



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO**  
**INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**



**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM *HOME OFFICE*: ESTUDO  
DE CASO DE UMA INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL PRIVADA NA  
CIDADE DE MARIANA**

**LÍGIA ISABEL DE PAIVA**

**MARIANA**

**2022**

**LÍGIA ISABEL DE PAIVA**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM *HOME OFFICE*: ESTUDO  
DE CASO DE UMA INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL PRIVADA NA  
CIDADE DE MARIANA**

Trabalho de conclusão de curso de graduação  
apresentado à Universidade Federal de Ouro  
Preto como requisito parcial para a obtenção do  
título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Viana de Moura

**MARIANA**

**2022**

## SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

P149q Paiva, Ligia Isabel De.  
Qualidade de vida no trabalho em home office [manuscrito]: estudo de caso de uma instituição educacional privada na cidade de Mariana. / Ligia Isabel De Paiva. - 2022.  
39 f.

Orientador: Prof. Dr. FABIO VIANA DE MOURA.  
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.  
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Qualidade de vida no trabalho - Mariana (MG). 2. Trabalho à domicílio - Mariana (MG). 3. Triangulação. I. MOURA, FABIO VIANA DE. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 331.3(815.1)

Bibliotecário(a) Responsável: Essevalter De Sousa-Bibliotecário Coordenador  
CBICSA/SISBIN/UFOP-CRB6a1407



## FOLHA DE APROVAÇÃO

**Lígia Isabel de Paiva**

**Qualidade de vida no trabalho em home office: estudo de caso de uma instituição educacional privada na cidade de Mariana**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração

Aprovada em 27 de Junho de 2022

### Membros da banca

Dr. Fábio Viana de Moura - Orientador(a) - Universidade Federal de Ouro Preto  
Dra. Carolina Machado Saraiva - Universidade Federal de Ouro Preto  
Me. - Patrícia Lidiane Carneiro

Dr. Fábio Viana de Moura - orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 27/06/2022.



Documento assinado eletronicamente por **Fabio Viana de Moura, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 27/06/2022, às 17:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0352610** e o código CRC **D81E52E0**.

## RESUMO

O ser humano muitas vezes é definido como aquilo que faz no seu trabalho, assim como nas suas atitudes e ações. Com o passar do tempo e de acordo com a evolução social, o homem passou a pensar mais em estratégias de desenvolvimento, agilidade e lucro, deixando a parte pesada para as máquinas, que revolucionaram a indústria e os bens de consumo da sociedade. Com essas transformações sociais e tecnológicas, surgiram novos conceitos como a qualidade de vida no trabalho (QVT). Diante do cenário incomum da pandemia do novo coronavírus houve uma preocupação ainda maior sobre esta temática: há qualidade de vida no trabalho em *Home office* para os funcionários de uma instituição educacional privada na cidade de Mariana? Dessa forma, foi proposto um estudo de caso, com uma pesquisa qualitativa para entender como os professores, funcionários de serviços gerais, secretaria, coordenação e direção, vivenciaram o ensino remoto em uma instituição privada de ensino fundamental I e II. A coleta de dados foi através de duas metodologias qualitativas. Um questionário com perguntas simples afirmativas baseadas em uma escala direcionada aos professores; e outros dois questionários com perguntas abertas direcionadas aos demais funcionários da escola em questão, serviços gerais e secretaria e o outro para direção e coordenação. A finalidade desses outros dois questionários aplicados, foi para a técnica de triangulação de dados com o intuito de amenizar problemas de credibilidade em pesquisas qualitativas.

A maioria dos educadores não acharam ter mais tempo com a família e nem mais tempo livre durante o trabalho remoto. Soma-se também a este fato a mudança brusca de rotina que a pandemia causou na vida e no trabalho das pessoas, e que trouxe impactos também para a saúde mental de todos os brasileiros com aumento significativo dos casos de depressão, ansiedade e estresse agudo.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, *Home office*, triangulação

## ABSTRACT

The human being is often defined by what he does in his work, as well as in his attitudes and actions. Over time and according to social evolution, the man began to think more about strategies for development, agility and profit, leaving the heavy part to the machines, which revolutionized industry and society's consumer goods. With these social and technological transformations, new concepts such as quality of life at work (QWL) emerged. In view of the scenario unusual of the new coronavirus pandemic, there was even greater concern about this topic: Is there quality of life at work in a Home Office for the employees of a private educational institution in the Mariana city? Thus, a case study was proposed, with a qualitative research to understand how teachers, general service employees, secretariat, coordination and direction, experienced remote teaching in a private institution of elementary education I and II. The data collection was carried out using two qualitative methodologies. A questionnaire with simple affirmative questions based on a scale was applied to the teachers; and two other questionnaires with open questions, one directed to the other employees of the school in question, general services and secretariat and the other for direction and coordination. The purpose of these other two applied questionnaires was for to the data triangulation technique in order to alleviate problems of credibility in qualitative research. The most educators did not feel that they had more time with their families or more free time during remote work. Added to this fact is the sudden change in routine that the pandemic caused in people's lives and work, and which also had an impact on the mental health of all Brazilians with a significant increase in cases of depression, anxiety and acute stress.

Keywords: quality of life at work, *Home office*, triangulation

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO HOME OFFICE.....</b>	<b>14</b>
2.1	Qualidade de vida – origem e definições.....	14
2.2	Trabalho Home office e profissionais da educação durante a pandemia .....	16
2.3	Trabalho em home-office, Pandemia de COVID-19 e Qualidade de Vida no Trabalho .....	19
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>22</b>
3.1	Delineamento.....	22
3.2	Processo de Coleta de Dados.....	22
3.3	Processo de Análise de Dados.....	24
<b>4</b>	<b>APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS.....</b>	<b>26</b>
4.1	Unidades Temáticas.....	26
4.2	Síntese analítica das Unidades Temáticas .....	32
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>35</b>
<b>6</b>	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>36</b>
<b>7</b>	<b>APÊNDICES.....</b>	<b>40</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O ser humano, muitas vezes, é definido por aquilo que faz no seu trabalho, assim como por suas atitudes e ações. Considera-se o trabalho uma garantia de direito à vida sendo a base para outros direitos sociais como saúde, habitação, educação e lazer, ou seja, o trabalho é necessário para a sobrevivência do indivíduo (GONÇALVES & LOPES, 2013). Com o passar do tempo e de acordo com a evolução social, houveram muitas transformações na maneira como o homem executa seu trabalho. Tarefas, que antes exigiam um esforço físico e mental intenso, tornaram-se mais eficazes com o uso da tecnologia. O homem passou a pensar mais em estratégias de desenvolvimento, agilidade e lucro, deixando a parte pesada para as máquinas, que revolucionaram a indústria e os bens de consumo da sociedade (COLOMBO; FAVOTO; CARMO, 2008). Nesse sentido, Perrenoud (1999, p.1) ressalta:

As sociedades se transformam, fazem-se e desfazem-se. As tecnologias mudam o trabalho, a comunicação, a vida cotidiana e mesmo o pensamento. As desigualdades se deslocam, agravam-se e recriam-se em novos territórios. Os atores estão ligados a múltiplos campos sociais, a modernidade não permite a ninguém se proteger das contradições do mundo.

Com essas transformações sociais e tecnológicas, surgiram novos conceitos de gestão e trabalho, pois o aumento da competitividade, a busca por melhoria das condições de trabalho e a necessidade de se respeitar as limitações de cada ser humano fizeram com que as empresas investissem e adaptassem ações que garantiriam a satisfação dos seus funcionários; e ao mesmo tempo, diminuiriam os impactos que essa insatisfação teria na produção, como por exemplo, absenteísmo, rotatividade e baixa produtividade (RIBEIRO; HIRAI; TESTON, 2018). Um dos conceitos que surgiram e que será nosso objeto de estudo, é a qualidade de vida no trabalho (QVT) (BRITTO; FLAUZINO; FLORENTINO, 2014). Visando melhor compreender o fenômeno da qualidade de vida no trabalho durante o período de home-office imposto pela pandemia da COVID-19, este trabalho se desenvolveu na forma de estudo de caso, focando em um segmento, setor, cujas alterações nas dinâmicas de trabalho talvez tenham sido uma das mais significativas e relevantes para a sociedade como um todo, qual seja: o de educação infanto-juvenil.

Assim, o objeto de estudo deste trabalho foram profissionais da educação, limpeza, secretaria e gestão (coordenação e direção) de uma instituição de ensino privada, dado que o que se pretendeu discutir foi o modo como realizaram suas atividades e, especialmente, o impacto de tal circunstância sobre a saúde emocional desses profissionais, visto que houve uma

noticiada maior exigência e cobrança, tanto por parte das instituições de ensino quanto pelas famílias, sobre tais profissionais.

O estudo do impacto da pandemia sobre a educação trouxe à tona importantes reflexões e questionamentos. Tais indagações afligem tanto autoridades públicas e executores das políticas de educação, como profissionais do setor e cidadãos brasileiros em idade escolar e suas famílias. Dentre elas, tem-se: em qual quadro se apresentava a educação básica no país no início da pandemia e como se apresenta agora? Quão desigual é o processo de ensino e aprendizagem em nosso país, em termos de renda familiar e classe social? Sabia-se que o acesso a recursos tecnológicos não alcança a todos e isso ficou ainda evidente durante o período de quarentena. Muitos estudantes, tanto do Fundamental I quanto Fundamental II, de classes menos privilegiadas não acessavam as aulas, por falta de equipamentos tecnológicos e serviços de internet. Do lado oposto, não é difícil supor e constatar que muitas escolas e professores, especialmente da rede pública, não tinham condição de produzir e distribuir conteúdo didático-pedagógico de forma uniforme e com qualidade, pela mesma dificuldade de acesso e manuseio de tais tecnologias.

Se professor não alcança seus alunos, trabalhos e atividades não são devolvidas, aulas virtuais não são acessadas fica a questão: estará o aluno aprendendo efetivamente o que aprenderia se pudesse frequentar a escola? Não é apenas sobre o processo de ensino que recaem as cobranças sobre o trabalho do professor durante tal período, administrativamente isso também aumentou, com a exigência de relatórios semanais (mesmo sem a participação do aluno), avaliações, novas metodologias, disponibilização do espaço de sua própria casa e recursos, dentre outros.

Diante dessas reflexões, fixa-se a questão de pesquisa deste trabalho: há qualidade de vida no trabalho em *Home office* para os profissionais da instituição privada objeto de estudo? Para responder essa questão, desenvolveu-se um estudo de caso, por meio do qual avaliou-se se e como a qualidade de vida está diretamente ligada às condições de trabalho do professor e de demais funcionários de uma instituição de ensino privada, tendo como pano de fundo o período de quarentena e suas repercussões sobre o trabalho destes profissionais. Nesse sentido, buscou-se compreender como as atividades desenvolvidas durante o período poderiam afetar a satisfação no trabalho e a promoção e deterioração do bem estar dos profissionais do setor.

Na próxima seção serão apresentados conceitos sobre o tema qualidade de vida no trabalho em *Home office*, buscando evidenciar como os profissionais da instituição observada poderiam realizar suas atividades em *Home office*. Posteriormente descreveremos como a

pesquisa foi realizada, quais principais procedimentos metodológicos foram empreendidos. Subsequentemente, analisaremos como os profissionais, participantes desta pesquisa, lidaram com os aspectos emocionais no decorrer de suas atividades. Por fim, apresentamos as considerações finais, indicando os principais resultados, limitações e direções para futuras pesquisas

## 2 QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO *HOME OFFICE*

### 2.1 Qualidade de vida – origem e definições

Segundo Garcia (2010), o termo Qualidade de vida no trabalho (QVT) teve sua origem na esfera privada, no ambiente empresarial que, histórica e progressivamente, tem se tornando mais competitivo. Ainda segundo o autor, verifica-se que em um cenário de competição global as pessoas, sobretudo aquelas que dispõem de conhecimentos e habilidades, ganham importância estratégica no projeto de desenvolvimento de vantagem competitiva das corporações, de modo que a QVT tem sido, muitas vezes, utilizada para elevar o nível de satisfação dos colaboradores a fim de que estes se comprometam, ainda mais, com os processos e com os objetivos organizacionais.

O interesse do universo empresarial pela QVT data de mais de meio século, mas foi a partir da década de 1970 que a QVT passou a ser considerada com maior atenção e a receber mais investimentos, principalmente nas grandes corporações, já que se vivia a crise estrutural nos padrões de acumulação taylorista - fordista e novas alternativas precisavam ser encontradas para a competição que se apresentava (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Mas foi na década de 1950, na Inglaterra, que esse termo começou a ser utilizado quando estudos sobre a relação existente entre pessoas, trabalho e organizações foram desenvolvidos por Eric Trist e colaboradores, do Tavistock Institute, observando a interação de indivíduos com a tecnologia no local de trabalho, de modo que os funcionários de uma empresa tivessem mais bem-estar, através da melhoria na realização de suas tarefas (FERNANDES, 1996).

Na década de 1960 foram mantidos os estudos da QVT com maior foco na saúde e bem-estar geral dos trabalhadores, tendo em vista melhores condições de realizar as atividades. (RODRIGUES, 1999). Vale ressaltar que, neste período, a produção e aspectos ligados às necessidades pessoais tiveram mais ênfase, visto que havia uma maior necessidade de aumento de produção e crescimento econômico e financeiro, dado a exigência do mercado internacional (MONTEIRO et. al., 2011). Segundo Nadler e Lawler (1983 *apud* BOWDITCH; BUONO, 1992; GARCIA, 2010), dentro dos estudos organizacionais e econômicos, a ênfase em estudos sobre QVT permaneceu até meados de 1970. A partir de então, principalmente nos Estados Unidos da América (EUA), começa a perder lugar para outros temas como inflação e custo da energia.

Nadler e Lawler (1983), apontam que o segundo momento no desenvolvimento desse campo de conhecimento aconteceu a partir de 1979, graças ao aparecimento de novos modelos

de gestão, a competitividade internacional e a criação de centros de estudos e elaboração de projetos nessa área. Nos anos de 1980, o assunto ainda permaneceu de interesse e inquietação no mundo ocidental (BOWDITCH; BUONO, 1992), permitindo e ampliando linhas de estudo, especialmente voltados ao refinamento do conceito e sua aplicação às organizações (GARCIA, 2010).

O Quadro 1 retrata as evoluções das ideias sobre o tema QVT, conforme visão de Nadler e Lawler (*apud* RODRIGUES, 1999):

PERÍODO	FOCO PRINCIPAL	DEFINIÇÃO
1959/1972	Variável	A QVT foi tratada como reação individual ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho.
1969/1975	Abordagem	A QVT dava ênfase ao indivíduo antes de dar ênfase aos resultados organizacionais, mas ao mesmo tempo era vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial.
1972/1975	Método	A QVT foi o meio para o engrandecimento do ambiente de trabalho e para a execução de maior produtividade e satisfação.
1975/1980	Movimento	A QVT, como movimento, visa a utilização dos termos 'gerenciamento participativo' e 'democracia industrial' com bastante frequência, invocados como ideias do movimento.
1979/1983	Tudo	A QVT é vista como um conceito global e como uma forma de enfrentar os problemas de qualidade e de produtividade.
Previsão Futura	Nada	A globalização da definição trará como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT. E para estes, a QVT nada representará.

Fonte: Nadler e Lawler (1983 *apud* RODRIGUES, 1999, p. 81).

No Brasil, há quem argumente que a preocupação com QVT só foi considerada mais recentemente, devido à demora de abertura do mercado interno para produtos estrangeiros, fato que aumentou a concorrência e forçou a implementação de programas de qualidade total dentro das organizações (FERNANDES, 1996). Entretanto, no que se refere ao desenvolvimento de pesquisa e conhecimento, alguns estudos foram realizados durante a década de 1980, influenciados por modelos estrangeiros, tiveram como objeto de estudo a Embrapa de Brasília e as Universidades Federais do Rio Grande do Sul e Minas Gerais (RODRIGUES, 1999). Durante a década de 1990, a produção científica brasileira sobre o tema aumentou (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009). Veloso, Schirrmeyer e Limongi-França (2007) observaram que,

embora tenha um conceito formado, a maioria dos estudos vê a QVT como uma reação ao modelo taylorista.

Mais recentemente, já seguindo uma abordagem comportamental, a QVT estaria relacionada ou preocupada em compreender as ações e ferramentas que possam fazer com que funcionários, colaboradores de uma organização, sintam-se acolhidos e envolvidos no processo decisório. As iniciativas de estudo e aplicação da QVT têm sido motivadas por necessidades socioeconômicas, principalmente em termos de direitos civis e responsabilidade social corporativa (VELOSO; SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007).

“Qualidade de Vida no Trabalho é a busca do equilíbrio entre o homem e o trabalho, onde as pessoas vão realizar o melhor serviço pelo fato de sentir-se bem, ou seja, um ambiente saudável para executar suas tarefas”. (BRITTO, 2014)

Segundo Britto (2014), a qualidade de vida é fundamental para o sucesso da organização, pois ela influencia o comportamento dos seus colaboradores e conseqüentemente contribui para o aumento da produtividade.

## **2.2 Trabalho *Home office* e profissionais da educação durante a pandemia**

O conceito de QVT trouxe grandes transformações para algumas empresas que adotaram a modalidade *Home office* (SANTOS, 2020). O trabalho em *Home office*, foi previsto na Legislação Brasileira por meio da Lei nº 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista), em seu Capítulo II-A, onde é chamado de teletrabalho. De acordo com essa Lei, o teletrabalho (aqui chamado de *Home office*), é toda atividade “preponderantemente” realizada pelo empregado fora das dependências da empresa e na qual ele utiliza de meios tecnológicos para execução. Nesse contexto, vale ressaltar que a tecnologia e a velocidade de transmissão da informação fizeram com que o trabalhador pudesse realizar seu trabalho em qualquer lugar no mundo, desde que esteja conectado a uma rede de internet (BRASIL, 2017).

O cenário da pandemia causou uma transformação no modo de viver e conviver em todo o mundo. Para os profissionais que trabalham na área da educação, essa mudança foi radical em sua vida pessoal e profissional, já que o trabalho passou a ser, para a maioria desses funcionários, *Home office*, sem ao menos um período de adaptação, segundo Justino (2020) em reportagem:

De uma hora para a outra, logo no início de um ano letivo, professores que nunca tinham gravado conteúdo online estavam à frente das câmeras dos próprios celulares. Estudantes descobriram um mundo de lições na internet e perceberam que podem

aprender bastante mesmo fora da sala de aula. Pais ficaram sabendo que podem encontrar propostas educativas, com vídeos ou transmissões ao vivo, até para as crianças pequenas (JUSTINO, 2020).

Em circunstância de isolamento social, o trabalho realizado em sala de aula presencialmente, por exemplo, passou a ser feito em salas de aulas virtuais. Para que isso fosse possível, as tecnologias foram imprescindíveis (de fato, a escola entrou no século XXI sem nenhum planejamento prévio). Isso implica que:

Para se adaptar a essas mudanças, o professor necessita repensar sua maneira de ensinar, de aprender e de pesquisar. Nesse novo cenário, ele precisa organizar, administrar e regular situações de aprendizagem, deixando de ser o “dono do saber” e o controlador da aprendizagem, para tornar-se um mediador que estimula a curiosidade, o debate e a interação com os outros participantes do processo.(SENO &BELHOT,2009,p.502)

De acordo com Kampff (2006, p. 11-12):

As tecnologias, [...] ampliam o potencial humano. Todos reconhecem o papel fundamental das instituições escolares no desenvolvimento intelectual, social e afetivo do indivíduo. [...] cabe à escola incorporar em seu trabalho, apoiado na oralidade e na escrita, outras formas de aprender, [...] com uma tecnologia cada vez mais avançada. Mais do que resistir, é preciso desvendá-la e, conscientemente fazer uso dela.

Muitos profissionais que trabalham na área da educação tiveram que se adaptar às novas metodologias em tempo recorde, ou seja, precisaram aprender em poucos dias ou semanas a utilizar os recursos digitais e os ambientes virtuais de aprendizagem (AVA), inserir no AVA materiais de suporte aos estudantes para facilitar o entendimento dos conteúdos, vencer a inibição e dominar técnicas de audiovisual para transmissões de aulas síncronas ou assíncronas, e avaliar os estudantes à distância. Não houve tempo hábil para treinamentos extensivos e nem para testes preliminares das novas metodologias adotadas devido ao fator surpresa causado pela pandemia. Talvez para os alunos essas mudanças não foram tão assustadoras, pelo fato de serem de uma geração que já nasceu junto com as tecnologias (BENEDITTO, 2020).

No contexto da imprevista necessidade de adaptação dos profissionais da educação com tecnologias durante a pandemia, já seria válida a reflexão de Esteve (1999), que diz que “a situação dos professores diante das mudanças que ocorrem na escola é comparável a um grupo de atores que trajam as vestimentas de determinado tempo e que, sem nenhum aviso anterior mudam-lhes os cenários e as falas”.

Segundo Baade *et al.* (2020) a casa, que antes era um local de privacidade e repouso, agora passou a ser também local de trabalho. E, com isso, grandes e novos desafios são lançados

aos trabalhadores que a essa nova realidade precisam adaptar, quais sejam: (1) honrar os compromissos profissionais, familiares e serviços domésticos, (2) sobrar tempo para descansar e (3) ainda ter uma boa saúde física e emocional mesmo diante de tantas incertezas.

A legislação Geral da Educação Brasileira, que se seguia antes do isolamento, respeitando a Lei nº 9.394 de 1996 (Diretrizes e Bases da Educação – LDB) (BRASIL, 1996), previa o ensino fundamental presencial. Assim, o professor ensinava, na maior parte das vezes, através de aulas expositivas. O novo cenário imposto pela pandemia de COVID-19 foi totalmente inédito também para os executores das políticas de educação, dado que não havia prescrições, recomendações e tampouco processos e rotinas educacionais que dessem conta das novas demandas da educação básica naquele momento.

Para se adaptar ao contexto, no dia 17 de março de 2020, por meio da Portaria nº 343, o Ministério da Educação (MEC) (BRASIL, 2020) se manifestou sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais, enquanto durar a situação de pandemia da COVID-19, para instituição de educação superior integrantes do sistema federal de ensino. Também os Conselhos Estaduais de Educação de diversos estados e vários Conselhos Municipais de Educação emitiram resoluções e/ou pareceres orientativos para as instituições de ensino pertencentes aos seus respectivos sistemas sobre a reorganização do calendário escolar e uso de atividades não presenciais, ou seja, Regime Especial de Ensino Remoto (BAADE et al., 2020).

Aqui faz-se necessário contextualizar que o ensino remoto não representa uma modalidade de ensino, diferentemente da educação a distância - EaD.

Segundo Hodges *et al* (2020) ensino remoto, pode ser descrito como uma mudança para um ensino alternativo em momentos de crise, ou como no nosso caso, pandemia. Essa mudança é temporária, o que remete a uma disponibilidade rápida e confiável das instruções e suportes durante a situação de emergência. Enquanto que o Ensino EaD, segundo Saraiva *et al.* (2020), geralmente é aplicado no Ensino Superior, as interações são assíncronas em sua maioria, as avaliações são padronizadas, e as interações são entre os alunos e tutores designados para acompanhamento.

Segundo Moran (2009), na EaD, professores e alunos estão isolados fisicamente, enquanto que na educação presencial, professores e alunos estão sempre no mesmo local físico, a sala de aula.

Ante o exposto nesta seção, claro está que para que o ensino remoto fosse possível, impôs-se mais um grande desafio: a necessidade de adaptação do às tecnologias digitais. O computador e o celular, antes mais utilizados para lazer e comunicação, passaram a ser

ferramentas de trabalho. Soma-se a isso o fato de os professores do ensino básico passarem a ministrar aula à distância sem uma preparação, organização, planejamento eficaz e além da habilidade do profissional, sem por aqui em discussão as questões sobre a conciliação das atividades domésticas, das demandas familiares, com as de trabalho no ambiente doméstico de forma abrupta e repentina.

Nessa direção, é importante destacar o quanto o profissional da educação é exigido em termo de formação, capacitação e práticas educacionais (BAADE et al., 2020). Entretanto, como observado por Lopes (2020) que, ao analisar a formação dos professores em tempo de pandemia, conclui que o Brasil não está preparado para a educação à distância na Educação Básica e também, na qualidade do ensino. Deste modo, pela conclusão do autor, gestores, professores e corpo técnico de instituições de ensino públicas e privadas, em maior ou menor grau, não teriam preparação suficiente para o desenvolvimento de atividades de ensino aprendizagem à distância de forma efetiva, especialmente pela falta de acesso à internet e ou pelos desconhecimentos de práticas e possibilidades inovadoras que novas tecnologias carregam consigo.

### **2.3 Trabalho em home-office, Pandemia de COVID-19 e Qualidade de Vida no Trabalho**

Recente pesquisa (Moura; 2020), buscou verificar o impacto do trabalho em regime de home-office sobre a qualidade de vida das pessoas durante o período de isolamento social imposto pela pandemia da COVID-19. Nele, a autora desenvolveu uma análise observando e discutindo 7 categorias, que estariam, de certo modo, associadas à qualidade de vida no trabalho de pessoas que passaram pela migração ao trabalho na modalidade remota, a saber: (1) efeitos do Isolamento; (2) autogestão; (3) autodesenvolvimento; (4) home-office e a rotina doméstica; (5) home-office e o aspecto econômico; (6) home-office e aspecto contratual; e (7) home-office e horas trabalhadas. O trabalho em *Home office* permite uma flexibilidade de horário e individualização das tarefas, porém traz como consequência uma alteração na forma de gestão incluindo a autogestão do tempo e da carreira. Há de se considerar que por mais que o trabalhador possa ter a sensação de independência este poderá sentir-se isolado já que o contato pessoal fica reduzido, ou até inexistente, podendo impactar consideravelmente a qualidade de vida do trabalhador (MANN; VAREY; BUTTON, 2000, *apud* GUIZELINI, 2014). Este trabalho segue semelhante estrutura analítica e, portanto, tais categorias são brevemente discutidas a seguir.

A categoria Efeitos do isolamento abrangeria, como meio de análise, aspectos diversos que, a partir da percepção que o trabalhador tem acerca do distanciamento da equipe e da empresa, se relacionariam com a redução da intimidade, desumanização ou má interpretação entre colegas, construção da identidade do profissional e da escola e desmotivação do trabalho com surgimento de problemas psicológicos.

Na segunda categoria Autogestão envolveria a análise de diversos aspectos que abordam a percepção do docente sobre sua autogestão de tempo, que consiste em organizar seu dia de trabalho com outras atividades que não sejam do trabalho, como por exemplo, tempo para desenvolver relacionamentos sociais. Além da autogestão do tempo, consideram-se também a ausência de desgaste físico e psicológico (relacionada a autocontrole e autodisciplina), e outros aspectos como remuneração (devido a execução de outras atividades realizadas nas horas “vagas”), autoconfiança e independência, resultado da autonomia na gestão do tempo.

Quanto à terceira categoria Autodesenvolvimento, compreenderia aspectos da percepção dos docentes quanto a carreira e distanciamento da empresa (relacionados a ascensão profissional), a insegurança por parte dos trabalhadores quanto à remuneração (perda de emprego devido a evasão escolar) e medo de suas atividades serem classificadas como atividades de menor criatividade (dependendo das atividades executadas, com foco maior nos professores).

A quarta categoria *Home office* e a rotina doméstica abrangeria os aspectos do envolvimento do docente com familiares e a mudança na rotina da família por divisões do mesmo espaço compartilhado (com sala de aula improvisada para ministrar as aulas) e, no caso das mulheres, dificuldade de separar as atividades profissionais e pessoais, muitas vezes intercalando essas atividades com os intervalos escolares.

Quanto à quinta categoria *Home office* e o aspecto econômico envolveria a análise da percepção dos docentes sobre o aumento dos gastos domésticos, como gastos com supermercado, energia elétrica, internet entre outros. Esse aumento foi resultado das novas condições de trabalho, que envolvia a permanência em casa desses profissionais e também a adaptação da tecnologia para ministrar e assistir às aulas.

A sexta categoria *Home office* e o aspecto contratual compreenderia os aspectos da análise do contrato legal dos docentes sobre as atividades em *Home office*, como horário de trabalho, remuneração, horas extras e aspectos legais. Essa categoria contempla a ajuda financeira que o governo ofereceu às empresas para que mantivessem seus postos de trabalho e também as mudanças de função que ocorreram para reorganização da instituição.

Por fim, a sétima categoria *Home office* e as horas trabalhadas, envolveria a percepção dos docentes sobre as horas trabalhadas no modelo de trabalho remoto, como trabalhos fora do horário considerando o padrão de 8h diária, mudança na rotina que dá uma falsa impressão de mais tempo livre. Essa categoria ainda contempla as reuniões, plantões para os pais e treinamentos que excediam o horário padrão.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Visando atingir os objetivos propostos por este trabalho, foi proposto um estudo de caso, com uma pesquisa qualitativa para entender como os professores, funcionários de serviços gerais, secretaria, coordenação e direção, vivenciaram o ensino remoto em uma instituição privada de ensino fundamental I e II.

#### 3.1 Delineamento

Para desenvolvimento deste trabalho, foi necessária a realização de uma pesquisa de abordagem qualitativa. Segundo Goldenberg (2004, p. 16), quem adota esse tipo de abordagem se opõe ao pressuposto que defende um único modelo de pesquisa para todas as ciências, pois as ciências sociais têm metodologias próprias de acordo com suas particularidades. “A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica e sim com o conhecimento que pode ser adquirido de um grupo social, uma organização e outros” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p.31). Porém, pelo fato de pesquisas qualitativas serem mais subjetivas há uma maior preocupação com o rigor metodológico para validação e acreditação dos resultados. E para amenizar problemas de credibilidade em pesquisa é comum a utilização da triangulação como estratégia de investigação (AZEVEDO, 2013).

O estudo de caso é um método no qual podemos adquirir conhecimento do que estamos estudando através da exploração do tema (GOLDENBERG, 2004, p. 33). Dessa forma, foi proposto um estudo de caso, com uma pesquisa qualitativa para entender como os professores, funcionários de serviços gerais, secretaria, coordenação e direção, vivenciaram o ensino remoto em uma instituição privada de ensino fundamental I e II. A princípio foram preparados questionários e roteiros de entrevistas que foram aplicados a os professores, pessoas da gestão, secretaria e serviços gerais, ou seja, aquelas que passaram a trabalhar de forma remota ou não durante a pandemia da COVID-19. O questionário coletou dados dos professores e foi aplicado virtualmente. Já os dados coletados da gestão e os demais grupos foi realizado por meio de entrevistas, que foram gravadas e posteriormente transcritas.

#### 3.2 Processo de Coleta de Dados

Antes de adentrar na apresentação dos procedimentos de coleta de dados, vale salientar que no período de coleta dos dados ainda não existia uma vacina ativa que imunizasse contra o contágio e disseminação do CORONA-Vírus, sendo o isolamento social a principal forma de

não propagação do vírus, o que então justificava o trabalho em *Home office*. A vacina existente é efetiva na minimização dos sintomas causados pela doença, mas não evita a contaminação. Enquanto isso, os cientistas buscaram entender o vírus e como a pandemia poderia impactar a vida em sociedade (MENDES, 2020).

A coleta de dados foi através de duas metodologias predominantemente qualitativas. Um questionário com perguntas simples afirmativas baseadas em uma escala direcionada aos professores; e outros dois procedimentos de coleta, direcionados aos demais funcionários da escola em questão: serviços gerais e secretaria e o outro para direção e coordenação. A finalidade da aplicação de três tipos de instrumentos, um para cada grupo de sujeito observado, foi a de viabilizar a técnica de triangulação de dados, que segundo Denzin e Lincoln (2006) garantiriam mais riqueza e complexidade na análise proposta pelo trabalho. Essa metodologia, baseada na triangulação busca avaliar o fenômeno sob a ótica de múltiplas perspectivas, podendo “combinar métodos e fontes de coleta de dados qualitativos e quantitativos (entrevistas, questionários, observação e notas de campo, documentos, além de outras), assim como diferentes métodos de análise dos dados: análise de conteúdo, análise de discurso, métodos e técnicas estatísticas descritivas e/ou inferenciais, etc” (AZEVEDO, 2013).

Deste modo, o presente estudo foi realizado através de coleta de dados através de questionários com perguntas simples afirmativas e entrevistas gravadas e transcritas para melhor análise. Os dados coletados foram essenciais para este estudo, sendo resumidos e analisados em sua totalidade.

Denzin e Lincoln (2006) argumentam que a triangulação é estratégia de validação da pesquisa e pode ser feita de quatro maneiras diferentes. A primeira envolve a triangulação de dados ou o uso de diferentes fontes de dados, que podem ser produzidos em diferentes épocas, lugares ou por diferentes pessoas. A segunda, triangulação do investigador, consiste em utilizar diferentes investigadores para reduzir distorções subjetivas de uma única pessoa. A terceira é a triangulação de teorias, abordando e explicando um fenômeno a partir de diferentes perspectivas ou múltiplas teorias para aumentar a compreensão do objeto de pesquisa. A quarta e última é a triangulação metodológica, que pode ser realizada de duas formas: dentro de um único método (intramétodo) ou entre métodos diferentes (intermétodo) (SANTOS 2018).

O questionário aplicado aos docentes foi adaptado do questionário de Moura (2020), que pesquisou sobre trabalhadores em *Home office* e conta somente com perguntas simples afirmativas. As perguntas seguem uma escala lógica e se dividem nos seguintes grupos temáticos: (1) Efeitos do isolamento, (2) autogestão, (3) autodesenvolvimento, (4) *Home office*

e a rotina doméstica, (5) *Home office* e o aspecto econômico, (6) *Home office* e o aspecto contratual e (7) *Home office* e as horas trabalhadas. O questionário foi distribuído de forma online, utilizando a ferramenta do Google Formulários. Os dados foram coletados no período de 23 a 30 de agosto de 2021.

As entrevistas foram realizadas por meio de perguntas abertas e foram realizadas com funcionários de serviços gerais e secretaria e também com a coordenação e direção da escola objeto de estudo. As perguntas foram elaboradas de acordo com as respostas do questionário, aplicados primeiramente aos professores. Nesta etapa de coleta de dados, priorizou-se focar em questões e indagações cujas respostas e temas foram considerados como críticos para atingir os objetivos desenhados pela presente análise. O conteúdo e estrutura dos questionários e roteiro de entrevistas utilizados no processo de coleta de dados desta pesquisa, encontram-se dispostos nos Apêndices 1, 2 e 3 no final deste artigo.

### **3.3 Processo de Análise de Dados**

A pesquisa qualitativa depende da flexibilidade e criatividade do pesquisador no momento da coleta e análise dos dados, já que esses dados não são padronizados pois representam descrições da população em questão em seus próprios termos (GOLDENBERG, 2004, p. 53).

Cada resultado desse tipo de pesquisa é único e depende do pesquisador, do pesquisado e do tema a ser abordado, o que faz com que o pesquisador tenha que ter cuidado redobrado, pois nesse tipo de pesquisa não existem regras para guiar a coleta dos dados e também ausência de reflexão dos resultados o que pode fazer com que a informação final seja contaminada por suas opiniões (GOLDENBERG, 2004, p. 55).

Para uma melhor análise dos dados coletados através do questionário com perguntas simples afirmativas, foi utilizada a escala de Likert, onde as perguntas são afirmativas e as respostas foram codificadas de 0 a 5. Neste caso, os respondentes se posicionam concordando ou não do item, onde 0 é o menor grau de concordância e 5 o maior, “discordo totalmente” e “concordo totalmente”, respectivamente. Uma das vantagens da escala de Likert é sua facilidade de manuseio, pois é fácil para o pesquisado emitir um grau de concordância sobre uma afirmação qualquer. Adicionalmente, a confirmação de consistência psicométrica nas métricas que utilizaram esta escala contribuiu positivamente para sua aplicação nas mais diversas pesquisas (COSTA, 2011).

Após a coleta de dados obtidos com o questionário fechado, foi feita uma análise dos resultados e a apresentação dos mesmos em gráficos para facilitar a visualização. Os gráficos foram gerados automaticamente pelo google formulários. Já nas entrevistas as respostas foram gravadas, com a autorização dos entrevistados, para melhor codificação, interpretação e análise. Todas as falas foram levadas em consideração. Para uma melhor análise dos dados, as respostas gravadas foram transcritas.

Basicamente, no processo de interpretação e análise dos resultados foi executado por meio da triangulação por fontes de dados, o que, conforme já discutido, visou proporcionar maior veracidade nas informações reveladas.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

### Caracterização da amostra

A amostra deste trabalho foi composta por 35 professores que receberam o questionário (porém 21 profissionais retornaram), 1 funcionária da secretaria, 3 funcionários de serviços gerais, 1 coordenadora e 1 diretora que trabalharam de forma remota e presencial na quarentena provocada pela COVID-19 na instituição privada de ensino fundamental I e II objeto de nosso estudo.

CARACTERÍSTICAS GERAIS DA AMOSTRA PROFESSORES								
IDADE				SEXO		FORMAÇÃO		
20 A 30 ANOS	31 A 40 ANOS	41 A 50 ANOS	ACIMA DOS 50	MASCULINO	FEMININO	GRADUAÇÃO	MESTRADO	PÓS GRADUAÇÃO
6	9	5	1	7	14	7	4	10

CARACTERÍSTICAS GERAIS DA AMOSTRA GESTÃO/COORDENAÇÃO/SERVIÇOS GERAIS/SECRETARIA			
DESCRIÇÃO	IDADE	SEXO	FORMAÇÃO
Servidor 1	47	F	Ensino Médio Completo
Servidor 2	54	M	Ensino Médio Completo
Servidor 3	55	F	Ensino Médio Completo
Secretária	41	F	Superior Completo
Coordenadora	54	F	Pós Graduação
Diretora	56	F	Pós Graduação

### 4.1 Unidades Temáticas

Considerando os dados coletados pelos três questionários aplicados, foi realizada uma análise geral e depois a divisão dos dados em 7 unidades temáticas (MOURA, 2020) a saber:

- 1 – Efeitos do Isolamento;
- 2 – Autogestão;
- 3 – Autodesenvolvimento;
- 4 – *Home office* e a Rotina Doméstica;
- 5 – *Home office* e o Aspecto Econômico;
- 6 – *Home office* e o Aspecto contratual;
- 7 – *Home office* e as Horas Trabalhadas.

Essas unidades temáticas foram analisadas individualmente de acordo com as respostas dadas pelos participantes da pesquisa ao questionário e às entrevistas, cujos conteúdos encontram-se dispostos no Apêndice deste trabalho. As próximas subseções apresentam uma síntese dos principais pontos observados em relação a cada uma das categorias acima descritas.

#### 4.1.1 Efeitos do isolamento

Para o questionário apresentado aos professores, ao se avaliar se o trabalho em *Home office* poderia trazer uma sensação de isolamento 47,6% disseram que sim e para 57,1% dos professores poderia levar a uma desmotivação para o trabalho. Em relação à percepção do trabalho em grupo, 47,6% dos professores consideram que o *Home office* compromete a relação entre colegas podendo reduzir a intimidade entre eles. A maioria (66,7%) também não considera que o trabalho remoto comprometa o espírito de equipe. Porém pode dificultar a comunicação com a equipe para 52,4% dos docentes. Ao serem questionados se o *Home office* poderia comprometer o vínculo com a instituição de ensino, 38,1% disseram que não e 33,3% concordaram.

Ao analisar a entrevista realizada à gestão da escola (direção e coordenação), foi observado, segundo tais atores, com o isolamento as escolas vazias se tornaram ambientes nostálgicos, mas que as ações de apoio aos profissionais como suporte pedagógico, resposta rápida, hábil e clara às solicitações que ocorriam, canal de atendimento sempre aberto e as várias reuniões on-line com dinâmicas de grupo amenizaram essa sensação de isolamento. Um resultado positivo também foi obtido com a valorização dos profissionais, através da divulgação frequente nas mídias de todos os trabalhos desenvolvidos por eles, o que apoiava a construção da identidade desse profissional. Levando-se em consideração também que os profissionais da instituição já estão juntos há mais tempo, o espírito de trabalho em equipe permaneceu, conforme trecho a seguir:

*“Pelo fato de ser uma Instituição em que os profissionais trabalham juntos por um longo tempo, o espírito de trabalho de equipe não se perdeu, passou apenas por ajustes. Mantivemos os laços, apoiamos uns aos outros, e, sempre estávamos atentos aos fatos da instituição por meio das reuniões realizadas periodicamente.”*

(COORDENADORA PEDAGÓGICA)

A construção da identidade da escola foi conseguida através da oportunidade que familiares tiveram de vivenciar e conhecer o potencial dos filhos, das plataformas criadas pelo Sistema de Ensino adotado para atender esses alunos, e até mesmo a constatação de falhas em

algumas práticas sugeridas pela escola que provocaram evasão ou diminuição no rendimento dos alunos.

Na percepção dos trabalhadores de serviços gerais e secretaria, constatou-se que o isolamento trouxe desmotivação marcada pela solidão e ausência de pessoas dentro da instituição, como os alunos e outros funcionários. Houve também a desumanização entre colegas pelo fato do rompimento das relações afetivas, já que o distanciamento proibiu as conversas nos intervalos e levou a um rodízio entre eles. A reorganização do espaço com a dispensa e remanejamento de funcionários do mesmo setor trouxe também um certo desconforto para esses funcionários.

#### 4.1.2 Autogestão

Para os professores, 42,8% concordam que o trabalho remoto traz a sensação de autoconfiança e independência com a tendência de melhorar a produtividade. Além disso, 57,1% considera que a flexibilidade no horário também implica em fazer uma autogestão eficiente dos horários. Questionados sobre a percepção dos relacionamentos sociais em *Home office*, considerando as profissionais mulheres pode ser uma vantagem por estarem mais tempo perto dos filhos, metade concorda e a outra não concorda. Porém, 47,6% não acham que passaram a ter mais tempo com a família e nem uma melhor qualidade de vida.

Para a gestão da escola (direção e coordenação), concordando com o resultado apresentado pelos professores, a autoconfiança e independência foram resultados da autonomia dada pela escola a esses profissionais. O professor acompanhava as atividades postadas diariamente pelos alunos na plataforma e fazia a avaliação dessas atividades, verificando ou não a necessidade de retornar algum conteúdo. Valorizar o profissional requer esse voto de confiança e eles se sentiram motivados. Com esse resultado, foi possível melhorar a produtividade desses profissionais. Aconteceram diversos treinamentos para que o profissional conseguisse lidar com as novas ferramentas de apoio. O apoio da direção da escola também foi fundamental para conseguir esse aumento da produtividade.

*“Mesmo virtualmente, mantivemos encontros diários, de forma bastante motivadora e alegre, buscando mostrar que o trabalho desenvolvido por eles faz sempre a diferença em todo o processo, mesmo virtual.”*

*(Diretora)*

Para a diretora, houve desgaste físico e a necessidade de afastamento das suas funções, mesmo que por um curto período.

Para os trabalhadores de serviços gerais e secretaria houve sentimento de autoconfiança e independência, pois a maioria dos funcionários puderam realizar suas atividades sem monitoramento e com flexibilidade de horário, de modo que poderiam conciliar outros afazeres fora do domínio escolar. Outra funcionária relatou uma certa dificuldade em atender suas atividades e acompanhar sua filha na rotina escolar, pois ela, apesar de ser residente próximo ao local de trabalho, tinha que acompanhar a filha simultaneamente nas aulas on-line. Tivemos também casos em que a funcionária gostou da rotina de trabalho que teve uma carga horária menor e pôde ter mais tempo com a família e também se dedicar a outras atividades.

#### 4.1.3 Autodesenvolvimento

Os professores acreditam que mesmo estando em casa suas atividades precisam ser criativas, 51,8%. O fato de não estar presencialmente na instituição não compromete uma possível ascensão profissional dentro da empresa, 57,1%. Já quando questionados sobre a insegurança em relação à remuneração as opiniões foram divididas em 28,6% não concorda e 33,3% concorda.

Para a gestão da escola (direção e coordenação), apesar do distanciamento físico, as reuniões diárias amenizaram as dificuldades da nova linha de trabalho, a disposição da secretária e dinâmicas realizadas aproximaram esses profissionais. Esse distanciamento físico dificultou um pouco os trabalhos devido as redes sociais estarem congestionadas e algumas atividades de grupo que necessitavam de contato que precisaram ser adiadas até uma solução ser encontrada para a realização delas, o que demandava mais tempo. Nesse aspecto, a criatividade dos professores teve que ser levada em consideração e valorizada, sendo postadas nas mídias oficiais da escola como forma de incentivo. Os professores tiveram a oportunidade de reaprenderem junto com seus alunos. Houve por parte da coordenadora a insegurança quanto à remuneração pois a mesma perdeu seu cargo de coordenação, ficando apenas com o cargo de professora.

Nessa dimensão, segundo os trabalhadores de serviços gerais e secretaria, uma das entrevistadas apontou a insegurança quanto ao desemprego que afetou diretamente a administração da escola, visto que muitos pais perderam seus empregos e tiraram seus filhos da instituição. Essa condição afetou diretamente a função dessa funcionária que antes exercia o cargo de professora e passou a ser secretária. Os demais funcionários desse setor não tiveram essa insegurança, pois exerciam outras atividades fora do domínio escolar. Apesar dessas atividades não exigirem muita criatividade, elas são caracterizadas como atividades essenciais.

Assim, esses funcionários realizavam as atividades de forma presencial para manter o funcionamento interno da escola.

#### 4.1.4 *Home office* e a rotina doméstica

Para a grande maioria dos docentes (81%) foi complicado compartilhar o espaço físico da casa com os demais membros da família durante o trabalho em *Home office*, sendo que 66,7% disseram comprometer a rotina de todos na casa. E 80,9% dos professores concordam que as mulheres têm mais dificuldade em separar as atividades da rotina doméstica.

Já para o questionário apresentado à gestão da escola (direção e coordenação), segundo a coordenadora, sua rotina foi alterada, pois sua residência foi transformada em uma sala de aula, para atender a nova demanda. Segundo ela:

*“(...) Quem poderia imaginar que a Educação que anos e anos talvez de mesmice (não sei se devo nomear assim), fosse de uma hora para outra ter que ser quase que totalmente tecnológica? Lá se foram as carteiras enfileiradas, giz, quadro negro – todos substituídos pelo espaço das nossas residências, uma tela de computador (precisei comprar para atender a nova demanda) ou celular; as escolas vazias tornaram-se lugares nostálgicos.(...)”*  
(COORDENADORA PEDAGÓGICA)

A rotina doméstica também ficou um pouco comprometida pois era necessário aproveitar o intervalo entre as aulas ou reuniões para se dedicar aos afazeres domésticos, pois a demanda de tempo dedicado à escola acabou aumentando.

Para os trabalhadores de serviços gerais e secretaria, na rotina doméstica, houve poucas mudanças, pois além de manter suas atividades, com o tempo de trabalho reduzido presencialmente, puderam buscar outras ocupações, como cursos, faxinas, serviços gerais como pintura e capina. Já a funcionária da secretaria, não teve alteração da carga horária de trabalho, pois ela era o suporte entre pais, escolas e professores.

*“É, no meu caso, no meu caso, não. Porque eu sou... eu tenho, eu tenho vários rotina. Às vezes eu sou pintor, trabalho em casa de família, mas eu meio que... roça também. Então assim, para quem roça capina, mexe com jardinagem, para mim foi um pouco mais light.”*  
(Serviços Gerais 2)

#### 4.1.5 *Home office* e o aspecto econômico

A maioria dos professores, 85,7%, concordam que poderiam gastar mais com supermercado e 100% tiveram aumento de gastos com luz elétrica e internet.

Para a gestão da escola (direção e coordenação), a coordenação alegou que teve gastos com equipamentos eletrônicos que precisou comprar e que para conseguir acessar as plataformas e reuniões precisou mudar a velocidade da internet, o que também elevou os gastos, sem contar a energia elétrica com equipamentos ligados praticamente o dia todo.

Os trabalhadores de serviços gerais e secretaria, uma funcionária relatou que precisou de ajuda para comprar um computador para a sua filha assistir às aulas, pois o celular não comportava a plataforma das aulas. Os demais funcionários não se pronunciaram, pois, a rotina de trabalho teve poucas alterações.

#### 4.1.6 *Home office* e o aspecto contratual

Para os professores, 57,1% acreditam que não houve alteração do contrato de trabalho.

A gestão da escola (direção e coordenação), foi apresentado o desligamento de uma funcionária que trabalhava na secretaria da escola, a mudança de função para uma professora que antes trabalhava como *staff* e passou a trabalhar na secretaria e de acordo com a direção/coordenação, houve alteração contratual para alguns funcionários no início da pandemia que passaram a receber benefícios do governo para não perderem seus empregos.

Já para o questionário apresentado aos trabalhadores de serviços gerais e secretaria, foi relatado pelos funcionários de serviços gerais que alguns colegas tiveram o contrato rescindido, a escala de trabalho e carga horária foram alteradas para atender as recomendações de isolamento e que para a manutenção de seus empregos foi necessário que uma parte de seus salários fossem pagas pelo governo, de acordo com a medida provisória MP 936/2020, que autorizava a redução proporcional de trabalho e salário. Já a funcionária da secretaria não houve alteração de carga horária e remuneração.

*“Sim, algumas pessoas né da instituição, é, teve isso em questão das que tinha um, é um contrato, não é? Agora eu não me sentia assim porque eu entrei no programa do governo por eu ser serviços gerais e então eu consegui entrar pelo programa do governo.”*

*(Serviços Gerais 1)*

#### 4.1.7 *Home office* e as horas trabalhadas

Os professores concordam (90, 5%) que o trabalho em *Home office* poderia levar o trabalhador a uma carga horária de atividade maior que as 8 horas por dia, alterando a rotina diária de trabalho sem aumentar o tempo livre (85,8%)

Já para o questionário apresentado à gestão da escola (direção e coordenação), ambas concordam que devido a reuniões diárias e treinamentos oferecidos aos professores, somados às aulas ministradas virtualmente, e ainda devido ao fato da coordenação/direção se prontificarem a atender todas as demandas dos professores em tempo hábil, a carga horária diária sem sombra de dúvida excedeu o padrão de 8h em vários momentos da pandemia.

Já para o questionário apresentado aos trabalhadores de serviços gerais e secretaria, não houve alteração nas horas trabalhadas, apenas mudança na rotina dos funcionários.

*“Hoje, a responsabilidade da higienização é... se tornou muito maior, porque antes a higienização era de simples, com água sanitária e sabão. Hoje, por estar nessa pandemia que está tem que higienizar, além de água de sabão, produto adequado para as crianças, muito álcool em portas e maçanetas. Tudo o que a criança, corrimão, tudo que a criança vai tocar e ficar muito mais atento às responsabilidades de higienização de salas, banheiros é... pátios, áreas comuns. “*

*(Serviços Gerais 1)*

## **4.2 Síntese analítica das Unidades Temáticas**

Na temática de efeitos do isolamento, observa-se que o distanciamento do espaço de trabalho trouxe um sentimento de tristeza e afastou um pouco as pessoas, fazendo com que houvesse um rompimento de relações afetivas, porém, conforme relatado nas respostas, não houve perda do sentimento de equipe, apenas um pouco de dificuldade na comunicação. O trabalho *Home office*, talvez nunca experimentado por esses funcionários, apesar de causar essa sensação de redução da intimidade entre colegas, não comprometeu o trabalho em equipe, e a valorização desses profissionais pela gestão, fez com que eles continuassem comprometidos, e isso pudesse ser observado na avaliação geral da gestão.

Em contrapartida, Moura (2020) concluiu que os professores responderam que foi afetado o vínculo com a instituição de ensino em decorrência do isolamento, além disso o trabalho em equipe teve sua eficácia comprometida.

Na temática de autogestão, a autonomia dada pela gestão aos profissionais fez com que eles se sentissem mais confiantes na realização de suas atividades, melhorando sua produtividade. A flexibilidade no horário de realização de suas atividades trouxe também um grau de satisfação, apesar da flexibilidade não refletir mais tempo livre.

Diferentemente, Moura (2020) aponta que as atividades diferenciadas dos professores ganharam esse aspecto por causa de uma situação extraordinária e que muitos professores tiveram pouca produtividade devido ao isolamento, mas há uma concordância de ideias quando

ambos resultados apontam que o trabalho remoto é algo novo e que a maioria nunca trabalhou nessa modalidade.

Na temática de autodesenvolvimento, a criatividade dos professores foi essencial para conseguir manter o foco dos alunos que também não estavam preparados para esse tipo de ensino, e foi muito valorizada pela gestão que incentivou essa atitude. Em síntese Moura (2020) afirma que a criatividade está ligada ao profissional e não ao local. Essa criatividade que deveria existir nas atividades dos professores não era necessária na execução de serviços gerais que exigia mais dinamismo. Ainda dentro da temática, houve insegurança quanto à remuneração, isso também foi apontado por Moura(2020) ao explicitar que a insegurança relacionada à remuneração é evidente em decorrência do trabalho realizado fora do local convencional; outro fato comprovado nesse aspecto(não observado pelo autor em questão, o que se justifica que era o início da pandemia) é que essa situação totalmente nova refletiu também nos pais dos alunos que frequentavam a escola, trazendo evasão escolar e causando demissões. Entre os funcionários de serviços gerais, essa insegurança não foi muito evidente, pois a maioria exercia outras atividades fora do domínio escolar e puderam se reorganizar financeiramente.

Na temática rotina doméstica, observa-se que houve o comprometimento da rotina para os professores e gestão. O compartilhamento do espaço profissional e pessoal dentro da residência desses profissionais trouxe desconforto, pois esse espaço não havia sido projetado para tal. Concomitantemente Moura (2020) apresenta esses mesmos aspectos. Mas para os funcionários de serviços gerais, não houve essa preocupação, pois, permaneceram na rotina de trabalho presencial, somente com a carga horária reduzida.

Na temática *Home office* e o aspecto econômico, a maioria dos respondentes concordou que os gastos domésticos aumentaram, seja com a compra de equipamentos para ministrar as aulas no caso dos professores, como para ter acesso às aulas no caso dos filhos dos funcionários. Além disso, alguns tiveram que melhorar a velocidade da internet e manter equipamentos ligados, o que aumentou o gasto com internet e energia elétrica. Es se resultado também é valido na pesquisa realizada por Moura (2020).

Na temática *Home office* e o aspecto contratual, entre os professores não houve alteração de contrato, porém, entre os funcionários da gestão e serviços gerais e secretaria houve rescisões de contrato de trabalho, mudança de função, alteração de carga horária e funcionários que receberam benefício do governo para manutenção de suas atividades. De acordo com Moura (2020) pode acontecer uma neutralidade de resposta quando o processo contratual do trabalhador não é específico para atividades *Home office*, portanto as respostas dadas para esse

estudo, demonstram que locais diferentes, tiveram suas adaptações necessárias, tendo em vista situações particulares.

Na temática *Home office* e as horas trabalhadas, para os professores e gestão, o aumento da carga horária veio por consequência, através do aumento do número de reuniões, treinamentos obrigatórios para a nova condição causada pela pandemia. Em alguns casos houve alteração na rotina sem aumento do tempo livre. Há nessa constatação uma simultaneidade com o autor, mas acrescenta nesse estudo que para os funcionários de serviços gerais e secretaria, não houve alteração do número de horas trabalhadas, somente alteração na rotina de trabalho.

Segundo Garcia (2010), quando a empresa coloca a devida importância a QVT, os funcionários se mantêm motivados e felizes, fazendo com que tenham mais produtividade e comprometimento com os resultados da empresa. Ainda segundo MOURA (2020), horários razoáveis, autonomia, bom relacionamento interpessoal e de trabalho em equipe, tratamento justo, diálogo, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e também a experiência individual do trabalhador com a organização, o que o leva à valorização de seu trabalho, são critérios utilizados para avaliação da QVT.

Os funcionários do nosso estudo de caso, no geral, concordaram que o sentimento de trabalho em equipe, a valorização dos profissionais, o comprometimento, a autoconfiança, o aumento de produtividade, a flexibilidade de horário e a criatividade se mantiveram. Esses pontos positivos fazem parte dos critérios para avaliar a QVT, ou seja, apesar de pontos negativos como a mudança na da rotina de trabalho, gastos com supermercado, internet e telefone e também insegurança com relação à remuneração, conclui-se que foi possível ter qualidade de vida no trabalho *Home office* pois ele ofereceu condições de autodesenvolvimento, com aumento da criatividade, com uma melhor gestão do tempo e com sentimento de valorização desses funcionários.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste trabalho demonstraram que a principal vantagem no trabalho em *Home office* foi a autonomia dos profissionais para exercer suas atividades o que os tornaram mais confiantes e produtivos. Já como desvantagem foi a dificuldade em separar as tarefas profissionais e domésticas, já que passaram a ser realizadas no mesmo ambiente físico, além de percepção de perda salarial, pois gastos com energia e internet foram aumentados.

Finalmente, conclui-se que, durante o trabalho remoto, a maioria dos educadores não achou que passaram a ter mais tempo com a família e nem tempo livre, o que poderia provocar o adoecimento desses profissionais. Isso pode ser justificado pela dificuldade também demonstrada por eles em conciliar tarefas profissionais e afazeres domésticos.

Além disso, vale destacar que a pandemia do novo coronavírus influenciou diretamente esse aspecto não só por causar o isolamento, mas também mudanças repentinas nas rotinas desses profissionais e as incertezas em relação à imunização e propagação do vírus.

Vale destacar que os níveis de ansiedade, estresse e depressão aumentaram na população brasileira como um todo como de acordo com um estudo realizado pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) mostrando que os casos de depressão aumentaram 90% e o número de pessoas que relataram sintomas como crise de ansiedade e estresse agudo mais que dobrou entre os meses de março e abril deste ano de 2020 (Fiocruz, 2020).

Como sugestão para pesquisas futuras, sugere-se ampliar o objeto de estudo para outras escolas dentro da mesma cidade, pois como essa pesquisa se tratou de um estudo específico em uma única instituição e grupo de profissionais, seu resultado não pode ser generalizado.

## 6 REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, 2013. **A Estratégia de Triangulação: Objetivos, Possibilidades, Limitações e Proximidades com o Pragmatismo**. IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnEPQ5.pdf>. Acesso em: 31 mai.2022
- BAADE, J. H., *et al.* **Professores da Educação Básica no Brasil em Tempos de COVID-19**. *Holos*. 36(5), 1-17. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/10910>. Acesso em: 19 Jul. 2021
- BENEDITTO, A. P. M. D. **A educação básica durante o distanciamento social: O legado de 2020**. *Brazilian Journal of Development*, N° 10, 2020, Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/18908> Acesso em: 19 Jul 2021.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- BRASIL, Consolidação das Leis de Trabalho (2017), **Lei n° 13.467**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 18 jul. 2021
- BRASIL, LDB: Lei de Diretrizes e bases da Educação Nacional, **Lei n° 9.394/96**. Disponível em: [http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529732/lei\\_de\\_diretrizes\\_e\\_bases\\_lei\\_d.pdf](http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529732/lei_de_diretrizes_e_bases_lei_d.pdf). Acesso em: 07 jul. 2021
- BRASIL. Ministério da Educação. **PORTARIA N° 343 - Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19**, Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376>. Acesso em: 07 jul. 2021
- BRITTO, L.V; FLAUZINO, I; FLORENTINO, R.C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: uma estratégia competitiva para o aumento da produtividade**. *Evidência*, Araxá, v. 10, n. 10, p. 87-97, 2014.
- COLOMBO, L.O.R.; FAVOTO, T.B.; CARMO, S.N. **A evolução da sociedade de consumo**. *Akrópolis*, Umuarama, v. 16, n. 3, p. 143-149, jul./set. 2008. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/235577697.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2022.
- COSTA, F.J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas: aplicações em administração**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011
- DENZIN, N.K.; LINCOLN, Y.S. 2006. **O planejamento da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre, Penso, 432 p. *in A triangulação metodológica em pesquisas sobre a Comunicação no mundo do trabalho*.

ESTEVE, J.M. *O mal estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores*. São Paulo: EDUSC, 1999.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/m8Wc9XQSSBksQSjG3vJ8CgB/?lang=pt#>. Acesso em: 01 jun. 2022.

FIOCRUZ. **Depressão, ansiedade e estresse aumentam durante a pandemia**, 2020. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/depressao-ansiedade-e-estresse-aumentam-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 04 Jun, 2022.

GARCIA, E.O.P. **O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde**. *Revista Eletrônica Gestão e Serviços*, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010.

GERHARDT, T.E.; SILVEIRA, D.T. (organizadores). **Métodos de Pesquisa. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e SEAD/UFRGS**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em: 7 de Jul. 2021.

GOLDENBERG, M. **A Arte de Pesquisar**, Editora Record, 2004. Disponível em: [https://www.academia.edu/7128572/A\\_Arte\\_de\\_Pesquisar\\_Mirian\\_Goldenberg](https://www.academia.edu/7128572/A_Arte_de_Pesquisar_Mirian_Goldenberg). Acesso em: 7 jul. 2021.

GONÇALVES, H.A.C.; LOPES, M.H. **A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho**. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, Curitiba, v. 4, n. 2, p. 129-145, jul./dez. 2013. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6172858>. Acesso em 18 jun. 2022.

HODGES, C. *et al.* **A diferença entre ensino remoto de emergência e aprendizado online**. *EDUCAUSE Review*, 27 mar. 2020. Disponível em: <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>. Acesso em: 17 Jun. 2022

GUIZELINI, C.F. **Percepção do trabalhador sobre o modelo de trabalho em home-office**. Orientador: Prof. Dr. José Renato Kitahara. 2014. TCC (Graduação) – Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial, Faculdade de Tecnologia de São Sebastião, São Sebastião, 2014. Disponível em: [http://www.fatecsaosebastiao.edu.br/downloads/TGs/TG\\_2014\\_Clarice.pdf](http://www.fatecsaosebastiao.edu.br/downloads/TGs/TG_2014_Clarice.pdf). Acesso em: 20 jun. 2022.

JUSTINO, G. **Após percalços, educação pode ter legado positivo com superação durante a pandemia**. GAÚCHAZH, Porto Alegre, 15 maio 2020. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao-e-emprego/noticia/2020/05/apos->

[percalcoseducao-pode-ter-legado-positivo-com-superacao-durante-a-pandemiacka8v2r0o002g015n6h3yarv5.html](https://percalcoseducao-pode-ter-legado-positivo-com-superacao-durante-a-pandemiacka8v2r0o002g015n6h3yarv5.html). Acesso em: 17 Jun. 2022.

KAMPPFF, A.J.C. **Tecnologia da informática e comunicação na educação**. Curitiba: IESDE Brasil, 2006.

LOPES, D.R. **A Formação de professores: Desafio do docente em tempo da Pandemia COVID-19**. Universidade Federal de São Carlos, Congresso Internacional de Educação e Tecnologias, 2020 Disponível em: [https://r.search.yahoo.com/\\_ylt=A2KLFrp1kvRgQ30A0I7z6Qt.;\\_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1626669813/RO=10/RU=https%3a%2f%2fcietenped.ufscar.br%2fsubmissao%2findex.php%2f2020%2farticle%2fdownload%2f1150%2f834%2f/RK=2/RS=.XsYc.ITDtLsso\\_svkDAsvFgVhI-](https://r.search.yahoo.com/_ylt=A2KLFrp1kvRgQ30A0I7z6Qt.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1626669813/RO=10/RU=https%3a%2f%2fcietenped.ufscar.br%2fsubmissao%2findex.php%2f2020%2farticle%2fdownload%2f1150%2f834%2f/RK=2/RS=.XsYc.ITDtLsso_svkDAsvFgVhI-). Acesso em: 18 jul. 2021.

MENDES, D.C. **A realidade do trabalho *Home office* na atipicidade pandêmica**. Revista Valore, v.5, 2020, Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655> Acesso em: 9 Ago. 2021

MONTEIRO, E.M.A.; DINIZ, F.J.L.S.; LIMONGI-FRANÇA, A.C.; CARVALHO, J.V.F. **O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará**. Revista de Administração da UEPG, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011.

MORAN, J.M. **O ensino superior a distância no Brasil**. Revista Educação & Linguagem, v.12, n.19, p.17-35, 2009 Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/EL/article/view/811/879> Acesso em: 9 Ago. 2021.

MOURA, N.M.S. **Percepção dos docentes de graduação tecnológica em gestão que estão em atividade *Home office* sobre a qualidade de vida no trabalho durante a quarentena causada pela COVID-19**. Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO, Fortaleza, 2020, Disponível em: <http://repositorio.unifametro.edu.br/bitstream/123456789/172/1/NARLYANA%20MUNIZ%20DA%20SILVA%20DE%20MOURA%20TCC.pdf> Acesso em: 14 ago. 2021

NADLER, D.A.; LAWLER, E.E. **Quality of work life: perspectives and directions**. Organizational Dynamics, Amsterdam, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

PERRENOUD, P. **Formar professores em contextos sociais em mudança: Prática reflexiva e participação crítica**, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação Universidade de Genebra 1999. Disponível em: [https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php\\_main/php\\_1999/1999\\_34.html](https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1999/1999_34.html), Acesso em: 7 Jul. 2021

RODRIGUES, M.V.C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 6. ed. Petropolis: Vozes, 1999.

RIBEIRO, B.M.S.S.; HIRAI, V.H.G.; TESTON, E.F. **Redução de perícias médicas baseada na gestão de absenteísmo, rotatividade e qualidade de vida no trabalho**. Revista Eletrônica Gestão & Saúde, v. 09, n. 03, Set. 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/20291>. Acesso em 18 jun. 2022.



## 7 APÊNDICES

### APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

#### 1. DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS:

IDADE:

FORMAÇÃO:

SEXO:

JÁ TRABALHOU ANTES EM *HOME OFFICE*?

GOSTARIA DE CONTINUAR TRABALHANDO EM *HOME OFFICE*?

#### 2. ESCALA ADAPTADA: MOURA (2020) (PERGUNTAS EM MODELO LIKERT)

Caro (a) Professor (a),

Neste questionário você, vai encontrar uma série de frases que descrevem percepções sobre comportamentos em *HOME OFFICE*. Por favor, avalie o quanto estas características descrevem a REALIDADE onde você trabalha. O importante é que você dê sua opinião sobre as características do trabalho experimentado nesta quarenta do COVID-19.

Para responder, leia as características descritas nas frases a seguir e anote junto a cada frase o número que melhor representa sua opinião, de acordo com a seguinte escala:

1 = Discordo Totalmente

2 = Discordo

3 = Nem Concordo e Nem Discordo

4 = Concordo

5 = Concordo Totalmente

Perguntas	1	2	3	4	5
1. O trabalho no modelo <i>Home-office</i> por ser individualizado poderá trazer ao trabalhador um isolamento.					
2. O indivíduo que trabalha exclusivamente no modelo <i>Home-office</i> poderá ao longo do tempo sentir-se isolado e esse sentimento levá-lo a uma desmotivação surgindo problemas psicológicos.					

3. O modelo de trabalho em <i>Home-office</i> poderá desenvolver no profissional um sentimento de autoconfiança e de independência?					
4. A tecnologia permite conexões entre os membros da equipe descentralizada, a distância da empresa; a comunicação é somente virtual e não face a face, este meio de comunicação poderá impossibilitar a expressão de sentimentos reduzindo a intimidade e desumanizando a relação entre colegas.					
5. Na sua visão de trabalho em <i>Home-office</i> , o trabalhador encontrará dificuldades de sentir o espírito da equipe pelo fato de não estar presente face a face.					
6. A ausência de um desgaste físico, psicológico e a economia de tempo poderão ser considerados como uma melhor qualidade de vida provinda do trabalho em <i>Home-office</i> e por conta disso sobrar tempo para desenvolver relacionamentos sociais.					
7. Na sua percepção o trabalhador em <i>Home-office</i> poderá em algum momento ser mal interpretado por colegas que trabalham no escritório da empresa como por exemplo: terem a sensação de trabalharem mais do que o colega em <i>Home-office</i> .					
8. Você concorda que o local de trabalho influencia a produtividade, portanto o trabalho no modelo <i>Home-office</i> tenderá a ser mais produtivo.					
9. É comum e frequente o trabalhador em <i>Home-office</i> permanecer trabalhando fora do horário normal, padrão de oito horas por dia.					
10. A flexibilidade de horário para o trabalhador no modelo <i>Home-office</i> implicará em ele fazer uma autogestão eficiente; permitindo a execução das atividades tanto pessoais como do trabalho em si nas suas horas mais produtivas: Será possível ele ir ao supermercado ou pegar as crianças na escola, ou até mesmo trabalhar para mais de um empregador.					
11. Você concorda que no trabalho em <i>Home-office</i> o tempo livre não aumenta e sim há apenas uma mudança na rotina diária de trabalho.					
12. As mulheres que trabalham em <i>Home-office</i> poderão ter mais dificuldades para separar as atividades profissionais da rotina doméstica.					
13. Atualmente o trabalhador em <i>Home-office</i> tem descrito em seu contrato de trabalho quais são seus horários, remuneração, horas extras e outros aspectos legais e relevantes?					
14. A construção da identidade do trabalhador e da organização poderão ser afetadas quando as atividades forem exclusivamente realizadas em <i>Home office</i> .					

15. Há possibilidade de o trabalhador em <i>Home-office</i> ter suas atividades exercidas classificadas como de menor criatividade.					
16. O trabalhador em <i>Home-office</i> pouco aparece na organização pessoalmente, essa falta de visibilidade poderá dificultar sua ascensão profissional.					
17. Há possibilidade da existência de parâmetros de avaliação de desempenho compatíveis com as características do trabalho em <i>Home-office</i> .					
18. O trabalho em <i>Home-office</i> possibilita ao trabalhador ter um tempo a mais com sua família.					
19. O trabalho em <i>Home-office</i> traz para a família do trabalhador uma necessidade de compartilhar o espaço físico da casa antes utilizado só por familiares; esse compartilhamento poderá ser complicado em termos de espaço.					
20. A rotina doméstica ficará comprometida pelo trabalho em <i>Home-office</i> a ponto de todos na residência serem afetados.					
21. O trabalho em <i>Home-office</i> para as profissionais mulheres poderá ser considerado uma vantagem, já que elas poderão estar por mais tempo perto dos filhos.					
22. O fato de se trabalhar em <i>Home-office</i> contribuirá de alguma maneira para que se gaste mais com supermercado ou algum comércio próximo da residência do trabalhador.					
23. Os gastos domésticos para o trabalhador em <i>Home-office</i> poderão sofrer alterações com energia elétrica, internet e outros.					
24. Há possibilidade de existir alguma insegurança por parte do trabalhador em <i>Home-office</i> quanto à sua remuneração, por ele estar continuamente distante da sede da empresa.					
25. O trabalhador em <i>Home-office</i> que não recebe vale alimentação, horas extras, nem vale transporte, tem uma perda salarial representativa.					
26. Indique o seu grau de satisfação em trabalhar em <i>Home-office</i> .					

## APÊNDICE 2 – ROTEIRO DE ENTREVISTA – SECRETARIA E LIMPEZA

- 1) O trabalho *Home office* mudou a rotina das atividades que vocês realizam na instituição? Indique os benefícios ou prejuízos que foram percebidos na realização das atividades em *Home office*.
- 2) Tendo em vista que o trabalho *Home office* diminui o fluxo de pessoas no local de trabalho, e conseqüentemente isso acarreta impactos nas relações pessoais, como isso influenciou sua rotina nas atividades? O que mudou? Explique. dê exemplo...
- 3) Considerando que o trabalho em home-office afastou as pessoas de um convívio costumeiro, com que elas estavam habituadas, você acha que o trabalho em home-office deixou as pessoas mais ansiosas ou solitárias? Explique... dê exemplo...
- 4) A pandemia agravou a crise econômica em todo o país causando também desemprego. Como foi conviver com essa insegurança de hoje ter o trabalho e amanhã essa situação ser diferente? Em algum momento você se sentiu ameaçado em perder o emprego?

## APÊNDICE 3 – ROTEIRO DE ENTREVISTA – GESTÃO – DIREÇÃO E COORDENAÇÃO

- 1) Visto que 66,7% dos funcionários da empresa optaram ou escolheram que gostariam de continuar o trabalho em *Home office* e simultaneamente 47,6% concordaram que essa categoria de trabalho é individualizado e pode trazer um isolamento, como a gestão propõe ações ou soluções que permitam a interação social entre os indivíduos?
- 2) Tendo em vista que 33,3% dos trabalhadores concordaram que o trabalho *Home office* poderá ao longo do tempo provocar, além do isolamento, um sentimento de desmotivação e problemas psicológicos, a gestão tem em mente adotar medidas criteriosas que visem amenizar essas dificuldades por parte do profissional incentivando a autoconfiança e independência?
- 3) A instituição visa desenvolver a integração entre os membros que a compõe. Como humanizar a relação entre colegas, visto que trata-se apenas de uma comunicação virtual, mantendo o espírito de trabalho em equipe?
- 4) Embora o trabalho *Home office* tende a uma certa eficácia, como foi avaliado o final do processo ensino-aprendizagem dos alunos? Houve alguma constatação de que o trabalho teve resultado positivo ou negativo?
- 5) Retomar uma rotina diferenciada por meio do trabalho *Home office*, trouxe uma nova reflexão para a instituição. Descreva os pontos positivos e negativos dessas atividades.