



**Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)
Curso de Administração**

**TELETRABALHO NO ENSINO PÚBLICO E PRIVADO DO: A ALTERAÇÃO
DO MÉTODO REGULAR DE ENSINO PRESENCIAL**

**TELE-WORK IN PUBLIC AND PRIVATE: CHANGING THE REGULAR
METHOD OF PRESENTIAL EDUCATION**

Raphael de Oliveira da Conceição^{1*}

Prof. Me Igor Guevara Loyola de Souza^{2**}

RESUMO

Com a pandemia do COVID-19 os professores tiveram que alterar a forma de se trabalhar, saindo do presencial para o teletrabalho, porém, a maneira rápida e possivelmente sem estrutura pode ter alterado a qualidade de vida destes profissionais. O objetivo do trabalho consiste em analisar os professores separando-os em grupos distintos, baseando-se no tipo de instituição que o profissional atua. Foi realizado um estudo quantitativo e de amostragem não probabilística. Utilizando-se dois questionários, um sobre vantagens e desvantagens e o EBET que através dos fatores de afeto positivo, negativo e realização pode-se perceber o mal estar e bem estar. Os fatores de afeto positivo e negativo são os causadores de mal-estar nos professores e a realização sendo o gerador de bem estar. Nenhum dos três possuiu diferença estatística, mostrando que os professores pensam da mesma forma.

Palavras-chave: Teletrabalho. Qualidade de vida. Professores. Educação. COVID-19.

ABSTRACT

With the pandemic of COVID-19, teachers had to change the way they work, leaving the classroom to telework, however, the quick and possibly without structure may have changed the quality of life of these professionals. analyze teachers separating them into different groups based on the type of institution that the professional operates. A quantitative and non-probabilistic sampling study was carried out. Using two questionnaires, one about advantages and disadvantages and the EBET which, through the factors of positive, negative and accomplishment, one can perceive malaise and well-being. The factors of positive and negative affect are the cause of discomfort in teachers and achievement is the generator of well-being. None of the three had a statistical difference, showing that teachers think the same way.

Keywords: Telecommuting. Quality of life. Teachers. Education. COVID-19.

INTRODUÇÃO

^{1*}Aluno(a) do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: raphael.oliveira@sempreceub.com. Banca realizada em 17/12/2020, composta pelos professores-avaliadores Prof. Dr. Cleber da Silva Pinheiro, Prof. Dr. Marcelo Augusto Finazzi Santos e Prof. Dr. Raphael Henrique de Fernandes Matos

^{2**} Professor(a) orientador(a) do curso de Administração. Mestre em Administração [...]. Centro Universitário de Brasília. E-mail: igor.souza@ceub.edu.br.

Em dezembro de 2019 foi identificado um novo vírus em Wuhan, na China. O SARS-CoV-2 mostrou-se altamente contagioso e se espalhou, mudando muitas das rotinas das pessoas de caráter emergencial. Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que as infecções causadas em massa pelo COVID-19 se tratavam de uma pandemia. Um dos problemas do COVID-19 é seu alto nível de contágio e a não existência de vacinas ou medicamentos desta forma o que foi aconselhado pelos órgão de saúde é a prática do isolamento social (BRASIL, 2020b).

Após a declaração da OMS, diversos governadores adotaram medidas restritivas no intuito de combater a propagação do vírus. No DF, o atual governador, através do decreto 45.509, publicado no diário oficial, suspendeu séries de atividades, inclusive as atividades educacionais no âmbito público e privado. Para as atividades de ensino superior essa paralisação durou alguns dias, sendo publicado pelo Ministério da Educação (MEC) uma portaria na qual permite a utilização de TIC's e aplicação do modelo remoto de aula (BRASIL, 2020c).

Porém, percebe-se que a adoção deste modelo foi feita de forma muito dinâmica, causando uma série de adaptações rápidas para os docentes, ocasionando em uma alteração e um aumento de pressão imposta pelo momento atual, já que esses são um dos profissionais que estão atuando na linha de frente da educação. Ademais, as instituições privadas voltaram praticamente junto com a portaria do MEC, porém as públicas não tiveram esse retorno rápido causando percepções da desigualdade entre os âmbitos (DISTRITO FEDERAL, 2020).

Por conta disso, encontram-se duas situações diferentes onde ambas podem causar sentimentos de mal-estar e implicar em custo do capital humano já que para garantir a continuidade da prestação dos serviços os mesmos terão que dispor de uma maior utilização do corpo, do cognitivo e do afetivo. Para os pertencentes ao setor privado teve-se uma aplicação de um método de maneira brusca e rápida, solicitando adaptações e alterações na rotina para a continuidade do seu trabalho e manutenção do seu emprego, já para a rede pública teve as indagações do futuro e as incertezas do que estaria à frente (FERREIRA, 2011).

Desta forma, encontra-se o questionamento de quais percepções se teve sobre a nova forma de exercer sua atividade laboral e o que causou dentro do contexto de qualidade de vida?

O objetivo geral consiste em analisar os impactos da mudança do método de trabalho presencial para o método à distância durante a pandemia da COVID-19. Foram definidos dois objetivos específicos: a) identificar os fatores que afetam a qualidade de vida no teletrabalho; e b) verificar diferenças entre os fatores de QVT entre os professores da rede pública e privada do DF.

De maneira gerencial o tema possui relevância pois busca compreender e entender as percepções desse grupo diante do que foi imposto a eles e também, através do resultado do estudo poderá ser retirado informações relevantes para a manutenção da qualidade de vida e melhoramento do modelo remoto e como obter resultados melhores. No social, fica claro que toda a sociedade sofreu um baque desde o início da pandemia e com os docentes não é diferente, por estarem na linha de frente onde buscam garantir a manutenção de seus empregos, dar continuidade na prestação de ensino de qualidade, serem de suma importância na conscientização dos alunos e seguirem com a manutenção da qualidade de ensino do país estão altamente predispostos ao surgimento de sinais de estresse, esgotamento relativo a pressão diária e, conseqüentemente doenças relativas a esse fenômeno. Na acadêmica é visto que há um aumento constante nas publicações sobre as temáticas de qualidade de vida e teletrabalho e com a pandemia, esses estudos tendem a crescer pois os dois assuntos estão

diretamente ligados com o modelo que garantiu o funcionamento de muitas organizações e também o que isto influê no colaborador.

2 TELETRABALHO

O *telework* ou teletrabalho encontra-se presente na sociedade há vários anos. Alguns indícios apontam o surgimento da prática desde a década de 50. Dentro do período da revolução industrial, onde era comum existir “colaboradores ou prestadores de serviços” que construíram alguns estilos de sapatos, embalagens e outros bens para serem entregues às fábricas. De certo modo, mesmo não existindo o conceito, as pessoas já trabalhavam de maneira remota, ou seja, trabalhavam em casa, produziam em casa e levavam até as organizações da época. Nos dias atuais as organizações e os colaboradores voltam a atuar dessa mesma maneira, porém com o conceito cientificamente mais evoluído e com o uso de tecnologia, aumentando cada dia mais a sua expansão e a quantidade de estudos no mundo moderno (ROCHA; AMADOR, 2018).

O termo teletrabalho aparece pela primeira vez nos estudos de Nilles, como *telecommuting* ou *home-office*, sendo traduzido como teletrabalho (FILARDI et al., 2020).

Quadro 1 - Conceitos do teletrabalho

FONTE	Conceito
OIT, 2010	A despeito dessa dificuldade para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) teletrabalho é “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”
Art 75-B da lei 13.467	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.
Ferreira e Oliveira, 2018	Também informam um conceito sobre o telecommuting: “[...]modelo de prestação de serviços à distância, descentrado, externado e flexível, que se beneficia do uso de instrumentos da telemática.”

Fonte: Rocha e Amador (2018)

O quadro 1 trabalha com três fontes diferentes, conceituando o tema, de fato o que todos possuem em comum é o fato da localidade do teletrabalho e a utilização de TIC’s para essa atuação.

Através destes três exemplos apresentados no quadro 1, coloca-se o teletrabalho como uma nova forma de se trabalhar, fora das dependências físicas da empresa da qual o teletrabalhador está associado utilizando tecnologias de informação e comunicação (TIC).

Porém, quando se fala de teletrabalho é evidenciado que existe certo desconhecimento sobre a amplitude do assunto. Ainda há a ideia enviesada de que o teletrabalho só ocorre dentro da casa do colaborador. Essa formatação é apenas uma das formas existentes. Os modelos existentes de teletrabalho são: *Home Office*, Escritórios Satélites, Telecentros, trabalhos móveis e Trabalho informal ou teletrabalho misto (LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019). O Quadro 2 detalha cada um destes conceitos.

Quadro 2 - Modelos de teletrabalho

Modelo de teletrabalho	Conceito
<i>Home Office</i>	É o mais conhecido de todos, onde após um acordo entre empregado e empregador o colaborador começa a ter direito de cumprir suas jornadas laborais dentro de sua própria casa. Ademais, home office não pode ser confundido ou generalizado com o teletrabalho, pois se trata-se de uma categoria interna
Escritórios Satélites	São extensões do espaço físico da organização, mas não é caracterizada como o espaço principal de trabalho do colaborador.
Telecentros	Locais próximos da residência do trabalhador onde facilmente pode-se montar centros de trabalho com várias empresas e/ou teletrabalhadores;
Trabalho Móvel	Trata-se de estar distante tanto do escritório central como de sua residência, comumente associado a viagens de trabalho;
Trabalho Misto	Acordo entre as partes, onde se pode cumprir partes da jornada dentro da empresa e outras fora.

Fonte: Leite; Lemos; Schneider (2019)

O teletrabalho engloba uma grande gama de possibilidades, sendo classificados de acordo com a sua localização e explorando as TIC's. Atualmente, esse método está em crescente expansão, sendo adotado por diversas empresas em diversos setores, abrindo novos leques de possibilidades e mostrando-se um desafio para os novos líderes e para os governos que precisam estruturar a forma dentro de suas legislações (LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019).

No Brasil, somente após 2011 que esse tema foi objeto de discussão pelo legislativo. Essa alteração foi necessária por conta da ausência de regulação e de uma série de aparições de julgamentos sobre o tema, mostrando que faltava uma normativa reguladora (ROCHA; MUNIZ, 2013). A alteração de 2011 foi o primeiro passo, mas não será o último, tendo em vista que essa primeira reescrita do ART 6 da CLT apareceu apenas para regular o uso da tecnologia na relação patrão e empregado (ROCHA; MUNIZ, 2013). A alteração da lei 12.551/2011 basicamente se dá por um trecho que foi adicionado falando sobre meios telemáticos (BRASIL, 2020a).

Em 13 de julho de 2017 foi aprovada a lei 13.467 que inclui todo um capítulo sobre o teletrabalho, contendo 5 artigos e com objetivo de tirar essa brecha da legislação brasileira. Porém, em comparação a outros países será preciso um desenvolvimento maior sobre o assunto, pois há consolidações de leis mais firmes em outras nações do globo. Uma exemplificação é o Reino Unido, que se encontra a frente no tange a legislação sobre teletrabalho onde foi realizado uma adequação do conceito em sua sociedade, em que todo trabalhador pode requerer atuar integralmente ou parcialmente em regime de teletrabalho (ROCHA; AMADOR, 2018).

2.1 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O trabalho a distância está tendo um aumento considerável nos dias atuais, assim se tornando um desafio no mundo contemporâneo, de certa forma, essas mudanças trazem vantagens e desvantagens para três autores principais da sociedade, sendo eles: o trabalhador, o empregador ou empresa que possui vínculos com o trabalhador e os governos (CARNEIRO; LIMA, 2018).

Pode-se perceber que diversas empresas estão optando em oferecer esse novo estilo para seus colaboradores e até novos interessados em atuar desta maneira. Enxerga-se uma

forma mais prática e alguns benefícios oferecidos pelo método chamam a atenção para esses novos entrantes. Desta forma é possível informar alguns motivos colocados na tabela 1 (GIGLIO;GALEGALE; AZEVEDO, 2018)

Tabela 1 - Razões da escolha pelo teletrabalho

Razões	%
Problema físicos	53,1
Nova experiência no trabalho	45,3
Flexibilidade de horário	42,2
Redução de perda de tempo no trânsito	42,2
Maior tempo com a família	39,1
Possuir espaço físico	31,3
Independência	28,1
Aumento de produtividade	25
Outros	9,6
Melhor salário	4,7

Fonte: Giglio; Galegale; Azevedo (2018)

Percebe-se que mais da metade das razões da escolha para a opção pelo exercício do teletrabalho está relacionada a problemas físicos, mostrando que pode ser uma forma de inclusão social dentro das organizações. Abaixo disso, encontra-se respondentes acreditando ser uma experiência interessante, o que mostra interesse no modelo por este grupo de pesquisa, as demais razões podem ser consideradas vantagens percebidas.

O Quadro 3 apresenta as vantagens e desvantagens do teletrabalho para os colaboradores.

Quadro 3 - Vantagens e desvantagens para o teletrabalhador

Autores	Vantagens Teletrabalhador	Desvantagens Teletrabalhador
Mello (1999), Pinel (2012), Estrada (2014)	Aumento da Produtividade, redução de custos com alimentação, vestuário e deslocamento, ausência de competição e clima de competição, menor número de interrupções, maior capacidade de concentração, maior autonomia e independência devido à menor pressão durante o desenvolvimento da tarefa, maior flexibilidade na escolha de sua residência, melhoria na qualidade de vida em família, mais tempo com a família e dedicação ao lazer, maior opção de organizar o tempo livre, retorno mais rápido depois de uma licença médica, no caso de um portador de deficiência físicas, diminui a dificuldade de deslocamento, aumento da produtividade, menos estresse provocado pelo congestionamento no trânsito, pelas relações conflitantes no trabalho.	Isolamento social, aumento dos custos relacionados ao trabalho em casa, maior probabilidade de ser demitido, falta de lei específica para trabalhar a relação complexa do teletrabalho, necessidade de ambiente estruturado para que o teletrabalhador não trabalhe em condições desfavoráveis, dificuldade de concentração quando o ambiente não é favorável, afastamento do campo profissional e possibilidade de ascensão, visão preconceituosa, distração com os membros familiares e invasão de espaço profissional, gerenciamento falho do tempo em virtude da desatenção e desorganização de horário de trabalho, o teletrabalhador acaba trabalhando mais devido ao aumento de produtividade necessário, dificuldade de demonstrar acidentes de trabalho.

Fonte: Hau e Todescat (2019)

Pode-se perceber que as vantagens para o teletrabalhador são diversas assim como as desvantagens, porém, como ponto principal temos um grande aumento de espaço para o teletrabalhador, diminuição do clima de competitividade, pressões, estresse, etc. Entretanto, nas desvantagens vamos ter problemas ocasionados pelo isolamento que o trabalhador sofrerá nesse modo, além disso percebe-se o grande aumento das dificuldades de ascensão dentro da empresa juntamente com o crescente problema do gerenciamento de relações, tempo e o aumento da demanda. Porém, mudando de esfera, no quadro 4 informará os levantamentos para as organizações.

Quadro 4 - Vantagens e desvantagens para as organizações

Autores	Vantagens Organização	Desvantagens Organização
Mello (1999), Pinel (2012), Estrada (2014)	Redução de custos imobiliário e pessoal, diminuição/eliminação do absenteísmo, maior alcance na seleção de teletrabalhadores, oportunidade da empresa operar 24 horas, em caso de catástrofes as atividades não são suspensas, maior agilidade e flexibilidade para empresa, redução de gastos com espaço/infraestrutura, maior motivação e produtividade, redução dos níveis intermediários possibilidade de manter pessoal mais qualificado, oferecendo-lhes melhores vantagens de localização, pode-se recrutar funcionários a partir de uma área geográfica maior, menor rotatividade de funcionários talentosas que por alguma razão necessitam mudar de local	Falta de lealdade para com a empresa, objeções por parte de alguns sindicatos, aumento de vulnerabilidade de dados e recursos, aumento de custos a curto prazo, em relação à infraestrutura necessária de uma administração e execução de tarefas remotas, falta de leis específicas sobre o teletrabalho, contratos diversificado de trabalho para administrar, o desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente da tecnologia.

Fonte: Hau e Todescat (2019)

No quadro 4 é visto outro agente que é afetado pelo teletrabalho, desta vez, as organizações, que assim como os teletrabalhadores sofrem com os lados negativos e positivos, contudo, está muito ligado a redução de custos, estruturas, aumento de agilidade, diminuição de alguns indicadores de pessoas. O lado negativo também aparece, como falta de lealdade e problemas com a legislação existente no país. Por último, o quadro 5 apresentará as vantagens para a sociedade e governo

Quadro 5 - Vantagens e desvantagens para a sociedade e governo

Autores	Vantagens Sociedade e Governo	Desvantagens Sociedade e Governo
Mello (1999), Pinel (2012), Estrada (2014)	Geração de empregos, diminuição de congestionamento nas cidades, redução da poluição, combustível e energia, maior alcance para oferecimento de seus serviços, inclusão social de deficientes físicos, maior quantidade de empregos em áreas rurais, melhor organização do território e desenvolvimento regional	-

Fonte: Hau e Todescat (2019)

Para a sociedade e governo coloca-se apenas vantagens, não tendo a percepção de desvantagens para esses agentes, de fato, os lados positivos são diminuição da locomoção de meios transporte, a geração de empregos e desenvolvimento regional, diminuição na poluição, etc.

Dentro dos Quadros 3, 4 e 5 é visto que existem diversas vantagens e desvantagens para ambos os lados, exceto quando se fala em sociedade, pois para esse agente os autores não citam um lado negativo e sim, apenas o lado positivo.

Ademais, pode-se enxergar que há levantado as vantagens e desvantagens em três esferas distintas, sendo elas: teletrabalhador, empresa e sociedade e governo. Todas essas informações mostram que mesmo que a organização, trabalhador ou governo deseje implementar deve-se pensar no momento de se utilizar, trabalhando de maneira estratégica para fazer uma boa implementação e, se já trabalha, verificar se as vantagens e desvantagens realmente existem para aquele contexto específico. Analisando os quadros 3, 4 e 5, percebe-se que uma vantagem pode se tornar desvantagens, sendo repetida pelos autores tanto nas vantagens como nas desvantagens (HAU; TODESCAT, 2019). Esse fato ocorre pois neste modelo o teletrabalhador sai da vista dos seus gestores e passa a ficar sozinho, sendo responsável pela gestão de seu tempo e sua rotina, desta forma, é necessário desenvolver teletrabalhadores maduros e responsáveis para conseguirem dar sequência a sua função mantendo suas tarefas em dia e, de forma organizada. Contudo, esse desafio pode causar implicações negativas para o colaborador e sua família, a família se tornam passíveis porque encontra-se presentes e buscam resolver esse desafio juntamente com o colaborador, o que acaba gerando a todos os presentes na residência agravando dos problemas e criação de situações familiares negativas, ocasionando em estresse, esgotamento, perda de desempenho e tornando possível, a transformação do que era visto como vantagem se tornar em desvantagem (COSTA, 2007).

Contudo, a pandemia do COVID-19 pode impactar a percepção sobre o teletrabalho, apresentando desvantagens relacionadas ao psicológico ocasionado pelo isolamento. Mesmo com as desigualdades sociais existentes no Brasil, todos estão predispostos ao enfrentamento desses problemas ocasionados pelo período de pandemia. Logo, esses agravamentos podem aparecer em maiores escalas, sendo considerados reações e sintomas ao momento atual, todo esse contexto pode inferir na população um aumento de ansiedade, estresse e depressão (CARVALHO et al., 2020). De fato, tudo que foi trabalhado até o momento de maneira teórica tem impacto na qualidade de vida desses colaboradores participantes do modelo, e o levantamento das vantagens e desvantagens podem afetar a qualidade de vida, sendo importante entender o conceito e o que há de comprovação científica para auxiliar no desenvolvimento de medidas contra esses fatores.

2.2 Qualidade de vida no trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema relativamente recente, tendo seu início na década de 70 (SILVA; BORBA, 2020). Nesta mesma década, Walton (1973) descreveu oito fatores de QVT. Estes fatores são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidade, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e o espaço total de vida, e relevância social do trabalho na vida. Com esses fatores aparecem também várias dimensões que ajudam no desenvolvimento e planejamento de QVT como também em formas de mensurar o atual estado presente na esfera organizacional (SILVA; BORBA, 2020).

Os oito fatores existentes nesse modelo, representam uma esfera diferente dentro da vida do colaborador, o primeiro fator, é relacionado ao salário que deve ser adequado ao que é exercido como também, a equidade com seus colegas e outras empresas, já o segundo trabalha aspectos físicos e internos levando-se a ideia de uma jornada de trabalho compatível, ambiente onde o colaborador exerce sua função é capaz de entregar segurança e manter a

saúde. No fator três, tem-se a percepção de algo mais intrínseco ao colaborador, levando-se ao significado, identidade da tarefa com o trabalhador, além da capacidade de promover capacitações e desenvolvimento das habilidades. Quarto fator é ligado às práticas de rh relacionados a carreira e seguridade da manutenção do emprego, ou seja, a organização consegue oferecer possibilidades de crescimento e a continuidade do vínculo trabalhista. O quinto fator trabalhará o relacionamento entre as pessoas que ali coabitam, além da igualdade, companheirismo entre todos. O sexto é relacionando a cumprimento das legislações existentes e das normas colocadas pela instituição, logicamente, as mesmas devem ser claras e acessível para todos. O penúltimo trabalha-se a forma como os horários existentes impactam na vida do empregado, neste fator o equilíbrio entre jornadas, trabalho e família são pontos observados. Por fim, o último fator é a forma que todos vêem a organização, a relevância social que ela tem, como ela afeta o ambiente que está inserida e a preocupação e responsabilidade social.

Dentro do conceito de qualidade de vida encontram-se duas vertentes que se referem a duas óticas diferentes. A primeira busca entender a visão das organizações e a segunda dos trabalhadores. Sob a ótica das organizações, entende-se QVT como uma forma de gestão que abrange normas, diretrizes e práticas visando o bem estar, aumentando o desenvolvimento pessoal e coletivo no exercício de sua função dentro da organização. Contudo, sobre a ótica do trabalhador, QVT são experiências vivenciadas dentro do contexto organizacional que podem gerar bem estar no trabalho, e propiciar possibilidades de ascensões e gerar situações de respeito com o colaborador (FERREIRA, 2011).

Através destes conceitos, para as organizações pode-se analisar QVT como: todo o processo interno e cultural que busca desenvolver um planejamento ligados a todas áreas internas no intuito de promover o bem-estar e assim, garantir saúde e produtividade de seu capital humano. Já para os trabalhadores está mais ligado ao modelo de Walton, conectando-se às dimensões que promovem qualidade de vida (FERREIRA, 2011).

Para alcançar a qualidade de vida é importante salientar que, durante a vida do colaborador, pode-se encontrar a presença e ausência desta, sendo conhecido como bem-estar e mal-estar.

O bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. O mal-estar no trabalho é um sentimento desagradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas (FERREIRA, 2011)

O bem-estar pode ser descrito como as percepções internas que o colaborador possui ao exercer sua função, podendo aparecer como sentimentos (isolados ou associados) que causam sensações de ânimo, conforto, confiança, harmonia, equidade, estima, felicidade e outros. A manutenção destes ocasionam na continuidade do bem estar e a melhoria da vivência do colaborador dentro da instituição, assim, promovendo a qualidade de vida. Entretanto, o mal-estar é o inverso, ou seja, da mesma forma que o colaborador está vivendo na organização, pode-se haver a geração de vários sentimentos podendo ser negativos fazendo com que se sinta-se triste, tedioso, antipático, avesso e outros, ocasionando a percepção negativa e a introdução do mal-estar. Sendo que esse deve-se evitar ao máximo e interferir no intuito de não deixar que ocorra a falta de qualidade de vida (FERREIRA, 2011).

Pode-se verificar uma existência intermediária chamada de coabitação, pois é difícil explicar onde começa e termina a representação dos dois pontos. Porém, é possível caracterizar três estados nas organizações: a) a predominância do mal-estar; b) a coabitação e c) a predominância do bem-estar no trabalho (FERREIRA, 2011).

O mal-estar no trabalho vai gerar a ausência de qualidade de vida - aumentando o risco de adoecimento - e o bem-estar irá promover a qualidade de vida - gerando satisfação e produtividade (FERREIRA, 2011).

O quadro 6 apresenta seis fatores e elementos que se relacionam entre si. São apresentados em diversas formas tanto material quanto imaterial pois podem estar dispostos no físico, emocional ou até mesmo na forma de agir tanto entre as pessoas que ali coabitam ou da própria percepção que o trabalhador possui da organização. Porém, sobre a cultura, é importante citar que ela é transversal e passa por todos os outros fatores, sendo de relevância estratégica possuir uma boa interpretação para análise e compreensão da qualidade de vida (FERREIRA, 2011).

Quadro 6 - Fatores que promovem a qualidade de vida

Fatores	Conceitos
Condições de Trabalho e Suporte Organizacional	Equipamentos Arquitetônicos: piso; paredes; teto; portas; janelas; decoração; arranjos físicos; layouts.
	Ambiente Físico: espaços de trabalho; iluminação; temperatura; ventilação; acústica.
	Instrumental: ferramentas; máquinas; aparelhos; dispositivos informacionais; documentação; postos de trabalho; mobiliário complementar (ex. armários).
	Matéria-Prima: materiais, bases informacionais.
	Suporte Organizacional: informações; suprimentos; tecnologias; políticas de remuneração, de capacitação e de benefícios.
Organização do Trabalho	Divisão do Trabalho: hierárquica; técnica; social.
	Missão, Objetivos e Metas Organizacionais: qualidade e quantidade; parametragens.
	Trabalho Prescrito: planejamento; tarefas; natureza e conteúdos das tarefas; regras formais e informais; procedimentos técnicos; prazos.
	Tempo de Trabalho: jornada (duração, turnos); pausas; férias; flexibilidade.
	Processo de Trabalho: ciclos; etapas; ritmos previstos; tipos de pressão.
	Gestão do Trabalho: controles; supervisão; fiscalização; disciplina.
	Padrão de Conduta: conhecimento; atitudes; habilidades previstas; higiene; trajes/vestimentas.
Relações Socioprofissionais de Trabalho	Relações Externas: cidadãos-usuários dos serviços públicos; clientes e consumidores de produtos e serviços privados.
	Relações com os Pares: colegas de trabalho; membros de equipes.
	Relações Hierárquicas: chefia imediata; chefias superiores.
Reconhecimento e Crescimento Profissional	Reconhecimento: do trabalho realizado, empenho, dedicação; da hierarquia (chefia imediata e superiores); da instituição; dos cidadãos-usuários, clientes e consumidores; da sociedade.
	Crescimento Profissional: uso da criatividade; desenvolvimento de competências; capacitações; oportunidades; incentivos; equidade; carreiras.
	Reconhecimento: do trabalho realizado, empenho, dedicação; da hierarquia (chefia imediata e superior, reconhecimento de pares); da instituição; dos cidadãos-usuários, clientes e Crescimento Profissional consumidores; da sociedade.
	Crescimento Profissional: uso da criatividade; desenvolvimento de competências; capacitações; oportunidades; incentivos; equidade; carreiras.

Elo Trabalho-Vida Social	Sentido do Trabalho: prazer; bem-estar; valorização do tempo vivenciado na organização; sentimento de utilidade social; produtividade saudável.
	Importância da Instituição Empregadora: significado pessoal; significado profissional; significado familiar; significado social.
	Vida Social: relação trabalho-casa; relação trabalho família; relação trabalho-amigos; relação trabalho-lazer; relação trabalho-sociedade.
Cultura Organizacional	Linguagem e Simbolismo: jargões; padrões; estilos de comunicação (gestuais, verbais, escritos); códigos; produção de signos linguísticos; senso comum.
	Valores Organizacionais: respeito; cordialidade; disciplina; rigidez; equidade; fidelidade; continuidade; autonomia; liberdade; inovação.
	Crenças: personalização das relações sociais (apadrinhamento); relação espaço público e espaço privado; jeitinho brasileiro; patrimonialismo na esfera pública; arquétipo do estrangeiro milagroso; interação social intensa; cordialidade de aparência afetiva; predominância do espírito coletivo; evitação de incertezas; modelo da grande família; gerência autocrática; pai-patrão
	Ritos: entradas e saídas da organização; eventos culturais; rituais administrativos.

Fonte: Ferreira (2011)

Os seis fatores possuem importância no que tange a promoção de bem-estar ou mal-estar, são informados fatores e subfatores que vão ajudar a facilitar a compreensão e o desenvolvimento de estratégias de QVT. É um paralelo ao modelo de Walton, aspectos e significados semelhantes, porém há a diminuição de fatores. No primeiro fator, tem-se o levantamento de todo espaço físico, instrumentos, matéria prima e outros, é responsável por toda a parte de suporte dentro daquela empresa, seja por meio de ferramentas materiais ou imateriais, dando suporte ao exercício da função e manutenção da qualidade. O segundo vai listar todos os processos internos da empresa, estrutura da empresa como organograma, visões hierárquicas, regras, etc. Todos esses conjuntos internos que dão estruturas dentro da organização e, podem influenciar no comportamento e na forma de vida das pessoas. O terceiro estará analisando o referente às relações organizacionais existentes, sendo ela externa ou interna, com pares, inferiores ou superiores, todas essas relações serão trabalhadas dentro deste terceiro fator. O quarto fator, tem sua presença nos processos de promoções e carreira, reconhecimento profissional, tanto de superiores, pares e sociedade além da manutenção do emprego e possibilidade de crescimento. O quinto vai olhar todos os pontos relacionados ao trabalho e a vida pessoal e todo equilíbrio necessário, tudo isso será alinhado ao reconhecimento da empresa para os outros e ao próprio trabalhador, como ela está colocada na sociedade, o que ela faz para manter a imagem e como faz. Por último, trabalha-se todos os aspectos da cultura organizacional da empresa e como isso vai afetar os colaboradores.

Por fim, entende-se que o todo o conteúdo apresentado acima são condicionantes para o bem-estar e geradores de qualidade de vida, a ausência deles ou a não percepção da existência pode inferir e levar ao ponto crítico de coexistência e mal-estar. Desta forma, gerando-se ausência da qualidade de vida. Contudo, mal-estar não é uma doença relativa ao trabalho, mas a existência dela é um risco, podendo-se ocasionar estresse, esgotamento e outros (FERREIRA, 2011). Para alcançar os objetivos esperados deste estudo, faz-se necessário a utilização de uma estratégia voltada para obtenção de dados que tragam as informações necessárias para linkar as vantagens e desvantagens e a manutenção e geração do bem estar.

3 METODOLOGIA

Para orientar e facilitar a visualização da estratégia adotada foi construído um quadro com os passos do procedimento metodológico de pesquisa.

Quadro 7- Procedimentos metodológicos de pesquisa

Etapas	Objetivos	Abordagem	Instrumentos	Amostragem	Análise
1	a) Identificar os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho	Quantitativa	Questionários de vantagens e desvantagens e EBET	Não probabilística por acessibilidade	Estatística descritiva e inferencial
2	b) Verificar a diferença entre a QVT dos professores da rede pública e privada				

Fonte: Elaboração própria

O objetivo geral consiste em analisar os impactos da mudança do método de trabalho presencial para a distância durante a pandemia da COVID-19. Foram definidos dois objetivos específicos; a) identificar os fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho; e b) verificar diferenças dos fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho entre os professores da rede pública e privada.

A pesquisa é classificada como descritiva, pois busca analisar e descrever as características de uma determinada população, além de relacionar os objetivos e obter dados através de métodos padronizados (GIL, 2012). A pesquisa possui abordagem quantitativa, pois mensura, através de números, a ligação do problema de pesquisa de forma objetiva e faz a utilização de um método padronizado (UWE, 2013).

Foram utilizados dois questionários para o levantamento de dados para a pesquisa. O primeiro questionário foi a escala de vantagens e desvantagens, elaborado por Filardi, Castro, Zanini (2020). Esse questionário consolida as desvantagens e vantagens informadas por outros autores, sendo desenvolvido no contexto da administração pública indireta. No segundo questionário, que mede os fatores de bem-estar e mal-estar no trabalho, utilizou-se a escala de Bem-Estar no trabalho (EBET), desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2008), em diversas instituições privadas e públicas do DF, obtendo-se uma amostra total de 317 trabalhadores, sendo professores (as), operadores de telemarketing e outras funções administrativas. Na escala EBET foi utilizado uma escala likert de 5 pontos. Para os fatores afeto positivo e afeto negativo, utilizou-se uma escala de intensidade, variando de nenhum pouco a extremamente. Para o fator de realização utilizou-se uma escala de concordância, também de 5 pontos, porém utilizou-se discordo totalmente e concordo totalmente, além de que no primeiro fator havia 9 perguntas, o segundo 12 e o terceiro com 9.

O questionário foi desenvolvido na plataforma Google Forms (Apêndice A) e foi aplicado para os professores das redes públicas e privadas. A aplicação dos questionário durou 2 semanas e foi divulgado através das redes sociais (whatsapp, facebook e instagram e e-mail) e só poderiam responder se concordassem e dessem consentimento no termo do questionário, além, que para continuar e chegar aos questionários, deveriam estar atuando remotamente, todos os que marcaram que não estavam teve o questionário encerrado. Além disso, duas questões foram retiradas do questionário de vantagens, sendo elas: “tenho maior interação com a família” e “minha vida social está prejudicada.”

Foi utilizado uma amostragem não probabilística por acessibilidade, e foi trabalhado com professores da rede pública e privada. A amostra total obtida foi de 87 participantes, porém, três foram retirados por não aceitarem o termo de consentimento da pesquisa. Dentro da amostra restante de 84 professores, encontra-se 66 (78,6%) do Distrito Federal, Goiás 13 (15,5%), Paraná 2 (2,4%), Mato Grosso 1 (1,2%), Rio de Janeiro 1 (1,2%) e Piauí 1 (1,2%) com faixa de idade variando de 20 a 74 anos e, sobre o tempo de atuação variando de 1 ano a 32 anos dentro profissão.

Nesta amostra, verifica-se que 42 (50%) atuam no ensino fundamental, 17 (20,2%) ensino superior, 13 (15,5%) ensino médio, 4 (4,8%) em cursos de idiomas e 8 (9,5%) atuam com ensinamentos mesclados se enquadrando como professores de ensino fundamental e médio. Referente a atuação, 46 (54,8%) atuam na rede pública, 36 (42,9%) na privada e 2 (2,4%) em ambas as redes. Já no que tange a nível de escolaridade, percebe-se que 46 (54,8%) professores possuem até a pós graduação, 20 (23,8%) apenas graduação, 15 (17,9%) mestrado e 3 (3,6%) possuem doutorado.

Referente a escala salarial dos mesmos variam de 44 (52,4%) recebem de R\$ 4.180,01 a R\$ 10.450,00, 24 (28,6%) R\$ 2.090,01 a 4.180,00, 8 (9,5%) de R\$ 10.450,01 a R\$ 20.900,00, 4 (4,8%) até R\$ 2.090,00 e 4 (4,8%) acima de R\$ 20.900,01.

E por fim, 71 (84,5%) da amostra não havia atuado de maneira remota antes da pandemia e 13 (15,5%) marcaram que já havia atuado, além que durante o período atual, 77 (91,7%) continuam atuando de maneira remota e 7 (8,3%) não estão atuando, este percentual dos que não estão atuando representam um total de 7 professores, sendo que 4 eram de escola pública e 3 da rede privadas, esse participantes não puderam dar continuidade com o questionário pois não estavam aptos a responderem às perguntas dos construtos, além disso os que marcaram que trabalhavam em ambos os grupos (2 professores) foram retirados da amostra restando um total de 75 professores, sendo 41 de instituições públicas e 34 das privadas.

Por fim, para análise dos dados será utilizado estatística descritiva e inferencial (Test.T ou Mann Whitney). A análise dos dados foi feita através de planilhas eletrônicas e do software JASP que calculou os testes estatísticos.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para facilitar a discussão dos resultados, o mesmo foi dividido em dois subtópicos representando a análise de cada escala separadamente.

4.1 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Na Tabela 2, foram apresentadas as médias da escala das vantagens e desvantagens do teletrabalho. Além dessas médias foram distribuídas às perguntas a classificação de vantagem ou desvantagem para o teletrabalho. Essa classificação foi feita com base na médias de cada pergunta e no tipo de pergunta. Há perguntas dentro do constructo que são avaliadas de forma contrária, sendo considerada uma vantagem quando está com a média menor que três e outras quando a média foi maior que três. Além disso, foi realizado o teste estatístico para verificação da diferenças entre as médias, confirmando se os professores pensam da mesma maneira sobre a asserção ou de forma distintas, essa resposta foi obtida através do p valor do teste, o teste possui um grau de confiança de 95% sendo necessário que o p valor seja menor que 0,05 para aceitar que há diferença relevantes entre as médias.

Tabela 2 - Vantagens e Desvantagens do teletrabalho

Questão	Média Pri	Desv Pri	Resul. Pri	Médi a Púb	Desv Púb	Resul. Púb	p Valor
Reduzi meu gasto com transporte	4,280	1,090	VAN	4,070	1,270	VAN	0,454
Tive economia nos meus custos	3,000	1,200	DESV	2,340	1,280	DESV	0,012
A tecnologia disponível está adequada	3,640	1,100	VAN	2,800	1,400	DESV	0,003
Estou menos exposto à violência	4,080	1,180	VAN	4,120	1,140	VAN	0,968
Estou menos exposto à poluição	3,860	1,220	VAN	4,070	1,230	VAN	0,397
Eu me sinto mais seguro trabalhando em casa	3,780	1,420	VAN	4,240	1,040	VAN	0,066
Gosto de fazer as refeições em casa	4,330	1,120	VAN	4,390	1,020	VAN	0,995
A flexibilidade de horários é um benefício	3,440	1,650	VAN	3,510	1,530	VAN	0,904
A qualidade de vida melhorou	2,890	1,370	DESV	2,610	1,320	DESV	0,319
Tenho menos interrupções quando trabalho	2,940	1,530	DESV	1,900	1,370	DESV	0,002
Tenho maior privacidade	3,140	1,550	VAN	2,410	1,400	DESV	0,028
A redução no tempo de deslocamento é um benefício	4,640	0,760	VAN	4,120	1,120	VAN	0,044
Meu ambiente de trabalho é silencioso	3,470	1,210	VAN	2,590	1,410	DESV	0,003
Tenho autonomia para organizar minhas tarefas	3,890	1,330	VAN	3,320	1,250	VAN	0,019
Eu me sinto motivado com o teletrabalho	3,030	1,400	VAN	2,490	1,210	DESV	0,041
A minha produtividade no trabalho aumentou	3,470	1,230	VAN	3,120	1,080	VAN	0,219
A qualidade do meu trabalho aumentou	3,140	1,170	VAN	2,610	1,200	DESV	0,034
O crescimento na empresa se tornou difícil	2,970	1,180	VAN	2,370	1,110	VAN	0,023
O meu desenvolvimento na empresa foi prejudicado	2,360	1,290	VAN	2,510	1,230	VAN	0,538
Não tenho o reconhecimento dos meus colegas de trabalho	2,530	1,480	VAN	1,800	1,210	VAN	0,028
Percebo que tive perda de status com o teletrabalho	2,190	1,170	VAN	2,410	1,410	VAN	0,462
Tenho receio de uma má avaliação	3,310	1,550	DESV	2,560	1,610	VAN	0,085
Tenho dificuldades de concentração em casa	2,360	1,480	VAN	3,150	1,300	DESV	0,018
Há conflito entre o trabalho e vida familiar	3,030	1,700	DESV	3,340	1,480	DESV	0,244
Não tive a infraestrutura necessária para o teletrabalho	3,080	1,480	DESV	3,730	1,250	DESV	0,023
Meu gestor passa tarefas que não posso executar	1,890	1,170	VAN	2,070	1,350	VAN	0,467
Falto menos ao trabalho	3,810	1,530	VAN	3,220	1,840	VAN	0,072
Tenho menos stress em deslocamentos	4,470	1,160	VAN	3,780	1,540	VAN	0,031
Meu trabalho é gerenciado por metas	2,640	1,640	VAN	2,780	1,470	VAN	0,691
A cobrança dos resultados é maior para os teletrabalhadores	3,310	1,530	DESV	3,710	1,550	DESV	0,194

Possuo maior flexibilidade nas relações de trabalho	3,170	1,480	VAN	3,100	1,340	VAN	0,574
As atividades domiciliares são uma fonte de distração	3,420	1,380	DESV	2,980	1,650	VAN	0,270
Consigo fazer outros trabalhos por conta própria	3,470	1,560	VAN	2,540	1,450	DESV	0,003
Houve aumento no meu custo de água e luz	3,920	1,200	DESV	4,320	1,150	DESV	0,116
Montei a minha própria estrutura em casa	4,500	1,080	DESV	4,340	1,170	DESV	0,542
Não me adequiei ao teletrabalho	1,890	1,040	VAN	2,270	1,300	VAN	0,112
Houve mudanças na estrutura organizacional da Instituição de ensino	4,060	1,170	DESV	3,980	1,310	DESV	0,856
Tive treinamento específico para começar o teletrabalho	2,780	1,530	DESV	2,850	1,330	DESV	0,915

Fonte: Elaboração própria

Analisando os dados lado a lado, sendo que as três primeiras colunas são referentes ao grupo de professores das instituições privadas e os demais para a pública. Percebe-se que em quase em 100% das questões em ambos os lados possuem desvio padrão alto, o que demonstra que se teve um grau alto de dispersão em torno da média. Ou seja, as respostas dos participantes foram diferentes, se mostrando uma amostra mais heterogênea. Com relação entre as médias pode-se verificar que há uma série de perguntas que estão com valores aproximados mostrando que não há diferenças entre os grupos chegando a resultados muito próximos, contudo há outras que também possuem uma diferença significativa e, por fim, as que por poucos pontos diferenciou a decisão se era uma vantagem ou não.

Feito a análise das perguntas da primeira escala foi encontrado que para professores do âmbito privado das 38 perguntas 26 foram contatadas como vantagens, 12 como desvantagens. Já para o âmbito público teve-se 21 vantagens e 17 desvantagens. A Tabela 3 demonstra as questões que se mostraram divergentes na percepção dos professores da rede pública e privada.

Tabela 3 - Vantagens e desvantagens: afirmações divergentes

QUESTÃO	MÉDIA PRIV	RESULTADO	MÉDIA PUBLI	RESULTADO
A tecnologia disponível está adequada	3,64	Vantagem	2,80	Desvantagem
Tenho maior privacidade	3,14	Vantagem	2,41	Desvantagem
Meu ambiente de trabalho é silencioso	3,47	Vantagem	2,59	Desvantagem
Eu me sinto motivado com o teletrabalho	3,03	Vantagem	2,49	Desvantagem
A qualidade do meu trabalho aumentou	3,14	Vantagem	2,61	Desvantagem
Tenho receio de uma má avaliação	3,31	Desvantagem	2,56	Vantagem
Tenho dificuldades de concentração em casa	2,36	Vantagem	3,15	Desvantagem
As atividades domiciliares são uma fonte de distração	3,42	Desvantagem	2,98	Vantagem
Consigo fazer outros trabalhos por conta própria	3,47	Vantagem	2,54	Desvantagem

Fonte: Elaboração própria

Percebe-se que, em sua grande maioria, as diferenças estão para os professores da rede particular de ensino, demonstrando uma maior quantidade de vantagens em comparação ao outros grupo. Apenas nas perguntas “tenho receio de uma má avaliação” e “As atividades domiciliares são uma fonte de distração” que ocorre o contrário. Baseando nisso, conseguimos identificar um fator que diferencia os grupos na amostra tendo em vista a maior percepção de desvantagem do método remoto pelos professores das escolas públicas, sendo um fator de alteração na qualidade de vida de forma negativa para esses grupo aumentando a percepção do mal estar, contudo, para o grupo das instituições privadas é visto que eles possuem uma quantidade superior de vantagens que podem levá-los para a sensação de bem estar, promovendo uma melhoria na qualidade de vida. Para confirmar, foi realizado o teste Mann Whitney pois não era possível a aplicação do Test.t já que a amostra não segue uma distribuição normal. Ao contrário do Test.t que faz a análise baseando-se na igualdade das médias, o teste Mann Whitteny irá testar essa igualdade através das medianas.

Tabela 4 - Confirmações das diferenças através do p valor

Questão	Média Pri	Resultado	Média Púb	Resultado	P valor
Tive economia nos meus custos	3,00	Van	2,34	Desv	0,022
A tecnologia disponível está adequada	3,64	Van	2,80	Desv	0,009
Tenho menos interrupções quando trabalho	2,94	Van	1,90	Desv	0,001
Tenho maior privacidade	3,14	Van	2,41	Desv	0,019
Meu ambiente de trabalho é silencioso	3,47	Van	2,59	Desv	0,006
Eu me sinto motivado com o teletrabalho	3,03	Van	2,49	Desv	0,049
A qualidade do meu trabalho aumentou	3,14	Van	2,61	Desv	0,032
Tenho receio de uma má avaliação	3,31	Desv	2,56	Van	0,039
Tenho dificuldades de concentração em casa	2,36	Van	3,15	Desv	0,013
Não tive a infraestrutura necessária para o teletrabalho	3,08	Van	3,73	Desv	0,033
Consigo fazer outros trabalhos por conta própria	3,47	Van	2,54	Desv	0,002

Fonte: Elaboração própria

Depois de ter passado todas as perguntas pelo teste e analisando o p valor de todas as asserções, pode-se confirmar as igualdades de algumas perguntas e também as diferenças das outras, além de enxergar que algumas que foram pré julgadas como iguais ou diferentes assumiram outras formas de percepções já que através dos resultados confirmou-se a diferença ou a igualdade entre os grupos. Todos esses resultados estão incluídos nas tabelas 3 e 4. As vantagens continuam aparecendo mais ao lado do grupo que atua na rede privada de ensino. Dentro da análise, verificado-se média a média e comprando com o valor p obtido pelo teste, as perguntas que possuíam média entre 2,90 a 3,10 e valor de p menor que 0,05 foram convertido automaticamente para o inverso do resultado lógico da fórmula da planilha eletrônica, transformando o que foi inicialmente considerado uma vantagem em desvantagem e vise-versa, concluindo as percepções de cada grupo.

Desta forma, percebe-se que os grupos possuem fatores que podem influenciar negativamente e positivamente em sua qualidade de vida. Mostrando que mesmo com a pressão por estarem trabalhando de maneira diferente do que era considerado normal, ainda sim percebem mais vantagens no teletrabalho do que desvantagem. Possivelmente o aumento

desvantagens podem ter sido causadas pela mudança realizada de maneira grosseira e rápida por conta da pandemia, podendo afetar algumas percepções causadas pelo isolamento social, a quantidade de pessoas dentro de uma mesma residência gerando um aumento mais expressivo de custos, distrações e conflito, falta de preparo das empresas deixando a desejar em treinamentos para gestores e teletrabalhadores, criação de indicadores ineficazes para avaliação do desempenho do teletrabalho, acúmulo de tarefas devido ao tempo de transição entre um método e outro e o gasto maior e inesperado com recursos tecnológicos para atuarem remotamente. Por fim, as percepções finais mostram uma série de variáveis que podem ter afetado como o teletrabalhador percebe essa nova forma de se trabalhar e, para verificar como está a qualidade de vida de ambos os grupos busca-se dados para verificar o bem-estar e mal-estar durante o período de seis meses, dados que foram obtidos pelo questionário EBET.

4.2 Bem-estar no trabalho

A escala de bem-estar e mal-estar (EBET) possui três fatores: afeto positivo, afeto negativo e realização. Utilizou-se o alpha de cronbach para testar a confiabilidade do instrumento. Para o afeto positivo obteve-se um ($\alpha_1 = 0,967$), no afeto negativo ($\alpha_2 = 0,970$) e realização ($\alpha_3 = 0,949$) demonstrando alta confiabilidade. Como primeiro passo para análise do segundo questionário foi retirar as média e desvio padrão de cada fator, os resultados obtidos estão presentes na tabela 5

Tabela 5 - Estatística Descritiva EBET

DADOS	AFETO POSITIVO	AFETO NEGATIVO	REALIZAÇÃO
Respondentes	77	77	77
Média	2,835	3,182	3,660
Desvio Padrão	1,204	1,304	1,139

Fonte: Elaboração própria

Através da tabela 5, observou os seguintes resultados: Afeto positivo (M=2,835, DP=1,204), afeto negativo (M=3,182, DP=1,304) e Realização com (M=3,660, DP=1,139). Mostrando que dentro do afeto positivo os professores estão mais próximos da discordância já dentro dos afetos negativos e de realização estão mais próximos da concordância. Contudo, é visto que o desvio padrão de todos os fatores apresentam valores altos, mostrando novamente uma possível heterogeneidade da amostra. Na tabela 6 será visto os valores referente aos dois grupos de estudo.

Tabela 6 - Estatística Descritiva dos Grupos do EBET

DADOS	AFETO POSITIVO		AFETO NEGATIVO		REALIZAÇÃO	
	Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada
Válidos	41	34	41	34	41	34
Média	2,621	3,133	3,363	2,975	3,645	3,693
Desvio Padrão	1,035	1,334	1,194	1,378	1,069	1,199

Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 6, percebe-se que os professores da rede pública apresentaram médias menores no primeiro e terceiro fator e uma média maior no segundo. O fator afeto positivo (M=2,62, DP=1,04) apresentou uma avaliação muito ruim, apresentando média abaixo de 3. Isso mostra que os professores da rede pública estão com maiores percepções sobre a falta de afetos positivos, chegando-se mais próximo a discordar das perguntas. No segundo fator (M=3,363, DP=1,194) mostra que esse grupo está com uma percepção maior dos afetos negativos possuindo uma média maior chegando mais próximos a concordarem com os questionamentos, média maior que 3. No terceiro fator, há uma percepção praticamente iguais entre os grupos (M=3,65, DP=1,07). Este resultado pode ser explicado por que em ambas as esferas os professores demonstram sinais de realização com o trabalho.

Através destes resultados pode-se observar que os professores da rede pública estão mais tendentes a ausência da qualidade de vida, tendo em vista que as médias estão mais próximas da discordância com os afetos positivos e concordância com os afetos negativos, contudo, os professores da rede privada demonstram indiferença, pois nos dois primeiros fatores suas médias estão sempre próximas a 3. Porém em comparação entre os grupos estão mais suscetíveis ao inverso do grupo da rede pública. Contudo, no terceiro fator as médias estão bem próximas umas das outras e com nível de concordância com o fator, mostrando uma possível realização. Ao analisar o desvio padrão dos grupos, considerando que a pontuação da escala ia até 5, observa-se desvios altos, uma vez que sempre estão acima de 1, esse comportamento mantém o que foi falado antes, demonstrando uma alta dispersão em torno da média e uma heterogeneidade da amostra, agora separados em grupos. Para melhorar a análise desse construto foi verificada a possibilidade de utilização do teste paramétrico T. Os resultados da primeira premissa estão na tabela 7.

Tabela 7 - Teste Shapiro-Wilk

FATORES	GRUPOS	W	p
AFEPOS	P.blica	0,932	0,016
	Privada	0,908	0,008
AFENEG	P.blica	0,922	0,008
	Privada	0,912	0,010
REAL	P.blica	0,922	0,008
	Privada	0,894	0,003

Fonte: Elaboração própria

Para utilizar o test t é necessário que os dados sigam uma distribuição normal, para obter essa resposta, foi utilizado o teste de normalidade Shapiro-Wilk, com um grau de confiança de 95%, ou seja, para aceitar h_0 o resultado obtido tem que ser de ($p > 0,05$). Como os valores de p de ambos os grupos e fatores apresentaram valor ($p < 0,05$), recusa-se h_0 e assume que os dados não seguem uma distribuição normal. E para realizar o outro teste da próxima premissa é necessário verificar se há homogeneidade na variância, fazendo o mesmo teste de hipótese, se ($p > 0,05$) aceita-se h_0 e assume que as variâncias são homogêneas. Os valores estão na tabela 8.

Tabela 8 - Teste de Homogeneidade da variância

FATORES	F	df	p
AFEPOS	5,311	1	0,024
AFENEG	1,123	1	0,293
REAL	0,638	1	0,427

Fonte: Elaboração própria

No teste de homogeneidade das variâncias dois fatores (afeto negativo e realização) obtiveram ($p > 0,05$) e no afeto positivo ($p < 0,05$), desta forma aceitou-se h_0 para os dois fatores que apresentam o valor maior que 0,05 e recusou para o que apresentou valor menor 0,05. Contudo, como no outro teste todas as hipóteses nulas foram recusadas, considera que as premissas não foram atendidas. Por conta disso, será utilizado o teste não paramétrico Mann Whitteny para compreender se as medianas são estatisticamente diferentes.

Tabela 9 - Teste Mann Whitney

FATORES	W	p	HÁ DIFERENCIAÇÃO
AFEPOS	513.000	0,051	NÃO
AFENEG	812.500	0,220	NÃO
REAL	652.500	0,639	NÃO

Fonte: Elaboração própria

Conforme dados apresentados pela Tabela 9, pode-se afirmar que não há diferenças significativas entre as medianas dos grupos. Os resultados para afeto positivo ($p=0,051$, $p < 0,05$), o afeto negativo ($p=0,220$, $p < 0,05$) e realização ($p=0,639$, $p < 0,05$) demonstram que as médias dos fatores não são estatisticamente diferentes. Ou seja, professores da rede pública e privada pensam da mesma forma. Portanto, para uma melhor análise será utilizado a média geral dos fatores, assim, podendo-se concluir que:

- Sobre o afeto positivo, os resultados foram ($M=2,853$, $DP=1,199$) e percebe-se através dos números que os professores estão mais tendentes a não percepção dos sentimentos que trazem bem-estar, como: felicidade, animação, entusiasmo, empolgação, disposição, orgulho e tranquilidade, tendo em vista que o valor da média está mais próximo da discordância das questões presentes no fator.
- O afeto negativo possui ($M=3,188$, $DP=1,29$) demonstra que a tendência agora é o inverso, os professores estão mais propensos a concordância do afeto negativo, começando a perceber os sentimentos que trazem mal-estar, como: nervoso, tensão, irritabilidade, chateação, impaciência, raiva, depressão e incômodo.
- O fator realização, resultou em ($M=3,667$, $DP=1,12$) sendo resultante a maior média dos fatores, demonstrando que apesar de estarem começando a deixar perceber bem-estar e começando a terem percepções de mal-estar, ainda sim possui uma realização com o que exercem.

Após a análise dos fatores, termina-se o segundo questionário com o resultado que, nos últimos seis meses, as percepções referentes ao bem-estar e mal-estar leva os professores para a zona de coexistência, essa mesma zona que possui duas sub zonas dentro chamadas de

tendência negativa e tendência positiva, no caso deste estudo, pode-se concluir que essa amostra está dentro da tendência negativa, sendo mais passível a representação do mal estar, fazendo com que haja a ausência da qualidade de vida, essa ausência demonstram que já chegaram a zona de alerta, sendo necessário uma intervenção no grupo, buscando-se alterar os lados retirando os professores dessa zona de transição e levando-os novamente para a zona de bem-estar.

Com isso, percebe-se que a pandemia, juntamente com os agravantes que ela trouxe, pode ter influenciado nesses resultados, principalmente, porque (84,5%) da amostra não haviam atuado de maneira remota antes, tendo seu primeiro contato com o modelo neste período, outro ponto é que o questionário trabalha com perguntas sobre os últimos seis meses, sendo que todo esse tempo o grupo esteve dentro das regras impostas pelos governos para evitar a propagação do COVID-19.

5 CONCLUSÃO

De fato, o “baque” que o mundo sofreu com a pandemia aumentou a importância deste tema, sendo que o teletrabalho foi uma forma de escapatória para as empresas se manterem ativas (LEITE DE CARVALHO; BLIACHERIENE; VIEIRA ARAÚJO, 2020). O que demonstra a importância da criação e evolução do conceito com o passar dos anos e do crescente número de estudos sobre o mesmo. Essa importância fica clara a partir das diferenciações dos conceitos de acordo com os lugares em que o colaborador faz a instalação da sua estação, e como ele executa isso, sempre utilizando a telemática a seu favor, no intuito de desenvolver seu trabalho independente do local que esteja, sendo necessário mexer até na regularização do conceito e a evolução legislativa do teletrabalho no mundo.

Além disso, deve-se aumentar a importância desses estudos sobre a qualidade de vida no método remoto, tendo em vista que esse novo modelo de trabalho pode desenvolver fatores que vão impactar nessa percepção de bem-estar e mal-estar do indivíduo, aumentar a dificuldade da gestão e a necessidade de melhores estratégias de recursos humanos e tecnologia. Portanto, saber lidar e compreender as percepções sobre bem-estar, mal-estar e a zona de coabitação, conhecendo não só teoricamente, e sim, na prática do dia a dia de cada organização, fazendo com que seja possível a alteração e mudança podendo-se inverter o estado do colaborador, tirando ele da zona mais baixa ou de transição fazendo-se com que suba até os níveis superiores predominando o bem-estar gerando qualidade de vida, conseguindo obter o máximo de desempenho sem “ferir” o seu próprio capital intelectual da organização.

Neste estudo, foi constatado que diversos fatores impactam na qualidade de vida dos professores, de forma positiva e negativa, além que, a pandemia do COVID-19 colocou um peso sobre o grupo, forçando-os a ficar isolados e mais propensos a percepção maior dos sentimentos negativos. Mesmo com as percepções iniciais sendo relativamente diferentes, constatou-se que os dois grupos presentes no estudo pensam da mesma maneira, sendo diferenciado apenas em algumas questões relativas às vantagens e desvantagens sobre o método. Porém, nas percepções sobre os sentimentos ligado a qualidade de vida e geradores de bem-estar ou mal-estar não se encontrou diferenças significativas, mostrando que a amostra do presente estudo encontra-se no estado de coabitação estando mais tendenciosos para o mal-estar, contudo são satisfeitos com a profissão possuindo um índice de realização maior, chegando mais próximo de quatro em uma escala de cinco, sendo uma atmosfera positiva que os ajuda, mantendo-os fora da predominância do mal-estar.

Conclui-se que foi atingido os objetivos do estudo, sendo citados fatores que influenciam na qualidade de vida dos professores atuantes no teletrabalho durante o período de pandemia e a igualdade da qualidade de vida de ambos grupos.

As limitações da pesquisa foram: pouca quantidade de amostra obtida nos questionários, não sendo possível trabalhar com uma amostra probabilística, os erros encontrados no questionário, o que pode ter afetado o resultado do final do estudo e o tempo disponível para realização e análise do trabalho.

Como agenda futura, sugere um estudo com amostragem probabilística a fim de generalizar para a população do estudo. Ademais, utilizar como base os resultados obtidos e comparar com os próximos resultados, de preferência após o término da pandemia para mensurar de maneira mais firme o quanto o isolamento, a primeira atuação remota e a pressão por estar vivendo desta maneira impactou na qualidade de vida dos professores.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Eucídio Pimenta. Educação remota emergencial: elementos para políticas públicas na educação brasileira em tempos de covid-19. **Emrede**: Revista de Educação a Distância, Belo Horizonte, v. 7, n. 1, p. 257-275, 14 mar. 2020.

BRASIL. **Lei 12.551, de 16 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 20 maio 2020a.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é corona vírus**. Brasília: MS, 2020b.

BRASIL. Portaria nº 345, de 19 de março de 2020. Portaria Nº 345, de 19 de Março de 2020. Brasília, DF, 19 mar. 2020. Disponível em: <https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria-mec-345-2020-03-19.pdf>. Acesso em: 28 set. 2020c.

CARNEIRO, Lethycia Regina Oliveira Souza; LIMA, Francisco Valdivino Rocha. Percepção dos colaboradores acerca do teletrabalho: um estudo de caso na empresa infoway. **Somma**: Revista Científica do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Teresina, v. 4, n. 1, p. 64-79, jun. 2018.

CARVALHO, Leilanir de Sousa; SILVA, Marcus Vinícius de Sousa da; COSTA, Tatiane dos Santos; OLIVEIRA, Thais Emanuele Lopes de; OLIVEIRA, Guilherme Antônio Lopes de. O impacto do isolamento social na vida das pessoas no período da pandemia COVID-19. **Research, Society And Development**, Teresina, v. 9, n. 7, p. 1-14, 20 jun. 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/5273/4515>. Acesso em: 09 set. 2020.

DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 40539, de 19 de março de 2020. **Diário Oficial**. Edição Extra. ed. Brasília, DF, 19 mar. 2020. n. 33. Disponível em: <http://www.educacao.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2020/03/DECRETO-N%C2%B0-40.539-DE-19-DE-MAR%C3%87O-DE-2020.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.

LEITE DE CARVALHO, A. C. ; BLIACHERIENE, A. C.; VIEIRA ARAÚJO, L. Quando um vírus nos desafia: pandemia, novas tecnologias e teletrabalho – desafios do século XXI. *Revista Controle - Doutrina e Artigos*, v. 18, n. 2, p. 21-41, 1 set. 2020.

FERREIRA, João Paulo; OLIVEIRA, Ramony Maria da Silva Reis. O teletrabalho no contexto da educação a distância. **Multifaces**, Montes Claros, v. 1, n. 1, p. 90-100, abr. 2018.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília, Edições Ler, Pensar e Agir, 2011.

FILARDI, Fernando *et al.* Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do serpro e da receita federal. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 18, p. 28-46, mar. 2020.

GIGLIO, Claudia Regina Freneda Silva; GALEGALE, Napoleão Verardi; AZEVEDO, Marília Macorin de. Vantagens do teletrabalho: análise da produção científica nos principais congressos brasileiros. **Gepros. Gestão da Produção, Operações e Sistemas**, Bauru, v. 4, n. 13, p. 128-143, dez. 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HAU, Francieli; TODESCAT, Marilda. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores:: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v. 8, n. 3, p. 37-52, jul. 2018.

LEITE, Ana Luiza; LEMOS, Dannyela da Cunha; SCHNEIDER, Wilnei Aldir. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, Fortaleza, v. 17, n. 3, p. 186-209, dez. 2019.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho. **Cadernos EBAPES.BR**: conceituação e questões para análise, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, mar. 2018.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. Teletrabalho à luz do Artigo 6º da CLT: acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **A Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 87, n. 57, p. 101-115, dez. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74935/2013_rocha_claudio_teletrabalho_luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 ago. 2020.

SILVA, Cláudio Heleno Pinto da *et al.* Educação a distância para o trabalhador do campo: um estudo no curso técnico à distância em agropecuária do instituto federal de educação, ciência e tecnologia do sudeste de minas gerais. **Revista Pensamento & Realidade**, São Paulo, v. 33, n. 1, p. 37-51, mar. 2018.

SILVA, Deisiane Cecília da Silva Cecília da; BORBA, Rosângela Maria de. Qualidade de vida no local de trabalho: o estresse e seus fatores de negatividade. **Caderno Profissional de Administração Unimep**, Piracicaba, v. 9, n. 1, p. 76-89, jun. 2020.

UWE, Flick. **Introdução à metodologia de pesquisa**: um guia para iniciantes. São Paulo: Penso Editora, 2013.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIOS

Quadro 8 - Escala de Bem-Estar

Itens
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado animado
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado entusiasmado
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado empolgado
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado feliz
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado alegre
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado contente
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado disposto
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado orgulhoso
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado tranquilo
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado nervoso
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado tenso
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado irritado
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado chateado
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado impaciente
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado com raiva

Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado incomodado
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado deprimido
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado frustrado
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado ansioso
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado preocupado
Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado entediado
Neste trabalho realizo o meu potencial
Neste trabalho desenvolvo habilidades que considero importantes
Neste trabalho realizo atividades que expressam minhas capacidades
Neste trabalho consigo recompensas importantes para mim
Neste trabalho supero desafios
Neste trabalho atinjo resultados que valorizo
Neste trabalho avanço nas metas que estabeleci para minha vida
Neste trabalho faço o que realmente gosto de fazer
Neste trabalho expressei o que há de melhor em mim

Fonte: Paschoal e Tamayo (2008)

Quadro 9 - Escala de vantagens e desvantagens no teletrabalho

Itens
Houve aumento no meu custo de água e luz
Reduzi meu gasto com transporte
Não tive a infraestrutura necessária para o teletrabalho
Tive treinamento específico para começar o teletrabalho
Montei a minha própria estrutura em casa
Houve mudanças na estrutura organizacional do órgão
Tive economia nos meus custos
A tecnologia disponível está adequada
Estou menos exposto à violência
Estou menos exposto à poluição
Eu me sinto mais seguro trabalhando em casa
As atividades domiciliares são uma fonte de distração
Consigo fazer outros trabalhos por conta própria
Gosto de fazer as refeições em casa
A flexibilidade de horários é um benefício
A qualidade de vida melhorou
Tenho menos interrupções quando trabalho
Tenho maior privacidade
A redução no tempo de deslocamento é um benefício

Meu ambiente de trabalho é silencioso
Tenho autonomia para organizar minhas tarefas
O crescimento no órgão se tornou difícil
O meu desenvolvimento no órgão foi prejudicado
Eu me sinto motivado com o teletrabalho
Meu gestor passa tarefas que não posso executar
Não tenho o reconhecimento dos meus colegas de trabalho
Possuo maior flexibilidade nas relações de trabalho
Meu trabalho é gerenciado por metas
A cobrança dos resultados é maior para os teletrabalhadores
A minha produtividade no trabalho aumentou
A qualidade do meu trabalho aumentou
Não me adequei ao teletrabalho
Percebo que tive perda de status com o teletrabalho
Tenho receio de uma má avaliação
Falto menos ao trabalho
Tenho dificuldades de concentração em casa
Há conflito entre o trabalho e vida familiar
Minha vida social está prejudicada
Tenho menos stress em deslocamentos
Tenho maior interação com a família

Fonte: Filardi *et al.*, (2020)