



## Impactos da Pandemia da Covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos Gestores do IFPB, campus João Pessoa, em Atividades *Home Office*

*Impacts of the Covid-19 Pandemic on the Quality of Life at Work of IFPB Managers, João Pessoa campus, in Home Office Activities*

Alysson André Régis Oliveira<sup>1</sup>  
Nyellisson Nando Nóbrega de Lucena<sup>2</sup>  
Lecidamia Cristina Leite Damascena<sup>3</sup>  
Ryan Lins de Albuquerque<sup>4</sup>  
Luiz Brucelins Galdino da Silva<sup>5</sup>

### Resumo

O objetivo do estudo foi analisar os impactos da pandemia da covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos gestores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), *campus* João Pessoa, em atividades *home office*. Tratou-se de estudo de caso aplicado, exploratório-descritivo, com amostra (n=39) não probabilística, selecionada por acessibilidade e conveniência. Os dados foram coletados por meio de envio de questionário eletrônico, tratados e analisados por meio da estatística descritiva. Houve predominância do sexo masculino (53,8%), com faixa etária entre 30 e 39 anos (43,6%), doutores (33%) e com função gratificada (61,5%). As percepções dos gestores – quanto aos aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais na QVT em *home office* no contexto pandêmico – foram positivas em sua maioria, porém que exigem a melhoria no cotidiano organizacional.

**Palavras-chave:** Pandemia. Covid-19. *Home Office*. Qualidade de Vida no Trabalho.

### Abstract

*The objective of the study was to analyze the impacts of the covid-19 pandemic on the Quality of Life at Work (QoLW) of the managers of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Paraíba (IFPB), João Pessoa campus, in home office activities. It was an applied, exploratory-descriptive case study, with a non-probabilistic sample (n=39), selected for accessibility and convenience. Data were collected by sending an electronic questionnaire, processed and analyzed using descriptive statistics. There was a predominance of males (53.8%), aged between 30 and 39 years (43.6%), doctors (33%) and with a remunerated position. Managers' perceptions - regarding organizational, environmental and behavioral aspects in QWL in the home office in the pandemic context - were mostly positive, but they require improvement in organizational daily life.*

**Keywords:** Pandemic. Covid-19. *Home Office*. Quality of life at work.

---

1 Doutor em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e Mestre em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

2 Doutor e Mestre em Modelos de Decisão e Saúde pelo Programa Modelos de Decisão e Saúde da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

3 Doutoranda e Mestre em Modelos de Decisão e Saúde pelo Programa Modelos de Decisão e Saúde da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

4 Bacharelado em Administração pelo Instituto Federal da Paraíba (IFPB).

5 Bacharelado em Administração pelo Instituto Federal da Paraíba (IFPB).

## 1 INTRODUÇÃO

A doença covid-19 (Coronavirus Disease 2019) é uma infecção respiratória provocada pelo coronavírus denominado SARS-CoV-2 (SCHUCHMANN et al., 2020). A doença foi identificada em dezembro de 2019, depois de um surto de pneumonia de causa desconhecida, envolvendo casos de pessoas que tinham em comum o Mercado Atacadista de Frutos do Mar de Wuhan, e definida, até então, como uma epidemia (SIFUENTES-RODRÍGUEZ e PALACIOS-REYES, 2020).

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a covid-19 como uma pandemia (SCHMIDT et al., 2020). Nesta situação, o *status* da doença se modificou pela alta taxa de transmissão do vírus e sua propagação em nível mundial (PEREIRA et al., 2020).

Atualmente, pesquisadores e profissionais de saúde estão em constante desafio e, à medida que avança o número de casos de Covid-19, novas informações vão surgindo a respeito de transmissibilidade, fisiopatologia e tratamento. No entanto, com o avanço da propagação da doença, novas variantes do vírus também surgiram, dificultando ainda mais o controle (ABDOOL KARIM e OLIVEIRA, 2021).

Um dos pontos que vem prejudicando o controle da doença é a divulgação desenfreada de notícias falsas ou *fake news*. Sabe-se que as informações falsas sobre as questões de saúde são consideradas um perigo à saúde pública e que, com o advento das mídias digitais, existe a possibilidade de compartilhamento das informações sem restrição, aumentando a quantidade de informações falsas na área da saúde (APUKE; OMAR, 2021). Aliado a isso, há a trágica condução do governo no enfrentamento da pandemia. O Brasil enfrentou medidas destoantes entre Ministério da Saúde e governo Federal. Além disso, o presidente brasileiro, Jair Bolsonaro, parece ter sido o único a não seguir as orientações da OMS no combate à propagação da covid-19, demitindo dois ministros da saúde que recomendavam medidas como o isolamento social e o uso de máscaras, deixando a população desorientada (MARSON, 2020; Covid-19..., 2020). No relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) da Covid-19, foi enfatizado que o país apresentou um dos maiores índices de óbitos por Covid-19 no mundo, resultado de muitos erros e práticas mortais que derivaram de heresias científicas, remédios ineficazes, boicote irracional e deliberado às vacinas, somando o descaso com a fome e desemprego (SENADO, 2021).

De acordo com Pereira et al. (2020), dentre tantas estratégias, o distanciamento social é uma das primeiras medidas adotadas que se pode destacar, evitando aglomerações, como também a proibição de eventos que ocasionem um grande número de indivíduos. Em casos extremos, é adotado como outro tipo de estratégia o isolamento social, proibindo a saída de pessoas de suas casas como forma de evitar a proliferação do vírus.

Melo et al. (2020) nos chamam a atenção para um outro aspecto interessante sobre a pandemia, a partir da afirmação que a covid-19 implica uma perturbação psicossocial que pode ultrapassar a capacidade de enfrentamento da população afetada, dependendo dos diferentes níveis de intensidade e gravidade. Desse modo, ainda que a maior parte destes problemas seja considerada reações e sintomas normais para uma situação anormal, estima-se um aumento da incidência de transtornos psíquicos (entre um terço e metade da população e de acordo com a magnitude do evento), o grau de vulnerabilidade, o tempo e a qualidade das ações psicossociais na primeira fase da resposta à pandemia.

Mediante o exposto, Brynjolfsson et al. (2020) afirmam que a pandemia da covid-19 está transformando, rapidamente, a forma de trabalho da sociedade. Um grande número de pessoas tem permanecido em suas casas para evitar a doença. Muitas organizações estão mudando sua cultura de trabalho, e muitas pessoas estão trabalhando remotamente (*home office*). Essas mudanças no trabalho vêm gerando implicações imediatas para a economia e podem levar a mudanças permanentes que durarão além da pandemia.

Neste cenário de pandemia da covid-19, convém salientarmos que, devido ao rápido avanço da doença e ao excesso de informações disponíveis, algumas vezes discordantes, torna-se um âmbito favorável para alterações comportamentais impulsionadoras de adoecimento psicológico que podem gerar consequências graves e provenientes de um novo modelo de trabalho, o *home office*, podendo afetar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

As pessoas, desde o início de suas existências, têm se preocupado com a Qualidade de Vida no Trabalho – embora com outros títulos e outros conceitos –, com o intuito de lhes proporcionar satisfação e bem-estar na realização de suas tarefas (RODRIGUES, 1994).

A partir da década de 1950, a noção de QVT vem se firmando por meio de estudos em busca de um modelo que agrupe o trinômio indivíduo/trabalho/organização. Para Nadler e Lawler (1983), a QVT é a grande esperança das organizações para que o alcance de alto nível de produtividade, sem esquecer a motivação e a satisfação do indivíduo.

Medeiros (2002, p. 41) ressalta que não se pode separar a realidade pessoal da vida profissional do trabalhador, porque a “pessoa é um todo, convivendo razão e emoção, vida pessoal e profissional”. Desta forma, percebe-se a importância da gestão junto ao fator humano das organizações para se atingir o desempenho organizacional.

A gestão das práticas dos processos organizacionais é a chave para o atendimento de qualidade; tratando-se de serviços públicos, onde todos os cidadãos são clientes e merecem tratamentos dignos e respeitosos e transformando o atendimento do servidor público em atendimento do Estado à sociedade. No caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), organização em estudo nesta investigação, essa responsabilidade torna-se

ainda maior pelo fato de ser uma instituição de ensino, onde o estudante deve adquirir conhecimentos e formação suficiente para transformar o ambiente em que vive.

Neste sentido, em seu elenco estratégico, o IFPB compromete-se a atingir um conjunto de metas: manter imagem positiva, consolidar o ensino de qualidade e atingir a meta mínima de 80% de eficiência. A partir disso, não é possível falar em qualidade nos serviços, eficiência e em imagem positiva sem refletir sobre o papel das pessoas que desempenham esse serviço, reconhecendo, primeiramente, que as pessoas são o diferencial estratégico para o alcance desses objetivos.

Vale destacar também que o IFPB, por meio da Resolução AR13/2020–CONSUPER/REITORIA/IFPB de 17 de março de 2020, decretou, para o seu corpo funcional, que as atividades laborais fossem realizadas de forma remota, a fim de que se tenha a preservação da vida.

Sendo assim, mediante contexto previamente apresentado, a investigação em foco parte da seguinte questão central: quais os impactos da pandemia da covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos gestores do IFPB, *campus* João Pessoa, em atividades *home office*? Desse modo, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar os impactos da pandemia da covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos gestores do IFPB, *campus* João Pessoa, em atividades *home office*.

A opção de trabalhar com o tema QVT justifica-se, em sua essencialidade, através do contexto atual de pandemia da covid-19 que a sociedade está vivendo, já que, com o isolamento social, muitos gestores tiveram que readaptar suas atividades laborais ao trabalho remoto (*home office*), gerando, com isso, um novo cotidiano de trabalho. Desta forma, julga-se imperativo elencarmos como premissa de importância que, por meio deste estudo, será analisado o nível de QVT dos gestores do *campus* João Pessoa do IFPB mediante contexto de pandemia da covid-19, compreendendo que os dados apresentados poderão despertar, nos demais pesquisadores, a ideia de implementação de outras análises que complementem o trabalho.

Metodologicamente tratou-se de estudo de caso aplicado, exploratório-descritivo, com amostra (n=39) não probabilística, selecionada por acessibilidade e conveniência. Os dados foram coletados por meio de envio de questionário eletrônico, tratados e analisados por meio da estatística descritiva, conforme a seção de aspectos metodológicos.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 O Contexto Pandêmico da Covid-19

Foi declarada em 11 de março de 2020 pela OMS a pandemia da covid-19, provocando um estado de calamidade mundial, atingindo milhares de pessoas, com progressão desenfreada nas taxas de morbimortalidade (LOTFI e REZAEI, 2020). Por isso, inúmeros países têm se mobilizado na busca por estratégias de controle e combate ao coronavírus, tornando-se uma emergência de saúde pública.

Inicialmente, o SARS-COV-2, assim denominado o vírus que causa a covid-19, apareceu em Wuhan, província de Hubei, na China, no final do ano de 2019, provocando um surto de pneumonia. Várias das pessoas que apresentaram os sintomas tinham frequentado um mercado de frutos do mar e venda de outras espécies. Posteriormente, foi feito isolamento viral, e constatou-se que se tratava de um novo coronavírus, sendo considerado o sétimo membro dos *Coronaviridae* que infectam humanos (SUN et al., 2020).

A forma de transmissão da doença ocorre de pessoa a pessoa, havendo o contágio por meio de gotículas, aerossóis. A covid-19 também foi encontrada em fezes e urina de pacientes com sintomas gastrointestinais (KANNAN et al., 2019). O período de incubação médio é de aproximadamente cinco dias, variando de três a 14 dias (GOLESTANI-ERAGHI e MAHMOODPOOR, 2020; LAUER et al., 2020), apresentando boa parte dos pacientes com sintomas leves, com bom prognóstico. No entanto, há a possibilidade de evolução da doença para quadros mais graves, chegando ao óbito (CHEN et al., 2020).

Dentre as manifestações clínicas da covid-19, estão a febre, tosse seca, desconforto respiratório, náuseas, vômitos e diarreia. Naqueles que apresentam complicações do quadro clínico, pode ocorrer a Síndrome do Desconforto Respiratório Agudo (SDRA), pneumonia e disfunção em outros órgãos. Também foram relatados outros sintomas, como dor de cabeça, anosmia, dor de garganta, mialgia, conjuntivite e erupções cutâneas (CHEN et al., 2020; LOTFI e REZAEI, 2020).

Medidas de saúde pública – como o isolamento, distanciamento social, quarentena, o uso de máscaras e a higiene adequada das mãos – foram consideradas efetivas para a prevenção contra o coronavírus. O principal objetivo dessas medidas é interromper a cadeia de transmissão de pessoa a pessoa, separando-as para evitar a propagação da doença (WILDER-SMITH e FREEDMAN, 2020).

Com o avanço da tecnologia, novas vacinas foram desenvolvidas para frear o avanço da doença. Alguns protocolos de tratamento também vêm sendo desenvolvidos. A corrida tecnológica iniciada para o desenvolvimento de vacinas mobilizou esforços e investimentos gigantescos. De acordo com dados da Organização Mundial de Saúde (OMS), existiam 176 candidatas para a vacina, em meados de agosto de 2020. No Brasil, quatro compostos foram testados no primeiro semestre de 2020, sendo considerado pela mídia internacional como o “laboratório de vacinas” (CASTRO, 2021).

Atualmente, o Brasil tem autorização da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) para uso das vacinas: CoronaVac (vacina do Instituto Butantan produzida com a biofarmacêutica chinesa Sinovac) e os imunizantes das

empresas AstraZeneca, Pfizer e Janssen (BRASIL, 2021). Os dados do Ministério da Saúde informam que 306.982.366 doses de vacinas contra a covid-19 foram aplicadas em todo o país, até 25 de novembro de 2021 (BRASIL, 2021), período em que foram notificados 22.080.906 casos da covid-19 e 614.278 óbitos da doença (BRASIL, 2021). A vacinação contra a covid-19 tem se mostrado uma estratégia eficaz e segura, diminuindo o número de internações e óbitos. Além disso, um estudo demonstra que existe uma relação direta entre diminuição de carga viral em indivíduos vacinados (VITIELLO et al., 2021).

As medidas não farmacológicas também são efetivas na prevenção e combate da covid-19, sendo a quarentena uma das intervenções efetivas na redução do contágio.

## 2.2 Home Office – Trabalho Remoto

Notadamente, o advento da internet tornou possível que um indivíduo ou um grupo de pessoas possam realizar seu trabalho fora do ambiente corporativo – ambiente este dotado de grande suporte tecnológico e estrutura física imensurável, além de muitos outros serviços de suporte –, e que seu trabalho possa ser realizado em casa ou até mesmo no carro, trocando informações, estando conectado com o mundo e em tempo real. Essa mudança, que se materializa pela troca do ambiente corporativo formal pelo ambiente on-line sem limites físicos ficou conhecido como *home office*. O termo, embora atual, constitui-se necessariamente numa atividade “antiga”, posto que esse modelo de atuação profissional pode ser observado em algumas empresas no final do ano de 1990 (MELO FILHO, 2018).

Neste enfoque, a globalização oportuniza, sobremaneira, o desenvolvimento científico, resultando em sucessivas atualizações tecnológicas, o que permitiu obter uma nova perspectiva, visão e significado do trabalho como o modo de produção de um ambiente capitalista, que passa a não ser dependente de cargo ou função, mas que vem a suprir, a contento, as novas exigências para permanência ou ingresso de algum indivíduo no mercado de trabalho. As competências tecnológicas estão sendo cada vez mais exigidas, não só para entrar no mercado, mas também para a permanência de seus postos de trabalho.

Percebe-se que esse avanço tecnológico e de competências profissionais tiveram sustentação na proposta de automatização dos processos, utilizando-se de novas técnicas de aprendizado e de trabalho, impulsionando os indivíduos no constante aperfeiçoamento, bem como no investimento das empresas em estruturas tecnológicas, dentre outros suportes. O ser humano utiliza-se de sua inteligência e perspicácia para entender, mediante uma grande opção de ferramentas e propostas mercadológicas, como se constitui o trabalho flexível, trabalho remoto, ou o *home office*, além da constante tentativa das empresas no aprendizado de normas, leis e legislações que protegem a adoção da opção de contratação profissional (DOU, 2020).

Como tudo que ocorre em mundo sistêmico está passível a vantagens e desvantagens, no mundo de trabalho remoto ou *home office* não seria diferente. Embora, para muitos, o todo pareça benéfico, esse modelo apresenta seu lado negativo (MENEZ, 1999). Para esse autor, disponibilidade e dedicação ao trabalho – seja ele formal ou informal – exigem tempo disponível para tal. No entanto, no regime remoto, os trabalhadores acabam diluindo e misturando o tempo de vida pessoal com trabalho constante, negligenciando a sua privacidade, dispendo-se a tarefas intensificadas, ocorrendo precarização nos resultados almejados, denotando um ponto negativo no âmbito do trabalhador, na sua saúde e no seu bem-estar.

Nogueira (2002) aponta a redução dos pontos negativos em contribuição dos benefícios, como a redução de tempo na trajetória (trabalho casa; casa trabalho), gerando menos estresse, domínio no tempo da atividade, flexibilidade, redução de custo e gastos com espaço e infraestrutura, bem como aumento de produtividade. Mediante uma liberdade condicionada a resultados, pressupõe-se que o bem-estar e o trabalho devam andar lado a lado, no entanto, é necessário organizar e planejar as metas e ações adequadamente desse modelo empreendedor.

Alves (2007) apresenta que o advento da era digital e das novas tecnologias de informação e comunicação tornou-se irreversível, compreendendo toda uma comunicação ininterrupta face às transformações e adaptações que levam as organizações a apresentar um novo modelo de administrar negócios, mediada por uma estrutura processual adaptada a um novo ritmo de competitividade mercadológica. Tal descrição permite auferir que o *home office* traz flexibilidade e abrange dimensões distintas, pois não existe um só lugar em que o profissional não possa exercer sua função, seja qual for o local ou a hora.

Toda essa nova proposta, segundo Mazzola e Honório (2012), deve estar atenta para assimilar o lapso temporal das atividades programadas e buscar respeitar os horários de trabalho, com vistas à obtenção de bons resultados. Assim, no que tange à parte empregadora, este autor salienta que a gestão deve agir de forma processual e conforme a disponibilidade dos sujeitos envolvidos.

Esse novo contexto, que contempla avanços tecnológicos, não é meramente efeito da globalização: as revoluções tecnológicas surgiram concentradas em certos setores que se diferenciaram e difundiram entre as indústrias, levando-as a um processo integrado às inovações, acarretando o dinamismo e a fluidez na comunicação, em que gestores assumem um novo papel com esse modelo de trabalho, colocando sua operacionalização, a partir do uso de plataformas, asseguradas por infraestruturas tecnológicas para o desenvolvimento do trabalho proposto.

## 2.3 Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem ganhando cada vez mais destaque nas empresas e pode ser entendida como um conjunto de fatores que proporcionam satisfação e bem-estar aos trabalhadores, sendo extremamente necessária para a sobrevivência das organizações.

Hoje, as preocupações com a Qualidade de Vida no Trabalho vêm crescendo muito, há uma grande necessidade de que o ambiente de trabalho seja cada vez mais agradável e longe de estresse. Tudo direcionado à obtenção do bem-estar do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Para Limongi-França (2014, p. 45), “o bem-estar leva em conta no que se refere à Qualidade de Vida no Trabalho tanto as dimensões biológica, psicológica, social e organizacional de cada indivíduo”. Esse sentimento de bem-estar refere-se à integridade como pessoa, cidadão e profissional. A QVT equilibra o bem-estar e a saúde do trabalhador, atendendo às suas necessidades e aspirações humanas, e está diretamente ligada à produtividade e à qualidade, que são os objetivos da organização.

A Qualidade de Vida no Trabalho tem despertado o interesse das organizações pois, para que consigam atingir seus objetivos, necessitam de que suas equipes estejam cada vez mais motivadas e satisfeitas.

Assim, a QVT favorece um ambiente de trabalho muito mais saudável, proporcionando aos trabalhadores melhorias na autoestima, no desempenho, na disposição, no aperfeiçoamento das atividades, na descoberta de novas habilidades e competências e no relacionamento interpessoal, tornando o ambiente de trabalho mais produtivo e, conseqüentemente, trazendo vantagem competitiva para a empresa.

Para Arellano et al (2017, p. 270), “Qualidade de Vida no Trabalho é um conceito abrangente, pois inclui os cuidados com os aspectos físicos, levando em consideração as crenças, os estados psicológicos e as diversas relações com a sociedade e o ambiente”. Nessa perspectiva, o tema ganha relevância, uma vez que a Qualidade de Vida no Trabalho sempre impactará direta e positivamente no rendimento do trabalho enquanto “um diferencial importante” às práticas de auxílio para o aumento dos níveis de motivação e saúde, dentre outras.

O tema QVT vem interessando e inspirando pesquisas, devido a sua importância na vida econômica e social, tanto de empresas, como de trabalhadores. O Quadro 1, a seguir, sintetiza algumas das principais sequências de estudos com este foco:

**Quadro 1:** Evolução do conceito de QVT.

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 – QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho para o indivíduo.
2 – QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional, mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 – QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como um sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 – QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5 – QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 – QVT como nada (Futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.

Fonte: Fernandes, 1996, p.42.

A Qualidade de Vida no Trabalho atua como agente motivador para os colaboradores, conseqüentemente, traz vantagem competitiva para a empresa, tendo, portanto, um papel cada vez mais importante para as organizações. Assim, depois de conhecer alguns conceitos de QVT, percebemos que, mesmo com a diversidade desses conceitos pelos vários autores, eles se complementam.

## 3 METODOLOGIA

O estudo classifica-se como uma pesquisa aplicada, tendo em vista buscar conhecimentos para identificar problemas reais e específicos, relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho dos gestores do IFPB, *campus* João Pessoa, no período da pandemia da covid-19 que se encontram, atualmente, em atividades *home office*. Para Rodrigues (2007, p. 42), pesquisa aplicada “é a investigação que procura soluções para problemas concretos”.

A pesquisa constituiu-se, ainda quanto a sua tipologia, num estudo de caso de caráter exploratório e descritivo, posto que, segundo Gil (2018, p.34), esse método investigativo “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos casos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”.

A pesquisa exploratória, segundo Gil (2018, p. 41) “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições”.

O método descritivo, de acordo com Marion, Dias e Traldi (2002, p.62), “objetiva descrever as características de determinado fenômeno ou população, correlacionar fatos ou fenômenos (variáveis) sem, no entanto, manipulá-los. Implica observação, registro e análise do objeto que está sendo estudado”.

A população ou universo da pesquisa, segundo Vieira (2018, p. 104), “é o conjunto de unidades sobre o qual desejamos obter informação” e a amostra “é todo subconjunto de unidades retiradas de uma população para obter a informação desejada”.

O universo desta pesquisa foi composto por 91 gestores do IFPB, *campus* João Pessoa. Para tanto, utilizou-se uma amostra, não probabilística, selecionada por acessibilidade e conveniência a partir da lista de cadastro de gestores disponibilizada pelo Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas do *campus*. A amostra foi composta por 39 gestores que possuem alguma função gratificada (FG/FUC) ou cargo de direção (CD). O motivo pelo qual se optou por este universo foi pelos possíveis impactos da nova forma de trabalho (*home office*), advindo do contexto de pandemia da covid-19 no cotidiano laboral dos gestores do IFPB, *campus* João Pessoa.

Como instrumento de coleta, utilizou-se um questionário aplicado de forma eletrônica, enviado por meio da plataforma Google Forms, constituído por 30 questões, divididas em dois blocos principais (perfil sociodemográfico e análise da QVT no contexto pandêmico). Cada questão compreendeu cinco opções de respostas objetivas. Para Pereira (2019, p. 93), “o questionário deve ser objetivo, limitado em extensão e estar acompanhado de instruções. Essas instruções devem esclarecer o propósito de sua aplicação, ressaltar a importância da colaboração do informante e facilitar o preenchimento”. O instrumento de coleta de dados desta pesquisa foi adaptado com base no modelo proposto por Werther e Davis (1983), considerando o mais abrangente e adequado ao estudo, tendo em vista que levam em fatores organizacionais, ambientais e comportamentais como intervenientes na Qualidade de Vida no Trabalho.

A aplicação do questionário ocorreu entre o período de 01 de dezembro de 2020 e 31 de janeiro de 2021 e fez-se necessária para a obtenção de dados e uma melhor análise do nível de QVT dos gestores, relacionado ao novo modelo de trabalho (*home office*). Vale ressaltar que o estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do IFPB, sob Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) de nº 44974620.9.0000.5185. O trabalho seguiu a Resolução do CNS 466/12 como base legal para fundamentar as questões éticas em pesquisas com seres humanos.

Para a tabulação e o processamento estatístico dos resultados da pesquisa (abordagem quantitativa) foi utilizada a planilha eletrônica *Excel* 2010 para a elaboração de tabelas, gráficos e análise descritiva. Segundo Michel (2015, p. 41), “a pesquisa quantitativa parte do princípio de que tudo pode ser quantificável, ou seja, que opiniões, problemas, informações serão mais bem entendidos se traduzidos em forma de números”.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção vem responder à intenção central da investigação, que foi analisar os impactos da pandemia da covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho dos gestores do IFPB, *campus* João Pessoa, em atividades *home office*, por meio dos dados relacionados às visões que os sujeitos da pesquisa possuem em relação ao conjunto de variáveis.

De acordo com o levantamento sociodemográfico da pesquisa, que contou com uma amostra de 39 gestores do IFPB, *campus* João Pessoa, verificou-se uma predominância do sexo masculino (53,8%; n=21), possuindo uma variação de faixa etária entre 30 e 60 anos, havendo uma concentração de gestores na faixa que compreende as idades entre 30 e 39 anos.

Possivelmente, tal constatação pode estar relacionada à predominância da participação do sexo masculino na gestão por estar associada com o papel desempenhado pela mulher na família, que exige maior disponibilidade para as responsabilidades domésticas, e considerando que, além da jornada de trabalho, os servidores ocupantes de cargos de gestão podem ser convocados sempre que houver interesse ou necessidade de serviço (BRASIL, 1995). Torna-se pertinente trazer a este debate que o cenário tem mudado ao longo dos tempos e que as mulheres vêm, cada vez mais, ganhando espaços representativos em vários aspectos da sociedade, inclusive, na gestão.

Cabe destacar que 43,6% dos sujeitos abordados na pesquisa possuem entre 30 e 39 anos de idade, o que revela que os gestores, nesta instituição pública, possuem um caráter jovial. Nesse contexto, destaca-se que os critérios utilizados para a escolha dos gestores podem estar relacionados a outras questões que não a experiência, como compatibilidade de ideias ou afinidade e, sobretudo, para cargos ou funções de confiança. Por outro lado, há, cada vez mais, jovens no mercado de trabalho e (especificamente) no serviço público com um conjunto de competências para assumir postos de trabalhos voltados à atuação gerencial.

Ao que concerne à atuação na gestão, registrou-se que 61,5% (n=24) dos respondentes atuam em Funções Gratificadas (FG), ao passo que apenas 17,9% (n=07) atuam em Cargos de Direção (CD). Vale destacar que, no cenário do *campus* João Pessoa, atualmente, constam 11 Cargos de Direções (CD), 32 Funções Gratificadas (FG) e 41 Funções Comissionadas de Coordenação de Curso (FUC). Segundo Gil (2011, p. 118), “quanto mais elevada é a posição social de uma pessoa na hierarquia social, mais poder, prestígio e privilégios essa pessoa tem [...] tanto é que tende a apresentar mais saúde, expectativa de vida mais elevada e melhor colocação profissional”.

Em relação ao nível de escolaridade, pode-se perceber que 12,8% (n=05) apresentam o ensino superior completo, enquanto as pós-graduações representam a maioria (87,1%; n=34) entre os respondentes, ficando em evidência, entre as quatro categorias, a predominância do nível doutorado que apresenta 33,3% (n=13) do total (Tabela 1).

Desta forma, constata-se um maior número de respondentes com pós-graduações, o que ratifica a busca das instituições públicas no incentivo aos seus servidores por uma formação profissional continuada; ressaltando, também, a representativa amostra com o doutorado (33,3%). A participação acentuada de docentes ocupando cargos de gestão corrobora a expressiva participação de doutores envolvidos na gestão, principalmente, considerando que se trata de uma instituição de ensino, que também tem investido em políticas internas referentes a convênios ligados a programas de pós-graduações, contribuindo na capacitação de seus servidores.

**Tabela 1:** Distribuição de frequências absolutas e percentuais dos dados sociodemográficos dos gestores do IFPB, *campus* João Pessoa, em atividades *home office* durante o período pandêmico, 2020-2021.

	Variáveis	Frequência Absoluta (n)	Frequência Percentual (%)
<b>Sexo</b>	Masculino	21	53,8
	Feminino	18	46,2
<b>Faixa Etária</b>	20-29 anos	00	0,0
	30-39 anos	17	43,6
	40-49 anos	09	23,1
	50-59 anos	11	28,2
<b>Atuação na Gestão</b>	Acima de 60 anos	02	5,1
	FG	24	61,5
	FUC	08	20,5
<b>Escolaridade</b>	CD	07	17,9
	Superior Completo	05	12,8
	Especialista	11	28,2
	Mestre	10	25,6
	Doutor	13	33,3

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Como pode ser visto, na Tabela 2, por meio de uma série de afirmativas, foi possível avaliar os fatores organizacionais da instituição estudada, onde 41,0% (n=16) dos respondentes discordam totalmente que as atividades exercidas por eles em período pandêmico vão além de suas competências. No entanto, em contraste a essa afirmativa, 33,3% (n=14) concordam parcialmente. Face ao exposto, é pertinente frisar que, dada a relevância do princípio da legalidade, instituições públicas só podem fazer o que estiver estabelecido em lei, de forma que não é possível, dentro do contexto do IFPB, mesmo numa circunstância pandêmica, atribuir atividades executadas que possam ir além das competências pela atuação na gestão.

No que se refere à carga horária, é importante entender que 30,8% (n=12) dos gestores afirmam que sua carga de trabalho não está adequada. Por outro lado, com uma porcentagem não muito distante, 28,2% (n=11) concordam parcialmente com a afirmação. De acordo com Barbosa Filho (2010, p. 10), “a carga de trabalho estará determinada pelas exigências e pelos esforços de todas as ordens, necessárias à realização de determinado trabalho”. Figueiredo (2008) corrobora nesta perspectiva ao afirmar que, quando o colaborador passa a realizar o trabalho remoto, aumentam as exigências quanto às qualificações do mesmo, que deve ter capacidade para fazer seu marketing, organizar sua contabilidade, ter uma boa gestão de seu tempo, entre outras. Avancini e Ferreira (2003) corroboram nesta discussão quando destacam que a carga horária de trabalho elevada, ou seja, acima do limite considerado saudável, gera fadiga ao trabalhador, devido a alterações no sistema nervoso, dores de cabeça e insônia. Afinal, este tipo de trabalho não se adapta necessariamente a todos os funcionários, uma vez que o gerenciamento do tempo que ocorre de forma falha, devido à desorganização dos horários, férias, feriados, etc., pode gerar excesso de horas trabalhadas em casa, e esse excesso pode ocasionar até mesmo doenças relacionadas ao estresse, exaustão, e/ou conflitos familiares, podendo, assim, gerar queda na produtividade. Isto posto, é possível entender que os cargos de gestão associados

às atividades de *home office* no período pandêmico possuem uma alta exigência do trabalhador e geram um nível mais acentuado de insatisfação no trabalho, quanto ao cansaço.

No tocante à adaptabilidade da instituição à pandemia, a maioria dos gestores (41,0%; n=16) concorda parcialmente que a instituição conseguiu se adaptar no período de pandemia da covid-19. Já no que diz respeito à Missão, à Visão e aos Valores da instituição, a maioria também concorda parcialmente que pode ser atingida por meio do trabalho remoto, representado por 51,3% (n=20) das escolhas. Segundo Robbins (2005, p.69), “funcionários satisfeitos com o papel da organização perante a sociedade parecem mais propensos a falar bem da organização, a ajudar colegas e a ultrapassar as expectativas com relação ao seu trabalho”. Desta forma, parece claro afirmar que o percentual constatado nesse critério pode estar relacionado à relevância social do IFPB, por se tratar de uma instituição federal de educação centenária que promove ensino de qualidade, com um elevado grau de participação no desenvolvimento social e econômico de sua região de atuação, provocando o sentimento de orgulho em seus servidores.

Por fim, do ponto de vista tecnológico do período pandêmico, tem-se a questão da adaptação do IFPB para o desenvolvimento do trabalho remoto, quando 64,1% (n=25) da amostra concorda parcialmente que houve adaptação por parte da instituição. Sobre a eficiência dessa tecnologia para o desenvolvimento do trabalho remoto, 43,3% (n=17) dos respondentes concordam parcialmente com a eficiência da tecnologia, valendo ainda apontar o valor de 23,1% (n=9) que discordam parcialmente da afirmativa.

O trabalho remoto é, portanto, a partir do auxílio tecnológico, uma forma de trabalho flexível, podendo ser considerado uma alternativa para as idas e vindas diárias à organização (BOONEN, 2002). Traz praticidade e redução de custos, além de possibilitar o aumento de produtividade, devido à evolução das telecomunicações e da informática (SARTOR & RIZZATI, 2001). Nesse contexto, esse tipo de trabalho pode gerar impactos, tanto positivos quanto negativos, às organizações, à vida social e à vida familiar dos teletrabalhadores (BOONEN, 2002), além de exigir um perfil profissional diferenciado.

**Tabela 2:** Análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos gestores do IFPB, *campus* João Pessoa em atividade *home office* durante o período pandêmico – Fatores Organizacionais, 2020-2021.

Variáveis	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concordo e Nem Discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
As atividades executadas no período pandêmico vão além das minhas competências.	16 (41,0)	04 (10,3)	03 (7,7)	14 (33,3)	03 (7,7)
A carga de trabalho no <i>home office</i> a mim atribuída está adequada, sem atropelos exagerados ou tempos ociosos.	08 (20,5)	12 (30,8)	02 (5,1)	11 (28,2)	06 (15,4)
A instituição conseguiu se adaptar no período de pandemia da covid-19, no que se refere às atividades de gestão.	01 (2,6)	08 (20,5)	07 (17,9)	16 (41,0)	07 (17,9)
A Missão, a Visão e os Valores da instituição podem ser atingidos por meio do trabalho remoto.	05 (12,8)	02 (5,1)	05 (12,8)	20 (51,3)	07 (17,9)
A instituição se adaptou do ponto de vista tecnológico durante o período pandêmico para o desenvolvimento do trabalho remoto.	01 (2,6)	02 (5,1)	04 (10,3)	25 (64,1)	07 (17,9)

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Além dos fatores organizacionais vistos anteriormente, a análise da Qualidade de Vida no Trabalho também foi realizada por meio dos fatores ambientais, como é possível observar na Tabela 3. Convém ressaltar que 38,5% (n=15) dos gestores concordam parcialmente, seguidos por 28,2% (n=11) que concordam totalmente que existe um clima de trabalho em seu espaço de *home office*, possibilitando a realização das suas atividades com a mesma produtividade como no espaço laboral do IFPB. Ainda na perspectiva do *home office*, apenas 5,1% (n=02) discordam totalmente da afirmativa que seu ambiente de trabalho remoto é limpo e organizado, contrastando com 46,2% (n=18) que concordam totalmente com a afirmativa. No que se refere às condições de iluminação, ventilação, temperatura e ruído serem adequadas em seu *home office*, a maioria dos gestores concorda parcialmente e totalmente, representando, respectivamente por 41,0% (n=16) e 38,5% (n=15).

Complementarmente, no que concerne à existência de materiais e equipamentos adequados, em número suficiente e em boas condições de uso para a realização do trabalho no *home office*, fica clara uma predominância daqueles que concordam parcialmente (41,0%; n=16) e totalmente (28,2%; n=11) com a afirmativa.

Nesse contexto, a QVT está conectada ao contentamento da pessoa no seu espaço de trabalho (fatores ambientais) e fora dele. Algumas variáveis, como remuneração, relações interpessoais e valorização do trabalho, quando associadas a aspectos da vida pessoal, influenciam a QVT (FERRO, 2012).



Nessa conjuntura, e tomando também como base Mendonça e Araújo (2016) e Moreira et al (2010), destaca-se que a QVT viabiliza a promoção de bons hábitos que favorecem e facilitam, enquanto fatores organizacionais, uma importante gestão de recursos humanos, desde que exista sensibilidade para detectar condições favoráveis e motivadoras para os colaboradores, com cooperação, confiança e regras comuns a todos, proporcionando o reconhecimento de cada um pela sua contribuição ao trabalho executado.

Se assim for, a organização do trabalho materializa o processo de ressonância simbólica, o qual torna o ambiente de trabalho um possível *locus* de prazer, criatividade e saúde mental (DEJOURS, ABDOUCHELI e JAYET, 1994), retroalimentando, portanto, o processo de QVT.

Para fins de análise ao que cabe os aspectos ambientais, destaca-se o elemento dos custos do *home office* aos servidores. Segundo pesquisa do Correio Brasiliense (2021), o governo federal economizou R\$ 1,4 bilhão com os servidores públicos em trabalho remoto durante a pandemia da covid-19. O levantamento do Ministério da Economia (ME) apontou a redução de gastos entre os meses de março de 2020 e junho de 2021 com diárias em viagens a trabalho, passagens e despesas com locomoção, serviços de energia elétrica, água e esgoto, e cópias e reprodução de documentos.

**Tabela 3:** Análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos gestores do IFPB, *campus* João Pessoa em atividade *home office* durante o período pandêmico – Fatores Ambientais, 2020-2021.

Variáveis	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não Concordo e Nem Discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Existe um clima de trabalho em meu espaço de <i>home office</i> , possibilitando a realização das minhas atividades com a mesma produtividade, como no espaço laboral do IFPB.	06 (15,4)	05 (12,8)	02 (5,1)	15 (38,5)	11 (28,2)
Meu ambiente <i>home office</i> de trabalho é limpo e organizado.	02 (5,1)	03 (7,7)	03 (7,7)	13 (33,3)	18 (46,2)
As condições de iluminação, ventilação, temperatura e ruído são adequadas em meu <i>home office</i> .	03 (7,7)	03 (7,7)	02 (5,1)	16 (41,0)	15 (38,5)
Existem materiais e equipamentos adequados, em número suficiente e em boas condições de uso para a realização do meu trabalho em meu <i>home office</i> .	04 (10,3)	06 (15,4)	02 (5,1)	16 (41,0)	11 (28,2)

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Cumprir frisar que a Tabela 4 apresenta dados sobre fatores comportamentais. Face ao exposto, seguem alguns dados que valem ser destacados: sobre a afirmativa de que os gestores sentem-se satisfeitos e realizados com suas atividades *home office*, tal modelo de trabalho lhe proporciona prazer a partir do resultado da maioria (43,6%; n=17), que concorda parcialmente. Segundo Figueiredo (2008), o trabalho remoto contribui para o aumento da qualidade de vida do colaborador, permitindo que o mesmo tenha uma melhor administração de seu tempo e uma melhor possibilidade de organizar sua vida pessoal, dedicando, assim, mais tempo às suas atividades pessoais, familiares, comunitárias, esportivas e culturais, gerando, com isso, um maior senso de satisfação e realização com o trabalho.

Sobre o tratamento igualitário, imparcial, justo e sem favoritismo no trabalho *home office*, a maioria dos gestores concordam parcialmente e totalmente, representando, respectivamente, 28,2% (n=11) e 33,3% (n=13). Identificou-se, ainda, que a quantidade total de respondentes que concordam parcial e totalmente com a afirmativa de que, geralmente, eles decidem sobre assuntos que afetam diretamente seu trabalho *home office*, são iguais (38,5%; n=15).

No que se refere a trabalhar tranquilamente e de forma contínua no formato *home office*, vale destacar que não se apresentam valores muito distantes, com 25,6% (n=10) concordando totalmente em continuar trabalhando no formato *home office*, enquanto 20,5% (n=8) discordam totalmente dessa afirmativa. Este achado gera uma reflexão que, por meio dos números próximos entre os servidores que querem a continuação do *home office* e os que não querem, aparentemente não há um consenso entre os servidores, levando à necessidade de um estudo com mais profundidade para desdobramento deste elemento em discussão, e visando a estruturação de possíveis estratégias que venham a atender a ambos os comportamentos. Dessa forma, para Boonen (2002), o profissional que realiza suas atividades em domicílio consegue tornar seu trabalho mais produtivo e eficiente. Além disso, o mesmo consegue reduzir o estresse, o desgaste físico e psicológico, flexibilizar seus horários, ter uma maior interação familiar, dedicar-se também a outros papéis relacionados a lazer, esporte, etc., bem como a adoção do teletrabalho pode reduzir os gastos com deslocamentos, refeições, entre outros.

Frente a este debate, torna-se importante destacar que a maioria dos respondentes concordou parcialmente, com 46,2% (n=18), e totalmente, com 38,5% (n=15), sobre a possível adaptação ao período de pandemia, no que se refere às atividades de gestão. Por fim, sobre o desenvolvimento de alguma alteração física ou psicológica durante o

período pandêmico na execução do trabalho em *home office*, fica evidente uma aproximação entre os percentuais das categorias que discordou (parcialmente e totalmente), representando 41,0% (n=16), e que concordou (parcialmente e totalmente), representando 43,6% (n=17).

Segundo Gonçalves, Almeida e Moura (2018), verifica-se que os funcionários que realizam *home office* podem apresentar, na maioria das vezes, uma maior satisfação, quando se trata do domínio psicológico, pois, realizando seu trabalho em domicílio, podem evitar possíveis estresses devido ao transtorno de deslocamento até a organização, assim como pressões diretas de superiores, entre outros fatores. Entretanto, também se identificou no estudo apresentado um caso de muita insatisfação quanto à Qualidade de Vida no Trabalho remoto, assim como um percentual de insatisfação, que provavelmente seja devido à falta de controle e organização, levando o colaborador a perder a noção do tempo quando está realizando suas atividades profissionais em casa, querendo produzir e render cada vez mais ao longo do dia.

Ribeiro e Campos (2009, p.28) endossam a relevância do trabalho para a vida. Segundo os autores, “o trabalho tem grande importância social e psicológica para o ser humano. É no trabalho que grande parte da vida é passada e, para a maioria dos indivíduos, trabalhar não é uma opção, mas sim uma necessidade”.

**Tabela 4:** Análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos gestores do IFPB, *campus* João Pessoa em atividade *home office* durante o período pandêmico – Fatores Comportamentais, 2020-2021.

Variáveis	Discordo	Discordo	Não Concordo	Concordo	Concordo
	Totalmente	Parcialmente	e Nem Discordo	Parcialmente	Totalmente
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Sinto-me satisfeito e realizado com as minhas atividades <i>home office</i> , tal modelo de trabalho me proporciona prazer.	4 (10,3)	4 (10,3)	5 (12,8)	17 (43,6)	9 (23,1)
No trabalho <i>home office</i> , todos os colaboradores são tratados de forma igualitária, imparcial e justa, sem favoritismo.	1 (2,6)	5 (12,8)	9 (23,1)	11 (28,2)	13 (33,3)
Trabalharia, tranquilamente, de forma contínua neste formato <i>home office</i> .	8 (20,5)	8 (20,5)	5 (12,8)	8 (20,5)	10 (25,6)
Consegui me adaptar no período de pandemia da covid-19, no que se refere às atividades de gestão.	1 (2,6)	2 (5,1)	3 (7,7)	18 (46,2)	15 (38,5)
Desenvolvi algum tipo de alteração física e ou psicológica durante o período pandêmico na execução do trabalho em <i>home office</i> .	13 (33,3)	3 (7,7)	6 (15,4)	8 (20,5)	9 (23,1)

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Diante dos resultados obtidos e da discussão apresentada, percebeu-se, por meio dos fatores organizacionais, ambientais e comportamentais que a análise dos impactos da pandemia da covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos gestores do IFPB, *campus* João Pessoa, em atividades *home office* proporcionou uma compreensão sobre o fenômeno estudado.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo permitiu analisar os impactos da pandemia da covid-19 na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos gestores do IFPB, *campus* João Pessoa, em atividades *home office*. Assim, por meio dos resultados desta pesquisa, foi possível demonstrar considerações relevantes para as atividades laborais no contexto atual. As modificações oriundas da transição do trabalho presencial para o remoto, vivenciado pelos gestores da instituição estudada, causaram impactos significativos em suas rotinas laborais.

De acordo com o levantamento sociodemográfico da pesquisa, que contou com uma amostra de 39 gestores do IFPB, *campus* João Pessoa, verificou-se uma predominância do sexo masculino (53,8%; n=21), possuindo uma variação de faixa etária entre 30 e 60 anos, havendo uma concentração de gestores na faixa que compreende as idades entre 30 e 39 anos. No que se refere à atuação na gestão, percebeu-se que a maioria (61,5%; n=24) dos gestores encontra-se em Funções Gratificadas (FG) e que 33,3% deles possuem o título de doutor.

Como pode ser visto, em relação aos fatores organizacionais, concluiu-se que as atividades exercidas pelos gestores em período pandêmico não vão além de suas competências e que a carga horária não está adequada. A instituição conseguiu se adaptar no período de pandemia da covid-19, destacando que os elementos estratégicos (Missão, Visão e Valores) podem ser atingidos por meio do trabalho remoto. Por fim, foi possível afirmar que houve adaptação do ponto de vista tecnológico para o desenvolvimento do trabalho remoto por parte da instituição durante o período pandêmico.

No que diz respeito aos fatores ambientais, foi possível concluir que existe um clima de trabalho satisfatório nos espaços de *home office* dos gestores, bem como seu ambiente de trabalho remoto é limpo e organizado, possibilitando a realização das suas atividades com a mesma produtividade que no espaço laboral do IFPB.

No que tange aos fatores comportamentais, é possível afirmar que os gestores sentem-se satisfeitos e realizados com suas atividades *home office*, destacando um tratamento igualitário, imparcial, justo e sem favoritismo no contexto de trabalho remoto, levando ao posicionamento, por parte dos gestores, que trabalhariam tranquilamente e de forma contínua neste formato *home office*.

Do ponto de vista institucional, as contribuições desse trabalho são diversas e podem ser utilizadas para ações práticas na gestão do instituto, se respaldando em aspectos que precisam de melhorias no cotidiano, como: dar condições para que a Coordenação de Promoção Social e Qualidade de Vida do campus João Pessoa elabore um plano de melhorias para suas práticas de QVT, dentro deste novo contexto real advindo da pandemia da covid-19. Com a implantação deste plano, os colaboradores serão beneficiados com a manutenção e/ou aprimoramento, bem como com a necessidade de inclusão de novas estratégias; o que, conseqüentemente, permitirá que a instituição alcance, de forma estratégica, seus objetivos inicialmente pretendidos. Em relação a novas sugestões de pesquisas futuras, a partir dessa discussão destaca-se: a ampliação deste estudo para outros sujeitos de pesquisa além dos gestores do campus, bem como a realização de uma pesquisa de clima organizacional.

Sendo assim, pode-se concluir que, de certa forma, os gestores conseguiram se adaptar ao período de pandemia. Porém cabe destacar certa divisão nas opiniões dos entrevistados, no que se refere ao desenvolvimento de alguma alteração física ou psicológica, levando a necessidade de desenvolvimento de uma nova pesquisa sobre este tema específico, e visando à profundidade no seu entendimento. Assim, as percepções dos gestores quanto aos aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais na QVT em *home office* e no contexto pandêmico foram positivas em sua maioria, compreendendo, no entanto, que também existem aspectos que necessitam de melhorias no cotidiano organizacional.

## REFERÊNCIAS

ABDOOL KARIM, S. S.; OLIVEIRA, Tulio de. New SARS-CoV-2 Variants: Clinical, Public Health, and Vaccine Implications. **N Engl J Med**, [S.l.], v. 384, n. 19, p. 1866-1868, 2021. DOI: [10.1056/NEJMc2100362](https://doi.org/10.1056/NEJMc2100362)

ALVES, R. V. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia**, Uberlândia, v. 35, p. 385-394, 2007. DOI: [10.14393/RFADIR](https://doi.org/10.14393/RFADIR)

APUKE, O. D.; OMAR, B. Fake News and COVID-19: Modelling the Predictors of Fake News Sharing among Social Media Users. **Telematics and Informatics**, [S.l.], v. 56, p. 101475, jan. 2021.

ARELLANO, E. B; CESAR, A. M. R. V. C. **Gestão de pessoas**: nas empresas contemporâneas brasileiras. 1 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

AVANCINI, F.; FERREIRA, F. **Ergonomia e postura no trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Virtual Científica, 2003. ISBN: 85-89664-04-X.

BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia e Gestão**, [S.l.], v. 2, p. 106-207, 2002.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Coronavírus Brasil**. 2021. Disponível em: [Link](#). Acesso em: 26 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. **Resolução AR13/2020-CONSUPER/REITORIA/IFPB**. Dispõe sobre as ações no que concerne às medidas de proteção à saúde das pessoas e para o enfrentamento da disseminação Coronavírus (COVID-19). João Pessoa: IFPB, 2020. Disponível em: [Link](#). Acesso em: 29 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995**. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1995. Disponível em: [Link](#). Acesso em: 11 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Painel de Dados sobre a Vacinação contra a COVID-19 no Brasil**. [2021]. Disponível em: [Link](#). Acesso em: 26 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde. **Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a COVID-19**. 7 ed. Brasília, DF: [s.n.], 2021. Disponível em: [Link](#). Acesso em: 26 nov. 2021.

BRYNJOLFSSON, E. *et al.* COVID-19 and remote work: an early look at us data. **NBER Working Paper**, [S./], p. 1-25, 2020. DOI: [10.3386/w27344](https://doi.org/10.3386/w27344)

CASTRO, R. Necropolítica e a corrida tecnológica: notas sobre ensaios clínicos com vacinas contra o Coronavírus no Brasil. **Horizontes Antropológicos**, [S./], v. 27, p. 71–90, 2021. DOI: [10.1590/S0104-71832021000100004](https://doi.org/10.1590/S0104-71832021000100004)

CHEN, N. *et al.* Epidemiological and clinical characteristics of 99 cases of 2019 novel Coronavírus pneumonia in Wuhan, China: a descriptive study. **Lancet**, [S./], v. 395, p. 507–513, 2020. DOI: [10.1016/S0140-6736\(20\)30211-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30211-7)

CONSELHO FEDERAL DE ECONOMIA. Resolução nº 2.040, de 18 de março de 2020. Altera a Resolução nº 2.039, de 13 de março de 2020, que estabelece medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo novo Coronavírus. **Diário Oficial da União**: seção1, Brasília, n. 54, p. 80. Disponível em: [Link](#). Acesso em: 26 nov. 2021.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

FERRO, F. F. **Instrumentos para medir a qualidade de vida no trabalho e a ESF**: uma revisão de literatura. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família) — Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerais, Brumadinho, 2012. Disponível em: [Link](#). Acesso em: 10 ago. 2021.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para Melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, F. Trabalho remoto economizou R\$ 1,4 bilhão aos cofres públicos na pandemia. *Correio Braziliense*, [S./], 04 ago. 2021. Disponível em: [Link](#). Acesso em: 06 dez. 2021.

FIGUEIREDO, S. P. E. **A importância do teletrabalho nas organizações**. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas) — Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008. Disponível em: [Link](#). Acesso em: 10 ago. 2021.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GOLESTANI-ERAGHI, M.; MAHMOODPOOR, A. Early Application of Prone Position for Management of Covid-19 Patients. **Journal of Clinical Anesthesia**, [S./], v. 66, p. 1-3, 2020. DOI: [10.1016/j.jclinane.2020.109917](https://doi.org/10.1016/j.jclinane.2020.109917)

GONÇALVES, M. C. B.; ALMEIDA, T. C.; MOURA, V. F. D. Qualidade de vida no trabalho e métodos flexíveis de trabalho: uma análise multimétodo sobre o impacto do home office na qualidade de vida no trabalho do colaborador. *Revista Linceu On-line*, [S./], v. 8, p. 74-94, 2018.

INSTITUTO BUTANTAN. **Quais são as diferenças entre as vacinas contra Covid-19 que estão sendo aplicadas no Brasil?** 2021. Disponível em: [Link](#). Acesso em: 26 nov. 2021.

KANNAN, S. *et al.* COVID-19 (Novel Coronavírus 2019) – Recent Trends. **Eur Rev Med Pharmacol Sci**, [S./], v. 24, p. 2006-2011, 2019. DOI: [10.26355/eurrev\\_202002\\_20378](https://doi.org/10.26355/eurrev_202002_20378)

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, [S./], v. 20, p. 1-34, 2019. DOI: [10.1590/1678-6971/eRAMG190134](https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134)

LAUER, S. A. *et al.* The Incubation Period of Coronavírus Disease 2019 (COVID-19) From Publicly Reported Confirmed Cases: Estimation and Application. **Annals of internal medicine**, [S./], v. 172, n. 9, p. 577–582, 2020. DOI: [10.7326/M20-0504](https://doi.org/10.7326/M20-0504)

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT**: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

LOTFI, M.; REZAEI, N. SARS-CoV-2: A Comprehensive Review from Pathogenicity of the Virus to Clinical Consequences. **Journal of Medical Virology**, [S./], v. 92, p. 1864 – 1874, 2020. DOI: [10.1002/jmv.26123](https://doi.org/10.1002/jmv.26123)

MARION, J. C.; DIAS, R.; TRALDI, M. C. **Monografias para os cursos de administração, contabilidade e economia**. São Paulo: Atlas, 2002.

MARSON, F. A. L. COVID-19 - 6 Million Cases Worldwide and an Overview of the Diagnosis in Brazil: A Tragedy to Be Announced. **Diagnostic Microbiology and Infectious Disease**, [S.l.], v. 98, n. 2, p. 115-113, jun. 2020.

MAZZOLA, A. V.; HONÓRIO, L. C. **Organização e gestão**: Teletrabalho 1., [S.l.], 2012.

MEDEIROS, E. G. Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de caso na área da construção civil. 2002. Dissertação (Mestrado em Administração) — Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002. Disponível em: [Link](#). Acesso em: 09 jul. 2021.

MELO, B. D. *et al.* **Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia COVID-19**: recomendações para gestores. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020.

MELO FILHO, J. C. Desafios Da Gestão De Pessoas Na Área De Home Office. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, [S.l.], v. 8, p. 70- 81, 2018.

MENDONÇA, S. H. A.; ARAÚJO, L. S. Esgotamento profissional e qualidade de vida no trabalho: uma revisão integrativa. **Revista Psicologia**, [S.l.], v. 2, p. 1-19, 2016.

MENEZ, A. A. A. **Atuação do atendimento no Brasil**. Brasil: Qualitymark, 1999.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MOREIRA, H. R. *et al.* Qualidade de vida no trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. **Motriz Revista de Educação Física**, [S.l.], v. 16, p. 900-912, 2010. DOI: [10.5016/1980-6574.2010v16n4p900](#)

NADLER, D. A.; LAWLER III, E. E. Quality of Working Life: perspectives and directions. **Organization Dynamics. PubMed**, [S.l.], v. 11, p. 20-30, 1983. DOI: [10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](#)

NOGUEIRA, A. J. F. M. **Teletrabalho e home office**: Contribuição trabalhista. [S.l.; s.n.] 2002.

PEREIRA, J. M. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PEREIRA, M. D. *et al.* The COVID-19 pandemic, social isolation, consequences on mental health and coping strategies: an integrative review. **Research, Society and Development**, [S.l.], v. 9, p. 1-31, 2020. DOI: [10.33448/rsd-v9i7.4548](#)

RIBEIRO, C. A. O.; CAMPOS, L. N. M. Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Tecer**, [S.l.], v. 2, p. 28-39, 2009. DOI: [10.15601/1983-7631/rt.v2n2p28-39](#)

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, R. M. **Pesquisa acadêmica**: como facilitar o processo de preparação de suas etapas. São Paulo: Atlas, 2007.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1994.

SARTOR, V. V. B.; RIZZATTI, G. O home office e a criatividade. **Revista de Ciências da Administração**, [S.l.], v. 3, p. 57, 2001.

SCHMIDT, B. *et al.* Impactos na Saúde Mental e Intervenções Psicológicas Diante da Pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19). **SciELO Preprints**, [S.l.], p. 1–26, 2020. DOI: [10.1590/SCIELOPREPRINTS.58](#)

SCHUCHMANN, A. Z. *et al.* Isolamento social vertical x Isolamento social horizontal: os dilemas sanitários e sociais no enfrentamento da pandemia de COVID-19. **Brazilian Journal of Health Review**, [S.l.], v. 3, p. 3556–3576, 2020. DOI: [10.34119/bjhrv3n2-185](#)

SENADO FEDERAL. Comissão Parlamentar de Inquérito da Pandemia. **Relatório Final**. Instituída pelos Requerimentos nos 1.371 e 1.372, de 2021. Disponível em: [Link](#). Acesso em: 26 nov. 2021

SIFUENTES-RODRÍGUEZ, E; PALACIOS-REYES, D. Covid-19: The outbreak caused by a new Coronavírus. **Bol Med Hosp Infant Mex**, [S.l.], v. 77, p. 47–53, 2020. DOI: [10.24875/BMHIM.20000039](#)

SUN, J. *et al.* Covid-19: Epidemiology, Evolution, and Cross-Disciplinary Perspectives. **Trends in Molecular Medicine**, [S.l.], v. 26, p. 483–495, 2020. DOI: [10.1016/j.molmed.2020.02.008](#)

COVID-19 in Brazil: “SoWhat?” **The Lancet**, [S.l.], v. 395, n. 10235, p. 1461, 9 maio 2020.

VIEIRA, S. **Estatística Básica**. 2. ed. São Paulo: Cengage, 2018.

VITIELLO, A. *et al.* COVID-19 Vaccines and Decreased Transmission of SARS-CoV-2. **Inflammopharmacology**, [S.l.], v. 29, n. 5, p. 1357–1360, out. 2021.

WERTHER, B. W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**: a qualidade de vida no trabalho. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WILDER-SMITH, A.; FREEDMAN, D.O. Isolation, quarantine, social distancing and community containment: pivotal role for old-style public health measures in the novel Coronavírus (2019-nCoV) outbreak. **Journal of Travel Medicine**, [S.l.], v. 27, p. 1-4, 2020. DOI: [10.1093/jtm/taaa020](#)

## Contato:

Alysson André Régis Oliveira  
E-mail: [alysson.oliveira@ifpb.edu.br](mailto:alysson.oliveira@ifpb.edu.br)

Nyellison Nando Nóbrega de Lucena  
E-mail: [nyellisonobrega@hotmail.com](mailto:nyellisonobrega@hotmail.com)

Lécidamia Cristina Leite Damascena  
E-mail: [lecidamia@hotmail.com](mailto:lecidamia@hotmail.com)

Ryan Lins de Albuquerque  
E-mail: [ryan.lins@academico.ifpb.edu.br](mailto:ryan.lins@academico.ifpb.edu.br)

Luiz Brucelins Galdino da Silva  
E-mail: [luiz.brucelins@academico.ifpb.edu.br](mailto:luiz.brucelins@academico.ifpb.edu.br)

**Submetido em:** 23/08/2021

**Revisado em:** 25/11/2021

**Aprovado em:** 26/01/2022