

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO REMOTO COMPULSÓRIO EM TEMPOS DE PANDEMIA COVID 19: UMA ANÁLISE NO INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA - IFSC

Denise Corrêa Martins Venâncio, Bel.Adm.¹
Stela Mara de Oliveira Rodrigues, Bel.Adm.²
Milena Garcia da Silva, Ms.³

RESUMO

A Qualidade de vida é a união de diversos fatores que proporcionam equilíbrio e bem-estar ao ser humano, nos aspectos emocional, físico e mental. Ela vem sendo estudada, por diversos autores ao redor do mundo, no ambiente de trabalho, pois a sensação de bem-estar dos trabalhadores impacta positivamente nos objetivos da instituição. Nos últimos meses, devido à uma emergência sanitária derivada da pandemia da COVID-19, uma nova modalidade de trabalho vem sendo utilizada por várias organizações – o trabalho remoto. Devido a necessidade de distanciamento social, em muitos locais o teletrabalho foi compulsório, sem tempo hábil para planejamento de atividades. O serviço público acompanhou esse movimento. Diante disso, esta pesquisa tem como objetivo geral de analisar o Censo Servidores IFSC na Covid-19, como instrumento de avaliação da percepção dos servidores IFSC sobre a Qualidade de Vida no Trabalho Remoto Compulsório - QVTRC. Trata-se de uma pesquisa exploratória, qualitativa e documental. O documento, objeto do estudo dessa investigação, foi uma pesquisa realizada pela instituição para conhecer a realidade dos seus trabalhadores nesse novo modelo de trabalho no contexto da pandemia (Censo Servidores IFSC na COVID-19). Constatou-se que há na pesquisa institucional (Censo Servidores IFSC na COVID-19) questões que investigam a qualidade de vida no trabalho remoto compulsório. Mas, estas não investigam o fenômeno de forma integral. Ao final desse artigo, há sugestões de perguntas que podem complementar tal investigação e, assim, ofertar subsídios para elaboração de intervenções institucionais.

PALAVRAS-CHAVE: QVT. Teletrabalho. IFSC.

1 INTRODUÇÃO

No final do ano de 2019, o governo chinês alertou o mundo sobre o surgimento de um novo coronavírus. Devido sua rápida propagação/contaminação pelo mundo, causando milhares de morte, em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde declarou pandemia do novo Coronavírus, chamada de Sars-Cov-2 (**Covid-19**).

¹ Acadêmica do Curso de Especialização em Gestão Pública na Educação Profissional Tecnológica - IFSC – CERFEAD- Polo Tubarão, denisevenancio01@hotmail.com

² Acadêmica do Curso de Especialização em Gestão Pública na Educação Profissional Tecnológica - IFSC – CERFEAD- Polo Garopaba, rodriguesstela62@gmail.com

³ Professora do Curso de Especialização em Gestão Pública na Educação Profissional Tecnológica - IFSC/Reitoria/CERFEaD, milena.garcia@ifsc.edu.br

Nesse contexto, a COVID-19 gerou, como medida de prevenção à propagação do vírus, o distanciamento social. As atividades laborais tiveram que acompanhar esse desafio. A adoção repentina e compulsória do teletrabalho como medida de profilaxia em decorrência da pandemia introduziu questões preocupantes para os trabalhadores, pois além de compartilhar o espaço com outros familiares, muitos nunca haviam tido experiência com a entrega de resultados à distância, nem estavam acostumados a usar determinadas tecnologias para tal fim (ABBAD, 2020).

Algumas pessoas mantiveram seus vínculos, mas com alterações em suas rotinas. O trabalho, precisou ser modificado para ser realizado em casa, sem um planejamento prévio ou preparo com recursos ideais para a sua eficácia. O exercício remoto da profissão, com a atual situação da pandemia, necessitou de gerenciamento de fatores estruturais e psicológicos (MORAES, 2020).

Entre esses trabalhadores que mantiveram suas ocupações por *home office*, há casos em que suas residências não comportaram as demandas recebidas de suas organizações. Em contrapartida, suas famílias também acabaram exigindo mais tempo, principalmente em se tratando de mulheres e mães. Assim de certa forma, nota-se que essa mudança ocupou o lugar doméstico como espaço de trabalho, tornando-se menor o limite entre tempo de trabalho e de vida particular (MORAES, 2020).

Tais mudanças na rotina de trabalho podem acarretar alterações comportamentais e sobrecarga mental. Nesse cenário, é possível que haja situações propícias ao desencadeamento de patologias. Dentre elas, cabe destacar a Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional. “É uma doença crônica que está estritamente ligada ao trabalho, seja pela atividade exercida ou ambiente desfavorável” (MENGOL, 2017).

Diante destes novos desafios impostos pela crise ao mundo do trabalho, é importante que as organizações de trabalho cuidem do bem-estar dos trabalhadores forçados a se converter em teletrabalhadores, de modo a evitar a exaustão e o sofrimento (ABBAD, 2020).

A área da educação, no mundo e no Brasil, também foi afetada com toda essa alteração decorrente da pandemia. Com a interrupção das aulas presenciais, os professores brasileiros se viram tendo que lidar não apenas com o estresse do momento, mas também com o uso de novas tecnologias de ensino à distância e a precariedade das condições materiais de seus alunos (ALMEIDA, 2020).

No Brasil, a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais iniciou após a publicação da Portaria nº 343, de 17 de março de 2020, do Ministério da Educação.

No estado de Santa Catarina, a declaração de emergência também ocorreu no dia 17 de março de 2020. O governo estadual declarou emergência em todo território com a assinatura do Decreto 515 (SANTA CATARINA, 2020). Por conta disso, grande parte das organizações e instituições no estado, incluindo as escolas, passaram a flexibilizar o horário de trabalho, o lugar de trabalho e modo de realizar as atividades de trabalho, configurando a aplicação do trabalho remoto ou *home office*.

Perante esse cenário, (1) da importância da QVT como fator promotor de saúde no ambiente de trabalho, (2) da necessidade das instituições conhecerem a percepção dos seus trabalhadores sobre a nova modalidade de trabalho advinda da pandemia de 2020 e (3) das instituições ofertarem ações que minimizem as dificuldades do dia-a-dia de trabalho e potencializem a percepção de QVT, é que essa pesquisa surgiu.

O local de investigação desta pesquisa foi o Instituto Federal de Santa Catarina-IFSC, autarquia federal brasileira, vinculado ao Ministério da Educação (MEC). Instituição caracterizada por ofertar ensino público gratuito, nas áreas de educação profissional, científica e tecnológica (IFSC, 2020).

Desde a publicação da Portaria nº343 do MEC e da Portaria nº1178, da própria instituição, o IFSC encontra-se em atividades não-presenciais – ANP, com seus alunos tendo aulas em meios digitais e seus servidores em teletrabalho/home office.

Diante desse cenário, a pergunta que norteou esse estudo foi: quais as ações utilizadas pelo IFSC para compreender a percepção dos seus servidores sobre a Qualidade de Vida no Trabalho Remoto Compulsório (QVTRC)?

Para responder esse problema de pesquisa, a investigação teve como objetivo geral o de analisar o Censo Servidores IFSC na Covid-19, como instrumento de avaliação da percepção dos servidores IFSC sobre a Qualidade de Vida no Trabalho Remoto Compulsório - QVTRC.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para que se entenda a qualidade de vida no trabalho é importante compreender antes o conceito de trabalho. Segundo Dejours (2004), o trabalho é compreendido como tudo aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um

engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc. (DEJOURS, 2004).

Entende-se que trabalho, não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego, mas sim, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais) e que no domínio individual é central para a formação da identidade e para a saúde mental (DEJOURS, 2004).

2.1 Trabalho Remoto/Teletrabalho

O teletrabalho pode ser definido, segundo a Organização Internacional do Trabalho-OIT (1998), como uma atividade laboral realizada à distância (trabalho remoto), inclusive em casa (*home office*), utilizando computadores e dispositivos de comunicação móveis, como telefones, celulares e aplicativos.

O conceito de teletrabalho no Brasil foi amparado por meio da Lei nº 13.467/2017, definido em seu Art. 75-B.

“Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017).

Filho (2018) diz que o teletrabalho (*home office*) exige que os gestores criem métodos de supervisão diferentes dos utilizados tradicionalmente. Um novo estilo de administração que dê atenção às questões ligadas ao desempenho, que leve ao aumento de confiança entre gerência e subordinados e que vise minimizar os possíveis pontos negativos.

As políticas de teletrabalho no mundo e suas consequências foram investigadas pela Dell por meio de um estudo patrocinado e batizado de *Global Evolving Workforce*. Foram investigados 4.764 funcionários de pequenas, médias e grandes empresas de 12 países (África do Sul, Alemanha, Brasil, China, França, Emirados Árabes, EUA, Índia, Japão, Reino Unido, Rússia e Turquia). No Brasil, um dado significativo é que 54% dos brasileiros que participaram da pesquisa, se consideram mais produtivos no home office. A pesquisa mostra ainda que um pouco mais da metade (56%) dos profissionais são liberados para fazer home office; e que desses, 69% trabalham em casa por até 25% das horas semanais. Com relação aos benefícios, 49% disseram sentir menos estresse, 45% dirigem menos, 33% dormem mais e 52% têm mais tempo para a família. (LIMA, 2016).

Algumas publicações têm ressaltado a importância sobre as boas práticas no trabalho remoto, apresentando o teletrabalho como uma perspectiva positiva do trabalho deslocalizado: destacando a possibilidade de liberdade e autonomia diante do controle externo e com estratégia de estabelecimento do equilíbrio entre vida familiar e trabalho. Mas, também, há nessas publicações, a presença de aspectos negativos do home office: limites de organização do próprio trabalhador, que não estaria preparado para um modelo mais autônomo de trabalho ou sem disposição para exercer o trabalho nestes moldes (OLIVEIRA, 2017).

Diante do exposto, entende-se que para identificar os impactos positivos e/ou negativos referente ao teletrabalho, dependerá do contexto, organização, tipo e desenho da atividade laboral e ambiente onde o indivíduo está inserido.

2.2 Trabalho Remoto Compulsório e suas Consequências

De acordo Boscatte (2020), a pandemia do Covid-19 trouxe, de forma brusca, uma mudança radical na vida laboral, social e emocional dos seres humanos. O teletrabalho tornou-se necessário, porém foi indispensável adequar-se às novas metodologias de trabalho. É o futuro do trabalho chegando inesperadamente ao presente onde a resiliência, fator característico do ser humano, tão adaptável a situações diversas, está sendo fundamental (BOSCATTE, 2020).

A autora relata ainda, que mesmo as empresas que já utilizavam o teletrabalho, tiveram líderes e empregados que apresentaram dificuldades no trabalho nesse momento de pandemia.

De acordo com Hara (2011), o trabalho realizado em home office apresenta diversas dificuldades vivenciadas pelo trabalhador entre elas: isolamento profissional e social; redução das oportunidades profissionais; problemas familiares; falta de legislação e vício ao trabalho. Para organização este molde de executar o trabalho apresenta as seguintes desvantagens: dificuldade em controlar e supervisionar o trabalho; resistência (não aceitação) à mudança por parte dos seus gestores; diminuição do foco na empresa por parte do trabalhador (agrega seus serviços paralelo à outras empresas); risco com confiança e confidencialidade.

Principalmente nesse contexto de mudança brusca, é de suma importância a participação do gestor como o provedor da motivação de seus colaboradores, enfatizando novas formas de interação social remota, reduzindo a sensação de isolamento para

sentimento de pertencer ao grupo. Além de estar atento as suas dificuldades, reconhecendo o estresse, ouvindo as ansiedades e preocupações dos funcionários e ter empatia (LARSON; VROMAN; MAKARIUS, 2020).

Com base no estudo de Godin e Borges (2020), o teletrabalho planejado é utilizado como estratégia para melhorar a gestão, contudo, diante do cenário atual, muitos trabalhadores se depararam desenvolvendo suas atividades e tarefas em sistema de teletrabalho sem ao menos terem o devido planejamento para serem executadas à distância.

Diante da situação posta, há trabalhadores experimentando, de forma mais intensa, ansiedade e angústia. Contudo, alguns estão se adaptando a essa nova condição, ainda que provisória. De acordo Abbad (2020), após estudo realizado com teletrabalhadores expostos ao período de distanciamento e isolamento social, em 93 órgãos públicos do DF, 92% dos servidores consideraram positiva a experiência durante a pandemia, 4% a avaliaram como negativa e outros 4% responderam como indiferentes.

Segundo Abbad (2020), apesar do alto índice de aprovação, foram encontradas dificuldades muito expressivas nas famílias com crianças pequenas, onde o casal divide os afazeres domésticos e cuidados com os filhos em idade escolar, pois com a pandemia houve à perda de uma rede de apoio familiar e de empregados domésticos, juntamente com o teletrabalho e o *home schooling*.

Diante desse desafio dos trabalhadores necessitarem se adaptar a uma nova modalidade de trabalho, até então sem planejamento prévio e dividindo a atenção entre o trabalho e as atividades familiares e pessoais – as organizações precisam conhecer quais os aspectos positivos e negativos dessa nova experiência de trabalho.

Por isso, compreender qual a percepção dos seus trabalhadores sobre a qualidade de vida no trabalho nessa nova modalidade de atividade laboral é importante.

2.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) - Origem e Conceito

O tema qualidade de vida no trabalho não é apenas de interesse de pesquisadores, mas desde o princípio da civilização, o homem busca formas de ter uma convivência mais amena em sua luta pela sobrevivência. Desde os tempos mais remotos têm buscado a criação de artefatos, ferramentas e métodos, que possibilitem minimizar os desgastes do trabalho ou torná-lo mais prazeroso (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011).

Antogla (2009) relata que apesar das primeiras preocupações consistente em relação a QVT ter iniciado no período posterior a 1ª Guerra Mundial, a temática ainda é nova e tem

despertado interesse de cientistas sociais, empresários, líderes sindicais e governantes, e onde a intenção maior é minimizar os efeitos nocivos da atividade sobre o trabalhador.

Estudos revelam que a qualidade de vida no trabalho surgiu na década de 50 em Londres, com os movimentos de lutas de trabalhadores e de estudantes em busca de um trabalho mais justo e com melhores condições. Já na década de 60, em preocupação com os efeitos do trabalho na saúde e bem-estar do trabalhador, algumas melhorias entraram em vigor, objetivando minimizar os efeitos negativos do trabalho na saúde e bem-estar geral dos trabalhadores (MACEDO e MATOS, 2008).

Essa questão pode ser evidenciada no estudo de Kurogi (2008) quando esclarece que na década de 80, devido ao desenvolvimento do mercado internacional, houve um considerável aumento da concorrência. Neste contexto, ressurgiram com maior ênfase, estudos e pesquisas sobre QVT.

Na década de 90, a QVT foi difundida para diversos países. No Brasil, se destaca Limongi-França (2004), que diz ser a QVT tão abrangente quanto a dimensão do ser humano, pois qualidade de vida é a sensação de bem-estar originada pelas necessidades individuais atendidas, tanto no ambiente social e econômico, quanto nas expectativas de vida.

Segundo Ferreira (2011), hoje existe a consciência de que a qualidade de vida é um assunto relevante no mundo moderno por ser o produto da interação entre as expectativas e realizações de uma pessoa, podendo somente ser descrita e medida em termos individuais.

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência com outros títulos em outros contextos, mas sempre voltada para facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas (RODRIGUES, 1994; pág.76).

Albuquerque e França (1998) definiram QVT considerando melhorias nos aspectos gerenciais, tecnológicos e estruturais visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Fernandes (1996) afirma que para falar de qualidade de vida, não se pode deixar de focar o campo da motivação humana, buscando com isso, identificar as necessidades para sua realização. As organizações que não estiverem atentas para a QVT podem se considerar decadentes, uma vez que se seus clientes internos não satisfeitos refletirão essa insatisfação na sua produtividade.

Observa-se, então, que não existe um padrão de qualidade de vida que possa ser satisfatório a todos, pois cada indivíduo tem uma necessidade diferente.

Segundo Ferreira (2011), a QVT tem duas abordagens distintas. A assistencialista/hegemônica, que é caracterizada pela responsabilização do trabalhador por sua QVT, que em decorrência da competitividade tem foco na produtividade levada ao extremo e onde o trabalhador é a variável de ajuste – ele é quem tem que ser flexível – e o poder de decisão de quem trabalha cotidianamente permanece restrito, vigiado e, na maior parte dos casos, proibido (FERREIRA, 2011).

A preventiva/contra hegemônica, proposta pelo autor, esta abordagem vem como alternativa no sentido de identificar e solucionar os problemas geradores do mal-estar no trabalho, relacionando-se com três dimensões interdependentes (condições, organização e relações de trabalho) e de promover o resgate do sentido humano do trabalho, vendo a eficiência e a eficácia organizacional como resultantes da percepção de bem-estar. É vista como uma tarefa de todos na organização, o que faz com que a produtividade seja uma consequência e não o foco (FERREIRA, 2011).

O autor relata ainda que a compreensão de uma QVT preventiva engloba ainda duas perspectivas interdependentes que são: pela ótica dos dirigentes e gestores e pela ótica dos trabalhadores. É importante que haja preceitos da gestão organizacional que inclua normas, diretrizes e práticas que visem à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional. E que seja considerada as representações dos trabalhadores sobre as vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (FERREIRA, 2011).

A abordagem contra hegemônica foi utilizada para a construção da pesquisa diagnóstica institucional aplicada em 2017 para conhecer a percepção dos servidores sobre QVT no IFSC.

2.4 Política Institucional de Qualidade de Vida no Trabalho do IFSC

O IFSC foi criado em Florianópolis por meio do Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, pelo presidente Nilo Peçanha, como Escola de Aprendizes Artífices de Santa Catarina. Seu objetivo era proporcionar formação profissional aos filhos de classes socioeconômicas menos favorecidas (IFSC, 2020).

Presente e atuante em todo o Estado, com 22 campus e cerca de 20 polos de apoio presencial aos cursos EaD, o IFSC é hoje uma instituição sólida que tem a missão de promover a inclusão e formar cidadãos, por meio da educação profissional, científica e tecnológica, gerando, difundindo e aplicando conhecimento e inovação, contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico e cultural (IFSC, 2020).

Na edição da Plataforma Nilo Peçanha – PNP publicada em 17 de junho de 2020, tendo 2019 como ano de referência, consta do quadro de servidores efetivos e temporários, um total de 1.623 Docentes e 1.153 TAEs.

Em abril de 2017 foi lançada a campanha para elaboração da Política de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) do IFSC. O evento que marcou o lançamento foi a palestra do professor da Universidade de Brasília (UnB), Mário César Ferreira, na qual ele falou sobre o tema “Qualidade de Vida no Trabalho: vale a pena investir?”. Para o professor, uma política de QVT deve estar “ancorada no olhar dos trabalhadores” da instituição. “Isso significa perguntar a eles o que é qualidade de vida no trabalho na visão deles”.

A PQVT foi construída com participação dos servidores, e a primeira oportunidade de participação foi em maio de 2017, onde 1.148 servidores responderam uma pesquisa online feita pelo grupo de trabalho responsável pelo processo de elaboração da PQVT, e que teve como objetivo conhecer como os servidores do IFSC percebiam as condições, a organização e as relações socioprofissionais do trabalho, as possibilidades de crescimento e de reconhecimento profissional e o elo trabalho-vida social.

De acordo com documento institucional do IFSC, a PQVT do IFSC é um preceito de gestão organizacional que prioriza e estimula a conciliação entre o bem-estar dos seus trabalhadores (servidores efetivos, temporários e substitutos, estagiários e terceirizados), o desempenho funcional e a missão institucional (IFSC, 2018).

Tem como objetivo contribuir com a: vigilância em saúde e segurança, prevenção das doenças e de agravos à saúde, promoção de saúde e de bem-estar no trabalho e melhoria do desempenho institucional conciliado com o bem-estar dos trabalhadores. Orienta-se pelos seguintes princípios: responsabilidade institucional, protagonismo, humanização e tecnologias relacionais (IFSC, 2018).

A PQVT do IFSC vai ao encontro da concepção contra hegemônica de QVT que é de natureza preventiva, pois tem como foco remover ou minimizar os problemas geradores de mal-estar no trabalho (FERREIRA, 2009) e considera que o fenômeno QVT engloba cinco dimensões (condições de trabalho; organização do trabalho; relações

socioprofissionais de trabalho; reconhecimento profissional e elo trabalho e vida social) (IFSC, 2018).

Para Ferreira (2011), tais dimensões são importantes para avaliar a QVT. De acordo com o autor elas são constituídas por fatores específicos. São eles:

Quadro 1 – Dimensões da QVT

Dimensão	Elementos
Condições de Trabalho e Suporte Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Equipamentos arquitetônicos • Ambiente físico • Instrumental; • Matéria-prima e • Suporte organizacional.
Organização do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Divisão do trabalho; • Missão, objetivos e metas organizacionais; Trabalho prescrito; • Tempo de trabalho; • Processo de trabalho; • Gestão do trabalho e • Padrão de conduta.
Relações Socioprofissionais de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Relações hierárquicas; • Relações com os pares e • Relações externas.
Reconhecimento e Crescimento Profissional	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecimento e • Crescimento profissional.
Elo Trabalho-Vida Social	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido do trabalho; • Importância da instituição empregadora e • Vida social.

Fonte: Adaptado de Ferreira (2011), p. 185 e 186.

A PQVT ainda aborda como deve ser operacionalizado o Programa de QVT, com suas respectivas ações. Ela explana que o programa deve ser planejado e executado de acordo com as premissas da política e com os resultados obtidos na etapa diagnóstica (Pesquisa QVT) a ser realizada a cada três anos e coordenada pela Diretoria de Gestão de Pessoas (IFSC, 2018).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para iniciar a pesquisa se faz necessário delimitar os seus procedimentos metodológicos. Compreende-se que a metodologia é o modo utilizado para realizar a busca das informações necessárias para o entendimento a respeito de um determinado assunto.

“Metodologia é uma disciplina que consiste em estudar, compreender e avaliar os vários métodos disponíveis para a realização de uma pesquisa acadêmica. [...] é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 14).

Para caracterizar esse estudo foram utilizados os seguintes procedimentos metodológicos:

3.1 Quanto à abordagem

A pesquisa foi classificada como qualitativa. A abordagem qualitativa não busca apenas medir um tema, mas descrevê-lo, usando impressões, opiniões e pontos de vista. A pesquisa qualitativa busca se aprofundar em um tema para obter informações sobre as motivações, as ideias e as atitudes das pessoas (MINAYO; DESLANDES, GOMES, 2012).

3.2 Quanto aos objetivos

Classifica-se como pesquisa exploratória segundo Gil (2008), objetiva familiaridade com o problema objeto da pesquisa, o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado.

3.3 Quanto as técnicas

A pesquisa classifica-se como uma pesquisa documental, que de acordo com Gil (2008), é muito semelhante à pesquisa bibliográfica, tendo como principal diferença a natureza das fontes, pois a pesquisa bibliográfica se utiliza basicamente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, e a documental de materiais que ainda não tiveram tratamento analítico, ou que ainda podem ser refeitos de acordo com os objetos da pesquisa. Os documentos são analisados de “primeira mão”, mas existem também aqueles que já foram analisados, mas podem ter outras interpretações.

3.4 Local da investigação

A pesquisa foi realizada no Instituto Federal de Santa Catarina – IFSC. A instituição possui 22 campi e cerca de 20 polos de apoio presencial aos cursos EaD, e conta com um quadro de servidores efetivos e temporários, num total de 1.623 Docentes e 1.153 TAEs (PNP, 2020).

3.5 Coleta de Dados

Lengert (2020) afirma que a coleta de dados é uma das partes mais importantes na fase de elaboração do trabalho científico. Nesta etapa que a pesquisa será alimentada com informações que irão ajudar a responder a problemática de pesquisa levantada.

A coleta de dados foi realizada através de coleta e análise de informações contidas em documentos institucionais, nesse caso Censo Servidores IFSC na Covid 19 aplicado para averiguar situação de servidores no período de trabalho remoto devido à emergência sanitária.

Todos os dados coletados foram analisados qualitativamente e correlacionados para responder aos objetivos propostos para este estudo.

3.6 Análises dos Dados

A análise foi realizada através de 3 etapas – pré-análise, exploração do material e tratamento dos dados.

Segundo Gil (2008), a primeira etapa da análise de dados refere-se a pré-análise, onde o autor da pesquisa irá realizar a escolha dos documentos a serem analisados, assim formular uma hipótese. Posteriormente ocorre a segunda etapa que consiste na exploração do material, onde envolve a escolha das unidades, enumeração e sua classificação. A terceira etapa é o tratamento de dados, que constitui em analisar as informações pesquisadas, sem a inferência do autor, buscando então interpretação dos dados para responder a solução do problema.

Esta pesquisa analisou as 42 perguntas do questionário da primeira fase do Censo dos Servidores IFSC na Covid 2019 aplicado aos servidores (Docentes e TAEs), com os estudos da área e com as dimensões propostas na pesquisa de QVT realizada por esta instituição no ano de 2017.

Buscou averiguar se as questões elaboradas no instrumento poderiam ser analisadas por uma outra perspectiva, a da QVTRC.

4 ANÁLISES DOS RESULTADOS

O objeto de estudo dessa investigação foi o formulário que derivou em uma pesquisa aplicada pela instituição a todos os seus servidores com o intuito de conhecer a realidade de trabalho remoto destes no contexto de pandemia. A instituição aplicou esta pesquisa, no período de 24 de julho a 28 de agosto de 2020. O objetivo foi o de “conhecer em detalhes as necessidades de inclusão digital, saúde mental, alimentação e arranjo familiar, entre outros aspectos relacionados ao bem-estar e ao processo de ensino-aprendizagem da comunidade acadêmica em teletrabalho por conta da pandemia de coronavírus” (Censo Servidores IFSC na Covid 19, 2020). O instrumento investigado foi denominado como Censo Servidores IFSC na Covid 19, constituído de 42 perguntas e distribuído em 08 blocos, conforme tabela abaixo.

Tabela 1: N° de perguntas e blocos de investigação

Blocos Investigados	N° de Perguntas
Termo de Consentimento	01
Identificação	03
Grupo de risco	05
Acesso às informações	02
Aspectos socioeconômicos e de distanciamento social	04
Saúde	09
Atividades não-presenciais	15
Retorno das atividades presenciais	03
Total	42

Fonte: Elaborado pelas autoras com dados extraídos do Censo Servidores IFSC na Covid 19 (2020)

A partir da exploração do material (Censo Servidores IFSC na Covid 19), constatou-se que das 42 perguntas realizadas nesse instrumento, 15 poderiam ser analisadas a partir de uma outra perspectiva, a de conhecer a percepção dos trabalhadores sobre a qualidade de vida no trabalho remoto compulsório.

Essa pesquisa considerou o fenômeno qualidade de vida no trabalho como sendo uma atuação com base em viés preventivo e de promoção da saúde, que vem como alternativa no sentido de identificar e solucionar os problemas geradores do mal-estar no trabalho (FERREIRA, 2011).

Ferreira (2011) relata que as representações de bem-estar e de mal-estar no trabalho podem ser influenciadas por aspectos relacionados ao trabalho. Ele separa tais aspectos por dimensões, conforme quadro abaixo:

Quadro 2 - Dimensões do Fenômeno da QVT

Dimensões	Itens dos Fatores Estruturantes
Condições de Trabalho e Suporte Organizacional	Expressam as condições físicas, materiais, instrumentais e suporte organizacional.
Organização do Trabalho	Expressa as variáveis de tempo, controle, traços das tarefas e sobrecarga e prescrição.
Relações Socioprofissionais de Trabalho	Expressam as interações sócio-profissionais em termos de relações com os pares, com as chefias, com os cidadãos usuários dos serviços públicos, comunicação, ambiente harmonioso e conflitos.
Reconhecimento e Crescimento Profissional	Expressam variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho e ao crescimento profissional.
Elo Trabalho - Vida Social	Expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho e as analogias com a vida social.

Fonte: Políticas de QVT do IFSC (2017)

Foi a partir dessa compreensão sobre a conceituação do fenômeno que a seleção e o tratamento do material (Censo Servidores IFSC na COVID-19) ocorreram.

Importante destacar que a conceituação adotada nessa pesquisa é a mesma adotada pela política institucional de qualidade de vida no trabalho.

Para melhor elucidação, seguem quadros com perguntas do Censo Servidores IFSC na Covid-19 não selecionadas (quadro nº3) e selecionadas (quadro nº4), para análise sob a perspectiva da qualidade de vida no trabalho remoto compulsório.

Quadro 3 - Perguntas não selecionadas para compreensão do fenômeno Qualidade de Vida no Trabalho Remoto Compulsório

Blocos Investigados	Perguntas
Termo de Consentimento	Se consente o uso dos dados coletados
Grupo de risco	Se está enquadrado em alguma das características apresentadas Se apresenta alguma das doenças mencionadas Possui alguma doença crônica não mencionada na questão 5 Se reside com alguém do grupo de risco Se está responsável por alguém que necessite de cuidados específicos
Acesso às informações	Em que área tem dúvidas com relação a COVID-19 Se tem acesso regular a máscara de proteção e que tipo
Aspectos socioeconômicos e de distanciamento social	Assinalar as dificuldades enfrentadas no cotidiano social Como está o seu distanciamento social Como você tem se sentido Se a renda familiar foi afetada por conta da pandemia
Saúde	Como classifica a própria saúde de maneira geral Se tem conseguido se alimentar adequadamente

	<p>Se foi NÃO na pergunta anterior, por qual motivo</p> <p>Como está reagindo neste período com relação ao uso de bebida alcoólica</p> <p>Se já tinha problema psicológico ou psiquiátrico antes da pandemia</p> <p>Se neste momento de distanciamento social sentiu necessidade de atendimento psicológico, psiquiátrico ou terapêutico</p> <p>Questionário de Identificação de Transtornos Mentais Comuns (Selfreport Questionnaire – SRQ-20) – Contendo 20 questões relacionadas a certas dores e problemas que podem ter incomodado nos últimos 30 dias.</p> <p>Se fez vacina contra gripe este ano</p> <p>Se fez testagem da Covid-19 e qual o resultado</p>
Atividades não-presenciais	<p>Se selecionou “outro” descreva esse ambiente</p> <p>As próximas 4 perguntas são somente para os Docentes</p> <p>Quais as estratégias você mais utiliza no desenvolvimento de ANP</p> <p>Se não desenvolveu ANP com os alunos, apontar os motivos</p> <p>O que você espera que aconteça caso as ANP continuem enquanto estratégia de ensino-aprendizagem?</p>
Retorno das atividades presenciais	<p>Em sua opinião, qual estrutura fora do IFSC é a mais indispensável para o retorno das atividades presenciais?</p> <p>No possível retorno gradual das atividades presenciais com alunos, na sua opinião, quais estruturas no IFSC são imprescindíveis?</p>

Fonte: Elaborado pelas autoras com dados extraídos do Censo Servidores IFSC na Covid 19 (2020)

Quadro 4 - Perguntas selecionadas para a compreensão do fenômeno Qualidade de Vida no Trabalho Remoto Compulsório

Blocos Investigados	Perguntas que Poderiam ser Analisadas sob outra Perspectiva (QVT Remoto e Compulsório)
Identificação	<p>Campus que pertence</p> <p>Setor que trabalha</p> <p>Você é (Docente, TAE ou Estagiário)</p>
Atividades não-presenciais	<p>Como é o seu ambiente de trabalho em casa?</p> <p>Tem acesso à internet fora do IFSC:</p> <p>Você está conseguindo realizar suas atividades laborais de forma remota</p> <p>Quais motivos restringe a atividade remota</p> <p>Plataformas de reuniões que já utilizou com sucesso</p> <p>Gostaria de receber capacitação sobre alguma das plataformas reuniões?</p> <p>Que equipamento você usa para realizar as atividades remotamente?</p> <p>Se tem acesso aos materiais necessários p/ continuidade de suas atividades.</p> <p>Se necessita de recursos de acessibilidade para desenvolver suas atividades de trabalho remotamente?</p> <p>Se gostaria de ter acesso a sala de trabalho no IFSC</p> <p>As próximas 4 perguntas são para os DOCENTES</p> <p>Em relação ao desenvolvimento de ANP, onde você tem mais dificuldades e entende que precisaria de capacitação</p>
Retorno das atividades presenciais	<p>Quando for permitido o retorno às atividades presenciais, considerando a sua rotina familiar (e possíveis mudanças), bem como a carga horária semanal de seu vínculo com o IFSC, assinale os turnos em que teria maior dificuldade em atuar.</p>

Fonte: Elaborado pelas autoras com dados extraídos do Censo Servidores IFSC na Covid 19(2020)

As perguntas identificadas no instrumento Censo Servidores IFSC na COVID-19 que poderiam ser analisadas a partir de uma investigação sobre a qualidade de vida no trabalho remoto compulsório estão contidas em três, dos oito blocos de investigação da pesquisa

original – “Identificação”; “Atividades não-presenciais” e “Retorno das atividades presenciais”.

As três perguntas referentes ao bloco “Identificação” foram mantidas pois servem para identificar dados sociodemográficos dos participantes (campus, setor e categoria profissional da população pesquisada). Das quinze perguntas do bloco “Atividades não-presenciais – ANP”, onze foram selecionadas para essa nova perspectiva de investigação. E, por último, foi avaliada como pertinente nessa nova análise, uma das três questões contidas no bloco “Retorno das Atividades Presenciais”.

A seguir, tais questões foram compreendidas e classificadas a partir das dimensões constituintes do fenômeno da QVT.

Quadro 5 - Perguntas selecionadas no Censo Servidores COVID-19 e distribuídas a partir das dimensões constituintes do fenômeno Qualidade de Vida no Trabalho

Dimensões	Perguntas
Condições de Trabalho e Suporte Organizacional	Como é o seu ambiente de trabalho em casa? Tem acesso à internet fora do IFSC: Que equipamento você usa para realizar as atividades remotamente? Se tem acesso aos materiais necessários p/ continuidade se suas atividades. Se necessita de recursos de acessibilidade para desenvolver suas atividades de trabalho remotamente? Se gostaria de ter acesso a sala de trabalho no IFSC
Organização do Trabalho	Você está conseguindo realizar suas atividades laborais de forma remota Quais motivos restringe a atividade remota Plataformas de reuniões que já utilizou com sucesso
Relações Socioprofissionais de Trabalho	Nenhuma
Reconhecimento e Crescimento Profissional	Gostaria de receber capacitação sobre alguma das plataformas reuniões? Em relação ao desenvolvimento de ANP, onde você tem mais dificuldades e entende que precisaria de capacitação.
Elo Trabalho - Vida Social	Quando for permitido o retorno às atividades presenciais, considerando a sua rotina familiar (e possíveis mudanças), bem como a carga horária semanal de seu vínculo com o IFSC, assinale os turnos em que teria maior dificuldade em atuar.

Fonte: Elaborado pelas autoras

Estas dimensões são as mesmas compreendidas na política do IFSC sobre qualidade de vida no trabalho e trabalhadas na pesquisa diagnóstica, de 2017.

Somente a dimensão **RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS DE TRABALHO**, não teve nenhuma pergunta do Censo classificada nessa nova perspectiva. Em contrapartida, a

dimensão CONDIÇÕES DE TRAB. E SUPORTE ORGANIZACIONAL teve mais de 5 perguntas enquadradas.

Dessa forma, a seguir apresentam-se sugestões de questões que poderiam complementar a investigação sobre a percepção dos servidores sobre a qualidade de vida no trabalho remoto compulsório.

A última pesquisa diagnóstica institucional sobre qualidade de vida no trabalho foi realizada em maio 2017 e de acordo com a política institucional tal investigação deveria ocorrer de três em três anos. Ou seja, 2020 seria o ano para se realizar novamente a pesquisa.

5 PROPOSIÇÕES DE MELHORIAS

As sugestões de melhorias, trabalhadas nesse tópico, foram a formulação de novas perguntas, em número suficiente para que todos os fatores pertencentes a cada dimensão constituinte do fenômeno “qualidade de vida no trabalho” sejam contemplados em uma investigação. A formulação dessas questões considerou o cenário atual no qual os trabalhadores estão vivendo – trabalho remoto sem planejamento prévio devido à emergência sanitária ocasionada pela pandemia COVID-19.

A seguir, encontram-se essas novas sugestões de perguntas, classificadas por fator e dimensão pertencente ao fenômeno.

A partir dessa complementação, a instituição poderia aplicar pesquisa virtual a todos os servidores (docentes e TAEs) para conhecer a percepção deles sobre a qualidade de vida no trabalho remoto compulsório.

Quadro 6 - Complementação de perguntas para conhecer a percepção dos trabalhadores sobre a qualidade de vida no trabalho remoto compulsório

Dimensões	Perguntas para Pesquisa QVTT
Condições de Trabalho e Suporte Organizacional	<p>Meu posto de trabalho remoto (na minha casa) é adequado para realização das minhas tarefas.</p> <p>Tenho os equipamentos necessários (computador, internet, mobiliário adequado) para realizar minhas atividades de trabalho remotamente.</p> <p>Tenho as informações necessárias (sistemas, banco de dados) para realizar minhas atividades de trabalho remotamente.</p> <p>Recebo suporte técnico da minha chefia imediata para executar meu trabalho remotamente.</p> <p>Mesmo trabalhando de forma remota, possuo e tenho acesso aos materiais (documentos físicos e digitais, livros, softwares, materiais de apoio, etc) necessários para a continuidade de minhas tarefas.</p>
Organização do Trabalho	<p>Conheço o trabalho que devo realizar remotamente.</p> <p>No trabalho remoto, consigo expor minhas ideias à chefia imediata com o intuito de melhorar meus processos de trabalho.</p>

	<p>Estou satisfeito com a autonomia que o trabalho remoto me trouxe para desempenhar minhas tarefas laborais.</p> <p>A quantidade de atividades que executo remotamente é adequada à minha carga horária de trabalho.</p> <p>Eu recebo demandas de trabalho somente no horário que estipulei para trabalhar.</p> <p>Consigo finalizar minhas atividades de trabalho, de forma remota, sem depender do trabalho de outro colega.</p>
<p>Relações Socioprofissionais de Trabalho</p>	<p>Minha chefia imediata demonstra disposição em me ajudar nesse momento de trabalho remoto.</p> <p>Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar nesse momento de trabalho remoto.</p> <p>Apesar do distanciamento social, sinto-me próximo da minha equipe de trabalho.</p> <p>Na minha equipe, os conflitos diminuíram com o trabalho remoto.</p> <p>A comunicação na minha equipe de trabalho, nesse momento de atividades remotas, está ocorrendo de forma satisfatória.</p>
<p>Reconhecimento e Crescimento Profissional</p>	<p>Minha chefia reconhece meu empenho para superar as dificuldades que surgem no trabalho remoto.</p> <p>Minha chefia oferece feedbacks sobre as minhas tarefas neste momento de trabalho remoto.</p> <p>Meus colegas reconhecem a importância das minhas tarefas neste momento de trabalho remoto.</p> <p>Recebo capacitação que me auxiliaram para trabalhar remotamente.</p>
<p>Elo Trabalho - Vida Social</p>	<p>Consigo conciliar o trabalho remoto e a minha vida pessoal.</p> <p>Sinto que meu trabalho é útil para a sociedade, mesmo sendo realizado de forma remota.</p> <p>Eu gosto de trabalhar remotamente.</p> <p>Sinto orgulho de trabalhar no IFSC.</p> <p>O IFSC preocupa-se com minha qualidade de vida em tempos de trabalho remoto.</p>

Fonte: Elaborado pelas autoras

Importante destacar que estas perguntas não inviabilizam as demais perguntas realizadas no censo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Qualidade Vida no Trabalho visa atribuir por intermédio dos gestores e dirigentes uma organização mais humanizada, que proporciona um ambiente saudável, com condições físicas e socioambientais aos seus servidores, tendo por resultado um melhor desempenho e produtividade.

O elo entre a vida pessoal e a vida profissional e a busca pelo equilíbrio, proporciona ao profissional uma melhor QVT. Esse conjunto de ações possuem ligação que não tem como separar a vida profissional da vida pessoal, pois uma influencia diretamente na outra, afetando seu comportamento, rendimento e resultados. Eles não são apenas recursos humanos, mas sim, parceiros que contribuem para o crescimento da organização.

Após a determinação governamental de isolamento social como medida provisória para contenção de propagação do vírus COVID 19, os trabalhadores sem escolha, se viram diante de uma nova modalidade de trabalho, o teletrabalho compulsório, sem nenhum planejamento para tal.

No teletrabalho compulsório, apesar do alto índice de aprovação, foram encontradas dificuldades muito expressivas nas famílias com crianças pequenas, onde o casal divide os afazeres domésticos e cuidados com os filhos em idade escolar.

O IFSC tem a Política de QVT que é um instrumento que preconiza a investigação de bem-estar de seus servidores e orienta sobre a estruturação de ações de QVT, para alcançar o bem-estar, que conseqüentemente impactam em sua missão.

O Censo Servidores IFSC na Covid-19, poderia também ter sido utilizado em parte, como instrumento de avaliação da QVT de forma a atender a política institucional que é de avaliar este fenômeno de 3 em 3 anos, levando em consideração o novo ambiente e modalidade de trabalho que é o teletrabalho, de forma a trazer bem-estar para seus servidores e seus clientes internos e externos, neste momento inesperado que estamos vivenciando tanto na vida profissional como na social.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G. S. *et. al.* (2020). **Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho.** Disponível em:
<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a06.pdf> > Acesso em 12 out. 2020.

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. (1998). **Estratégias de Gestão de Pessoas e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: O Stress e a Expansão do Conceito de Qualidade Total.** Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun./98.

ALMEIDA, M. **Professores: O desafio da educação em meio a pandemia. Reescrevendo o futuro.** 01 jun. 2020. Disponível em:
<<https://www.escrevendoofuturo.org.br/conteudo/noticias/sobre-o-programa/artigo/2767/professores-o-desafio-da-educacao-em-meio-a-pandemia>> Acesso em: 29 nov. 2020.

ANTOGLA, C. S. 2009. **Práticas gerenciais e qualidade de vida no trabalho:** o caso das micro e pequenas empresas do setor de serviços de alimentação de Brasília. Universidade de Brasília, Brasília. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/7109>> Acesso em 20 out. 2020.

BOSCATTE, V. **O FUTURO DO TRABALHO É AGORA.** Disponível em:
<<https://www.crasp.gov.br/centro/conteudo/> :visitado> Acesso em 12 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **DOU**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm> Acesso em 12 out. 2020.

BRASIL. MEC. **Portaria nº 343**, de 17 de março de 2020. **Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior**. Disponível em: <<https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria-mec-343-2020-03-17.pdf>> Acesso em: 10 set. 2020.

Censo Servidores IFSC na COVID-19 – Disponibilizado por e-mail pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODIN) em 28 out 2020

DEJOURS, C. **Subjetividade, trabalho e ação**. Revista Produção. v. 14, n. 3, p. 027-034, set./dez. 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>> Acesso em 12 out. 2020.

FERNANDES, E. (1996). **Qualidade de vida no trabalho: Como Medir para Melhorar**. 5. ed. Salvador: Casa da Qualidade.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA, M. C. **Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT): Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas Organizações**. 2009. Anais da 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, Manaus, AM, 2009.

FILHO, J. C. M. **Desafios da gestão de pessoas na área de home Office**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 03, Ed. 11 Vol. 08, pp. 70- 81. novembro de 2018. ISSN: 2448-0959.

GIL. A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. - São Paulo: Atlas. 2008. ISBN 978-85-224-5142-5.

GODIM, S.; BORGES, L. O. **Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional /QUEIROGA, Fabiana (org). Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19** [recurso eletrônico] Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho — SBPOT– Porto Alegre: Artmed, 2020. Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho; vol. 1.

HARA, C. L. **Home Office e as Tecnologias de Acesso Remoto**. São Paulo, 2011. Disponível em: < <http://www.fatecsp.br/dti/tcc/tcc0004.pdf>> Acesso em: 28 nov. 2020.

LENGERT, Caroline. **Pesquisa em Tecnologias Educacionais**. 2020. Disponível em: <<https://moodle.ead.ifsc.edu.br/mod/book/view.php?id=111115>>. Acesso em: 25 out. 2020. [material digital].

IFSC. **O IFSC**. Disponível em: <<https://www.ifsc.edu.br/o-ifsc>> Acesso em: 25 out. 2020.

KUROGI, M. S. **Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens**. Revista de ciências gerenciais, Anápolis, v. 12, n.16, 2008.

LARSON, B. Z.; VROMAN, S. R.; MAKARIUS, E. E. **Gestão de Equipes. Como gerenciar funcionários que acabaram de mudar para um regime remoto**. Março de 2020. Disponível em: < <https://hbrbr.com.br/um-guia-para-gerenciar-funcionarios-que-acabaram-de-mudar-para-um-regime-remoto/>> Acesso em: 28 nov. 2020.

LIMA, E. **Home office: o futuro das relações profissionais reside no trabalho remoto**. 11 fev. 2016. Disponível em: <<https://witec.com.br/1342-2/>> Acesso em: 12 out. 2020.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceito e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-industrial**. - 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MACEDO, J.; MATOS, R. D. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo Realizado com os Funcionários da UNICENTRO**, do Campus de Irati. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2008.

MENGOL, A. **A síndrome de burnout como doença ocupacional e a concessão do benefício (b91) pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)**. Julho 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/59240/a-sindrome-de-burnout-como-doenca-ocupacional-e-a-concessao-do-beneficio-b91-pelo-instituto-nacional-do-seguro-social-inss/2>> Acesso em 12 out. 2020.

MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

MORAES, M. M. (org.). **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho** - SBPOT– Porto Alegre: Artmed, 2020. – Col. o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Org. e do Trabalho; vol. 2.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office**. Tese de doutorado. São Carlos: UFSCAR, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/10792/TESE_OLIVEIRA_DANIELA%20RIBEIRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 28 nov. 2020.

Plataforma Nilo Peçanha – PNP 2020 de 17 de junho de 2020. **Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica SETEC/MEC** Disponível em: <<http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/2020.html>> Acesso em: 12 out. 2020.

Política de Qualidade de Vida do IFSC; Portaria nº1178 e Programa de Qualidade de Vida do IFSC. **O IFSC**. Disponível em: <<https://www.ifsc.edu.br/o-ifsc>> Acesso em: 20 out. 2020.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico**: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico. 2 ed. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2013.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SANT'ANNA, Anderson de Souza. KILIMNIK, Zelia. **Qualidade de Vida no Trabalho: Fundamentos e Abordagens**. [Recurso eletrônico] Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SANTA CATARINA. **Decreto N° 515**, de 17 de março De 2020. Declara situação de emergência em todo o território catarinense. Estado de Santa Catarina. Florianópolis, 17 de março de 2020. Disponível em: < http://dados.sc.gov.br/dataset/149a36ac-19c6-47b3-b873-9c0512f7a4db/resource/73d09d8d-3e06-4347-8442-100d35280230/download/decreto_515-17.03.2020.pdf> Acesso em 27 nov. 2020.