista de Administração de Empresas – RAE**. São Paulo, v. 60, n. 6, p. 388 – 399, nov. / dez. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 mai. 2022.

LIMONGI – FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de São Paulo – USP. São Paulo, 1996. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/publico/tesedoutoradoLimongi.pdf>. Acesso em 16 abr. 2022.

LIMONGI – FRANÇA. Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.

LIMONGI – FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. 3. reimpr. São Paulo: Ed: Atlas, 2008.

LIPP, M. E. N.; TANGANELLI, M. S. Stress e qualidade de vida em magistrados da justiça do trabalho: diferenças entre homens e mulheres. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. Campinas, v. 15, n. 3, p. 537 – 548, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/9CHGKL5JLkzQb4LJZ8QsDhC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 mai. 2022.

MASETTO, M. T. **Competência pedagógica do professor universitário**. São Paulo: Summus, 2003. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/419958/mod_resource/content/5/competência%20pedagógica%20do%20professor%20universitário%20-%20cap%20de%201%20a%203.pdf. Acesso em: 06 mai. 2022.

MASLOW, A. H. A. *Theory of human motivation*. 1943. In: GREEN, C. D. **Clássicos da história da psicologia**. York University. Toronto: Ontário, 2000. Disponível em: <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>. Acesso em: 3 jun. 2022.

MENDES, D. C.; FILHO, H. N. H.; TELLECHEA, J. A realidade do trabalho *home office* na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, [S.l.], v. 5, p. 160-191, set. 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655/456>. Acesso em: 20 abr. 2022.

MICELI, A. L. **Tendências de marketing e tecnologia 2020: humanidade redefinida e os novos negócios**. Relatório - Tendências de Marketing e Tecnologia, 2020. *Institute for Technology, Entrepreneurship and Culture (TEC)*, 2020. Disponível em: https://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2020/04/COVID-Infobase_trendstecnologia.pdf. Acesso em: 23 mai. 2022.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**. v. 5, n. 1, p. 7 – 18, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/MGNbP3WcnM3p8KKmLSZVddn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 abr. 2022.

MOREIRA, M. G. **Qualidade de vida no trabalho: levantamento e análise de artigos publicados em periódicos e eventos**. 66 f. Monografia (Pós-Graduação em Gestão de Pessoas). Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, 2010. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-9B7JQ4/1/mono_vers_o_final_numerada_posdefesa_fev_2011.pdf. Acesso em: 10 mai. 2022.

MOURA, N. M. S. **Percepção dos docentes de graduação tecnológica em gestão que estão em atividade home office sobre a qualidade de vida no trabalho durante a quarentena causada pela covid-19, 2020**. 38 f. Monografia (Graduação em Administração). Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza – FAMETRO, Fortaleza, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unifametro.edu.br/handle/123456789/172>. Acesso em: 20 abr. 2022.

MYRRHA, L. J. D.; JESUS, C. J. Os afazeres domésticos antes e depois da pandemia: desigualdades sociais e de gênero. In: GONZAGA, M. R.; OJIMA, R.; LIMA, L. C. (Orgs.) – **A pandemia em perspectiva regional: produções do observatório do nordeste para análise sócio-demográficas da COVID-19**. Mossoró – RN: EDUERN, 2020. 368p. ISBN: 978-65-88660-68-3 (*E-book*). Disponível em: <https://ppgdem.files.wordpress.com/2021/04/e-book-a-pandemia-em-perspectiva-regional.pdf>. Acesso em 20 abr. 2022.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. *Quality of work life: perspectives and directions. Organizational Dynamics*. v. 11, n. 3, p. 20 – 30, 1983. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10259588/>. Acesso em: 23 mai. 2022.

NASCIMENTO, A. P. P. M.; TORRES, L. G. R.; NERY, S. M. *Home office: prática de trabalho promovida pela pandemia do covid-19. In: XVII SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA (SEGET), 2020. Anais [...]*. Resende: Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/6930120.pdf>. Acesso em: 3 mai. 2022.

NEIVA, E. R.; MACAMBIRA, M. O.; RIBEIRO, E. M. B. A. Práticas de gestão, bem-estar e comportamento de apoio. **Revista de Administração Mackenzie**. São Paulo, v. 21, n. 1, p. 1 – 27, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/YLnGrbXdTGMdQjP8Mxyvd8c/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 30 abr. 2022.

OLIVEIRA, M. F. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração / Maxwell Ferreira de Oliveira. -- Catalão: UFG, 2011. 72 p.: il.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL): documento de posicionamento da Organização Mundial da Saúde. Genebra: World Health Organization, 1995. **Revista Ciências Sociais e Medicina**. v. 41, n. 10, p. 1403 – 1409, 1995. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S027795369500112K?via%3Dihub>. Acesso em: 29 mai. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório mundial da saúde 2013: pesquisa para a cobertura universal de saúde**. 2013. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85761/26/9789248564598_por.pdf. Acesso em 20 mai. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Doença de coronavírus 2019 (covid – 19): relatório de situação, 51**. Organização Mundial da Saúde. Genebra: World Health Organization, 2020. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331475/nCoVsitrep11Mar2020-eng.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Covid-19 e educação superior: dos efeitos imediatos ao dia seguinte; análises de impactos, respostas políticas e recomendações**. Brasília: Distrito Federal. 13 mai. 2020. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374886>. Acesso em: 28 abr. 2022.

OLIVEIRA, M. F. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração / Maxwell Ferreira de Oliveira. -- Catalão: UFG, 2011. 72 p.: il.

OLIVEIRA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo Walton: um estudo de caso frente à percepção dos funcionários da Imperador Calçados**. 91 f. Monografia (Graduação em Administração). Universidade do Vale do Itajaí – Centro de Educação da Unival em São José. 2020. Disponível

em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/alizandra%20cristina%20de%20oliveira.pdf>. Acesso: 20 mai. 2022.

OLIVEIRA, R. R. *et al.* Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo com professores dos institutos federais. **Revista HOLOS**. Rio Grande do Norte: Natal, [S. l.], v. 6, n. 31, p. 432 – 447, 2015. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/1726>. Acesso em: 3 jun. 2022.

PALUDO, E. F. Os desafios da docência em tempos de pandemia. **Revista Em Tese**. Florianópolis: Santa Catarina, v. 17, n. 2, p. 44 – 53, jul. / dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/1806-5023.2020v17n2p44/44232>. Acesso em: 19 mai. 2022.

PRADO, A. M. *et al.* **Práxis educacional, direitos fundamentais e política: perspectivas para o século XXI**. Curitiba: CRV, 1. ed., 2020.

PRADO, R. A.; PRADO, M. S. A precarização das relações de trabalho do professor em face da regulamentação do trabalho docente no Brasil. **Revista Trabalho e Educação**. Belo Horizonte: v. 22, n. 1, p. 169 – 182, jan. / abr. 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8927/6421>. Acesso em 3 mai. 2022.

PLUUT, H. *et al.* Apoio social no trabalho e em casa: efeitos de duplo amortecimento no processo de conflito trabalho – família. **Comportamento Organizacional e Processos de Decisão Humana**, v. 146, p. 1 – 13, mai. 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749597816302394?via%3Dihub> Acesso em: 17 mai. 2022.

QUINTINO, A. S. S. *et al.* Os impactos da pandemia na atuação dos professores em modalidades de ensino da rede pública sob a perspectiva do *home office*. In: VII CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – CONEDU (Conedu em Casa). Campina Grande: Realize Editora, 2021. **Anais [...]** Campina Grande. Disponível em: <<https://www.editorarealize.com.br/index.php/artigo/visualizar/79758>>. Acesso em: 29 abr. 2022.

RAIŠIENĖ, A. G. *et al.* *Working from home – Who is happy? A survey of Lithuania's employees during the covid-19 quarantine period*. **Magazine Sustainability (MDPI)**, [S.l.], v. 12, n. 13, p. 5332 – 5353, 1 jul. 2020. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/13/5332>. Acesso em: 16 mar. 2022.

RESIN, S.; KARPIUCK, L. B. **Condições de trabalho x qualidade de vida na atividade docente: uma revisão bibliográfica**. 2016. Disponível em: http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/artigo_sirli-resin.pdf. Acesso em: 3 mai. 2022.

ROCHA; V. M.; FERNANDES, M. H.; FAGUNDES, A. A. R. Impacto da sintomatologia osteomuscular na qualidade de vida de professores. **Revista Brasileira de Epidemiologia**. São Paulo, v. 14, n. 2, p. 276 – 284, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepid/a/CGxyFpGh44KtW57ZwH9sGcR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 mai. 2022.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 14. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

ROSA, M. D. A globalização e a organização do processo de trabalho. **Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais**. Curitiba, v. 2, n. 13, p. 497 – 513. 19 jun. 2017. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/cadernosdireito/article/view/2703/2295>. Acesso em: 1 mai. 2022.

SALAS, P. O malabarismo de ser mãe e professora na quarentena. **Nova Escola**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://nova-escola-producao.s3.amazonaws.com/zQWDAYy4WYcDzNQ46muxtWaNAAYqyVDBcsbwT7ByqjFF8Xnd36xC7EjpBbA8/o-malabarismo-de-ser-mae-e-professora-na-quarentena.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2022.

SANTOS, C. C. **Produção de adoecimento de professores: algumas considerações**. Monografia (Graduação em Pedagogia). 30 f. Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS. Chapecó, 2016. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/1310/1/SANTOS.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2022.

SANTOS, C.; RIGUETTI, R. S. Avaliação de desempenho nas organizações. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SARACHEK, B. “Elton Mayo’s social psychology and human relations”. **The Academy of Management Journal**. University of Missouri: Kansas City, v. 11, n. 2, p. 189 – 197, 1968. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/255256>. Acesso em: 3 jun. 2022.

SEIXAS, S. R. C. B; CINTRA, S. B. O percurso da temática qualidade de vida e risco na teoria social latino – americana: uma abordagem preliminar. **Revista Terceiro Incluído**. Goiânia, v. 2, n. 1, p. 1 – 24, 2012. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/teri/article/view/19953/11532>. Acesso em: 3 mai. 2022.

SILVA, J. R. *Home-Officer*: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 85 – 94, jan. / jun. 2009. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/Urbe/article/view/4267/20729>. Acesso em: 15 abr. 2022.

SONNTAG, K.; STEGMAIER, R. *Work design and work organization*. In: RAUNER, F.; MACLEAN, R. (Ed.). **Handbook of technical and vocational education and training research**. Germany: Springer, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/262300918_Handbook_of_Technical_and_Vocational_Education_and_Training_Research. Acesso em: 16 abr. 2022.

SUTTO, G. 85% das empresas do país adotaram o trabalho remoto na pandemia, mostra pesquisa: Especialistas analisam que modelo gera menos custos às empresas, mas ainda necessita de tempo para consolidação entre a própria chefia. **Infomoney**, São Paulo, 26 fev. 2022. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/85-das-empresas-do-pais-adotaram-o-trabalho-remoto-na-pandemia-mostra-pesquisa/>. Acesso em: 30 mai. 2022.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale dos Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas – ReCaPe USP**, v. 9, n. 3, p. 349 – 375, set. / dez. 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/39652/29651>. Acesso em: 3 mai. 2022.

TROPE, A. Organização virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999). *In*: HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões – Management and Connections Journal**, Vitória: ES, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 167 – 184, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/27901>. Acesso em: 3 mai. 2022.

VELOSO, D. L. C. *et al.* Saúde da mulher trabalhadora no Brasil: uma revisão integrativa. **Revista Brasília Médica**. Brasília: DF, v. 51, n. 3 – 4, p. 245 – 254, 2014. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbm.org.br/pdf/v51n3-4a07.pdf>. Acesso em: 09 mai. 2022.

VELOSO, E. F.; SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: um estudo de caso sobre desligamento voluntário. **Revista Administração e Diálogo – RAD**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 35 – 58, 2007. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/1511/1014>. Acesso em: 13 mai. 2022.

WALTON, R. *Criteria for quality life*. *In*: DAVIS, L. A. B. *The quality of working life: problems, prospects and state of the art*. New York: The Free Press, v. 1 – 2, 1975. Disponível em: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/226667>. Acesso em: 10 mai. 2022.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Personnel management and human resources**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. *Problems and solutions in the quality of working life*. **Human Relations**. v. 32, n. 2, 113 – 123, 1979. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872677903200202>. Acesso em: 23 mai. 2022.

7ANEXO

Questões sobre o perfil das candidatas:

- 1 Idade
- 2 Escolaridade
- 3 Estado civil
- 4 Quantidade e idade dos filhos.
- 5 Possui os cuidados com o lar terceirizado? (Uma outra pessoa faz)
- 6 Possui outra profissão?
- 7 Carga horária média em sala de aula.
- 8 Em quantas instituições trabalha?
- 9 Quanto tempo ficou de home office?
- 10 Há quanto tempo retornou ao presencial?

Questões da entrevista:

- 1 Quando ocorreu o início do trabalho remoto, nos primeiros meses de trabalho, houve alteração na jornada de trabalho? Para o seu trabalho e vida pessoal, essa mudança foi boa ou ruim? Em qual cenário, presencial ou home office você acredita está exposta a fatores mais estressantes?
- 2 Foi perguntado e oferecido apoio, sobre as condições e materiais para realizar o trabalho em home office? Houve pressão no tempo para se organizar e ministrar as aulas a distância? Qual foi o nível de dificuldade para encontrar o local ideal de trabalho em sua residência, dentro da sua possibilidade? No presencial, quando houve seu retorno ao trabalho, como é a sua comparação com o suporte que foi dado foi home office?
- 3 No home office, a falta de contato com as pessoas afetou o trabalho para você em um nível de 0 a 10. O maior contato com as pessoas no modelo presencial, principalmente os pontos negativos, afetam o quanto do seu trabalho?

- 4 Ainda sobre relacionamento interpessoal; no home office, foi percebido por você em relação ao seu superior mais autonomia dada ou mais controle? E isso foi visto de forma mais positiva ou negativa?
- 5 Foi necessário desenvolver outros comportamentos, habilidades e atitudes para trabalhar no home office? Em relação a si próprio e com os demais à sua volta? E no presencial você consegue perceber que está em desenvolvimento e melhorando o seu trabalho? Qual deles há mais possibilidade de utilizar mais as suas habilidades?
- 6 Em relação a característica de enxergar significado na tarefa, havia para você no home office, uma perda no sentido de realizar o trabalho de dar aula, transmitir conhecimento? Essa forma de trabalho proporcionou uma sensação mais positiva ou negativa em relação ao propósito de lecionar, ao trabalho em si?
- 7 Na transição do home office e com muitas pessoas perdendo o trabalho, gerou insegurança? E isso impactou quais esferas da sua vida? Profissionais com Covid-19, a instituição orientou de alguma forma. No retorno, as mesmas inseguranças continuaram?
- 8 Quando se trabalha em casa, existe uma “vida” acontecendo atrás das câmeras. Ter a sua privacidade pessoal mais exposta no home office, era um fator que impactava o seu trabalho? Essa privacidade exposta até mesmo dos alunos, incomodava ou atrapalhava o seu trabalho?
- 9 Sabendo da carga horária extra das docentes, que muitas vezes precisam levar o trabalho para casa, como foi realizar esse trabalho no home office? Houve comprometimento ainda maior do tempo de lazer do que em relação ao presencial, especialmente agora com o retorno das aulas presenciais?
- 10 A dupla jornada da mulher, no home office, é mais fácil ou difícil do que a do presencial? Houve diferentes momentos de adaptação ao home office conforme a pandemia foi diminuindo seu impacto? A configuração familiar da qual você participa melhorou ou piorou para trabalhar em home office? E no retorno? As dificuldades são diferentes nas modalidades presencial

e a distância de trabalho? Como foi na transição o cuidado com os filhos e atividades domésticas?

- 11 Sobre o equilíbrio dos horários e tempos de lazer com a família. Como ficou o equilíbrio do trabalho com a família, no home office? E agora no retorno ao presencial houve uma readaptação?
- 12 Após o afrouxamento das restrições de saúde, o que foi implantado foi discutido de que forma na instituição? Houve o direito de escolha de um modelo híbrido ou retorno total? Como ficou decidido? Consegue perceber alguma preocupação ou políticas de recursos humanos (de saúde e de apoio psicológico) na instituição voltadas ao professor e que no home office passou a não ter mais, ou foi implementado no home office e antes não tinha?
- 13 Considerando que qualidade de vida seja “Conjunto de ações no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização” Onde você percebeu maior qualidade de vida no trabalho: no home office (depois de passado o período de adaptação) ou no presencial? Explique.
- 14 Quais são suas principais queixas/reclamações em relação ao home office? E em relação ao trabalho presencial? E os benefícios de ambos?