



TECNOLOGIA EM PROCESSOS GERENCIAIS

ANA CAROLINE BARBOSA JARDIM

**A QUALIDADE DE VIDA DAS PROFESSORAS DO IFSP – CARAGUATATUBA
APÓS A ADOÇÃO DO TRABALHO REMOTO**

CARAGUATATUBA - SP
2022

ANA CAROLINE BARBOSA JARDIM

**A QUALIDADE DE VIDA DAS PROFESSORAS DO IFSP – CARAGUATATUBA
APÓS A ADOÇÃO DO TRABALHO REMOTO**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado ao Instituto Federal de Educação,
Ciências e Tecnologia, como exigência parcial
à obtenção do título de Tecnólogo em Processos
Gerenciais.

Orientador(a): Ma. Lilian C. Viana

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Serviço de Biblioteca e Documentação do IFSP Câmpus Caraguatatuba

J37q	<p>Jardim, Ana Caroline Barbosa A qualidade de vida das professoras do IFSP Caraguatatuba após a adoção do trabalho remoto. / Ana Caroline Barbosa Jardim. -- Caraguatatuba, 2022. 38 f.</p> <p>Orientadora: Profa. Ma. Lilian Carolina Viana. Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnologia em Processos Gerenciais) -- Instituto Federal de São Paulo, Caraguatatuba, 2022.</p> <p>1. Processos gerenciais. 2. Professoras do ensino técnico e superior. 3. Qualidade de vida. 4. COVID-19. I. Viana, Lilian Carolina, orient. II. Instituto Federal de São Paulo. III. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDD: 658</p>
------	---

Ficha catalográfica elaborada por Elis Regina Alves dos Santos
Bibliotecária - CRB 8/8099



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO
CÂMPUS CARAGUATATUBA
DIRETORIA ADJUNTA EDUCACIONAL**

OFÍCIO N.º 213/2022 - DAE-CAR/DRG/CAR/IFSP

ANA CAROLINE BARBOSA JARDIM

**A QUALIDADE DE VIDA DAS PROFESSORAS DO IFSP – CARAGUATATUBA
APÓS A ADOÇÃO DO TRABALHO REMOTO**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, apresentado ao Instituto Federal de Educação Ciências e Tecnologia, como exigência parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais.

Orientadora: Prof^ª. Mestre Lílian Carolina Viana

BANCA EXAMINADORA

Profa. Mestre Lílian Carolina Viana
Profa. Mestre Tânia Cristina Lemes Soares Focesi
Prof. Mestre César Augusto Ilódio Alves

Documento assinado eletronicamente

Documento assinado eletronicamente por:

- Lilian Carolina Viana, PROF ENS BAS TEC TECNOLOGICO-SUBSTITUTO , em 01/07/2022 18:47:09.
- Cesar Augusto Ilodio Alves, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 04/07/2022 10:09:20.
- Tania Cristina Lemes Soares Focesi, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 04/07/2022 11:16:58.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 01/07/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsp.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 373318
Código de Autenticação: b18efdfc17



OFÍCIO N.º 213/2022 - DAE-CAR/DRG/CAR/IFSP

AVENIDA BAHIA, 1739, INDAIÁ, CARAGUATATUBA / SP, CEP 11665-071

Dedico esta singela obra a mim,
toda minha família e professores que direta ou
indiretamente me auxiliaram nesse trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus acima de tudo, que me traz novas oportunidades a cada momento da minha vida de forma que só venha a agregar o meu conhecimento.

Agradeço a minha mãe e irmã que mesmo indiretamente me auxiliaram nessa jornada, de forma que não me deixasse desistir.

Agradeço a minha amiga Nathalia, por me auxiliar e debater diversos assuntos mesmo ela não sendo da área, me ajudando em tudo que eu precisasse.

Agradeço a minha amiga Rayssa, que não conseguiu concluir o curso, por não ser a área que ela queria atuar profissionalmente; mas mesmo assim me incentivou e ajudou do mesmo modo.

Agradeço a minha tia Marta, que ofereceu o suporte em alguns itens necessários do meu trabalho.

Agradeço a minha orientadora e professora Lilian, por me auxiliar nesse estudo mostrando que sempre tem como evoluir cada vez mais.

Agradeço as professoras participantes das entrevistas realizadas, pois em elas esse trabalho não seria possível.

“Sonhar vicia, parar de sonhar e agir
É a onde tá sabedoria.”

Filipe Ret

RESUMO

O presente trabalho aborda a temática sobre a qualidade de vida no trabalho das professoras Instituto Federal de São Paulo, campus Caraguatatuba após o trabalho remoto; esse tema foi escolhido pensando na mudança inesperada sofridas pelas professoras, devido ao fato de atribuir uma sobrecarga ainda maior durante a pandemia. O objetivo principal é analisar a influência do trabalho remoto em virtude da COVID-19 sobre a qualidade de vida de professoras de Ensino Técnico e Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP) Caraguatatuba. Quanto a abordagem metodológica utilizada, caracteriza-se como pesquisa qualitativa, classificada quanto ao objetivo como descritiva, de modo que, o instrumento para se obter os dados da pesquisa, conduziu-se para a realização de entrevistas com as professoras do IFSP, tornando-se uma amostragem não probabilística junto a técnica por conveniência. Os resultados encontrados relatam as dificuldades, melhorias e os pontos de vistas das professoras durante o trabalho remoto em consequência da pandemia, tendo como base as dimensões da qualidade de vida no trabalho sobre os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais.

Palavras-chave: IFSP. COVID-19. Professoras do Ensino Técnico e Superior. Dimensões da qualidade de vida no trabalho. Trabalho remoto.

ABSTRACT

The present work addresses the issue of quality of life at work for teachers Instituto Federal de São Paulo, Caraguatatuba campus after remote work; this theme was chosen thinking about the unexpected change suffered by the teachers, due to the fact of assigning an even greater overload during the pandemic. The main objective is to analyze the influence of remote work due to COVID-19 on the quality of life of teachers of Technical and Higher Education at the Federal Institute of Education, Science and Technology of São Paulo (IFSP) Caraguatatuba. As for the methodological approach used, it is characterized as qualitative research, classified as to the objective as descriptive, so that the instrument to obtain the research data was conducted to carry out interviews with the IFSP teachers, making it if a non-probability sampling together with the convenience technique. The results found report the difficulties, improvements and points of view of teachers during remote work as a result of the pandemic, based on the dimensions of quality of life at work on biological, psychological, social and organizational aspects.

Key words: IFSP COVID-19. Teachers of Technical and Higher Education. Dimensions of quality of life at work. Remote work.

LISTAS DE QUADROS

Quadro 1 – Dimensões de QVT – BPSO	9
Quadro 2 – Vantagens e desvantagens sobre o trabalho remoto	12
Quadro 3 - Perfil das professoras participantes da entrevista	16
Quadro 4 - Relatos sobre o costume de praticar exercícios físicos	17
Quadro 5 - Relatos sobre a mudança de saúde	18
Quadro 6 - Relatos sobre a disponibilidade de tempo para realizar as atividades	19
Quadro 7 - Relatos sobre as oportunidades para a carreira	19
Quadro 8 - Relatos sobre a avaliação de desempenho	20
Quadro 9 - Relatos sobre as interferências que o trabalho traz.....	21
Quadro 10 - Relatos sobre o ambiente pessoal junto ao trabalho	21
Quadro 11 - Relatos sobre a disponibilidade de tempo para fazer qualificações	22
Quadro 12 - Relatos sobre o relacionamento com os colegas de trabalho	22
Quadro 13 - Relatos sobre a disponibilidade de horários para passar com os familiares	23
Quadro 14 - Relatos sobre as distrações e atividades de lazer	23
Quadro 15 - Relatos sobre a ausência social	24
Quadro 16 - Relatos sobre o clima organizacional	24
Quadro 17 - Relatos sobre os valores propagados pela instituição	25
Quadro 18 - Relatos sobre a visão transmitida pelo IFSP e o que isso impacta na vida das professoras	26
Quadro 19 - Relatos sobre o aumento de carga por conta das comissões	26

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	6
2.1 QUALIDADE DE VIDA	6
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)	7
2.3 DIMENSÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	9
2.4 TRABALHO REMOTO	11
3 METODOLOGIA	14
4 RESULTADO DOS DADOS OBTIDOS	16
4.1 BIOLÓGICA	17
4.2 PSICOLÓGICA	19
4.3 SOCIAL.....	22
4.4 ORGANIZACIONAL.....	24
5 ANÁLISE DOS RESULTADOS	28
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
REFERÊNCIAS	31

1 INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) caracterizou como pandemia da COVID-19 a partir de 11 de Março de 2020, de acordo com a Organização Pan-Americana da Saúde (2022), por conta de um vírus com alto índice de contágio, denominado COVID-19. Em vista disso, o mundo acabou parando de certa forma, tendo que recomeçar e adequar as mudanças do novo cenário moderno da era tecnológica e digital.

Devido a quarentena e o distanciamento social, foi necessário que a sociedade se reorganizasse para que pudesse dar continuidade as suas atividades sem que as pessoas estivessem próximas umas das outras. Assim, utilizando-se da tecnologia para resolver essa situação, popularizou-se o termo “*home-office*”, que por sua vez no Brasil passou a adotar o termo “trabalho remoto” (BRIDI, 2020, p. 3), um método de trabalho que permite que os funcionários de uma empresa ou instituição consigam, por meios computacionais, exercer suas funções de casa sem precisar comparecer ao ambiente de trabalho.

Esse método de trabalho passou a ser utilizado em várias áreas de serviços, como mostra Castañon et al. (2016), a partir das condições dos serviços realizados por arquitetos e engenheiros a partir da adoção “forçada” do trabalho remoto e como lidaram com a situação. Em outro trabalho, Barros e Silva (2010), em um estudo de caso realizado na Shell Brasil, levantaram a percepção dos indivíduos em relação as consequências sofridas na sua vida pessoal e profissional após a adoção do trabalho remoto.

Assim como esses serviços, a área educacional acaba utilizando também do trabalho remoto, em destaque, por conta da pandemia. Autores como Moreira, Henriques e Barros (2020), mostram que como consequência da COVID-19, houve a obrigatoriedade dos professores e alunos se redirecionarem para essa nova realidade *online*, na qual os profissionais da educação passaram a ministrar suas aulas através de videoconferência com os alunos, transferindo os métodos e práticas de trabalho físico, para o ambiente virtual.

Dessa forma, esse tema foi escolhido pensando na mudança inesperada sofrida pelas professoras do Instituto Federal de São Paulo – Caraguatatuba, devido ao fato de possuírem uma sobrecarga ainda maior durante a pandemia, conforme as autoras Lemos, Barbosa e Monzato (2020), dizem que ocorre uma sobrecarga na mulheres por conta das múltiplas demandas que possuem, tais como cuidar dos filhos, casa, sem deixar de mencionar as exigências do trabalho, o que acaba produzindo uma angústia com a vivência atual, o que acaba realizando produzindo um desgastes cada vez maior no que diz respeito a qualidade de vida das mesmas; pois acabam misturando cada vez mais os afazeres domésticos com o trabalho, tendo

um grande desequilíbrio entre o trabalho e o bem estar, devido a pandemia do COVID-19, que forçou os professores em geral a mudarem todo o seu cotidiano.

Portanto, este trabalho tem como objetivo analisar o impacto do trabalho remoto em virtude da COVID-19 sobre a qualidade de vida de professoras de Ensino Técnico e Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP) Caraguatatuba; de forma que o problema da pesquisa a ser compreendida seja: “Qual o impacto gerado pelo trabalho remoto na qualidade de vida das professoras do IFSP campus Caraguatatuba após a pandemia de COVID 19?”.

Para tanto, no desenvolvimento do trabalho emprega-se uma pesquisa aplicada, quanto ao objetivo utiliza-se uma abordagem descritiva, dessa forma, optou-se por uma investigação de natureza qualitativa. Por consequência, são adotadas como instrumento de pesquisa as entrevistas realizadas com as professoras do Instituto Federal de São Paulo, Câmpus Caraguatatuba; no qual se origina uma amostragem não probabilística junto à técnica de amostragem por conveniência, por meio da análise de conteúdo de Bardin.

O presente trabalho está dividido em quatro etapas, sendo a primeira à busca de referências na literatura que se conectam ao tema; sucessivamente, encontra-se a metodologia utilizada para desenvolver o estudo. Em seguida, os resultados coletados a partir da aplicação das entrevistas e análise dos mesmos e por fim, em conformidade com todos os dados analisados, são apresentadas as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para se compreender melhor como funciona a qualidade de vida das professoras do IFSP – Caraguatatuba, após a adoção do trabalho remoto, é preciso primeiramente conhecer os conceitos utilizados para a realização desse estudo.

2.1 QUALIDADE DE VIDA

A qualidade de vida é muito ampla, pode ser relacionada à diversos temas, como: “estilo de vida, saúde, entre outros”, observando aspectos que partem desde a renda obtida junto ao acúmulo de riqueza, até o ponto de satisfação que são determinadas por alguns pontos na vida (SILVA; EUGÊNIA; LARISSA, 2022). Essa imprecisão teórica e metodológica abre lacunas, de modo que dificulta a investigação sobre a qualidade de vida, portanto, a escassez do consenso teórico faz abranger o conceito de qualidade de vida para outras áreas (MENSES, 2020).

Procura-se tornar cada vez mais claro, porém, não inclui apenas aspectos como saúde, bem-estar físico, emocional, funcional e mental, mas também constituem outros princípios como família, amigos, trabalho, amor, liberdade e hábitos do cotidiano, mostrando a compreensão pessoal de quem pretendem se pesquisar como ponto inicial (PERREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012).

Corroborando com o apontando anteriormente, dentro dessas diversas áreas apresentadas, não se deve focar apenas na abordagem multidimensional da percepção do indivíduo, mas também permitir analisar diversas dimensões de saúde, sendo elas sociais, físicas e psicológicas (MOREIRA et al., 2019).

A saúde é estimada também pela qualidade de vida, a qual abrange vários aspectos em relação a condição de trabalho e saúde, de forma que se considere alguns determinantes: o estilo de vida, os avanços da biologia humana, o ambiente físico e social e os serviços de saúde; no qual consegue ressaltar que viver sem doenças ou superar as dificuldades por uma mobilidade, possui a influência direta na qualidade de vida (SANCHEZ et al., 2019). Portanto, a saúde não se trata apenas de doenças, e sim também sobre a qualidade de vida do ser humano (MINAYO; HARTZ; BUSS, 2000). Vale ressaltar o que Nobre (1995, p. 229) explica:

[...] a qualidade de vida não é um simples modismo, algo passageiro a preencher o tempo dos leitores para, em seguida, ser descartada. Muito pelo contrário, ela se constitui em um dos objetivos a ser alcançado no presente estágio de desenvolvimento

da humanidade. O prolongamento da vida é cada vez menos um desafio técnico para a ciência, haja visto a discussão recente sobre a eutanásia e a vida vegetativa mantida artificialmente. Cada vez mais, valoriza-se a qualidade de vida, em detrimento do aumento do tempo de vida, em condição limitada ou incapacitada.

A qualidade de vida é um entendimento social criado a partir de tendências que se desenvolvem entre o entendimento sobre felicidade, realização pessoal, bem-estar, etc. (SILVA; EUGÊNIA; LARISSA, 2022). Segundo Kluthcovsky e Takayanagui (2007), pode ser compreendida a partir de três abordagens: Histórica, Cultural e as Classes sociais:

- **Histórica:** que vem mudando ao decorrer dos anos por sofrer as alterações do tempo, junto com a mudança da sociedade, por isso, nunca vão ser os mesmos parâmetros.

- **Cultural:** percebe-se que os valores e as necessidades se transformam de acordo com os diferentes povos, por possuir inúmeras compreensões sobre a noção da qualidade de vida.

- **Classes sociais:** os padrões de bem-estar encaixados dentro dessas classes, é possível perceber que o alto índice de desigualdade, desenvolve padrões sociais e concepções extremamente diversas, onde apenas as classes superiores usufruem melhor do bem-estar da qualidade de vida.

Em resumo, as condições psicológicas e sociais são de extrema importância, criando uma forte conexão entre a qualidade de vida pessoal junto a qualidade de vida no trabalho (ANDRADE, 2020).

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A qualidade de vida no trabalho foi herdada do imenso conceito da qualidade de vida, aplicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), como um estado de pleno bem-estar mental, físico e social; por esse motivo engloba os tópicos de satisfação, motivação, estresse, condições de trabalho, entre outros (FARSEN et al., 2018). Desse modo, o conceito da qualidade de vida no trabalho está correlacionado entre a saúde dos trabalhadores no seu âmbito de trabalho ligado ao desempenho de suas tarefas e a preocupação com o bem-estar geral (LIMA; BAGGIO; FERNANDES, 2018).

Em vista disso, o entendimento sobre qualidade de vida no trabalho refere-se ao conjunto de fundamentos que são oferecidos ao trabalhador, que se realizam em aspectos físicos, psicológicos, sociais, saúde e de recompensas, de forma que esses princípios contribuam para o bem-estar do funcionário e suas experiências no local de trabalho (MILHOME; ROWE;

SANTOS, 2018). Consequentemente, encontra-se um limite fino entre as questões familiares e sociais, em relação ao trabalho, pois, ambas dependem do bem-estar do indivíduo. Por essa razão, se tornam tão importantes as condições da vida privada junto às práticas realizadas pelas organizações (LIRIO et al., 2020).

Nesse sentido, a qualidade de vida tem que ser volátil, pois o mundo está sempre em transformação; desse modo acaba interferindo na existência de cada contexto onde se aplica. Além de tudo, não se deve focar apenas na parte física, pois há outras duas partes (sociológicas e psicológicas) que causam intervenções com a mesma proporção em relação à satisfação com o trabalho; sem deixar de mencionar as questões tecnológicas, que provoca um impacto no âmbito cultural e no clima organizacional. Por conseguinte, determina um desgaste ainda maior no local, de modo que, acaba retratando uma queda na produtividade e na satisfação dos funcionários (CONTE, 2003). O autor Lacaz (2000), complementa dizendo que:

Observa-se, pois, que a ideia de QVT é complexa e mutante. Pressupõe tanto uma abordagem e um aporte informado pela saúde coletiva, como pela clínica; além de embutir uma descontextualização e despolitização das relações saúde-trabalho, tão marcantes no discurso sanitário (LACAZ, 2000, p.153).

Segundo Sampaio (2012), a qualidade de vida no trabalho é a junção das necessidades, o que traz satisfação. Entretanto, ela nunca vai estar só, e sim acompanhada de outros elementos da vida (amigos, saúde, lazer, cultura, educação, família, etc.) que acabam comprometendo a qualidade de vida no trabalho. Desse modo, conclui-se que a conciliação da satisfação no trabalho com os princípios da vida, é necessária para estabelecer realmente uma satisfação no trabalho. Por consequência, essa conciliação de interesses, além de atingir esse ponto de prazer, irá desfrutar de um aumento na produtividade (CONTE, 2003).

Diante do exposto, Klein, Pereira e Lemos (2019), esclarecem que a qualidade de vida no trabalho pode ser separada em três partes de procedimentos para a investigação do tema: Ponto de vista social, Ponto de vista das organizações e o Ponto de vista acadêmico.

▪ **O ponto de vista social:** analisa o trabalho na vida das pessoas e suas implicações (políticas, cultural, econômica e tecnológica), buscando uma relação entre o bem-estar do trabalhador e a satisfação dos clientes.

▪ **O ponto de vista das organizações:** utiliza a qualidade de vida no trabalho para compreender e amenizar os problemas causados no espaço de trabalho.

▪ **O ponto de vista acadêmico:** busca refletir sobre o papel e a interferência das ciências do trabalho e a saúde, o que se torna fundamental para a evolução da qualidade de vida no trabalho.

2.3 DIMENSÕES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As dimensões básicas da qualidade de vida no trabalho são vistas como a combinação de diversos resultados das atividades, assim como elas não se baseiam apenas nas tarefas, sendo capaz de construir satisfação e motivação em diversas fases, podem resultar em inúmeros tipos de condutas diante das atividades dos indivíduos da organização (VARGAS, 2010). Podendo explicar que:

Mesmo com definições subjetivas, existem fatores, como a satisfação com o trabalho e o seu desempenho no mesmo, que afetam tanto a QV como a QVT, o que acaba por correlacionar QV e QVT. Ainda que se tratem de conceitos distintos, é pertinente ressaltar que ambos os conceitos são indissociáveis. Frente a essa perspectiva, é destacada a importância da elaboração de modelos de avaliação dos temas em exame, mais especificamente a QVT (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010, p. 13).

Perante o exposto, Andrade, Limongi-França e Stefano (2019) complementam que a definição é tão ampla quanto a dimensão do ser humano, tendo a qualidade de vida de forma mais abrangente considerando as pessoas em todas suas dimensões, desenvolvendo os estudos por diversas áreas do conhecimento. De modo, que os autores também explicam a partir de um quadro utilizado no trabalho, onde mostra as quatro dimensões sendo elas a Biológica (que promove o funcionamento do corpo humano, a vulnerabilidade e até mesmo a resistência); Psicológica (corresponde as emoções a todos processos emocionais, sentidos no âmbito da empresa); Social (onde possui uma troca de valor entre as crenças e as expectativas das pessoas que convive) e por último a Organizacional (aspectos específicos do local onde as relações de produção ocorrem). Como mostra mais detalhadamente o Quadro 1.

Quadro 1 – Dimensões de QVT – BPSO

Dimensão	Esforço da empresa	Satisfação do funcionário
(B) Biológicas – características constitucionais herdadas e	▪ Semana de prevenção de Acidentes;	▪ Qualidade das SIPAT's;

congênitas, incluindo os diferentes órgãos e sistemas que promovem o funcionamento do corpo, inclusive a resistência e a vulnerabilidade do corpo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenção de riscos – PPRa; ▪ Ginástica; ▪ Controle médico - PCSMO; ▪ Atuação da CIPA. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Controle de riscos ergonômicos e ambientais; ▪ Oportunidade de realizar ginástica; ▪ Estado de saúde dos colegas e superiores; ▪ Atuação da CIPA.
(P) Psicológica – corresponde aos processos afetivos, emocionais e intelectuais, conscientes ou inconscientes, caracterizando a personalidade, a vida mental, o afeto e o jeito de se relacionar com as pessoas e com o mundo que as rodeia.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Critérios de recrutamento e seleção; ▪ Ferramentas de avaliação de desempenho; ▪ Gestão do clima organizacional; ▪ Plano de carreira; ▪ Administração de salários; ▪ Respeito à vida pessoal; ▪ Estabilidade. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confiança no recrutamento e seleção; ▪ Formas de avaliação de Desempenho; ▪ Clima de camaradagem; ▪ Oportunidade de carreira; ▪ Satisfação com o salário; ▪ Ausência de interferência na vida pessoal; ▪ Segurança no emprego.
(S) Social – relativa à incorporação e às influências dos valores, das crenças e as expectativas das pessoas com as quais se convive, dos grupos sociais e das diferentes comunidades com as quais o indivíduo entra em contato durante sua vida.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Convênios comerciais; ▪ Atividades de lazer; ▪ Atendimento aos filhos; ▪ Financiamento de cursos Externos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualidade dos convênios Comerciais; ▪ Oportunidade de distração; ▪ Atendimento aos filhos (creche, escola); ▪ Financiamento de cursos externos.
(O) Organizacional – aspectos específicos do local onde as relações de produção ocorrem.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Endomarketing; ▪ Programa de T&D; ▪ Implantação de processos e tecnologias; ▪ Gestão participativa; ▪ Redução da burocracia; ▪ Atendimento às rotinas de Pessoal. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Imagem da empresa; ▪ Oportunidade de T&D; ▪ Melhorias nos processos e tecnologias; ▪ Participação em comitês; ▪ Qualidade dos processos Administrativos; ▪ Atendimento a registro, férias, pagamento etc.

Fonte: Adaptado de Limongi-França (1999) apud Andrade, Limongi-França e Stefano (2019, p. 97).

Diante do quadro, ficou esclarecido que as dimensões da qualidade de vida no trabalho, são profundas em relação ao trabalhador por abordar tanto o lado social até o organizacional, de forma que todos os fatores mencionados expressam ainda mais a relevância do bem-estar do trabalhador tanto para a saúde (OLIVEIRA; MEDEIROS SOUSA, 2019). Contudo, pode-se atribuir que:

[...] Em relação à dimensão carreira, esta desdobrou-se em duas dimensões relativas a aspectos que têm a ver com formação e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais e a aspectos que incluem a promoção, o reconhecimento e a componente econômica. Em relação à dimensão vida pessoal, esta desdobrou-se numa dimensão relacionada com a família e

conciliação trabalho/família e noutra com conteúdos relacionados com o lazer (TORRES, 2010, p. 14).

Em concordância com as pesquisas realizadas, percebe-se que as dimensões possuem relação direta com os fatores comportamentais, afetivos e cognitivos (NUNES, 2018). De modo que, algumas sejam relacionadas aos fatores pessoais como autoestima, histórias de vida e a personalidade do indivíduo; enquanto outras se referem à comparação com grupos, fatores, políticos e socioeconômicos, que faz parte da gestão de pessoas empregue pela empresa (FARSEN et al., 2018).

2.4 TRABALHO REMOTO

O trabalho exercido fora das dependências da empresa do empregador(a), como consequência desse acontecimento se atribui os conceitos do trabalho remoto, teletrabalho ou trabalho a distância. Esse tipo de modalidade exercida não é tão novo assim, apesar de diversos elementos inaugurais possa ser apresentado atualmente; à vista disso, em 1962, uma empresa inglesa, com a intenção de reduzir a rotatividade das empregadas nos serviços de programação, implementou o trabalho em casa, sendo assim, o início das primeiras experiências do trabalho realizado em casa. Sucessivamente, no ano de 1970, se registra o primeiro uso do termo de teletrabalho, porém, se popularizou quando foi publicado um livro chamado "*The Telecommunications-Transportation Tradeoff*" (ARAÚJO; LUA, 2021).

É possível dizer que o trabalho remoto, pode ser o mesmo que o teletrabalho, que se refere a realização de atividades profissionais a distância, de modo que, não se perca a qualidade do trabalho ou des controle com relação às horas trabalhadas; de maneira que o teletrabalho sempre será realizado de forma *online*, mas nem todo trabalho remoto, irá ser teletrabalho, porque ele pode ser realizado dentro da organização (NOGUEIRA; PATINI, 2012).

O trabalho remoto também se tornou muito utilizado na educação por conta da pandemia, onde houve um processo de mudança no ensino, de modo que, foi preciso adotar o uso de métodos alternativos, que até o momento, não havia sido cogitado por muitos professores, que tiveram a mudança na vida profissional como no pessoal (MARQUES, 2021). Entretanto, sobre o trabalho remoto nas escolas, um estudo afirma que:

Em termos práticos, este texto é resultado da parceria entre academia e sindicato de professores da rede particular de ensino (SINPRO-Macaé) para realização de pesquisa sobre saúde e

trabalho remoto de professores durante período de pandemia e pós-pandemia. No estudo, adotam-se estratégias participativas (remotas) para conhecer e transformar a realidade docente da rede pública e particular de educação no que diz respeito à relação trabalho e saúde (SOUZA et al., 2020, p. 3).

Conforme os autores Bridi et al. (2020), a legislação trabalhista do Brasil, diante de uma pesquisa aderiu-se ao termo "trabalho remoto" no lugar de "teletrabalho", popularmente conhecido no país como "*home office*"; de modo que o trabalho transferido para o ambiente doméstico se diferencia de outros trabalhos que são executados distantes da instituição ou empresa, como os trabalhadores por aplicativos, *coworking*, etc. Em vista do exposto, o autor Mancebo (2020, p. 108), explica como funciona o trabalho remoto e mostra a reforma da lei trabalhista onde o inclui:

Preliminarmente, deve-se registrar que a legislação brasileira não aborda o “trabalho remoto”. Ela só se refere ao “teletrabalho”, termo que foi introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela Lei no13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista (Brasil, 2017). No Art. 75-B da CLT, o teletrabalho é descrito como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Com a pandemia, o modo mais comum de teletrabalho passou a ser o home office.

Assim sendo, é preciso observar as vantagens e desvantagens relativas ao trabalho remoto, apresentadas de forma resumida no trabalho de Moço, Lopes e Soares (2020), conforme o Quadro 2.

Quadro 2 – Vantagens e desvantagens sobre o trabalho remoto

Perspectiva	Vantagens	Desvantagens
Trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualidade de vida em família; ▪ Maior opção de organizar o tempo livre; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visão preconceituosa em relação ao teletrabalho; ▪ Redução de oportunidades de carreira; ▪ Isolamento social;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportunidade de gerir o tempo e escolher a melhor forma de realizar as tarefas de trabalho; ▪ Aumento da produtividade; ▪ Redução de custos com alimentação, vestuário e deslocação; ▪ No caso de um portador de deficiências físicas, diminui a dificuldade de deslocação. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necessidade de maior organização e autodisciplina; ▪ Dificuldade de equilibrar o trabalho e a vida pessoal; ▪ Maior dificuldade em demonstrar acidentes de trabalho; ▪ Dificuldade de concentração quando o ambiente não é favorável.
Gestores / Empresa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maior produtividade e motivação dos teletrabalhadores; ▪ Redução de custos; ▪ Redução do absentismo e menor rotatividade de pessoal; ▪ Maior flexibilidade para a empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de legislação / regulamentação específica; ▪ Necessidade de tecnologia específica; ▪ Vulnerabilidade dos dados e recursos da organização; ▪ Falta de lealdade para com a empresa; ▪ O desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente da tecnologia.
Sociedade e governo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diminuição dos congestionamentos, do consumo de energia e da poluição; ▪ Práticas de trabalho sustentáveis e igualdade de participação dos cidadãos; ▪ Geração de emprego; ▪ Maior quantidade de emprego em áreas rurais menos povoadas. 	

Fonte: Adaptado de Hau & Todeskat (2018); Gschwind & Vargas (2019) apud Moço, Lopes e Soares (2020, p. 14-15).

Contudo, nota-se que o modelo de trabalho remoto (teletrabalho), está em processo de evolução e aprimoramento, assim como a sociedade. O trabalho remoto foi estimulado pelos avanços tecnológicos de informação e comunicação, em que possui uma participação cada vez maior tanto em redes públicas quanto privadas (CORDEIRO; FERREIRA, 2021).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa é classificada como aplicada, que consiste na investigação dos conhecimentos essenciais para aplicar nos problemas reais que o trabalho retrata, assim possibilita a utilização de conceitos desenvolvidos em pesquisas básicas (EDITORA, SENAI-SP, 2018), com o objetivo de orientar na elaboração do diagnóstico, que colabore na identificação de problemas e buscar explicações por meio da interação entre os pesquisadores e comunidade (RIOS; SOUSA; CAPUTO, 2019).

Em vista disso, ao seu objetivo classificam-se como descritiva que possui a principal finalidade registrar e analisar as características de determinado público ou fenômeno. Sendo assim, consiste em basicamente coletar dados através do levantamento apontado (JUNG; ENG, 2003), com finalidade de buscar descrever uma situação ou fenômeno analisado durante o estudo nos principais detalhes (DE OLIVEIRA, 2011).

Tendo a pesquisa caráter qualitativa, que independentemente da crescente relevância sobre as matérias visuais, os textos analisados são de extrema importância, pois os dados recolhidos durante a pesquisa constroem os textos, que podem ser interpretados de acordo com a técnica analítica utilizada (GÜNTHER, 2006). Por outro lado, o autor Neves (1996) explica que a expressão "pesquisa qualitativa" possui diversos significados em relação às ciências sociais, de modo que apresente um conjunto de diferentes técnicas de interpretação que visam descrever e decodificar os segmentos de relevantes significados.

O instrumento do método de coleta de dado escolhido para a pesquisa são as entrevistas realizadas com as professoras do Instituto Federal de São Paulo, campus Caraguatatuba. De acordo com Malhotra (2012), quanto mais profundidade possui uma entrevista, menos estruturada ela é, onde o entrevistado acaba respondendo sem ter que pensar muito, porque o entrevistador acaba revelando os seus propósitos, sobre determinados tópicos. De modo que, à entrevista não estruturada (no qual, o entrevistado pode escolher a forma de criar a resposta), é o tipo de técnica tem sido cada vez mais utilizada em pesquisa administrativa. Mas aquelas entrevistas guiadas ou não pelo roteiro de perguntas não deve ser interpretada como inadequada, por deixar o entrevistado saber dos seus propósitos (MATTOS, 2005).

A técnica utilizada de amostragem foi a não probabilística, que de acordo com Malhotra (2012), oferece boas deduções das características da população, não sendo possível estabelecer a probabilidade de escolha de qualquer item exclusivo para incluir na amostra, de forma que as estimativas obtidas não são tecnicamente projetáveis para a população. Por outro lado, não

existe garantia de todos os elementos sejam incluídos na amostra, ou seja, não existe uma probabilidade para a inclusão de qualquer elemento (SHAUGHNESSY, 2012).

Portanto, para a realização desta pesquisa teve a elaboração das perguntas baseadas nas explicações de Andrade, Limongi-França e Stefano (2019), expostas no Quadro 1 do tópico anterior, com a intenção de criar um roteiro que abrangesse as questões necessárias para o desenvolvimento da conversa durante as entrevistas. Consequentemente, as entrevistas foram realizadas de forma presencialmente com as professoras que possuía maior disponibilidade de horário no campus do IFSP e pelo *WhatsApp* por meio de ligação aos sábados para as que não tinha essa disponibilidade; desse modo, todas as entrevistas foram gravadas por meio de celular para ter mais precisão ao transcrever os relatos das professoras que colaboração com o desenvolvimento do trabalho.

Além disso, utilizou-se o método de amostragem por conveniência se forma a partir dos elementos dispostos pela pesquisadora onde consiga efetuar a sua pesquisa, e atingir o objetivo necessário (GUIMARÃES, 2008). Desse modo procura-se obter uma amostra conveniente para o fundamento da pesquisa de acordo com a pesquisadora (MALHOTRA, 2012).

Sendo assim, começamos as entrevistas havendo uma indicação inicial efetuada pela orientadora do trabalho, onde determina a primeira professora, após entrar em contato com a primeira participante caso aceitasse ou se recusar participar da entrevista, já solicitava a próxima indicação, para se desenvolver andamento mais rápido da coleta de dados e sendo assim, sucessivamente, teve professoras que indicaram mais que uma pessoa, por conta da dificuldade para obter-se as respostas de algumas possíveis entrevistadas. Após o agendamento com a participante, se realiza a entrevista do modo virtual ou presencial, sendo gravadas da mesma maneira como já mencionado anteriormente.

Em função disso, os relatos coletados a partir da realização das entrevistas foram transcritos desde o início das gravações executada durante o processo da coleta de dados, mas utiliza-se para esta proposta de estudo apenas as partes importantes e relevantes obtidas, seguindo os critérios da análise de conteúdo Bardin (2011).

A técnica que se utiliza para desenvolve a partir de uma adaptação da análise de Bardin consiste na desagregação do “texto” em conjuntos racionalmente agrupados para atingir o objetivo determinado, tornando-se a melhor maneira de estudar opiniões, crenças, valores e atitudes, por meio das pesquisas qualitativas (SILVA; FOSSÁ, 2015), onde a segmentação resulta três fases: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011).

4 RESULTADO DOS DADOS OBTIDOS

Neste tópico serão apresentados os dados obtidos durante as entrevistas, assim como a análise dos mesmos. Primeiramente, apresenta-se o perfil das participantes e se possuíam alguma experiência anterior relacionada ao trabalho remoto. Em seguida, buscando responder ao objetivo do trabalho, apresentam-se os principais relatos sobre a qualidade de vida das professoras durante o período de trabalho remoto. Dessa maneira, foi dividido em quatro categorias de análises: biológica, psicológica, social e organizacional, de acordo com a literatura (ANDRADE; LIMONGI-FRANÇA; STEFANO, 2019).

No total, foram contactadas onze professoras, mas sete apenas possuíam disponibilidade para participar da pesquisa. Uma professora se recusou a participar, por conta de diversos problemas pessoais graves durante a pandemia que afetaram não apenas o trabalho dela, sendo assim, ela justifica dizendo que “*acredito que no meu caso seria um dado discrepante*”, e outra não possuía disponibilidade de horário para a realização. Por fim, duas das contactadas não responderam às mensagens.

Com o intuito de assegurar e preservar a identidade das professoras participantes do IFSP – Caraguatatuba, o Quadro 3 não possui a identificação sobre o perfil das entrevistadas.

Quadro 3 - Perfil das professoras participantes da entrevista

Perfil das participantes		
Perguntas	Respostas Variáveis	Porcentagem
Idade	Entre 40 a 50 anos	28,58%
	Entre 51 a 60 anos	42,84%
	+60 anos	28,58%
Estado civil	Solteira	28,6%
	Casada	71,4%
Filhos	Entre 0 e 2 filhos	85,7%
	+2 filhos	14,3%
Grupo familiar	1 a 2	57,14%
	3 a 4	42,86%
Grau de formação	Doutorado	42,86%
	Mestrado	42,86%
	Especialista na área	14,28%
Quantidade de cursos ministrados	Entre 1 a 4	57,14%
	Entre 5 a 8	42,86%
Tempo de trabalho no IFSP	Entre 1 a 7 anos	42,86%
	Entre 8 a 15 anos	57,14%
Experiência com trabalho remoto anteriores	Sim	42,86%
	Não	57,14%

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

Conforme o quadro 3 pode-se verificar que em relação à idade das sete professoras, 28,58% correspondem entre 40 a 50 anos, 42,84% entre 51 a 60 e 28,58% mais que 60; sobre o estado civil 28,6% são solteiras e 71,4% casadas; no que se refere à quantidade de filhos

85,7% não possuem ou tem até dois filhos, mais que dois filhos apenas 14,3% das entrevistadas; no que diz respeito sobre a quantidade composta pelo grupo familiar 57,14% vivem sozinhos ou com mais uma pessoa e 42,86% possuem um grupo residente entre três a quatro pessoas.

O grau de formação das professoras se classifica em três categorias, contendo 42,86% delas formação em Doutorado, 42,86% Mestrado e 14,28% Especialidade na área de atuação; de forma que, 57,14% das mesmas contêm a quantidade entre um a quatro cursos ministrados na Instituição e 42,86% entre cinco e oito cursos; e, em torno de 42,86% das entrevistadas contribuem com um tempo de atuação no IFSP – Caraguatatuba, entre um a sete anos e 57,14% de oito a 15 anos.

No que diz respeito às experiências anteriores com o trabalho remoto cerca de 60% nunca tiveram esse tipo de trabalho e 42,86% já obtiveram experiências anteriores com este tipo de trabalho, mas isso não significa que desfrutaram de benefícios para realizar o trabalho à distância durante o período pandêmico.

Na sequência do presente trabalho, serão apresentados os dados coletados referentes às quatro categorias: biológica, psicológica, social e organizacional, baseadas no Quadro 1 onde se apresenta a visão sobre a qualidade de vida no trabalho das professoras a partir da adoção “forçada” do trabalho remoto.

4.1 BIOLÓGICA

A qualidade de vida sobre a percepção biológica no trabalho pode atribuir interferência direta nas questões psicológica, social e organizacional que virão a seguir no decorrer do trabalho. Tratando-se de um fator primário para qualquer ser humano, sendo capaz de ser ainda mais grave pelo momento atípico como na pandemia de COVID-19 que se passou. Os relatos a respeito da prática de exercícios físicos serão expostos no Quadro 4. Nota-se que a partir do quadro a seguir, as professoras foram identificadas por letras em ordem alfabética de acordo com a ordem das entrevistas realizadas.

Quadro 4 - Relatos sobre o costume de praticar exercícios físicos

Participantes	Trechos dos relatos
A	Eu já praticava, na verdade diminuí um pouco; de forma que me deixe menos ansiosa.
B	Parei de praticar, porque eu não estava em Caraguá, aqui eu faço pilates [...] E lá não deu, ficou tudo uma correria [...] então deixei de fazer as minhas atividades.
C	Muito pelo contrário fazia o pilates regularmente, interrompi e voltei depois das vacinas [...] Mesmo a caminhada por um tempo eu parei, porque não tive tempo.
D	Eu já fazia antes e mantive durante a pandemia, sim sempre traz benefícios independente da pandemia.
E	Eu já fazia e continuei fazendo exercícios físicos me trouxe saúde mental e física.
F	Eu já praticava e mantive fazendo dentro de casa, menos do que eu fazia antes; ajudando-me a lidar com a ansiedade.
G	Não, nem agora eu não gosto de exercícios.

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

Com base, nos relatos coletado pelas entrevistas realizadas pode-se observar que as participantes A; D; E e F, já praticavam exercícios antes mesmo da pandemia começar, mesmo com esse acontecimento conseguiram continuar apesar da diminuição em algumas ocasiões, isso trouxe benefícios para as mesmas, sendo tanto em saúde física quanto emocional; de forma que, pode-se até auxiliar com a questão da ansiedade como a professora F menciona.

Em compensação as Doutoradas B e C, tiveram que deixar de praticar o pilates por conta da falta de vacinação e até mesmo por não estar na cidade de moradia (e na cidade para onde foi, não conseguiam disponibilidade de tempo para realizar), e a participante G não gosta de praticar atividades físicas; a partir dessas informações coletadas observa-se a mudança na saúde das professoras, conforme o Quadro 5.

Quadro 5 - Relatos sobre a mudança de saúde

Participantes	Trechos dos relatos
A	Na saúde não, tive COVID-19 duas vezes, mas tirando isso, foi tudo normal.
B	Colegas de trabalho eu ouvi vários comentários a respeito de ganhar peso, outros que se dedicaram bastante as atividades físicas, mas não foi o meu caso. [...] Bastante gente falando da questão emocional, do stress que o ensino remoto querendo ou não é uma coisa muito diferente [...]. Na minha saúde a irritação.
C	Dos meus colegas de trabalho não sei, mas sei que teve algumas ocorrências [...], mas sobre mim, estou com dores no pescoço [...] por conta da decorrência do ensino remoto, pois ficávamos muito tempo sentados, por não ter os cuidados necessários para essa modalidade.
D	Não, a não ser a saúde mental, teve gente que ficou com depressão.
E	Na minha saúde não teve mudança, acho até que fiquei mais saudável, por praticar exercícios físicos; nas dos meus colegas percebi que a saúde mental foi prejudicada, por não sair para fazer exercício físico.
F	Na minha saúde eu tive, porque praticava muita atividade física aí diminui por conta da pandemia e como continuei comendo da mesma forma, tive um aumento de peso que traz outras consequências para a saúde. Na dos meus colegas nem tanto.
G	Não tive mudanças na saúde, só trabalhei mais.

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

Percebe-se que não foram mencionadas tantas alterações na saúde, mas relatam que no geral tanto no bem-estar delas como na dos colegas, as questões como a irritação, dores no corpo (pela questão de passarem muito tempo sentadas), o stress, ganho de peso; além disso, em casos extremos a saúde emocional e mental foi abalada, ao ponto de notarem índices de depressão em alguns colegas de trabalho; já no caso da entrevistada E, ela menciona que ficou te mais saudável.

No caso das professoras que praticavam os exercícios, nota-se que ajudou a auxiliar de alguma maneira esse período que se passou, em vista disso, busca compreender a disponibilidade de horários que elas obtiveram depois da adoção do trabalho remoto, como mostra o Quadro 6.

Quadro 6 - Relatos sobre a disponibilidade de tempo para realizar as atividades

Participantes	Trechos dos relatos
A	Menos, o trabalho remoto se torna muito mais desgastante que o trabalho normal.
B	Não tive, por conta que estava na cidade dos meus pais.
C	Talvez em termos de tempo eu poderia a ter, porém a pandemia não permitia eu ir aos lugares fazer [...] também teve uma intensificação no trabalho [...].
D	Não, foi mais ou menos o mesmo tempo, como foi tudo <i>online</i> o tempo de trabalho não mudou foi praticamente o mesmo.
E	Tive, pois possuía mais tempo.
F	Sim, por conta da flexibilidade que tínhamos no trabalho remoto, então eu conseguia encaixar melhor as atividades físicas, e não acordar tanto mais cedo.
G	Eu não tive mais disponibilidade de tempo, pois trabalhamos muito mais que o normal [...].

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

Por outro lado, os relatos mostram que a maioria das participantes durante o trabalho remoto tiveram muito mais trabalho e pouco tempo disponível, principalmente as professoras que possuem uma demanda maior de cursos para ministrar aulas, e até mesmo aquelas que ministram aula em poucos cursos não teve um aumento na disponibilidade, e a pandemia não permitia sair para os lugares desejados. Mas as professoras E e F, conseguiram alcançar de alguma forma uma disponibilidade maior de tempo, assim conseguiram encaixar melhor as atividades e tarefas que tinham durante o decorrer do dia.

4.2 PSICOLÓGICA

Prosseguindo com a segunda percepção sobre a qualidade de vida no trabalho, de agora em diante começa apresentar a junção do lado pessoal com o profissional das participantes, buscando compreender as interferências causadas sobre esses aspectos que serão apresentados. Desse jeito os relatos sobre as oportunidades oferecidas pela carreira serem expostas no quadro 7.

Quadro 7 - Relatos sobre as oportunidades para a carreira

Participantes	Trechos dos relatos
A	Ele oferece sim, permitindo que a gente se afastaste para a capacitação, nos remunera conforme a titulação.
B	Não, você chega aqui para ser professor, ou seja, você tem a oportunidade de continuar estudando [...], fora isso você poderia se tornar uma diretora educacional do campus ou algo assim [...].
C	Acho que surge sim, a gente tem os programas de afastamento para apoio ao mestrado, doutorado, capacitação; programas para aprender algumas línguas fora.
D	Sim o IFSP oferece, pois tem plano de carreira, dessa forma se você possui títulos a mais seu salário melhora e de dois em dois anos tem progressão, então o salário melhora.
E	Sim oferece, temos capacitação o tempo todo, oportunidade de participar de conselhos, membros.
F	Sim, tanto para ocupar cargos administrativos ou fazer outras atividades que não seja lecionar aulas.
G	Não eu sou professora, o que você consegue são cargos comissionados, por um curto período de tempo.

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

De maneira geral, o IFSP oferece oportunidade de as professoras atingirem cargos comissionados por curto prazo, como diretora educacional, cargos administrativos, etc., tendo também a oportunidade de sair pra fazer capacitações ou sair para se qualificar para fazer mestrado ou doutorado; de maneira que, colabore para o desenvolvimento da carreira profissional dentro da Instituição.

Em vista disso, por serem concursadas para assumir o cargo de professora, não tem tantas coisas assim para o desenvolvimento da carreira dentro da instituição, o que é oferecido pelo IFSP parece ser o suficiente para elas; também se pode levar em consideração que as professoras são remuneradas de acordo com a titulação que possui tais como Doutorado; Mestrado; etc., havendo uma ligação direta com a oportunidades dentro da carreira, pode-se observar as formas de avaliação de desempenhos, a seguir no Quadro 8.

Quadro 8 - Relatos sobre a avaliação de desempenho

Participantes	Trechos dos relatos
A	Geralmente eu costumo falar com os alunos, no momento o IFSP não está utilizando uma avaliação 360° que é feita na CPA (Comissão Própria de Avaliação), então o único <i>feedback</i> que eu tenho é apenas dos alunos.
B	Faço uma lista das coisas que preciso fazer naquele dia ou durante a semana, e sempre deixo na minha agenda um espaço de 2 horas para coisas que possam surgir [...] e antes nós tínhamos a CPA.
C	São os questionários que tinha na CPA [...] poderia ter mais maneiras de avaliar o nosso desempenho, sem serem os <i>feedbacks</i> dos alunos [...].
D	Foi muito difícil avaliar meu desempenho, como professora é avaliado de acordo se os meus alunos estão aprendendo, mas no <i>online</i> mudou tudo, ficou muito difícil avaliar o desempenho de quantos alunos estão aprendendo, digamos que foi quase impossível.
E	[...] Eu vejo através dos meus alunos, mas a instituição não avalia o meu desempenho como professora.
F	[...] Eu acabei avaliando meu desempenho se eu conseguisse cumprir todos os prazos propostos [...].
G	O retorno que o aluno me dá, para eu saber se eu cheguei ao meu objetivo.

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

Consegue perceber que o Instituto não está mais possuindo uma forma de avaliação, até 2014 eles utilizavam a CPA (Comissão Própria de Avaliação) 360° que servia para avaliar os professores, como foi mencionado pelas entrevistadas A; B e C; então a única forma de avaliação que as professoras tem são os *feedbacks* dos alunos, mas no decorrer da COVID-19 a professora D diz “*ficou muito difícil avaliar o desempenho de quantos alunos estão aprendendo, digamos que foi quase impossível.*”.

Entretanto, as participantes B e F avaliavam o seu desempenho através dos itens que elas tinham que cumprir durante o dia ou semana; no entanto, a professora C diz que “*poderia ter mais maneiras de avaliar o nosso desempenho, sem serem os feedbacks dos alunos*”. Desse jeito, verificam-se as interferências que o trabalho trouxe no decorrer desse período, como exibe o Quadro 9.

Quadro 9 - Relatos sobre as interferências que o trabalho traz

Participantes	Trechos dos relatos
A	Sim traz, eu tento trabalhar menos e ter horário para dedicar a minha família, com o trabalho remoto eu trabalhava muito [...], mas com o trabalho remoto ficou mais exacerbado ainda [...] então eu tento separar o horário para a família e trabalho [...].
B	Sim, eu sou <i>workaholic</i> , eu gosto muito de orientar TCC e iniciação científica, eu gosto muito de ensinar. [...] E aí eu fico me cobrando, que nem hoje eu estou chateada por conta de uma aluna [...] para tentar diminuir essas interferências eu faço anotações para pensar sobre aquilo depois [...].
C	Traz sim, eu que cozinho em casa, mesmo os grupos de <i>WhatsApp</i> do IFSP [...] me policiando um pouco mais [...] procurar deixar o celular mais longe, pedir para o pessoal não me chamar no sábado à tarde [...].
D	Sim, a gente vive em função do trabalho praticamente, foi bem difícil minimizar então estabelecia horários para que eu tivesse tempo com a minha família.
E	Sim, na verdade eu acabo não tentando minimizar [...] A única coisa que me ajuda a minimizar são as atividades físicas que eu faço [...].
F	De algum modo traz, por conta da relação de professor e aluno, então no ensino remoto eu acabava pensando como o aluno está acompanhando ou aprendendo, então isso me trouxe grande preocupação; para minimizar a interferência foquei nas atividades físicas.
G	Na pandemia trouxe, não tive como minimizar as interferências [...] O máximo que consegui, foram estipular alguns horários para mim.

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

Durante esses dois anos de pandemia, todas as professoras relatam que de algum modo o trabalho trouxe uma interferência e que foi difícil tentar minimizar esse acontecimento, as entrevistadas A; C; D e G estipularam horários para não ocorrer tanta interferência na vida pessoal. Como irá demonstrar no Quadro 10 como ficou o ambiente pessoal e o trabalho no mesmo lugar.

As integrantes da entrevista E e F focaram nas atividades físicas como mencionado no tópico anterior, em exceção a entrevistada B fazia anotações para pensar sobre as coisas depois; como mencionado avançasse para a análise dos relatos do Quadro 10.

Quadro 10 - Relatos sobre o ambiente pessoal junto ao trabalho

Participantes	Trechos dos relatos
A	Olha por um lado é muito bom, porque eu estou em casa [...] Meu filho, minha nora e minha neta estavam morando comigo, então foi muito bom e gratificante, minha filha também ficou um tempo comigo [...] por outro lado, fiquei muito afastada dos meus irmãos, sobrinhos por conta do distanciamento social.
B	Isso ficou bem complicado acho que em geral, lá em casa no fundo da casa [...] então às vezes eu tinha que pedir para [...] conversarem lá dentro para eu poder dar aula [...].
C	Tinha horas que o lixeiro passava, o cachorro latia, o marido chamando, as mercadorias chegavam por conta que na pandemia a gente comprava tudo <i>online</i> e atrapalhava a aula [...].
D	Foi a impossibilidade de ter contato com os alunos, então isso foi horrível, tudo se confundiu né, nossos horários se confundiram com o pessoal e o profissional.
E	Tive que aumentar meu nível de paciência, porque aqui em casa estava eu, meu marido e minha filha [...] então tivemos que fazer uma organização para cada um ficar num cômodo, para não interferir no outro.
F	Olha não foi afetado, porque eu moro sozinha [...].
G	Tumultuado com horários estabelecidos, para tomar café, almoçar e etc.; senão você não conseguia, pois o aluno precisou muito da gente [...].

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

No caso das entrevistadas A e F, não foi tão afetado assim porque uma teve um contato muito mais próximo com a família em alguns horários, o que se torna gratificante e a outra mora sozinha; em relação às demais participantes expõem nos relatos que foi muito difícil, por não possuir um ambiente apropriado para desenvolver o trabalho, além dos acontecimentos durante o dia a dia como: lixeiro, encomendas chegando, cachorro latindo, as pessoas chamando, etc.; por esses acontecimentos os horários se confundiam e acaba prejudicando ainda mais a parte psicológica das participantes, como professora E relata que teve que aumentar meu nível de paciência.

4.3 SOCIAL

A questão social das professoras vai ter relação com os afetos desenvolvidos pelos parentes, colegas de trabalho ou até mesmos as pessoas que ela possa conhecer quando tira um afastamento para fazer as qualificações necessárias e obter uma evolução no seu desempenho profissional ou pessoal; a seguir mostram-se as informações coletadas sobre a disponibilidade de tempo para realizar essas qualificações, apresentadas no Quadro 11.

Quadro 11 - Relatos sobre a disponibilidade de tempo para fazer qualificações

Participantes	Trechos dos relatos
A	Sim, o IFSP tem editais [...] eu quando fiz o mestrado eu optei por fazer trabalhando, mas a oportunidade de você fazer se afastando e ainda mantendo o salário.
B	Você pode sair para se qualificar uma vez a cada nível [...], mas se você já se afastou uma vez para fazer um Doutorado e quer fazer outro não pode pegar o afastamento [...].
C	Sim, possibilita em alguns casos [...].
D	Sim permite, mas durante a pandemia parou tudo, a não ser que eu fosse fazer algo <i>online</i> também.
E	Sim oferece, temos as capacitações etc.
F	Sim oferece, depende do que você busca fazer.
G	Sim, porque ela faz a cada período você tem três meses de capacitação.

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

O IFSP oferece em alguns casos como mostra os relatos, caso tenha se afastado para fazer o Mestrado ou Doutorado uma vez, o contribuinte fica restrito de retirar novamente, mas você pode fazer sem se ausentar do trabalho, além da capacitação mencionada pela participante G. Observa-se como ficou o relacionamento com os colegas de trabalho no Quadro 12.

Quadro 12 - Relatos sobre o relacionamento com os colegas de trabalho

Participantes	Trechos dos relatos
A	Os que eu era próxima, a gente conversava muito pelo <i>WhatsApp</i> [...].
B	Eu acho que ficou mais impessoal de um lado, mais frio, por ser virtual parece que algumas pessoas perdeu a questão da ética nas reuniões [...].
C	São fases. Eu achei que uma fase eu fiquei bem sozinha e isolada [...] os parceiros meus para me auxiliar com a tecnologia era os meus alunos [...] A gente tem um grupo de formação continuada onde os colegas de trabalho ensinam aos outros algumas técnicas [...].
D	Durante a pandemia era ligado, falou e desligou, não tinha aquele contato antes, durante e pós-reunião.

E	O clima não ficou muito bom, parece que ficou mais áspero [...] não sei que palavra melhor usar, mas posso dizer que ficou mais frio.
F	Ficou bem afastado, senti bastante falta das conversas [...] de encontrar com eles no corredor [...].
G	Distante é ruim, a gente continuava tendo as reuniões virtuais, mas não era a mesma coisa, era muito frio, não era bom.

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

Em vista das informações coletadas, verifica-se que o clima não ficou bom, se torna áspero, frio, impessoal e antiético as vezes; sendo o único meio de comunicação as chamadas de vídeos ou mensagens de texto. De forma, que fosse tudo sem muito contato, onde a professora D relata que *“durante a pandemia era ligou, falou e desligou, não tinha aquele contato antes, durante e pós-reunião”*, o que leva a deixa de desejar. Portanto, verifica-se como fica a relação com os familiares por possuir um contato mais próximo que os colegas de trabalho, representado no quadro 13:

Quadro 13 - Relatos sobre a disponibilidade de horários para passar com os familiares

Participantes	Trechos dos relatos
A	Não, é um teto longe, eu tinha presença, mas não efetivamente convivía, a gente se encontrava nas refeições, como ninguém saía de casa pelo menos estavam garantidas juntos.
B	Isso sim [...], então você estando em casa eu conseguia tomar um banho, conversar com os meus pais que estavam chegando do trabalho.
C	Isso não alterou, porque o meu marido também continuou trabalhando no trabalho dele, meu filho é adulto já mora fora [...] eu tenho uma mãe idosa que precisa de fato da gente mais agora, então eu consigo oferecer esse atendimento [...].
D	Sim, isso aumentou pois acaba tendo todo mundo em casa o tempo todo, então acaba tendo mais tempo de dedicação, cuidado [...].
E	Sim, durante esse período fiquei com um pouco mais de tempo.
F	[...] Em relação a oferecer atendimento aos meus pais, tive mais oportunidade.
G	Não, eu não tive muito tempo durante a pandemia.

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

As participantes A e G relatam que não tiveram tanta disponibilidade para passar com os familiares por conta do trabalho, então o máximo de contato que possui durante a semana era nas refeições; porém a maioria relata que tiveram mais contato e tempo para se dedicar aos familiares, de modo que ofereça os melhores atendimentos possíveis. Vamos observar as distrações e atividades de lazer utilizada para auxiliar nesse período de pandemia, conforme mostra o Quadro 14.

Quadro 14 - Relatos sobre as distrações e atividades de lazer

Participantes	Trechos dos relatos
A	Assistir TV, conversar, fazer as refeições, basicamente foi isso.
B	Comecei a fazer umas flores de crochê [...] cursos virtuais da Fundação Ouro Preto de Gravura e de Estilo gravura [...].
C	Churrasco aos sábados com meu marido em casa ouvia música, as quintas a gente fazia a jantar e tomava vinho [...] dança, por incrível que pareça lavar a roupa [...].
D	Filmes, series, leituras [...] música, então a cultura nos salvou.
E	Caminhar na praia, pedalar, fazer exercícios ao ar livre.
F	Atividade física, ver filmes, escutar <i>Podcast</i> e reforma em casa.
G	Leitura.

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

Os passatempos encontrados pelas professoras para passar esse tempo de quarentena foi as atividades de lazer e distrações comuns como assistir TV, conversar, crochê, cursos, ouvir músicas, filmes, leituras, dança, series e *podcast*, pode-se observar como a cultura é importante na vida das pessoas como a professora D relata; além das atividades ou exercícios ao ar livre, mas o que realmente surpreende nessa parte da entrevista a correspondente C, mencionar que como distração utilizou lavar roupas. Dessa maneira, observa-se como lidaram com a questão da ausência social no Quadro 15.

Quadro 15 - Relatos sobre a ausência social

Participantes	Trechos dos relatos
A	Olha eu convivo muito com os meus colegas quando estou na instituição, não temos uma proximidade de ficar na casa dos outros, até mesmo porque quando trabalhamos com muita gente, então aos finais de semana eu quero ficar mais inclusa com o meu marido, irmãos ou filhos; então foi normal.
B	A gente falava bastante no <i>WhatsApp</i> [...] em alguns grupos que a gente criava com os professores que tínhamos mais afinidades para desabafar sobre o que estávamos passando [...] nesses grupos a gente estava mais próximo.
C	Eu fui achando que estava todo mundo no mesmo barco [...] exigia compreensão [...].
D	Não teve como lidar não, tivemos que se adequar, e não ter muito contato [...].
E	Foi um fato ruim, algo que prejudicou, eu lidei fazendo vídeo chamada, mas não é a mesma coisa, porém é o que tinha no momento.
F	Os mais próximos da gente faziam chamada de vídeo, para conversar.
G	Não sei dizer, a gente sente muita falta, nós brasileiros somos muitos afetuoso [...].

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

A questão social é algo cultural do brasileiro, como disse a entrevistada G “*não sei dizer, a gente sente muita falta, nos brasileiros somos muitos afetuoso*”, então teve um impacto muito grande essa ausência, o máximo de contato que eles tiveram foi em chamadas de vídeos e mensagens como já mencionado anteriormente; mas como todo mundo estava passando pela mesma situação foi citada pela professora C que exigia compreensão de ambas as partes. Então esse contato perdido, nesse período foi algo prejudicial para a Instituição como irá ser apresentada no próximo subtópico.

4.4 ORGANIZACIONAL

A qualidade de vida no trabalho na parte organizacional tem a ligação entre o colaborador e a visão que ele tem sobre a empresa, de modo que essas situações podem trazer um impacto na qualidade de vida dos colaboradores de alguma maneira. A partir desse princípio, inicia-se com um olhar sobre o clima da organização, exibida no Quadro 16.

Quadro 16 - Relatos sobre o clima organizacional

Participantes	Trechos dos relatos
A	Ruim, porque as pessoas foram perdendo o comprometimento né, os que se comprometem com o trabalho permaneceram comprometidos apesar do desgaste; mas aqueles que não gostam se ausentaram mais ainda das suas atribuições.

B	Eu acho que em função dessas reuniões e de alguns docentes que não conseguiram perceber essas coisas sobre a falta de ética ou respeito [...] então teve várias reuniões desagradáveis [...].
C	No começo eu achava péssimo, pois não sabíamos o que iria acontecer [...].
D	Bom eu acho assim, cada professor vez o que conseguiu para se obter um bom clima dentro dessa realidade [...] fizemos o possível que conseguimos.
E	Ficou de certa forma um clima chato, por conta do distanciamento social, então as pessoas ficaram mais frias.
F	No começo foi bem confuso, mas depois as coisas foram entrando no eixo [...].
G	Foi muito bom, a gente soube lidar, nada ficou pra traz, acho que a gente soube passar.

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

Todos os relatos apontam para um clima entre ruim e péssimo, por conta do momento passado cheio de incertezas no começo, mas depois as coisas foram se acertando no decorrer no tempo e como citado pela professora D, “*cada professor vez o que conseguiu para se obter um bom clima dentro dessa realidade*”. Em outros pontos destacam-se os comentários das professoras A e B onde informam que se obteve muita falta de respeito ou ética pelos colaboradores que até mesmo não gostavam do que faziam, se aprofundando no assunto, foi questionado a opinião das professoras sobre os valores propagados pelo IFSP, disposto no Quadro 17.

Quadro 17 - Relatos sobre os valores propagados pela instituição

Participantes	Trechos dos relatos
A	Eu acredito que a grande maioria, a preocupação com a teoria na prática.
B	Eu acredito que sim [...] Não lembro agora todos os valores, mas se eu pensar no processo, nas práticas de ensino e aprendizagem eu acho que os professores fazem isso, o que eu sinto é que são ações mais individuais que coletivas [...].
C	Algumas coisas sim outras coisa não, dizer que tudo é ruim também não é verdade, depende da situação colocada.
D	A gente tenta, ainda tem falhas, tem coisas que a gente não dá conta [...] uma grande parcela dos servidores tenta.
E	Não, porque a empresa fala muito sobre a tecnologia, e não temos por conta da situação atual dos dias de hoje [...] então muitas vezes estamos com a tecnologia defasada para algumas situações.
F	Bom eu pelo menos coloco, então acredito que os meus colegas também devem colocar.
G	Alguns sim outros não, depende do modo que você olha.

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

Em geral se obteve muita imprecisão nas respostas coletadas, pois algumas acreditam que alguns dos valores não são colocados em prática, enquanto, outros são realmente colocados em prática ou pelo menos alguns colaboradores tentam colocar, mas a entrevistada E não concorda, pois diz que a Instituição prega muito sobre tecnologia como o próprio nome diz, mas não possuem tanta tecnologia assim e que está defasada desses recursos também por conta de algumas situações econômicas. Em vista disso, é possível ver sobre a visão que o IFSP transmite na opinião das entrevistadas e o que isso pode acarretar na vida delas, conforme o Quadro 18.

Quadro 18 - Relatos sobre a visão transmitida pelo IFSP e o que isso impacta na vida das professoras

Participantes	Trechos dos relatos
A	Um diferencial na qualidade do aprendizado do alunado, além de ser uma instituição 100% gratuita e que tem um viés de assistência ao aluno. [...] Na vida profissional possui uma diferenciação, às vezes até uma visão equivocada, até porque o professor do IFSP é um professor comum como qualquer outro professor de outra instituição [...] na minha vida pessoal é a diferença que nós temos em relação à remuneração.
B	No meu coração eu sinto que o IFSP, assim como ETEC são muito parecidos [...] para mim são oportunidades que damos para os estudantes aprender e trabalhar [...] sinto que às vezes muitas pessoas não conhecem o IFSP [...] de você ver que os alunos entram em crise por conta que não conseguem um emprego, por apenas focar no estágio da prefeitura, então isso mexer comigo porque fico triste [...].
C	Eu acho que são positivas, que o trabalho é realizado, todos os cursos são reconhecidos, possuem boas avaliações, temos bons professores [...] então a gente tem sim algumas situações positivas em relação às outras instituições [...] eu gosto de trabalhar aqui, a gente tem um salário de reconhecimento [...] O preço da nossa qualidade de vida só aumenta com a idade, a inflação alta [...].
D	A gente aqui tenta formar cidadãos, desenvolver espírito crítico, a gente se importa de verdade, vamos atrás dos alunos para ver o que está acontecendo [...] em uma instituição a gente tem mais liberdade para agir e trabalhar, então eu me sinto mais livre e realizada.
E	É um ensino de qualidade, mesmo com alguns problemas, então perto de outras instituições a gente possui um ensino melhor; eu tenho orgulho de ser professora do IFSP e profissionalmente sinto que as pessoas me olham por eu ser uma boa profissional [...] O <i>status</i> que isso envolve também [...].
F	Bom, a visão que eu tenho é que está mais perto da população por oferecer mais vagas [...] Sim, porque a gente tem que corresponder com a visão que a instituição passa [...].
G	Acho que a gente ficou muito a desejar por conta desse período [...] essa questão não mudou a minha vida pessoal e profissional.

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

Todas as visões são positivas de certa forma, pois acreditam que é uma rede de ensino mais próxima da população, onde oferece ensino de qualidade com o intuito de formar cidadãos, desenvolver o sentido crítico em relação aos assuntos, além de ser uma Instituição gratuita; mas em contrapartida a professora G acredita que ficou muito a desejar por conta do período de pandemia.

Em vista da relação da visão do IFSP com a vida pessoal ou profissional, dizem que a questão da remuneração por ser reconhecida pela instituição, o *status* que carregam, além de ter a liberdade para agir em certos casos. A questão da remuneração ajuda a ter uma melhora na questão sobre a qualidade de vida, a entrevistada C diz “*O preço da nossa qualidade de vida só aumenta com a idade*” por conta das questões de saúde quem vem a se desenvolver com o tempo, onde você possui um gasto maior, com médicos, medicamentos, tratamentos, lazer, etc. Porém, a professora B fica triste com alguns acontecimentos com os alunos em certos casos e, por fim, podem-se analisar as informações coletadas sobre a sobrecarga por contas das comissões realizadas, exibida no Quadro 19.

Quadro 19 - Relatos sobre o aumento de carga por conta das comissões

Participantes	Trechos dos relatos
A	Sim atribui, sim por exemplo temos mais de 70 comissões distribuídas no campus [...] O que nos leva a participar das comissões pelo número de aulas e o montante que falta para completar essas horas [...] em decorrência do cargo administrativo que eu ocupo, além das aulas que eu ministro eu tenho que participar de todas as comissões relacionadas ao cargo [...] eu acho que estou em mais de 16 comissões, mas não consigo participar de todas [...].
B	Muita, [...] porque você desenvolve as comissões fora do horário da aula [...].
C	Em situações normais ela não daria sobrecarga, mas onde todos os projetos dos cursos têm que ser atualizados isso trouxe uma sobrecarga [...] porque estamos tendo reuniões periódicas para estar fazendo essas atualizações.
D	Não, porque a comissão faz parte desde antes da pandemia [...].
E	Não, era a mesma carga. a questão é que ficou mais confortável por eu não ter que me deslocar de casa.
F	Sim, tem muitas comissões é uma reunião então fica cansativo demais.
G	Não, pois a gente já tinha uma sobrecarga, mas acho que a gente soube lidar [...].

Fonte: Dados das entrevistas. Elaborado pela autora (2022)

As professoras A; B; C e F, dizem que por conta da pandemia tem muita sobrecarga e torna-se mais cansativo por quantidade de comissões e são realizadas fora do horário de aula, sendo que nem conseguem participar de todas; a participante C diz que em situações normais, talvez não tivesse essa carga exagerada que veio junto com o trabalho remoto. Em outro ponto de vista, as entrevistadas D; E e F, não acham que teve sobrecarga por conta das comissões realizadas no decorrer da pandemia e a professora E atribui que ficou até mais confortável por não ter que se deslocar de casa.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste tópico se discute e analisa os resultados das entrevistas expostas no tópico anterior, levando em conta os resultados mais importantes da entrevista com a intenção de entender de forma ampla os tópicos (biológico, psicológico, social e organizacional) em comparação com os resultados obtidos em outras pesquisas similares.

Inicia-se pela parte Biológica, o estudo não aponta tantas variações na saúde das entrevistadas, apenas acontecimentos normais por conta da realização do trabalho remoto como dores no corpo, tirando o fato de uma professora ter pegado COVID-19; mas em comparação a outro estudo da Souza et al. (2020) já possui variações diferentes como picos de pressão, dores de cabeça, ansiedade, etc.; onde também se expõem a intensificação da jornada diária, do mesmo modo que as professoras relataram. Dessa forma, pode-se perceber que tem alguns itens que se repetem em relação às entrevistas realizadas, como a intensificação do trabalho no período remoto, por outro lado a questão sobre a saúde é muito variável de uma pessoa para a outra.

Com relação à questão Psicológica o artigo de Frainer et al. (2020) relata que os colaboradores que participaram para o desenvolvimento da sua pesquisa também tiveram muitas dificuldades para conciliar o ambiente de trabalho com o espaço familiar, assim como as professoras relataram durante as entrevistas realizadas, como mostram as falas das professoras B *“Isso ficou bem complicado acho que em geral, lá em casa no fundo da casa [...] então às vezes eu tinha que pedir para [...] conversarem lá dentro para eu poder dar aula [...]”* e E *“Tive que aumentar meu nível de paciência, porque aqui em casa estava eu, meu marido e minha filha [...]”*.

Sobre o ponto de vista social pode-se observar que ficou “superficial” alguns relacionamentos com os colegas de trabalho conforme Barroso et al (2021), na questão dos relatos das professoras entrevistadas também notaram essa superficialidade, porém foi retratada com outras palavras semelhantes, por exemplo: frio, áspero, impessoal, etc., como podemos observar na frase da entrevistada G *“Distante é ruim, a gente continuava tendo as reuniões virtuais, mas não era a mesma coisa, era muito frio, não era bom”*.

As atividades de lazer foram as comuns realizadas durante o dia a dia, tais como assistir, realizar exercícios físicos, ler, ir a espaços ao ar livre, atividades manuais, ouvir música, etc., indo ao encontro do que Pessoa, Moura e Farias (2021) apresentam no seu artigo, que as atividades de lazer se intensificaram dentro dessas citações por conta da perspectiva vivida dentro do contexto pandêmico onde tinha limitações para se executar outras atividades.

Entretanto, no caso do estudo sobre a lado organizacional abordado na entrevista, era para descobrir se havia conexão direta com a área biológica, psicológica ou social. Diante disso, tem uma interferência com o lado psicológico no qual é apresentado claramente pelo relato da professora B “[...] de você ver que os alunos entram em crise por conta que não conseguem um emprego, por apenas focar no estágio da prefeitura, então isso mexer comigo porque fico triste [...]” de modo que observa -se que acarreta o lado emocional que pode ser preocupante dependendo da gravidade do problema que o aluno desenvolve e da importância que essa situação irá trazer para a vida dela.

No lado social percebemos que alguns acontecimentos pode atrapalhar o desenvolvimento do grupo de professores por conta de acontecimentos durante o período vivido como mostra a fala da professora A “Ruim, porque as pessoas foram perdendo o comprometimento né, os que se comprometem com o trabalho permaneceram comprometidos apesar do desgaste; mas aqueles que não gostam se ausentaram mais ainda das suas atribuições” por consequência isso pode afetar muito o desenvolver entre os colaboradores da Instituição Federal por acabar tendo um distanciamento ainda maior entre eles, como a professora B relata “Eu acho que ficou mais impessoal de um lado, mais frio, por ser virtual parece que algumas pessoas perdeu a questão da ética nas reuniões”.

Contudo, percebe-se que o lado organizacional tem interferência direta com as questões psicológicas e sociais, que podem vim afetar o lado biológico que é mais ligado a saúde das professoras, já que saúde é algo primordial na vida de qualquer pessoa, possuindo interferência totalmente direta a qualquer outra parte estudada.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar o impacto do trabalho remoto em virtude da COVID-19 sobre a qualidade de vida de professoras de Ensino Técnico e Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP) Caraguatatuba, onde se percebe que ocorreram diversas mudanças em algumas situações. Desse modo, para que se consiga compreender esses acontecimentos através do problema de estudo em que se analisa o impacto o trabalho remoto gerou durante a pandemia de COVID-19 para a qualidade de vida de professoras? Já que as mulheres possuem uma sobrecarga maior principalmente durante o período da pandemia.

Portanto a partir dos resultados, percebe-se que alguns requisitos sobre a qualidade de vida das professoras foram comprometidas como a questão biológica e psicológica, pois muitas deixar de fazer exercícios por conta da falta de acesso e sobrecarga adquirida com mais intensidade que o normal por conta da interferência do trabalho no local doméstico, de modo que não haja uma separação dos ambientes; os climas organizacionais também ficaram frios por conta do distanciamento, isso pode trazer desconforto para algumas das participantes, prejudicando na parte psicológica tanto quanto a social; as visões em relação às empresas acaba possuindo uma interferência nas professoras também, o que acaba mexendo com o lado psicólogo das entrevistadas. Dessa maneira conseguimos atingir o objetivo do estudo, porém não pode-se afirmar nada por conta da falta de saturação entre as respostas.

A respeito do instrumento para a coleta de dados, as entrevistas não alcançaram as estimativas esperadas, pois não teve a saturação das respostas como o esperado, por conta da demora do retorno das participantes sobre a disponibilidade para participar do estudo e conseqüentemente, não havia como prosseguir com a coleta por conta da ausência de indicações das próximas possíveis participantes.

Em vista disso, como futuros estudos pode-se verificar como ficou essa questão da qualidade de vida das professoras do IFSP – Caraguatatuba, após o retorno presencial das suas atividades no campus, pelo motivo da mudança de vida novamente onde leva outro tempo de adaptação, já que a pandemia “tecnicamente” dura até os dias de hoje, porém de modo mais liberal.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Laize Lopes Soares de. Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho. 2020. Pós graduação. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38921>
- ANDRADE, Sandra Mara; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; STEFANO, Silvio Roberto. Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais **Revista Capital Científico-Eletrônica (RCCe)-ISSN 2177-4153**, v. 17, n. 3, p. 93-108, 2019. Disponível em: <https://revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/article/view/5753>
- ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNYVfgnQy/abstract/?lang=pt>
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70. (2011)
- BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **CADERNOS Ebape. br**, v. 8, p. 71-91, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGCbSRM/?format=pdf&lang=pt>
- BARROSO, Elane dos Santos Silva et al. EXAUSTÃO EMOCIONAL E O TRABALHO DOCENTE DE ADMINISTRAÇÃO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/230214/210049.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- BRIDI, Maria Aparecida et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. **Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade**, 2020. Artigo. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf
- CASTAÑÓN, J. A. et al. O home office e a ergonomia nas condições de trabalho e saúde de arquitetos e engenheiros. **Blucher Engineering Proceedings**, v. 3, n. 3, p. 643-654, 2016. Disponível em: <http://pdf.blucher.com.br.s3-sa-east-1.amazonaws.com/engineeringproceedings/conaerg2016/7406.pdf>
- CONTE, Antonio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE business**, v. 7, p. 32-34, 2003. Disponível em: <https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf>
- CORDEIRO, Isabela Cristina; FERREIRA, Cléia Simone. Home Office nos Ditames da Legislação Brasileira. **Revista Interação Interdisciplinar (ISSN: 2526-9550)**, p. 84-98, 2021. Disponível em: <https://unifimes.edu.br/ojs/index.php/interacao/article/view/817>
- DE OLIVEIRA, Maxwell Ferreira. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração. **Universidade Federal de Goiás. Catalão-GO**, 2011. Disponível em:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52313331/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell

EDITORA, SENAI-SP (Ed.). **Metodologia da pesquisa aplicada à tecnologia**. SENAI-SP Editora, 2018.

FARSEN, Thaís Cristine et al. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?. **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 1, 2018. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/48288>

FRAINER, Deivis Elton S. et al. Trabalho remoto: um olhar dos servidores e servidoras do Instituto Federal Catarinense. **SINASEFE Litoral**, v. 1, n. 3, 2020. Disponível em: <https://www.potemkin.sinasefe-ifc.org/wp-content/uploads/2020/12/potemkin3-04-Trabalho-remoto-um-olhar-dos-servidores-e-servidoras.pdf>

GUIMARÃES, Paulo Ricardo Bittencourt. Métodos quantitativos estatísticos. **Curitiba: Iesde Brasil SA**, v. 1, p. 252, 2008. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=amostragem+por+conveni%C3%AAncia+conceito&oq=amostragem+por+conveni%C3%AAncia#d=gs_qabs&t=1657018496929&u=%23p%3DQlvsgV_KiqQJ

GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão?. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 22, p. 201-209, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/HMpC4d5cbXsdt6RqbrmZk3J/?format=pdf&lang=pt>

Histórico da pandemia de COVID-19. OPAS, 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 31 de Maio de 2022.

JUNG, Carlos Fernando; ENG, M. Metodologia científica. **Ênfase em pesquisa tecnológica**, v. 3, n. 41, p. 41, 2003. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38222499/metodologia_cientifica.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno A. D.; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/V8HdXZYdMG9f6r8h5mCNs4g/abstract/?lang=pt>

KLUTHCOVSKY, Ana Cláudia Garabeli Cavalli; TAKAYANAGUI, Angela Maria Magosso. Qualidade de vida-aspectos conceituais. **Revista Salus**, v. 1, n. 1, 2007. Disponível em: <https://revistas.unicentro.br/index.php/salus/article/view/663>

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, p. 151-161, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/hFX7d6ZpmF6qC9MZSwFWM7f/?format=pdf&lang=pt>

LEMOS, Ana Heloísa Da Costa; BARBOSA, Alane De Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 388-399, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/abstract/?lang=pt>

LIMA, Vinicius Zanchet; BAGGIO, Daniela; FERNANDES, Antônio Jorge. A importância da gestão de pessoas para a qualidade de vida no trabalho. **UNIFESO-Humanas e Sociais**, v. 4, n. 4, 2018. Disponível em:

<http://unifeso.edu.br/revista/index.php/revistaunifesohumanasesociais/article/view/724>

LIRIO, Angelica Barbieri et al. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, v. 36, n. 107, 2020. Disponível em:

https://www.seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/5398

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Bookman, 2012.

MANCEBO, Deise. Trabalho remoto na Educação Superior brasileira: efeitos e possibilidades no contexto da pandemia. **Revista USP**, n. 127, p. 105-116, 2020. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/180086>

MARQUES, Ronualdo. O professor em trabalho remoto no contexto da pandemia da covid-19. **Boletim De Conjuntura (BOCA)**, v. 6, n. 16, p. 06-14, 2021. Disponível em:

<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/271>

MATTOS, Pedro Lincoln C. L. A entrevista não-estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise. **Revista de Administração Pública-RAP**, v. 39, n. 4, p. 823-846, 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2410/241021497001.pdf>

MENDES, José. Envelhecimento (s), qualidade de vida e bem-estar. **A Psicologia em suas Diversas Áreas de Atuação**, p. 132-144, 2020. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/342365705_Envelhecimentos_qualidade_de_vida_e_bem-estar

MILHOME, Jaqueline Cavalcante; ROWE, Diva Ester Okazaki; SANTOS, Marcos Gilberto. Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional?. Contextus: **Revista Contemporânea de economia e gestão**, v. 16, n. 3, p. 232-252, 2018. Disponível em:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6880399>

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & saúde coletiva**, v. 5, p. 7-18, 2000. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/csc/a/MGNbP3WcnM3p8KKmLSZVddn/abstract/?lang=pt>

MOÇO, Isabel; LOPES, Sílvia; SOARES, Raquel Reis. Desafios da gestão de pessoas em trabalho remoto. **Faculdade de Ciências Empresariais e Sociais da Universidade Europeia**, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/3411208cp-76_Desafios_da_Gestao_de_Pessoas_em_Trabalho_Remoto

MOREIRA, J. Antônio; HENRIQUES, Susana; BARROS, Daniela Melaré Vieira.

Transitando de um ensino remoto emergencial para uma educação digital em rede, em tempos de pandemia. **Dialogia**, p. 351-364, 2020. Disponível em:

<https://repositorioaberto.uab.pt/handle/10400.2/9756>

MOREIRA, Natália Boneti et al. Qualidade de vida: comparação entre sexos e índice de massa corporal em atletas do basquetebol master brasileiro. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 33, n. 1, p. 107-114, 2019. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/rbefe/article/view/170278>

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, p. 731-747, 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rac/a/YDnWhSkP3tzfXdb9YRLCPjn/?format=pdf&lang=pt>

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração, São Paulo**, v. 1, n. 3, p. 1-5, 1996. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1973386/mod_resource/content/1/C03-art06.pdf

NOBRE, Moacyr Roberto Cucê. Qualidade de vida. **Arq Bras Cardiol**, v. 64, n. 4, pág. 299-300, 1995. Disponível em: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/qualidadedevida>

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei; PATINI, Aline Campos. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **RAI Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012.

Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809203916303680>

NUNES, Rosalva Nunes. **Promoção Da Saúde e Qualidade De Vida No Trabalho e Para além Dele—Dimensões Instrumentais e vivências Educativas No iFRN (Brasil)**. 2018.

Tese de Doutorado. Universidade do Minho (Portugal). Disponível em:

<https://www.proquest.com/openview/68fc315a56ab005a41bfe627d3605815/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>

OLIVEIRA, Gleyson Soares; MEDEIROS SOUSA, Hercilio. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. **Revista Campo do Saber**, v. 4, n. 2, 2019. Disponível em:

<https://periodicos.iesp.edu.br/index.php/campodosaber/article/view/230>

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista brasileira de educação física e esporte**, v. 26, p. 241-250, 2012. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbefe/a/4jdhpVLrvjx7hwshPf8FWPC/abstract/?lang=pt>

PESSOA, Amanda Raquel Rodrigues; MOURA, Marla Maria Moraes; DE FARIAS, Isabel Maria Sabino. A composição do tempo social de mulheres professoras durante a pandemia. **LICERE-Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, v. 24, n. 1, p. 161-194, 2021. Disponível em:

<https://periodicos.ufmg.br/index.php/licere/article/view/29532/23317>

RIOS, David Ramos da Silva; SOUSA, Daniel Andrade Barreto de; CAPUTO, Maria Constantina. Diálogos interprofissionais e interdisciplinares na prática extensionista: o caminho para a inserção do conceito ampliado de saúde na formação acadêmica. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 23, 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/icse/a/Y5JFvLzLD3H8sWGLHgc9ZJz/?format=pdf&lang=pt>

SAMPAIO, Jäder dos Reis. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 121-136, 2012.

Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000100011

SANCHEZ, Hugo Machado et al. Impacto da saúde na qualidade de vida e trabalho de

docentes universitários de diferentes áreas de conhecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, p. 4111-4123, 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.org/article/csc/2019.v24n11/4111-4123/pt/>

SHAUGHNESSY, J. J.; ZECHMENISTER, E. B.; ZECHMEISTER, J. S. **Metodologia de Pesquisa em Psicologia**. 9. ed. Porto Alegre: AMGH Editora Ltda., 2012.

SILVA, André; EUGÊNIA, Elise; LARISSA, Renata. Qualidade de vida. **Revista Saúde e Meio Ambiente**, v. 14, n. 1, p. 01-15, 2022. Disponível em:

<https://trilhasdahistoria.ufms.br/index.php/sameamb/article/view/14997>

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, v. 16, n. 1, 2015. Disponível em: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56781325/2113-7552-1-PB-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654896002&Signature>

SILVA, Karen Aldicléia da; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista eletrônica Fafit/facic**, v. 1, n. 2, 2010. Disponível em: <https://sumarios.org/artigo/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-sociedade-p%C3%B3s-moderna-constru%C3%A7%C3%A3o-de-um-instrumento-de>

SOUZA, Katia Reis de et al. Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tes/a/Rrndqvwl8b6YSrx6rT5PyFw/>

TORRES, Joana Maria Barbosa Campos Pinheiro. **Qualidade de vida no trabalho (QVT) e intenção de turnover: efeito preditor de dimensões de QVT na intenção de turnover**. 2010. Tese de Doutorado. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/1904>

VARGAS, Telma Irina Aleixo. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e stresse profissional: influência da variável sexo e estudo das relações entre as dimensões da QVT e o stresse profissional**. 2010. Tese de Doutorado. Disponível em:

<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/2443>

APÊNDICE A

Roteiro de perguntas para a entrevista

- **Perguntas básica sobre as professoras:**
 - Qual a idade?
 - Qual o estado civil?
 - Tem quantos filhos?
 - Quantas pessoas residem com você?
 - Grau de formação? (Mestrado, doutorado, etc.)
 - Quantidade de cursos que você ministra aulas?
 - Trabalha a quanto tempo no IFSP?
 - Já teve experiências anteriores à pandemia com relação ao trabalho remoto?

- **Perguntas referentes a qualidade de vida no trabalho, após o trabalho remoto.**

Dimensão da qualidade de vida / Descrição	Pergunta
<p>Biológica - Se retrata a saúde física, para que se corpo tenha melhor execução do serviço e menos problemas de saúde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Antes do momento pandêmico tinha o costume de prática exercícios físicos ou começou a praticar durante? Se sim, o que te trouxe de benefício para esse momento de pandemia que passamos? ▪ Teve muitas mudanças na sua saúde e dos seus colegas de trabalho? ▪ Teve mais oportunidades de realizar atividades físicas?
<p>Psicológica - Se refere a saúde psicológica, onde as questões pessoais que trazem impactos no local</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Surgem muitas oportunidades para sua carreira dentro da instituição? Quais?

de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cite algumas formas utilizadas para avaliar o seu desempenho? ▪ O seu trabalho traz interferência na sua vida pessoal de algum modo? Como você tenta minimizar essa interferência? ▪ Descreva como ficou sua vida pessoal junto ao ambiente de trabalho remoto?
<p>Social - São as relações e troca de valor e crenças entre as pessoas, de modo que o funcionário possa aprender cada vez mais, para ter melhor desempenho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A instituição oferece disponibilidade de tempo, para você sair e fazer as qualificações necessárias e melhorar o seu desempenho? ▪ Como ficou o relacionamento com os colegas de trabalho? ▪ Obteve um aumento na disponibilidade de horários, para passar mais tempo com os filhos e familiares, de modo que conseguisse oferecer o atendimento necessário a eles? ▪ Quais distrações e atividades de lazer você encontrou para passar esse período? ▪ Como lidou com a ausência da questão social com seus colegas de trabalho?
<p>Organizacional - Se trata das questões no âmbito de trabalho e as impressões que isso traz tanto ao funcionário quanto os consumidores do serviço prestado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Como ficou o clima organizacional durante o trabalho remoto? ▪ Você acredita que os valores propagados pela instituição são realmente colocados em prática? ▪ Na sua opinião que visão o IFSP transmite para o público em relação a outras redes de ensino? Dessa maneira, o que isso impactou em relação a sua qualidade de vida profissional e pessoal? ▪ Participação em comissões para ter melhor desenvolvimento no trabalho, atribui alguma sobrecarga?

Fonte: Perguntas elaboradas pela autora (2022)