

work. This is a unique case study developed through qualitative and descriptive research. The technique of content analysis was applied, using AtlasTi software, and the search for words that represented the construction of the reality experienced by these servants was used. The most frequent words were: distancing; family; focus; pains; interrupted; domestic responsibilities; poor Internet; communication; exhaustive routine and workload. Through the teachers' narratives, the results revealed difficulties and negative effects from telework.

Keywords: Gender. Quality of life. Telework. Pandemic.

1 Introdução

A crise sanitária da pandemia da COVID-19 conduziu de forma compulsória diversos funcionários do poder público para o teletrabalho (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, 2021). Porém, essa medida foi necessária para conter a propagação do vírus, com o distanciamento social e a permanência em domicílio (PATEL; FERNANDES; SRIDHA, 2021). No entanto, nem todos os funcionários tinham condições de trabalhar em casa de forma tão imediata, por uma série de motivos, tais como: estrutura física e mobiliária, dispositivos tecnológicos disponíveis, divisão das tarefas entre parceiros (as), conflitos com a rotina profissional (BARROS; SILVA, 2010), familiar (MENEZES; AMORIM, 2020), pessoal (DUARTE *et al.*, 2020) e tarefas que a maternidade exige (ZHANG *et al.*, 2020). Nessas condições, levanta-se o pressuposto que as servidoras de uma Instituição Federal de Ensino em Minas Gerais teriam dificuldades na realização do teletrabalho compulsório.

O teletrabalho é compreendido como o trabalho realizado na totalidade, ou, na maior parte do tempo, na própria residência do funcionário, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação – TIC (BARROS; SILVA, 2010; ROCHA; AMADOR, 2018; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020). São trabalhadores que atuam longe dos escritórios e de outros contextos físicos, em uma modalidade que demanda horário, contrato e local flexível. Messenger *et al.* (2017) ponderam que existem os riscos ergonômicos sobre o uso das TICs fora do ambiente empresarial. No setor público federal, o teletrabalho é compreendido como modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota, utilizando recursos tecnológicos para a execução de atividades passíveis de controle e que tenham metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência (BRASIL, 2020a).

O teletrabalho pode configurar um desafio em termos de gênero, por desencadear prejuízos à saúde mental das mulheres (UNDURRAGA; HORNICKEL, 2021). Malaver-Fonseca, Serrano-Cárdenas e Castro-Silva (2021) fizeram uma revisão sistemática da literatura e argumentam que a pandemia acelerou as lacunas de desigualdades preexistentes e impactou as mulheres em termos de situação econômica e laboral, de acesso à tecnologia e à saúde, de sobrecarga do trabalho doméstico e de violência de gênero.

O teletrabalho integral ou parcial implica flexibilidade temporal e espacial e, assim, ocorre a integração entre trabalho remunerado, trabalho doméstico e familiar (ZHANG *et al.*, 2020). Na maioria dos países, o patriarcado ainda é prevalente e, no Brasil, a situação é marcada por fortes valores do patriarcalismo, que sobrecarregam a vida das mulheres com o trabalho doméstico, como se esta função-tarefa fosse predestinada a elas, uma vez que há séculos os homens dominam o espaço público e as mulheres o espaço privado (TEIXEIRA *et al.*, 2021).



Filardi, Castro e Zanini (2020) estudaram o teletrabalho na administração pública (Receita Federal e Serpro) e elencaram algumas vantagens: melhor qualidade de vida; maior equilíbrio na relação trabalho x família e maior produção; flexibilidade; criação de métricas; redução de custo, estresse, tempo de deslocamento e da exposição à violência; e conhecimento da demanda de trabalho. Nogueira Filho *et al.* (2020) e Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) reforçam que há maior interação do trabalhador com a família em situação de teletrabalho. Filardi *et al.* (2020) discorrem sobre as desvantagens decorrentes da falta de adaptação; da falta de comunicação; da perda de laços com a empresa; dos problemas psicológicos; da infraestrutura; e do controle do teletrabalhador. Esses autores ponderam a necessidade de uma gestão inclusiva para atrair mais servidores para o teletrabalho no âmbito público.

Alves e Guimarães (2020), quanto a essa nova realidade no Tribunal de Contas do Amazonas, demonstram que os servidores apontaram melhoria na qualidade de vida e na relação trabalho-família; na economia de tempo e na redução de custos, porém, é necessário maior desenvolvimento psicossocial e organizacional. Pereira *et al.*, (2021) investigaram sobre a qualidade de vida e do teletrabalho dos servidores do Judiciário do estado do Amapá e identificaram que 88,5% estão satisfeitos, mas apontam algumas dificuldades no que concerne à tecnologia da informação e comunicação, devido ao ambiente de trabalho neste modelo no Amapá.

O trabalho era delimitado pelo espaço da instituição e com a pandemia foi transportado para o domicílio ou para outro lugar exterior à organização. Mesmo assim, ressalta-se que os conceitos de qualidade de vida no trabalho atentam aos condicionantes que envolvem a vida em equipe ou grupo, em determinada cultura e clima organizacional, seja na esfera pública ou privada. Como na nova situação as docentes estão nos seus lares, adotamos as reflexões de Ketchum e Trist (1992); para estes autores, a qualidade da vida no trabalho (QVT) é caracterizada por meio do estado geral de bem-estar no local de trabalho. Como não existe uma teoria da qualidade de vida no teletrabalho validada, nos apropriamos das teorias de QVT existentes para desenvolver esta pesquisa.

Diante do teletrabalho não optativo para os docentes de uma instituição federal de ensino, podemos perguntar: como as docentes percebem a qualidade de vida no teletrabalho? Dessa forma, fizemos, neste estudo, uma abordagem qualitativa de um campo amplo de pesquisa para analisar a QVT em teletrabalho, com recorte de gênero no serviço público de um instituto federal em Minas Gerais. O objetivo foi analisar como as docentes casadas ou solteiras, que têm ou não filhos que necessitam de cuidados, percebem a QVT com o teletrabalho. Para investigar o tema, foi realizada uma pesquisa descritiva, qualitativa (CRESWELL, 2009) e um estudo de caso (YIN, 2010).

Diante da realidade apresentada e da possibilidade da implantação do teletrabalho de forma não compulsória em regime regular, a instituição interessou-se por conhecer qual a percepção das docentes a respeito do teletrabalho e coletar suas sugestões para elaboração de políticas que visem mitigar os impactos negativos desta modalidade na vida laboral. Assim, foi aplicado o questionário no intuito de conhecer as questões de gênero em teletrabalho, conhecer a percepção da QVT na perspectiva das mulheres e visibilizar a desigualdade entre homens e mulheres nessa modalidade de trabalho (NARVAZ; KOLLER, 2006).

2 Referencial Teórico

Os estudos sobre QVT iniciaram-se em Londres com as pesquisas de Eric Trist e Bamforth (1951), e com os integrantes do *Tavistock Institute*, na perspectiva social tecnicista

para organização do trabalho, que engloba o prazer pelo trabalho e o bem-estar. Entre os anos de 1950 e 1960, houve a expansão desse movimento e a conscientização da concepção de trabalho, quando se buscou reduzir os malefícios decorrentes do trabalho sobre a saúde e aumentar a satisfação e o desempenho do trabalhador (FERREIRA; VASCONCELOS, 2016; KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019). Na década de 1970, na Califórnia, o professor Louis Davis começou a pesquisar como tornar o trabalho mais agradável e, durante a criação de um projeto sobre desenho de cargos, surgiu o termo Qualidade de Vida no Trabalho (FERREIRA; VASCONCELOS, 2016).

A concepção de QVT não é consensual entre os pesquisadores, o que leva a diversas concepções e dimensões, pois este termo envolve ampla subjetividade e dinamicidade, além de ser multifacetado e multidisciplinar (FERREIRA *et al.*, 2014; FERREIRA *et al.*, 2015; KLEIN *et al.*, 2019). Apresentam a QVT, Klein *et al.* (2019, p. 8), como um “campo de estudo que compreende as condições de vida no ambiente laboral e engloba aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação para realizar tarefas com precisão e bom uso da energia pessoal”. Ketchum e Trist (1992) enfatizam que para obter aumento do desempenho, as instituições devem delinear o trabalho de forma que atendam as motivações intrínsecas e extrínsecas dos trabalhadores.

Diante da existência de distintas teorias que suportam essa temática – como Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Heloani e Capitão (2003), Martel e Dupius (2006), Limongi-França (2004), Royuela, López-Tamayo e Suriñach (2008) dentre outros – envolvendo diversos indicadores e dimensões, bem como aspectos organizacionais, humanos, sociais, os quais interagem entre si (FERREIRA *et al.*, 2015; FERREIRA; VASCONCELOS, 2016), é que apresentamos o modelo de Royuela *et al.* (2008).

No estudo de Royuela *et al.* (2008) foram identificadas 10 dimensões que delinham a QVT e as comparam com a abordagem de Kohl e Shooler (1982), Turcotte (1988), Martel e Dupius (2006) e da Comissão Europeia. As dimensões endossam a concepção da coerência e da multidimensionalidade com indicadores objetivos a QVT, baseados na percepção do indivíduo sobre os sentimentos e o ambiente. Assim, a QVT possibilita a formulação de políticas para melhoria da qualidade de vida no contexto do trabalho, e seu manejo com o uso de seus indicadores.

Além da visão sociotécnica, Ferreira (2006) introduz a visão assistencialista e a preventiva da QVT; na visão assistencialista, denominada como o “Ofurô Corporativo”, o trabalhador sai do contexto de trabalho por alguns minutos, com o objetivo de mitigar o sofrimento causado pelo exercício da tarefa, e, para isso, pode utilizar alternativas, tais como ginástica laboral, aula de yoga, massagem, uma vez que o trabalhador pode se ajustar e não o contexto de trabalho.

Ferreira *et al.* (2009) apontam que nas ações preventivas, tanto de empregadores quanto de empregados, há participação efetiva nas ações individuais e coletivas, a partir de um diagnóstico do ambiente de trabalho feito por eles, ressaltando os pontos que levam à satisfação ou à insatisfação no trabalho. É uma abordagem não hegemônica de QVT, baseada na eliminação dos fatores desencadeantes de mal-estar no trabalho e na compreensão da produtividade.

Diversos estudos baseiam-se apenas na identificação de características e não de mudanças dos contextos organizacionais. Os pontos teóricos encontrados foram divididos em três conceitos centrais: humanização do trabalho, participação nas decisões de gestão e bem-estar (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009); e em cinco linhas: a) QVT como humanismo refere-se à Motivação e à Escola Sociotécnica; b) QVT como humanismo-satisfação com o



trabalho; c) QVT como participação nas decisões de gestão, tendo como premissa a produtividade que pode estar associada a outros fatores sociais no projeto da organização; d) QVT como bem-estar – abordagem fatorial (dimensões biológica, psicológica, social e espiritual); e) QVT como bem-estar – sentido do trabalho: parte do ponto de vista do sujeito sobre a qualidade de vida, ao invés do olhar da organização.

A seguir, é apresentado o Quadro 1 que compara as definições de Martel e Dupuis (2006) com 33 domínios, as de Turcotte (1984) com quatro grandes dimensões, as de Kohl e Shooler (1982) com 14 domínios e a visão da Comissão Europeia para delinear as políticas públicas.

Quadro 1 – Qualidade de vida no trabalho, dimensões e componentes segundo Comissão Europeia.

Contexto	QVT de Turcotte, 1988	33 domínios de Martel e Dupuis, 2006	Estrutura de trabalho de Kohl e Shooler, 1982	Dimensões da Comissão Europeia
Natureza do trabalho	Complexidade das tarefas; papel inerente das tarefas; participação nas tomadas de decisões relacionadas à minha tarefa.	Tempo para realização das tarefas; participação na tomada de decisões relacionadas à minha tarefa; enquadramento entre habilidades e tarefas, autonomia para desempenhar as tarefas, diversidade das tarefas, efetividade no trabalho, requisitos físicos para desempenho das tarefas.	Complexidade do trabalho; rotina; pressão de tempo.	Qualidades intrínsecas do trabalho; habilidades, conhecimentos e desenvolvimento na carreira.
Contexto físico	Umidade, temperatura, barulho, odores, iluminação, vibração.	Ambiente de trabalho (barulho, iluminação, limpeza etc.); equipamentos e ferramentas necessárias para execução do trabalho; facilidades (assistência médica, estacionamento, restaurante, etc.).	Higiene no ambiente, trabalho e segurança.	Saúde e segurança no trabalho.
Contexto psicossocial	Apoio social e emocional, respeito e consideração, natureza da liderança, identificação com a empresa, satisfação da necessidade de pertencimento, possibilidade de comunicação.	Sentimento de pertencimento, capacidade emocional, competitividade, relacionamento com colegas, relacionamento com o superior mediato, políticas da empresa concedidas por motivo relacionado à família.	Sentimento de pertencimento, <i>empowerment</i> .	Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.
Contexto organizacional	Nível de planejamento, ideologia gerencial, sistema de informação, estrutura organizacional, programas de treinamento, suporte técnico, possibilidades para promoção e transferências.	Desempenho do trabalho durante minha ausência, alocação do trabalho durante ausência de outros funcionários, possibilidade de crescimento, transferências; treinamento e desenvolvimento organizacional; escala de trabalho; flexibilidade das escalas de trabalho; clareza do meu papel na organização; conflito nos papéis; comunicação e informação; salário; benefícios; segurança salarial; relacionamento sindical; recursos assistenciais aos empregados.	Nível de supervisão; burocracia; posição hierárquica; segurança no trabalho; estabilidade no trabalho; compensação; escala de trabalho.	Flexibilidade e segurança; diálogo social e ambiente do trabalhador.
Agenda social				Relação igualitária; inclusão e acesso ao mercado de trabalho; diversidade e não discriminação; produtividade no trabalho.

Fonte: Royuela *et al.* (2008).

Oliveira *et al.* (2015) demonstram que a QVT de professores em institutos federais, em relação à dimensão social, obteve baixa satisfação, mas teve uma maior satisfação na dimensão psicológica, sendo que a maior média foi a relação professor-aluno. Ferreira e Vasconcelos

(2016) identificaram consenso no diálogo entre servidores públicos e gestores da área da saúde mental, relação da QVT com condições e satisfação no trabalho, plano de carreira e capacitação dos servidores.

Klein *et al.* (2017), em uma organização pública, demonstraram que os servidores estavam satisfeitos com a QVT devido a fatores como: ambiente agradável em termos de estrutura física; relação harmoniosa com os colegas; expectativas de crescimento na carreira; e adequados/integrados às suas funções. Klein *et al.* (2019), em suas pesquisas sobre uma universidade pública, demonstraram que o ambiente de trabalho influencia a QVT dos servidores universitários. Correio *et al.* (2019) evidenciaram que os servidores demonstraram satisfação de forma positiva na maioria dos itens e as melhorias deveriam ser nas condições de trabalho e no constitucionalismo (respeito às leis trabalhistas, acesso às normas, perspectiva de liberdade de expressão). De acordo com Parcianello, Estivalet e Oliveira (2020), uma parcela dos servidores de uma instituição federal de ensino não conhecia as ações de QVT ofertadas pela instituição e sugeriram que as condições de trabalho poderiam ser melhoradas. Sem conhecer as estratégias, os usuários identificaram positividade nos serviços da instituição.

Sullivan e Lewis (2001) afirmam que o teletrabalho pode ajudar as mulheres em termos do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de fortalecer os papéis familiares e o trabalho tradicional. Para Abdullah e Ismail (2012), o teletrabalho tem relação significativa com a qualidade de vida, a QVT e a satisfação no trabalho. Conforme Filardi *et al.* (2020), o teletrabalho para as mulheres com filhos interfere na relação trabalho e família devido à distribuição das tarefas. Rodríguez-Modroño e López-Igual (2021) argumentam que as mulheres em teletrabalho e QVT estão em situação pior do que os homens e em desvantagens em termos econômicos, carreira e reforço dos papéis tradicionais de gênero. O conceito de Ketchum e Trist (1992) e o modelo de Royuela *et al.* (2008) permitem trazer a questão da QVT a partir da perspectiva das mulheres, por meio de uma agenda social, já que os demais contextos se aplicam a todos os demais trabalhadores.

As mulheres tendem a ter maiores chances de vivenciar conflitos entre trabalho e família, pois elas têm mais dificuldades em compatibilizar os papéis que podem vir a desempenhar em suas vidas como: trabalho, filhos, marido, cuidados com a casa (SILVA; REBELO; ROSSETTO, 2010), desencadeando, assim, uma diminuição da qualidade de vida no trabalho (UNDURRAGA; HORNICKEL, 2021). Muitas mulheres que integram a classe média têm somado o exercício das tarefas laborais em sistema de teletrabalho aos serviços domésticos e ao acompanhamento dos filhos nas suas atividades virtuais escolares. Segundo Menezes e Amorim (2020), elas fazem isso com pouco ou nenhum auxílio de seus companheiros.

Enfatiza-se que, no setor público, o teletrabalho é regulamentado por meio de atos normativos específicos para cada esfera de governo ou de atos normativos internos de cada órgão, levando em consideração as necessidades e peculiaridades de cada poder ou instituição. No ano de 2020, foram propostas pelo Ministério da Economia novas regras de teletrabalho para os órgãos da administração pública federal. A Instrução Normativa (IN) nº 27/2020, publicada em 25 de março de 2020, estimula a adoção do teletrabalho de forma compulsória, como medida de proteção para o enfrentamento da emergência de saúde pública, enquanto perdurar a situação de contágio da pandemia de COVID-19. A normativa autoriza os órgãos a colocar até 100% de seus servidores em teletrabalho (BRASIL, 2020b).

Em julho de 2020, a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia publicou uma instrução normativa que estabelecia o Programa de Gestão. A IN nº 65/2020 instituiu procedimentos de trabalho para disciplinar as atividades, que pudessem ser mensuradas, cuja execução poderia ser realizada pelos participantes, por atividade, entrega e

unidade, em acordo com o dirigente da unidade ou chefe imediato, de forma presencial ou até mesmo por meio do teletrabalho. Essa normativa possibilitou maior flexibilidade para a realização das atividades pelos servidores da Administração Pública Federal (BRASIL, 2020a).

Em relação ao teletrabalho, há modalidades para a sua execução, descritas nesta IN como alternativas para que tarefas sejam realizadas, que são: regime de execução parcial, regime de execução integral, ou trabalho externo. O que diferencia o teletrabalho das demais modalidades de execução das atividades laborais do servidor público é a dispensa do controle presencial de frequência ao trabalho e adoção de um controle eletrônico de frequência para os casos de adoção do teletrabalho. A adoção de um controle eletrônico de frequência já havia sido autorizada por meio da IN nº 02/2018, que estabeleceu orientações, critérios e procedimentos gerais que seriam observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), quanto à jornada de trabalho (BRASIL, 2018).

Na instituição alvo da pesquisa, o teletrabalho foi implantado de forma compulsória desde março de 2020. A possibilidade da realização do teletrabalho, por adesão do servidor, seria implantada por regulamentação própria, a partir do início da utilização do sistema de controle eletrônico de frequência ao trabalho, como determinava a legislação citada. Como os servidores foram colocados em trabalho remoto por questões de segurança e saúde, muitos não concordavam com a modalidade, ou não tiveram tempo para realizar as adaptações necessárias no ambiente doméstico, a fim de desenvolverem suas atividades laborais. Com base nas legislações apresentadas, é possível compreender que o funcionamento e os impactos do teletrabalho, principalmente na administração pública, não estão totalmente resolvidos, até mesmo pela temporalidade recente de sua implantação. Variáveis organizacionais e pessoais devem ser estudadas a fim de ajudar a compreender e a discutir o fenômeno.

3 Procedimentos metodológicos

3.1 Procedimentos do método e justificativa

O presente estudo realizou-se por meio de uma pesquisa descritiva (FLICK, 2009) e qualitativa (CRESWELL, 2009), caracterizada como um estudo de caso único (YIN, 2003). O estudo busca enunciar as questões de gênero em teletrabalho e a percepção da QVT na perspectiva das mulheres (NARVAZ; KOLLER, 2006), além de permitir a interpretação da escrita dos achados, dando significado à construção da realidade no contexto em que ocorre.

A abordagem qualitativa é comumente definida por dados de natureza interpretativa e semântica (CRESWELL, 2009). Já a pesquisa descritiva procura demonstrar as características, propriedades ou fatos de uma população específica ou fenômenos, estabelecer relações entre variáveis e/ou analisar fatos (NARVAZ; KOLLER, 2006; YIN, 2003).

O estudo de caso é muito aplicado nas áreas de estratégia e gestão, devido à singularidade e à atualidade do caso, e envolve diversas fontes de dados (EISENHARDT, 1989; YIN, 2003). Para Yin (2003, p. 13), o estudo de caso pode ser definido como “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto de vida real, especialmente quando as fronteiras entre fenômeno e o contexto não são claramente evidentes”. Para a construção do estudo de caso único, foi realizada uma pesquisa documental, no sítio eletrônico do Instituto Federal do Triângulo Mineiro, na região sudoeste de Minas Gerais.

Como critério ético, a reitora do instituto assinou o termo de autorização para acesso aos dados da pesquisa.

Em junho de 2020, foi empreendida uma pesquisa quantitativa intitulada “Qualidade de Vida no Teletrabalho e Indicadores de Saúde Mental no Contexto da COVID-19”. A participação na pesquisa foi voluntária e a aplicação da escala Qualidade de Vida no Teletrabalho e Saúde Mental no Contexto da Covid-19 deu-se por meio de formulário eletrônico autoexplicativo, criado e disponibilizado na ferramenta *Google Forms*, com questões fechadas. O formulário foi enviado pela Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional a todos os trabalhadores da organização, independentemente do vínculo, que, no momento da pesquisa, estavam atuando em regime de teletrabalho. Esse estudo foi coordenado pela pesquisadora Dra. Maria Julia Pantoja.

Participaram da pesquisa 253 servidores, sendo servidor de cargo efetivo (n=248), contrato temporário (n=4) e nomeado para cargo comissionado sem vínculo efetivo (n=1). Desses servidores, 100 (40%) eram do sexo masculino e 153 (60%) do sexo feminino. Entre as mulheres, 25 informaram realizar suas atividades de forma remota, porque faziam parte do grupo de risco, eram gestantes ou lactantes, e 58 porque tinham filhos crianças, em idade escolar ou ainda não, que necessitavam de assistência, devido à suspensão das atividades escolares ou em creches.

De posse do relatório da pesquisa, aplicada em junho de 2020, e no intuito de conhecer mais profundamente as necessidades das servidoras mulheres, em março de 2021 foi realizada uma pesquisa qualitativa por meio da aplicação de um novo questionário, enviado a todas as servidoras da instituição. Foram levantadas duas questões discursivas, com o intuito de identificar as principais dificuldades na realização do teletrabalho, durante a pandemia, e de receber sugestões de melhoria para implementação efetiva do teletrabalho na organização. Participaram da segunda pesquisa 58 servidoras, em cargo efetivo (n=55) e contrato temporário (n=3). Desse total de respondentes, 41 eram professoras do ensino básico, técnico e tecnológico. Foi garantido o anonimato a todas as respondentes, elas foram identificadas pela letra P (P1...P41). O sistema registrou as respostas com uma numeração.

A coleta de dados foi complementada pelo levantamento de fontes documentais da instituição, visando identificar como o teletrabalho foi estruturado; a instituição foi escolhida devido a uma maior facilidade de acesso aos dados e aos servidores, por parte de um dos pesquisadores, que, durante determinado período, também foi teletrabalhador. A técnica de análise dos dados adotada foi a análise de conteúdo, por meio de palavras repetidas (BARDIN, 2011). Esse procedimento é bem adequado para análises qualitativas, sendo validadas para elaboração de deduções singulares sobre um fato, ou uma variável de inferência precisa e não para inferências gerais (BARDIN, 2011). As etapas podem ser divididas em pré-análise; exploração do material; tratamento dos resultados; inferência; e interpretação. Na fase de codificação em análise quantitativa, todo o material obtido foi transformado por meio de regras precisas dos dados brutos, do recorte (escolha de unidades), da agregação ou classificação (escolha de categorias) e da enumeração (escolha das regras de contagem), favorecendo a representação do conteúdo ou da sua expressão. A categorização tem duas fases, o inventário (isolar os elementos) e a classificação (repartir os elementos, procurando ou impondo certa organização às mensagens), tendo por propósito a análise documental (BARDIN, 2011).

O tema, como unidade de registro, foi aplicado para estudar motivações de opiniões, atitudes, valores, crenças, tendências, dentre outros. As unidades de contexto têm por objeto a codificação da unidade de registro, correlacionado ao segmento da mensagem, podendo ser a frase para a palavra e o parágrafo para o tema (BARDIN, 2011). Devido ao elevado número de

mulheres participantes, foi utilizada a representação gráfica *WordArt*, trazendo as palavras mais frequentes obtidas pelo software Atlas TI.

3.2 O Instituto Federal do Triângulo Mineiro

Os institutos federais foram apresentados como modelos de reorganização das instituições de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), objetivando uma atuação integrada e referenciada regionalmente. De acordo com a Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, a missão dos Institutos Federais deve considerar os seguintes objetivos: a) ofertar EPT em todos os seus níveis e modalidades (verticalização do ensino), mas prioritariamente no nível médio; b) ofertar cursos em sintonia com os arranjos produtivos locais; c) estimular a pesquisa, a produção cultural, o empreendedorismo e o cooperativismo, mediante a realização de processos educativos indutores de geração de trabalho e renda (BRASIL, 2008).

Quanto aos objetivos a serem atingidos pelos IFs, no plano acadêmico, inclui-se desde educação técnica de nível médio, preferencialmente integrada ao ensino regular, até cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, preferencialmente de natureza tecnológica. Também faz parte do escopo, a oferta de Formação Inicial e Continuada (FIC) de trabalhadores em EPT, e de jovens e adultos [PROEJA], e possuir 20% de cursos de licenciatura, além do desenvolvimento de atividades de pesquisa aplicada e extensão (BRASIL, 2008).

A natureza da educação superior ofertada pelos institutos federais tem como principal característica o viés tecnológico, além de estar relacionada ao atendimento das demandas dos arranjos produtivos locais. O ensino superior ofertado pelos IFs, desde a sua gênese, foi idealizado para ter características mais modernas, atreladas diretamente ao atendimento de demandas da sociedade, sendo um ensino mais pragmático e equiparado às universidades, no que se refere à autonomia administrativa e de ensino.

O Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia, escolhido como fonte para a pesquisa, tem em seu quadro 1.154 servidores entre duas carreiras: docente e administrativa. Como docentes, todos os servidores são professores do ensino básico técnico e tecnológico. A carreira administrativa conta com servidores dos níveis C, D e E, de várias categorias, por exemplo: auxiliares de administração, psicólogos, tradutores de libras, assistentes sociais, jornalistas e administradores. Do total de servidores, 523 são do sexo feminino e 631 do sexo masculino. Dos servidores do sexo feminino, 509 são ativos permanentes, 11 são contratos temporários e 3 estão em colaboração técnica. Dos servidores do sexo masculino, 606 são ativos permanentes, 22 são professores substitutos e 3 estão em colaboração técnica.

A instituição conta com 576 docentes dos quais 46,9% são mulheres, o que corresponde a um total de 270 servidoras docentes na instituição. Deste total, 99,1% atuam em regime de Dedicção Exclusiva à instituição, 0,5% atuam em regime de 20 horas de trabalho e 0,3% atuam em regime de 40 horas de trabalho. Nos dois últimos escalonamentos, a servidora pode atuar como docente na instituição e ter também outra ocupação laboral fora da instituição. As que atuam em regime de dedicação exclusiva têm a obrigatoriedade de dedicar-se somente à instituição alvo da pesquisa e não podem obter outras fontes de renda advindas do seu trabalho.

O Instituto Federal do Triângulo Mineiro conta com 10 unidades, sendo 9 no *campus* e 1 como reitoria. Há 12.906 estudantes matriculados em todas as unidades da instituição, nas modalidades de ensino presencial e à distância. Ainda não foi implantado o teletrabalho como modalidade para realização das atividades laborais regulares, porém, em função do advento da pandemia de COVID-19, fez-se necessária a busca de uma alternativa para que os serviços da

aqueles relacionados à vida particular. Segundo Ferreira e Reis (2021), as mulheres são as mais prejudicadas na busca pela conciliação entre a esfera pessoal e a profissional.

Para Janasz e Behson (2007), os conflitos na relação entre família e trabalho, trabalho e família estão relacionados a características situacionais (conflito de papéis) e demográficas (horas trabalhadas, número de filhos). As principais consequências desses conflitos são: aumento de *turnover*, absenteísmo, estresse, *burnout*, redução nos níveis de satisfação e de comprometimento organizacional e insatisfação na vida conjugal. Uma explicação para o surgimento do conflito nesse âmbito pode ser dada com base na teoria dos papéis, a qual sugere que o conflito ocorre quando as pessoas se engajam em múltiplos papéis, muitas das vezes, incompatíveis.

Para evitar esses efeitos danosos, é necessário que ocorra uma interação saudável entre os papéis assumidos pelo indivíduo, para que o tempo dedicado à família e ao desenvolvimento profissional seja equivalente e possibilite a manutenção de uma vida social saudável e de melhor qualidade, para o trabalhador e seus familiares (LE MOS *et al.*, 2020). Também, que nesse movimento seja alcançada melhor qualidade de vida em teletrabalho e sejam fomentadas futuras políticas sociais (ROYUELA *et al.*, 2008), sendo a QVT no teletrabalho um caminho a percorrer pelas mulheres. Parcianello *et al.* (2020), em seus estudos, apontam que quando há políticas e práticas de QVT nas instituições públicas, os servidores nem percebem. No cenário atual, as mudanças necessárias para ajudar a preservar a saúde física fazem com que essa percepção dependa de outros critérios a serem considerados pelo grupo gestor.

5 Considerações finais

Este estudo partiu do pressuposto de que as professoras de uma instituição federal de ensino de Minas Gerais encontravam dificuldades para a realização do teletrabalho compulsório. Por meio da análise dos resultados, pode-se afirmar que existem aspectos implicantes dessa realidade e que, para a maioria das docentes, esses problemas ocasionam conflitos no trabalho e na família. Os achados da pesquisa, mediante a revisão de literatura, demonstram que as dificuldades sinalizadas nas narrativas das professoras não são exclusivas da instituição foco da pesquisa. É necessário que as instituições desenvolvam uma agenda social para mitigar os impactos negativos que o teletrabalho provocou na vida laboral das mulheres, a fim de aumentar a QVT em teletrabalho e diminuir o risco de doenças ocupacionais.

Considerando que as professoras do Instituto Federal do Triângulo Mineiro percebem os aspectos relacionados ao distanciamento, à família, ao foco, às dores, às interrupções, às responsabilidades domésticas, à internet, à comunicação, à rotina exaustiva e à carga de trabalho excessiva como os mais relevantes, em relação às dificuldades enfrentadas na realização do teletrabalho, este estudo se mostra relevante por apresentar dados que podem estimular novos estudos de aprofundamento e por dar subsídios à implantação do teletrabalho nas instituições federais de ensino, de forma regular.

É pertinente a continuidade da investigação, por meio de um escalonamento das respostas baseadas em um diagnóstico socioeconômico. Necessário ainda identificar como o teletrabalho pode impactar, de forma mais expressiva, mulheres de determinadas carreiras e níveis sociais, para, a partir daí, elaborar políticas que possam amenizar essas dificuldades de forma mais assertiva. Como limitação do estudo, podemos citar a escolha da abordagem da pesquisa qualitativa, por limitar as análises em relação ao nível de profundidade e de importância que cada aspecto identificado tem na realização do trabalho e na percepção da QVT, sem generalização. Desse modo, sugere-se estudos para essa identificação e a utilização de uma escala validada na área, por meio de uma abordagem quali-quantitativa.

NADLER, David A.; LAWLER, Edward E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics, Amsterdam**, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0090261683900037>. Acesso em: 20 jun. 2021.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. **Psicologia em Estudo**, v. 11, n. 3, p. 647-654, set./dez. 2006. Disponível em <https://www.scielo.br/j/pe/a/NGxfm9MK4wBdpJ7twQzvFYM/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 19 jun. 2021.

NOGUEIRA FILHO, José de Albuquerque *et al.* O teletrabalho como indutor de aumentos de produtividade e da racionalização de custos: uma aplicação empírica no Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Revista do Serviço Público**, v. 71, n. 2, p. 274 - 296, 2020. Disponível em <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/3173>. Acesso em: 21 jun. 2021. OLIVIERA, Rodrigo Ribeiro *et al.* Qualidade de vida no trabalho (qvt): um estudo com professores dos institutos federais. **HOLOS**, v. 6, p. 432-447, dez. 2015. Disponível em <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/1726>. Acesso em: 21 jun. 2021.

PARCIANELLO, José Adroaldo; ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros; OLIVEIRA, Jefferson Menezes de. Qualidade de vida no trabalho: o caso de uma instituição federal de ensino. **Revista Economia & Gestão**, v. 20, n. 57, p. 63-80, 2020. Disponível em <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/12673>. Acesso em: 20 jun. 2021.

PATEL, Jay; FERNANDES, Genevieve; SRIDHAR, Devi. How can we improve self-isolation and quarantine for covid-19? **British Medical Journal**, v. 372, n. 625, p. 1-6, 2021. Disponível em <https://www.bmj.com/content/bmj/372/bmj.n625.full.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2021.

PEREIRA, Luis de Jesus *et al.* Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do poder judiciário em um estado do norte do Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, v. 18, n. 1, p. 222-245, 2021. Disponível em <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/2283>. Acesso em: 20 jun. 2021.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADO, Fernanda Spanier. Teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018. Disponível em <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/54516/71104>. Acesso em: 18 jun. 2021.

RODRÍGUEZ-MODROÑO, Paula; LÓPEZ-IGUAL, Purificación. Job quality and work-life balance of teleworkers. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 6, p. 3239, 2021. Disponível em <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/6/3239>. Acesso em: 20 jun. 2021.

ROYUELA, Vicente, LÓPEZ-TAMAYO, Jordi; SURINACH, Jordi. The institucional vs. the academia definition of the quality of work life: what is the focus of European **Comission?** **Journal Social Indicators Research**, v. 86, n. 3, p. 401-415, 2008. Disponível em

