



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**DAYSE DA SILVA ROCHA ARAÚJO**

**O IMPACTO DO TRABALHO REMOTO NA QUALIDADE DE VIDA DAS  
SERVIDORAS DO IFMA DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19.**

São Luís

2023

**DAYSE DA SILVA ROCHA ARAÚJO**

**O IMPACTO DO TRABALHO REMOTO NA QUALIDADE DE VIDA DAS  
SERVIDORAS DO IFMA DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Scripto Sensu* em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão - UFMA para obtenção do título de mestre.

Orientadora: Profa. Dra. Yldry Souza Ramos  
Queiroz Pessoa

São Luís

2023

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).  
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Araújo, Dayse da Silva Rocha.

O IMPACTO DO TRABALHO REMOTO NA QUALIDADE DE VIDA DAS  
SERVIDORAS DO IFMA DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 / Dayse  
da Silva Rocha Araújo. - 2023.

155 f.

Orientador(a): Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em  
Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, São  
Luís, 2023.

1. Psicologia. 2. Qualidade de Vida. 3. Técnico-  
Administrativos em Educação. 4. Trabalho Feminino. 5.  
Trabalho Remoto. I. Pessoa, Yldry Souza Ramos Queiroz.  
II. Título.

**DAYSE DA SILVA ROCHA ARAÚJO**

**O IMPACTO DO TRABALHO REMOTO NA QUALIDADE DE VIDA DAS  
SERVIDORAS DO IFMA DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Scripto Sensu* em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão - UFMA para obtenção do título de mestre.

Aprovada em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

**Profa. Dra. Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa (Orientadora)**  
Universidade Federal do Maranhão-UFMA

---

**Prof. Dr. Jäder Ferreira Leite**  
Universidade Federal do Rio Grande do Norte-UFRN

---

**Profa. Dra. Carla Vaz dos Santos Ribeiro**  
Universidade Federal do Maranhão-UFMA

---

**Profa. Dra. Denise Bessa Leda (Suplente)**  
Universidade Federal do Maranhão-UFMA

Às trabalhadoras e mães que diariamente são  
confrontadas com as múltiplas jornadas.

## AGRADECIMENTOS

À Deus, meu Pai, meu braço forte, quem me sustentou e fez acreditar que era possível.

Às minhas ancestrais, mulheres que antes de mim foram escravizadas, foram obrigadas a parir, trabalhar e cuidar de gerações de trabalhadores e trabalhadoras para serem também escravizados.

À minha avó Antônia Ferreira que trabalhou no cuidado dos 14 filhos (as), esposo e netos. Você é uma guerreira e um anjo na minha vida.

Ao meu avô Antônio Sousa (In memoriam) que sempre nos incentivou a estudar e buscar nossa autonomia como mulheres.

À minha mãe, Maria Rocha, a vovó “Anita”, que me ensinou o valor do trabalho e da autonomia das mulheres. Que durante a minha vida sempre acreditou em mim e me incentivou a ir cada vez mais longe. Durante esse mestrado cuidou dos meus filhos, da minha casa e de mim. Obrigada minha mãe! Te amo!

À Célia, nossa cuidadora do lar. Sem o seu trabalho e dedicação não teria condições de ter feito esse mestrado. Obrigada por me socorrer e cuidar das minhas crias.

Ao meu esposo, Naylton que me incentivou, foi atencioso e paciente com as crianças, e esteve ao meu lado nessa jornada. Muito obrigada!

Ao meu pai, Benedito Rocha e ao meu irmão Dayvisson, que vibram em cada conquista minha e sempre tiveram preocupação com o meu bem-estar e minha saúde.

Aos meus sogros, Neuton e Natividade que cuidaram, levaram pra escola, distraíram meus filhos enquanto eu estava na escrita deste trabalho. Minha gratidão.

Ao Instituto Federal do Maranhão, na pessoa da profa. Rosa-Lima Vasconcelos que autorizou meu afastamento para realização desta pós-graduação.

Ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, na pessoa da Patrícia Viana e Adely Araújo pela liberação para frequentar o curso.

Às companheiras do Mestrado em Psicologia da linha Trabalho, Saúde e Subjetividade e em especial minha amiga Renata Trovão que me incentivou a fazer a seletiva e durante todo curso compartilhou conhecimento e as aflições dessa jornada.

Às professoras e professores do PPGPSI-UFMA que com excelência desempenham a atividade da docência e da pesquisa e me incentivaram nesse novo mundo.

Aos amigos e amigas do IFMA, do CEREST, da Igreja, meus familiares, todos que torceram e oraram por mim, meu muito obrigada.

À minha orientadora Profa. Dra. Yldry Pessoa, que mui generosamente partilhou seu saber e me ajudou a construir esse percurso. Sua atenção, gentileza e compromisso com a docência foram fundamentais para que eu acreditasse e conseguisse entregar esta pesquisa. Muito obrigada professora!

Às servidoras TAEs do IFMA que gentilmente aceitaram participar desta pesquisa.

À minha filha Maria Eduarda e ao meu filho Benjamim, que mesmo sem entender o porquê, tentaram me ajudar. É por vocês meus amores. Eu acredito que vocês podem construir uma sociedade mais justa e igualitária.

*Eles dizem que é amor. Nós dizemos que é trabalho não remunerado.*

*Silvia Federici.*

## RESUMO

Em 11 de março de 2020, a Covid-19 foi caracterizada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma pandemia. Instituído de forma emergencial e imediata, o trabalho remoto foi implantado nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), campo de atuação dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs). O trabalho dessa categoria é essencialmente caracterizado por rotinas administrativas e operacionais que dão suporte e apoio às atividades de ensino. Durante o período de pandemia, em que o trabalho remoto foi assumido de forma prioritária, as servidoras TAEs, que já vivenciavam múltiplas jornadas de trabalho, sofreram o impacto da desigual divisão sociosexual do trabalho no espaço doméstico. Neste estudo adotou-se o constructo Qualidade de Vida como a percepção do próprio indivíduo acerca de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações, sendo o trabalho, determinante sobre a Qualidade de Vida. Esta pesquisa teve por objetivo principal analisar o impacto do trabalho remoto na qualidade de vida das servidoras Técnico-Administrativas em Educação do IFMA. Buscou-se identificar os principais fatores que comprometeram e/ou protegeram a saúde das servidoras após a adoção do trabalho remoto, além de descrever as condições e a organização do trabalho e delinear as atividades executadas pelas servidoras naquele período da pandemia de Covid-19, entre os anos de 2020 e 2021. Quanto aos objetivos, a pesquisa é exploratória e também descritiva. De natureza aplicada, mediante abordagem quanti-quali, tem delineamento de estudo de caso. A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação do WHOQOL-bref, adaptado, acrescido de um questionário complementar para levantamento do perfil sociodemográfico e profissiográfico em formato *on-line*. A análise dos dados foi realizada por meio do *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 20, tendo como base epistemológica, para compreensão, interpretação e análise dos dados obtidos, o materialismo histórico-dialético. Participaram do estudo 100 (cem) servidoras. Entre as atividades realizadas pelas participantes, predominaram as reuniões virtuais, os atendimentos aos discentes, servidores e familiares via telefone, mensagem de aplicativo. A qualidade de vida geral teve avaliação entre regular, ruim e muito ruim por 58% das TAEs. Àquelas que perceberam a QV como boa e muito boa somaram 41%. Quanto à sua saúde, 47% das servidoras a avaliaram como boa e muito boa, estando satisfeitas. Todavia, 52% das participantes consideraram sua saúde regular, ruim ou muito ruim durante o período do trabalho remoto. Houve maior comprometimento da QV no domínio físico (2,85) e no domínio psicológico (3,08). O domínio relações sociais (3,33) e meio ambiente (3,12) tiveram classificação regular. A percepção das condições de trabalho e das relações socioprofissionais das TAEs foi considerada regular (3,08). Verificou-se maior comprometimento dos domínios físico e psicológico entre as participantes que ocuparam mais tempo com atividades domésticas e de cuidado e a necessidade de conciliação entre o trabalho remunerado. Contudo, para elas o elemento que mais favoreceu a QV foi a maior disponibilidade de tempo para o convívio com os filhos(as) e com a família. Por sua vez, a disponibilidade para o trabalho para além da carga horária diária estabelecida e a vivência de sentimentos negativos ou adoecimento foram apontados como fatores que impactaram negativamente a QV. Conclui-se que o trabalho remoto no contexto da pandemia de Covid-19, mostrou-se de caráter ambíguo, cuja flexibilidade, possibilitou vivências que contribuíram para a qualidade de vida das TAEs, por outro, acarretou sobrecarga física e mental, resultante das múltiplas jornadas de trabalho o que comprometeu todos os domínios da QV.

**Palavras-chaves:** Trabalho Remoto; Qualidade de Vida; Trabalho Feminino; Técnico-Administrativas em Educação; Covid-19; Psicologia.

## ABSTRACT

On March 11, 2020, Covid-19 was characterized by the World Health Organization (WHO) as a pandemic. Instituted on an emergency and immediate basis, remote work was implemented at the Federal Institutes of Education, Science and Technology (IFs), the field of activity of Administrative Education Technicians (TAEs). The work of this category is essentially characterized by administrative and operational routines that support teaching activities. During the pandemic period, in which remote work was a priority, TAE employees, who were already experiencing multiple working hours, suffered the impact of the unequal socio-sexual division of work in the domestic space. In this study, the Quality of Life construct was adopted as the individual's own perception of their position in life in the context of the culture and value system in which they live and in relation to their objectives, expectations, standards and concerns, with work being determining factor in Quality of Life. The main objective of this research was to analyze the impact of remote work on the quality of life of Technical-Administrative Education employees at IFMA. We sought to identify the main factors that compromised and/or protected the health of employees after the adoption of remote work, in addition to describing the conditions and organization of work and outlining the activities carried out by employees during that period of the Covid-19 pandemic. between 2020 and 2021. Regarding objectives, the research is exploratory and also descriptive. Of an applied nature, using a quantitative-qualitative approach, it has a case study design. Data collection was carried out through the application of the adapted WHOQOL-bref, plus a complementary questionnaire to survey the socio-demographic and professional profile in an online format. Data analysis was carried out using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), version 20, using historical-dialectical materialism as an epistemological basis for understanding, interpreting and analyzing the data obtained. One hundred (100) female employees participated in the study. Among the activities carried out by the participants, virtual meetings and assistance to students, staff and family members via telephone and application messages predominated. The general quality of life was rated as fair, bad and very bad by 58% of the TAEs. Those who perceived their QoL as good and very good accounted for 41%. As for their health, 47% of the servers rated it as good and very good, being satisfied. However, 52% of participants considered their health to be regular, bad or very bad during the period of remote work. There was greater impairment of QoL in the physical domain (2.85) and in the psychological domain (3.08). The social relations (3.33) and environment (3.12) domains had a regular rating. The perception of the TAEs' working conditions and socio-professional relationships was considered regular (3.08). There was greater impairment in the physical and psychological domains among participants who spent more time on domestic and care activities and the need to reconcile paid work. However, for them the element that most favored QoL was the greater availability of time to spend time with their children and family. In turn, availability for work beyond the established daily workload and the experience of negative feelings or illness were identified as factors that negatively impacted QoL. It is concluded that remote work in the context of the Covid-19 pandemic proved to be of an ambiguous nature, whose flexibility enabled experiences that contributed to the quality of life of TAEs, on the other hand, it caused physical and mental overload, resulting from the multiple working hours, which compromised all areas of QoL.

**Keywords:** Remote Work; Quality of Life; Women's Labor; Technical-Administrative Education; Covid-19; Psychology.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 -	Campi e Centros de Referência do IFMA.....	82
Figura 2 -	Principais atividades realizadas pelas servidoras TAEs no período do trabalho remoto entre 2020 e 2021.....	95
Figura 3 -	Percepção da qualidade de vida pelas TAEs.....	100
Figura 4 -	Percepção da Saúde pelas TAEs.....	100
Gráfico 1 -	Participação do emprego público, por nível federativo (1950 – 2017)..	39
Gráfico 2 -	População ocupada no período de 2019 – 2021.....	62
Gráfico 3 -	Taxa de desocupação no período de 2019 – 2021. ....	63
Gráfico 4 -	Rendimento médio dos ocupados em funções de ensino médio no período de 2019.....	63
Gráfico 5 -	Percentual de mulheres no funcionalismo federal que ocupam DAS no período entre 2000 e 2018 .....	68
Quadro 1 -	Principais categorias profissionais que atuam nos IFs.....	44
Quadro 2 -	Quantitativo de servidores e servidoras do IFMA.....	85
Quadro 3 -	Domínios e Facetas do WHOQOL-bref.....	85
Quadro 4 -	Fatores que favoreceram ou não a QV no trabalho remoto.....	113

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Fatores de diferenciação entre os trabalhadores em atividades tipicamente contratantes e tipicamente terceirizadas no Brasil (2007-2014) .....	30
Tabela 2 -	Perfil Sociodemográfico das TAEs. ....	90
Tabela 3 -	Comparação entre as servidoras que possuíam filhos e a etapa de vida dos filhos.....	91
Tabela 4 -	Perfil profissiográfico e trabalho remoto.....	93
Tabela 5 -	Classificação da percepção dos domínios e facetas.....	98
Tabela 6 -	Condições de trabalho e relações socioprofissionais.....	98
Tabela 7 -	Domínios da QV das TAEs.....	101
Tabela 8-	Teste de normalidade da amostra.....	102
Tabela 9 -	Análise das questões pelas TAEs.....	103
Tabela 10 -	Variáveis que se correlacionam com a variável renda familiar.....	104
Tabela 11 -	Correlação entre horas dedicadas ao cuidado e demais variáveis.....	105
Tabela 12 -	Comparação dos grupos de servidoras com filhos e sem filhos.....	107
Tabela 13 -	Comparação entre grupos de TAEs com filhos e em filhos.....	108
Tabela 14 -	Teste Wilcoxon de comparação entre grupos de TAEs.....	109
Tabela 15 -	Comparações dos grupos que conviviam com companheiros(a) e que não conviviam.....	110
Tabela 16 -	Correlação entre variáveis e domínios do WHOQOL-bref. ....	111

## LISTA DE ABREVIATURAS

CEFETS - Centros Federais de Educação Tecnológica  
CEP/CONEP - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa  
CIS - Comissão interna de supervisão  
CLT -Consolidação das Leis do Trabalho  
CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas  
CNS -Comissão Nacional de Supervisão  
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos  
DORT - Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho  
EBTT - Ensino Básico, Técnico e Tecnológico  
EJA - Educação de Jovens e Adultos  
EPCT - Educação Profissional, Científica e Tecnológica  
FMI - Fundo monetário internacional  
GEM - Global Entrepreneurship Monitor  
IFES - Instituições Federais de Ensino  
IFMA - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão  
IFRS - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul  
IFSC - Instituto Federal de Santa Catarina  
IFTM - Instituto Federal do Triângulo Mineiro  
IN - Instruções Normativas  
LER - Lesão por Esforço Repetitivo  
ME - Ministério da Economia  
MEI - Micro e pequenas empresas individuais  
NGP - Nova gestão pública  
OMS - Organização Mundial da Saúde  
PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação  
PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional  
PDV - Plano de Demissão Voluntária  
PEC - Proposta de Emenda Constitucional  
PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios  
QV - Qualidade de vida

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

RFEPCT - Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

SPSS - Statistical Package for Social Sciences

SUAP- Sistema Unificado de Administração Pública

TAE - Técnico-Administrativo em Educação

TCLE - Termo de Consentimento Livre Esclarecido

TICS - Tecnologias da Informação e Comunicação

WHOQOL - World Health Organization Quality of Life

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	15
<b>2 TRABALHO CONTEMPORÂNEO: configurações do cenário pandêmico</b> .....	18
2.1 A precarização do trabalho e suas manifestações na classe trabalhadora. ....	22
2.1.1 Expressões da precarização do trabalho: terceirização, intermitência, uberização e empreendedorismo.....	29
<b>2.2 Trabalho contemporâneo e serviço público</b> . ....	36
2.2.1 A carreira e o trabalho do Técnico-Administrativo em Educação (TAE) nas IFEs. ....	40
2.2.2 Os Institutos Federais de Educação como um campo de atuação dos TAEs. ....	42
<b>2.3 A Pandemia de Covid-19: reverberações na classe trabalhadora</b> .....	45
2.3.1 A Covid-19 e as reverberações no fazer dos TAEs nos Institutos Federais. ....	49
<b>2.4 O trabalho remoto e sua organização no IFMA</b> . ....	51
<b>3 TRABALHO FEMININO: entre a divisão sociosexual do trabalho e a precarização</b> .....	56
<b>3.1 Relações desiguais de gênero e precarização do trabalho feminino</b> . ....	61
<b>3.2 As servidoras públicas no contexto da divisão sociosexual do trabalho</b> . ....	66
3.2.1 Servidoras entre as múltiplas jornadas. ....	70
<b>4 QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO REMOTO NA PANDEMIA</b> . ....	74
<b>4.1 Qualidade de vida, saúde e trabalho: percepções dos trabalhadores e trabalhadoras</b> . .....	75
<b>4.2 Qualidade de vida e serviço público: as trabalhadoras em trabalho remoto na pandemia de Covid-19</b> .....	77
<b>5 MÉTODO</b> .....	81
<b>5.1 Tipo de pesquisa</b> . ....	81
<b>5.2 Campo de estudo</b> .....	81
<b>5.3 Caracterização do estudo de caso</b> . ....	83
5.3.1 População e Amostra.....	83
5.3.2 Critérios de inclusão.....	83
5.3.2 Critérios de exclusão .....	84
<b>5.4 Instrumentos de pesquisa</b> .....	84
<b>5.5 Procedimentos de coleta</b> .....	85
<b>5.6 Procedimentos de análise dos dados</b> . ....	86
<b>5.7 Procedimentos éticos</b> . ....	87
<b>6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> . ....	89

<b>6.1 Perfil sociodemográfico e profissiográfico das servidoras TAEs.</b> .....	89
<b>6.2 As atividades do trabalho remoto das TAEs.</b> .....	94
<b>6.3 Condições de trabalho e relações socioprofissionais.</b> .....	97
<b>6.4 A Qualidade de vida das TAEs do IFMA durante o trabalho remoto.</b> .....	99
6.4.1 Correlações e Comparações .....	104
<b>6.5 Vivências do trabalho remoto da pandemia: o que favoreceu ou não a qualidade de vida das TAEs?</b> .....	112
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	117
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	121
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO WHOQOL-BREFADAPTADO</b> .....	139
<b>APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)</b> .....	150
<b>ANEXO A - CARTA DE ACEITE INSTITUCIONAL</b> .....	153

## 1 INTRODUÇÃO

A Covid-19, doença causada pelo vírus da Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS-CoV-2) ou novo coronavírus, teve início no Brasil oficialmente em 26 de fevereiro de 2020, após a confirmação do primeiro caso na cidade de São Paulo. Em 11 de março de 2020, a Covid-19 foi caracterizada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma pandemia diante dos surtos em vários países. Após o anúncio dos primeiros casos da Covid-19 no Brasil, as instituições públicas e privadas de ensino, após decretos dos governantes estaduais e municipais, suspenderam suas atividades presenciais, a fim de desacelerar o ritmo de contágio da doença. O trabalho remoto mostrou-se como uma forma de realização e manutenção das funções e atividades dos servidores e servidoras, empregados públicos e da iniciativa privada. Milhares de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil passaram a desenvolver, a partir de então, suas atividades laborais em seu domicílio.

Esta pesquisa tem como campo de estudo o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA). Integrante da Rede Federal de Educação, o IFMA instituiu o trabalho remoto, com vistas a assegurar a prestação de serviços à população e garantir o cumprimento das normativas governamentais. Foram necessárias ações de enfrentamento para garantir o direito ao acesso dos estudantes ao ensino remoto e o funcionamento dos setores essenciais da instituição, como: saúde e apoio pedagógico, gestão de pessoas, financeiro, assistência estudantil e compras, espaços tipicamente de atuação dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs). Nesse contexto, especificamente para as servidoras, as múltiplas jornadas entraram em disputa, visto que o trabalho doméstico e de cuidado ainda são essencialmente executados pelas mulheres.

Como ocupante do cargo de assistente social da carreira TAE, esta pesquisadora, vivenciou a abrupta mudança da modalidade de trabalho no IFMA, que somando-se ao contexto pandêmico, cujo risco de contaminação e óbito era real, fora necessário um esforço sobremodo intenso para a adequação da rotina doméstica e de cuidado com crianças em idade escolar à nova forma de trabalhar. Isso acarretou cansaço, sentimentos negativos e adoecimento. Assim, aproximadamente 600 servidoras TAE dessa instituição, experienciaram pela primeira vez o trabalho remoto, o que me fez questionar: Quais as consequências da pandemia de Covid-19 na qualidade de vida das servidoras do IFMA durante os anos 2020 e 2021? Quais as especificidades da organização e das condições de trabalho para a atuação das servidoras durante o trabalho remoto?

Como objetivo geral, esta pesquisa se propôs a analisar o impacto do trabalho remoto na qualidade de vida das servidoras do IFMA. De forma específica visa identificar os principais fatores que comprometem e/ou protegem a qualidade de vida das servidoras após a adoção do trabalho remoto; caracterizar as condições e a organização do trabalho no período da pandemia de Covid-19; e delinear as atividades executadas pelas servidoras durante a pandemia. De natureza aplicada, sua abordagem é quanti-qualitativa. Quanto aos objetivos, a pesquisa é exploratória e também descritiva.

A partir da perspectiva do Materialismo Histórico-Dialético, esta pesquisa aponta como categorias fundamentais o trabalho contemporâneo, o trabalho feminino e a qualidade de vida. Dividido em sete seções, após este trecho introdutório será apresentada uma análise da conjuntura contemporânea do mundo do trabalho no cenário pandêmico, reconhecendo a centralidade e o sentido que o trabalho ocupa na sociedade e no próprio trabalhador e trabalhadora, mesmo frente ao percurso de precarização oriundo das crises estruturais do capitalismo que se manifesta nas atuais modalidades de trabalho que atravessam o labor das servidoras e servidores públicos nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

A terceira seção discorre acerca da centralidade da divisão sociosexual do trabalho enquanto construção social, cultural e histórica, que define o trabalho feminino como inferior e de menor valor ao trabalho masculino nas sociedades capitalistas, situando-o na esfera privada de reprodução como responsável pelo cuidado e na esfera pública nos trabalhos menor remunerados, na informalidade, na diferença salarial e de cargos, diferenças estas, gendradas nas relações de gênero, classe e raça.

A quarta seção trata da qualidade de vida (QV) e seus referenciais, cuja compreensão dos elementos que incidem sobre ela são fundamentais para realização de avaliações e intervenções de qualidade de vida no âmbito do trabalho. Adotamos nesta pesquisa o conceito da Organização Mundial de Saúde (OMS) elaborado pelo WHOQOL Group (1995), para o qual a percepção dos indivíduos é primordial para tal avaliação. Acrescenta-se à discussão, a QV no trabalho remoto nas instituições públicas de ensino durante a pandemia de Covid-19.

Após as seções de sustentação teórica, descreve-se o método, onde é caracterizado o campo de estudo e descritas as etapas da pesquisa, seus procedimentos e as considerações éticas. O instrumento utilizado para coleta dos dados foi o *World Health Organization Quality of Life* em sua versão abreviada (WHOQOL-bref) adaptado, acrescido de um questionário

complementar para levantamento do perfil sociodemográfico e profissiográfico das participantes. Os instrumentos da pesquisa foram adaptados para um formulário do programa *Google Forms* para que fossem preenchidos de forma *on-line*.

A sexta seção apresenta a análise e discussão dos resultados da pesquisa de forma a alcançar os objetivos propostos. Este conjunto de dados são relativos ao perfil sociodemográfico e profissiográfico das TAEs, à organização, às condições de trabalho e às relações socioprofissionais no IFMA, aos domínios da qualidade de vida e principais fatores que favoreceram ou comprometeram a qualidade de vida durante o trabalho remoto. Por fim, as considerações finais expressam as impressões da pesquisadora diante dos resultados obtidos.

## **2 TRABALHO CONTEMPORÂNEO: configurações do cenário pandêmico.**

A realidade laboral contemporânea, marcada por avanços tecnológicos, informacionais e científicos, apresenta imbricado a estes avanços um processo crescente de precarização estrutural do trabalho que, segundo Antunes (2018), além de aumentar o desemprego, expandiu a informalidade, a terceirização e a flexibilização da força de trabalho.

Esses elementos apontam para um longo percurso de crise do capital, iniciado ao final da década de 1960, mediante a falência do modelo de produção taylorista/fordista que não mais produzia respostas frente a retração do consumo, crescimento do capital financeiro, crise fiscal, queda das taxas de juros, concentração de capital e desemprego (Antunes, 2020a). Naquele contexto, o Toyotismo emergiu opondo-se à rigidez fordista, apoiando-se na flexibilização dos processos e dos mercados de trabalho, assim como dos padrões de consumo e de produtos, tangendo novas formas intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional, na mesma medida que implantava formas diferenciadas de exploração e controle, culminando no que se denominou acumulação flexível, cujas repercussões afetam a “objetividade e subjetividade da classe-que-vive-do-trabalho, e, portanto, a sua forma de ser.” (Antunes, 1995, p. 15).

O regime de acumulação flexível, segundo apontam Jost, Fernandes e Soboll (2014), se propôs a reorganizar o processo produtivo, vinculando-o à demanda e à implantação de regimes de trabalho mais flexíveis, menores contingentes de trabalhadores e trabalhadoras e alto índice de produtividade. Essa nova organização, exigiu pessoas mais qualificadas, polivalentes, participativas, multifuncionais e cada vez mais envolvidas com os ideais da organização. Mais do que o controle direto da força de trabalho, a reestruturação produtiva trouxe mecanismos mais sutis e minuciosos de controle da subjetividade. Conforme analisa Antunes (2018), nesse modo de gestão há uma fragmentação da classe trabalhadora, visto que ocorre uma desvalorização das práticas coletivas e um louvor ao individualismo. Instala-se uma concorrência entre os trabalhadores e trabalhadoras diante de um mercado instável, altamente flexível e desprovido de direitos trabalhistas. Passam a ser adotados regimes de trabalho do tipo parcial, temporário, subcontratado, terceirizado, informal e precário. Antunes (2018, p.39) considera que:

[...] as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos, como os relativos à força de trabalho, além de exigir a “flexibilização” crescente dos contratos de trabalho.

Nesse sentido, Linhart (2014) analisa que os trabalhadores e as trabalhadoras devem conciliar os objetivos da empresa que lhes são impostos, aderir à causa da empresa e identificar-se com ela, tornando-se um retransmissor de seus valores. Além disso, percebe-se a valorização das iniciativas individuais, sempre num discurso de que o trabalhador e a trabalhadora são responsáveis pelo seu crescimento e sucesso, “[...] é explicitamente exigido pela administração moderna a excelência e a capacidade permanente de ir além, de mostrar que merecem o lugar que têm” (Linhart, 2014, p. 51). Na era Toyotista, torna-se mais visível a captura da subjetividade e enfraquecimento do coletivo dos trabalhadores, conforme aponta Antunes:

[...] o capital iniciou um processo de reorganização das suas formas de dominação societal, não só procurando reorganizar em termos capitalistas o processo produtivo, mas procurando gestar um projeto de recuperação da hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade. Fez isso por exemplo no campo ideológico, por meio do culto ao subjetivismo e de um ideário fragmentador que faz apologia ao individualismo exacerbado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social (Antunes, 1999, p.48).

Nos países centrais do capitalismo, o Toyotismo promoveu um aprofundamento das teses sobre o fim do trabalho. Entre as décadas de 1950 e 1970, nos chamados tempos gloriosos, foram implantados diferentes Estados de Bem-Estar Social, que representavam a evolução do sistema capitalista, pois o trabalho humano manual seria substituído pela automação industrial e, com isso, a classe operária industrial também seria extinta e se transformaria numa imensa classe média, usufruindo dos direitos sociais do Estado e dos bens de consumo da indústria capitalista. Essa evolução lograria uma universalidade, alcançando outros países (Normanha, 2020).

Contudo, a partir do regime de acumulação flexível, ocorre uma redução significativa dos trabalhadores e trabalhadoras industriais, em decorrência dos crescentes índices de desemprego e pela migração de força de trabalho para o setor de serviços. A partir dessa nova organização do capital e do seu sistema de sociometabolismo<sup>1</sup>, as teses que questionam a centralidade do trabalho são retomadas de forma a pregar o fim da sociedade do trabalho (Normanha, 2020; Antunes, 2018).

Diversos autores buscaram outras perspectivas que orientassem a análise do capitalismo diferentes daquela da fase industrial sob o olhar marxiano. Claus Offe, André Gorz,

---

<sup>1</sup>Complexo caracterizado por uma divisão hierárquica do trabalho, que vai subordinar suas funções vitais ao capital. Possui como núcleo central o capital, o trabalho assalariado e o Estado. Sistema tal, que antecede o capitalismo e tem vigência também nas sociedades pós-capitalistas como a União das Repúblicas Socialistas Soviéticas -URSS (Antunes, 2011).

Dominique Méda, Antonio Negri e Maurizio Lazzarato, Jürgen Habermas destacam-se pelas proposições que contestavam a teoria do valor do trabalho de Marx<sup>2</sup> e a negação da dimensão ontológica do trabalho. Diante dessas análises, Antunes (2018) apresenta que

[...] as diversas teses e formulações que defendiam o descentramento do trabalho e sua perda de relevância enquanto elemento societal estruturante, anunciadas por Gorz e desenvolvidas por Offe, Méda e Habermas – fortalecidas pela contextualidade de mudanças no mundo da produção no último quartel do século XX – propugnavam que o trabalho vivo se tornava cada vez mais residual como fonte criadora de valor, dado que estaríamos presenciando a emergência de novos estratos sociais oriundos das atividades comunicativas, movidas pelo avanço tecnológico e pelo advento da ‘sociedade da informação’. (Antunes, 2018, p. 106-107).

Nesse sentido, o valor não encontraria mais a possibilidade de medição e, assim, a ciência informacional substituiria o trabalho vivo, sendo inevitável a desmedida do valor, agora fortalecida pela tese da imaterialidade do trabalho que não poderia ser mensurado e o saber teria se tornado a mais importante fonte de criação de valor (Antunes, 2018). Contudo, a tendência crescente do trabalho imaterial vai expressar distintas modalidades de trabalho vivo. Tal vinculação está presente na esfera do setor de serviços e de comunicações, onde, segundo Antunes (2018), o novo proletariado de serviços vai exercer atividades com perfil imaterial.

A tendência crescente (mas não dominante) do trabalho imaterial expresse, na complexidade da produção contemporânea, distintas modalidades de trabalho vivo e, enquanto tal, partícipes em maior ou menor medida do processo de valorização do valor[...]. Assim, menos do que perda de relevância da teoria do valor, estamos vivenciando a ampliação das suas formas, configurando novos mecanismos de extração do sobretrabalho [...] (Antunes, 2018, p. 113-114).

A partir da compreensão do trabalho como a chave analítica para a apreensão das posições teleológicas mais complexificadas, Antunes (1999) considera que elas

[...] se pautam não mais pela relação direta entre homem e natureza, mas sim por aquela que se estabelece entre os próprios seres sociais. O trabalho constitui-se numa categoria central e fundante, protoforma do ser social, por que possibilita a síntese entre teleologia e causalidade, que dá origem ao ser social (Antunes, 1999, p.156).

Dessa forma, compreende-se a centralidade ontológica do trabalho, pois ele é intercâmbio orgânico entre o ser social e a natureza. E, por ser teleológico, concebido no intelecto antes de ser executado, é que o ser humano se difere dos animais. “O trabalho é,

---

<sup>2</sup> Segundo a teoria marxiana, a mercadoria é a forma pela qual o sistema capitalista se generaliza e se expande, cujos produtos do trabalho são destinados ao mercado. Dessa forma, quem cria esses produtos é a força de trabalho que também assume a forma de mercadoria, visto que a única qualidade presente em qualquer mercadoria é ser produto do trabalho humano, por isso é o trabalho que cria o valor. Cabe ressaltar que a utilidade da mercadoria é o que Marx denomina de valor de uso produzido pelo trabalho concreto. O valor por sua vez é produzido pelo trabalho abstrato que se baseia na força física e mental que o trabalhador vai gastar na unidade de tempo (Grespan, 2021).

portanto, resultado de um pôr teleológico que (previamente) o ser social tem ideado em sua consciência, fenômeno este que não está essencialmente presente no ser biológico dos animais.” (Antunes, 1999, p. 136). Isso, portanto, o configura como uma experiência elementar e um componente inseparável dos seres sociais. Essa concepção do trabalho como fundante do ser social é que vai se tornar a base da crítica marxiana ao trabalho típico da sociedade capitalista, ou seja, o trabalho alienante e heterônomo.

Contudo, de acordo com Antunes (2009), os críticos que recusam o papel central do trabalho tanto em sua dimensão abstrata – que deixa seu caráter útil e cria valores de troca, realizado por trabalhadores assalariados – quanto no trabalho concreto – aquele útil, emancipado, que dá sentido – cometem um equívoco analítico quando consideram a crise da sociedade do trabalho abstrato como crise do trabalho concreto. Porém, ao desconsiderar a dimensão essencial do trabalho concreto como o fundamento das demais esferas da atividade humana, deixam de compreendê-lo como ponto inicial para uma nova sociedade. Assim, conforme declara Normanha (2020, p. 41), “[...] é inviável pensar a sociabilidade humana sem o trabalho. A sociedade humana é, neste sentido, ontologicamente uma sociedade do trabalho”.

Reafirmar a centralidade do trabalho é considerá-lo como categoria fundamental na instituição do homem enquanto ser social mesmo num contexto do metabolismo social do capital, onde o trabalho abstrato, assalariado, estranhado cumpre seu papel na criação de valores de troca, garantindo a reprodução do capital (Freitas, 2013). Portanto, o trabalho continua possuindo sua centralidade “[...] porque é lugar de interação social, de convivências, cooperações e construção de identidades” (Freitas, 2013, p. 80).

Desse modo, as teses que põem fim ao trabalho não atendem às mudanças a partir das últimas décadas do século XX e aos dias atuais, em que se apresenta uma maior inter-relação entre as atividades produtivas e improdutivas, entre industriais e de serviços, cuja expansão da última ocorre de forma acelerada no contexto da reestruturação produtiva na sociedade contemporânea. O fundamental é, portanto, compreender a relação social estabelecida entre estas atividades, as quais estão inseridas na dinâmica de produção e reprodução do valor, onde o trabalho se constitui como essencial do processo de valorização do capital. Destarte, a configuração do mundo do trabalho atual sob os pilares da acumulação flexível se caracteriza pela flexibilização, precarização do trabalho, informalidade e a desregulação de direitos sociais (Antunes, 2009; 2018).

## **2.1 A precarização do trabalho e suas manifestações na classe trabalhadora.**

No Brasil, a precarização do trabalho se constitui como um fenômeno relativamente novo que vai revelar mudanças nas formas de organização e gestão do trabalho marcadamente no final do século XX e início do XXI. Essas mudanças abrangem transformações e alterações na legislação trabalhista e social, no papel do Estado, na atuação dos sindicatos, das instituições públicas e associações civis (Druck, 2013). O caráter que sustenta essa nova precarização, segundo Druck (2013), é uma institucionalização da flexibilização e da precarização modernas do trabalho que vai remodelar a precarização histórica do trabalho no Brasil, justificada por uma visão hegemônica pelo capital e pela necessidade de adaptação ao processo já vivido nos países desenvolvidos.

Nesse sentido, o processo de precarização avança sobre os segmentos do emprego estabilizados, deixando de ser um movimento marginal, passando a ser central nessa fase do desenvolvimento capitalista. Nos termos de Druck, trata-se de uma metamorfose da precarização, pois mesmo presente desde as origens do capitalismo, assume novos contornos devido aos "[...] processos históricos marcados por diferentes padrões de desenvolvimento e pelas lutas e avanços dos trabalhadores" (Druck, 2013, p. 56). Essa nova precarização é caracterizada pela condição de instabilidade, insegurança, fragmentação dos coletivos e uma concorrência feroz entre os próprios trabalhadores e trabalhadoras, que atinge a todos de forma indiscriminada, mas em grau de intensidade diferentes, tornando, com isso, o precário uma condição permanente e não mais provisória, ou seja, trazendo uma instabilidade que era momentânea até aquele trabalhador ou trabalhadora adquirir um contrato estável para um ensejo duradouro, que pode durar uma vida inteira de contratos de trabalho precarizados.

Conforme expressam Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 230), a “[...] precarização passou a ser um atributo central do trabalho contemporâneo e das novas relações de trabalho, apresentando múltiplas faces e dimensões”. Com isso, o percurso da precarização vai se expressar na desestruturação do mercado de trabalho, no papel do Estado, na desproteção social que se articula às práticas de gestão e organização do trabalho, criando permanente insegurança, volatilidade e fragilização dos vínculos no trabalho.

Druck (2013), no tocante aos tipos de precarização identificadas no contexto brasileiro contemporâneo, apresenta cinco dimensões que se expressam:

- a) na mercantilização da força de trabalho e suas precárias formas de inserção dos trabalhadores. A informalidade, a terceirização, e pejetização, perda de vínculo de empregado estão presentes nessa configuração do mercado de trabalho;
- b) na organização e condições de trabalho cujo ritmo e intensidade expõem o trabalhador e a trabalhadora a riscos à sua saúde, pois exige dele a polivalência e o alcance de metas inatingíveis;
- c) fragilização das condições de segurança no trabalho diante da pressão de aumento de produtividade;
- d) no desemprego a longo prazo, diante da descartabilidade das pessoas e instabilidade crescente dos vínculos empregatícios; e
- e) enfraquecimento dos movimentos políticos de trabalhadores e trabalhadoras.

Por conseguinte, a informalização do trabalho se torna um traço constitutivo e crescente do atual estágio de acumulação do capital, visto que os capitais globais passam a impor o desmonte da legislação social de proteção do trabalho, tanto nos países periféricos quanto de capitalismo avançado (Antunes, 2011; 2018).

À vista do crescente movimento de precarização, Antunes (2011) justifica:

Isso porque na eliminação/utilização dos resíduos da produção, o capital desemprega cada vez mais trabalho estável, substituindo-os por trabalhos precarizados, que se encontram em enorme expansão no mundo agrário, industrial e de serviços, bem como nas múltiplas interconexões existentes entre eles, como na agroindústria, nos serviços industriais ou na indústria de serviços (Antunes, 2011, p. 407).

Considerando que a informalidade pode apresentar três diferentes modalidades, Antunes (2011) a difere quanto aos informais tradicionais – aqueles que realizam atividades informais ao se encontrarem desempregados, mas buscam retornar ao trabalho assalariado; informais assalariados sem registro –, aqueles que perderam o registro de contratualidade e que passam para a condição de assalariados sem carteira, e trabalhadores e trabalhadoras informais por conta própria – aqueles que utilizam da sua própria força de trabalho, de familiares ou contratam terceiros. Evidencia-se, portanto, uma erosão do trabalho contratado e regulamentado, por meio de um processo de ampliação e aprofundamento da informalização e precarização estrutural do trabalho.

Nessa direção, outro pressuposto a se destacar é o aumento da superfluidade do trabalho, haja vista que o capital necessita cada vez menos do trabalho estável e cada vez mais das diversificadas formas de trabalho flexibilizado, cujos traços de estranhamento e reificação

são marcadamente mais interiorizados na nova precarização (Antunes, 2011). Dessa forma, é que o autor expressa:

As ‘responsabilizações’ e as ‘individualizações’, os ‘parceiros’ ou ‘consultores’, os ‘envolvimentos’ dos novos ‘colaboradores’, as “metas” e “competências” que povoam o universo discursivo do capital são, portanto, traços fenomênicos, encobridores de uma acentuada informalização e precarização do trabalho (Antunes, 2011, p. 416).

Diante da nova fase de desconstrução do trabalho na era do capital financeirizado, ampliam-se a informalidade e a precarização, cujo alcance expande-se no universo de instabilidade para uma grande parte de trabalhadores e trabalhadoras que compõem a *classe-que-vive-do-trabalho*, mas que também oscila entre um trabalho cada vez mais qualificado para uma reduzida parcela daqueles. Nesse sentido, pós-crise de 2008, paralelamente à ampliação da precarização e do desemprego, presencia-se também novos modos de extração do sobretrabalho<sup>3</sup>, onde o avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) exige o aumento de qualificação e competências (Antunes, 2011; 2018). Conforme Antunes (2018):

Assim, nesse universo caracterizado pela subsunção do trabalho ao mundo maquínico (seja pela vigência da máquina-ferramenta do século XX, seja pela máquina informacional-digital dos dias atuais), o trabalho estável, herdeiro da fase taylorista-fordista, relativamente moldado pela contratação e pela regulamentação, vem sendo substituído pelos mais distintos e diversificados modos de informalidade, de que são exemplo o trabalho atípico, os trabalhos terceirizados (com sua enorme variedade), o ‘cooperativismo’, o ‘empreendedorismo’, o ‘trabalho voluntário’ e mais recentemente os trabalhos intermitentes. (Antunes, 2018, p.91).

Nesta nova configuração do mundo do trabalho, a classe trabalhadora se diferencia daquela do proletariado industrial, visto que se constitui mais heterogênea, ampla, complexa e fragmentada do que a do século XIX e início do século XX. Portanto, no capitalismo contemporâneo, a classe trabalhadora compreende a totalidade dos assalariados que vivem da venda da sua força de trabalho e não possuem os meios de produção, ou seja, vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário (Antunes, 2018).

À vista disso, conforme a definição marxiana, o núcleo central daquela classe é composto pelos trabalhadores e trabalhadoras produtivos, que geram mais-valor e participam do processo de valorização do capital. Mas, além desses, na atualidade, a classe trabalhadora ampliada inclui os improdutivos, que não se constituem enquanto um elemento vivo no

---

<sup>3</sup> Sobretrabalho é o excedente produzido pelo trabalhador, além do equivalente ao seu salário. A diferença entre o valor do produto e da força de trabalho é o que a teoria marxiana chama de “mais-valor”. Ou seja, o trabalhador deve trabalhar por uma jornada mais longa do que aquela equivalente para o pagamento do seu salário (Grespan, 2021).

processo direto de valorização do capital e de criação de mais-valor, mas as formas de trabalho utilizadas como serviços, sejam eles públicos ou para uso do capital (Antunes, 2018). É fundamental a compreensão de que a classe trabalhadora na atualidade é formada pelos “[...] trabalhadores assalariados, em todas as suas distintas modalidades de inserção no mundo do trabalho, incluindo aqueles subempregados, na informalidade e desempregados” (Antunes, 2018, p.124).

Como reflexo do avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) no mundo do trabalho, há a intensificação da competição e do envolvimento dos trabalhadores e das trabalhadoras. Porém, esse envolvimento se apresenta como “uma participação manipuladora, e que preserva na essência as condições do trabalho alienado e estranhado” (Antunes, 2009 p. 52). O trabalho nas TICs, ou intermediado por elas, é pautado num encadeamento contraditório, uma vez que articula alta tecnologia do século XXI às condições de trabalho do século anterior que apresentam práticas gerenciais de controle sobre o trabalho prescrito típicas do modelo taylorista-fordista. Reflexo da era da acumulação flexível, o trabalho nos setores de alta tecnologia possui o uso dos mecanismos de controle sutis e implícitos, que conseqüentemente acarretam na fragmentação da classe trabalhadora e na fragilização dos movimentos sindicais (Antunes, 2018; Jost; Fernandes; Soboll, 2014).

A lógica do capital no contexto atual se utiliza de mecanismos para aumentar a apropriação do excedente da força de trabalho, onde a intensificação do trabalho, o aumento da jornada, a retirada de direitos, retração salarial e os modos de organização do trabalho ampliam a exploração capitalista e, conseqüentemente, a precarização. Assim, “[...] a precarização da classe trabalhadora é uma processualidade resultante também da luta entre as classes, da capacidade de resistência do proletariado, podendo, por isso, tanto se ampliar como se reduzir.” (Antunes, 2018, p. 77). No entanto, esta capacidade depende da organização e poder de confrontação da classe trabalhadora que se encontra sob a investida da desmobilização e desarticulação enquanto classe, frente ao sindicalismo de parceria e na apologética dos "colaboradores" e “parceiros”, processo que atravessa com fortes repercussões a subjetividade dos trabalhadores e trabalhadoras (Antunes, 2020b).

Diante das profundas mudanças na esfera do trabalho das últimas quatro décadas gestadas pelo capitalismo financeiro, a precarização ultrapassa a esfera objetiva e reverbera numa precarização subjetiva que engloba toda a vida em sociedade (Castro; Ferreira, 2022). As determinações às quais está ligado este fenômeno se referem, segundo Castro e Ferreira (2022),

à sobrecarga devido à gestão por metas que são inalcançáveis; organização do trabalho a partir de imposições tecnológicas que fogem ao controle humano; flexibilidade e capacidade de responder às múltiplas demandas; avaliação de desempenho mais individualizadas que estimulam a hipercompetitividade entre os trabalhadores e trabalhadoras; e a realização de atividades simplificadas ou com alto emprego de tecnologias que as tornam sem sentido e mecanizadas.

O conjunto dessas determinações da precariedade subjetiva de nossos dias possui como pano de fundo a produção de situações paradoxais. Por um lado, temos que as atividades de trabalho estão cada vez mais objetivadas por um conjunto de aparatos tecnológicos capazes de regular de maneira incontornável, para os sujeitos, o desempenho do tempo, as formas das tarefas, o quantitativo das metas, a escassez de recursos, enquanto por outro, assistimos os apelos dos novos dispositivos gerenciais à flexibilidade, à maleabilidade, ao espírito de equipe, à colaboração e à autonomia (Castro; Ferreira, 2022, p. 24).

Percebe-se essa dinâmica perversa quando Linhart (2014, p. 49) expressa que “a modernização do mundo do trabalho caracterizou-se essencialmente por uma individualização sistemática da gestão dos assalariados”. Isso resulta de uma organização do trabalho precarizada que evidencia a insegurança e a constante incerteza de que o empregado está correspondendo às elevadas expectativas e imposições para sua manutenção no quadro de empregados. Nesse sentido, a autora considera a precariedade subjetiva como esse sentimento de que os indivíduos não se sintam seguros de permanecer em seu posto de trabalho, mantendo-os num estado constante de insegurança, trabalhando no limite de suas possibilidades.

A precarização do trabalho na contemporaneidade tem levado cada vez mais trabalhadores e trabalhadoras ao sofrimento e ao adoecimento relacionados ao trabalho (Linhart 2014; Antunes, 2018; Castro; Ferreira, 2022). Nesse sentido, o fenômeno do aumento do estresse crônico, da Síndrome de Burnout, do assédio moral, dos quadros de depressão que levam ao suicídio, assim como de LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e DORT (Doenças Osteomusculares Relacionada ao Trabalho) tem se destacado em todo o mundo (Franco; Druck; Selligmann-Silva, 2010; Castro; Ferreira, 2022). Conforme analisam Franco; Druck; Selligmann-Silva (2010, p. 232), as características da organização do trabalho

[...] potencializam a multiexposição aos agentes físicos, biológicos, químicos, ergonômicos e organizacionais, favorecendo sofrimento e processos de adoecimento [...] Trata-se da fragilização – orgânica, existencial e identitária – dos indivíduos pela organização do trabalho com intensificação da multiexposição.

Destarte, a flexibilização, a informalidade e a precarização como consequências da reestruturação produtiva que se expandem pela organização do trabalho atual fundamentam as

alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo. Por isso, quanto mais frágil a legislação trabalhista, maior será o nível de precarização das condições de trabalho, o que aumenta o contingente de indivíduos que se precarizam ou perdem o emprego e vivenciam novos modos de extração de sobretrabalho e de mais-valor (Antunes; Praun, 2015).

Nesse sentido, Antunes e Praun (2015, p. 413) afirmam que

[...] não existem limites para a precarização, mas apenas formas diferenciadas de sua manifestação. Formas capazes de articular em uma única cadeia produtiva desde o trabalho terceirizado, quarteirizado, muitas vezes realizado nas casas dos próprios trabalhadores [...]. Por isso que, sob a atual fase do capitalismo, o domínio do trabalho é, mais do que nunca, domínio do tempo de trabalho.

Nessa seara onde o capital financeiro é mundializado, introduziu-se, segundo Antunes (2018, p. 38), “uma nova divisão internacional do trabalho, que apresenta uma clara tendência, quer intensificando os níveis de precarização e informalidade, quer se direcionando à ‘intelectualização’ do trabalho, especialmente nas TICs” e as inovações da Indústria 4.0, que abrangem desde as empresas de software até aquelas de call-center, telemarketing, entre outras.

Com seu início em 2011 na Feira de Hannover, Alemanha, a Indústria 4.0 é definida como um “[...] novo modelo de produção em que máquinas, ferramentas e processos estarão conectados à internet através de sistemas ciber-físicos, interagindo entre si e com a capacidade de operar, tomar decisões e se corrigir de forma praticamente autônoma” (Tessarini; Saltorato, 2018, p. 743). Deste modo, esta revolução tem apontado para a construção de uma nova organização do trabalho que se caracteriza pela integração: homem, máquina e tecnologia. Os maiores impactos, segundo a revisão de literatura realizada por Tessarini e Saltorato (2018) serão o desemprego tecnológico, a maior necessidade de qualificação e de aperfeiçoamento de competências e habilidades socioprofissionais, contudo os estudos no Brasil ainda são escassos.

A Indústria 4.0 ampliará ainda mais a massa de trabalhadores contratados, sem vínculos e direitos trabalhistas, para a realização de serviços pré-determinados por meio de plataformas digitais. Projeta-se uma nova fase da hegemonia informacional digital do capital sobre o trabalho e sobre os modos de vida. Os trabalhadores e as trabalhadoras são fortemente influenciados e influenciadas por um discurso ideológico neutro que direciona suas práticas e suas subjetividades (Antunes, 2018). Assim, em um plano mais geral em nosso país, a precarização atravessa o trabalho estável e regulado, ainda herdeiro da fase taylorista e fordista, bem como as formas desregulamentadas de trabalho, do “trabalho atípico”, aqueles terceirizados, *part time*, subcontratados e suas diversas outras expressões (Antunes, 2009).

Considerando que o capital impõe aos Estados a necessidade de arrefecer as legislações protetoras do trabalho, no Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 impacta social e economicamente a vida de milhões de brasileiros e brasileiras, o mercado de trabalho, bem como o próprio Estado. Com a promessa de estimular a economia e a geração de empregos, a Lei 13.467 foi aprovada em 13 de julho daquele ano com extrema rapidez e pouco debate com a sociedade. No entanto, as mudanças que ocorrem a partir de sua aprovação se constituem como um ataque aos direitos conquistados pela classe trabalhadora ao custo de muitas lutas históricas.

As principais mudanças apontadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a partir da Reforma Trabalhista, referem-se à jornada de trabalho e à remuneração, ou seja, à aferição do tempo de disponibilidade do trabalhador e da trabalhadora perante seu empregador em razão do vínculo empregatício. Assim, modificações importantes nas formas de contratação foram adotadas, instituindo-se novas modalidades de contratos, como o trabalho intermitente e o teletrabalho. Também houve a alteração de regras onde permitiu-se a ampliação da terceirização, do contrato em tempo parcial e do trabalho temporário. Restringiu-se a possibilidade de equiparação salarial e a proteção conferida ao trabalho da mulher foi reduzida (Scheifer, 2019).

Quanto à remuneração e ao salário, a retirada do caráter salarial de verbas importantes, como auxílio-alimentação, diárias para viagem, abonos e ajuda de custo, podem ser excluídas a qualquer momento, deixando de integrar a remuneração de férias, décimo terceiro salário e a base de cálculo da rescisão contratual. As mudanças advindas da Reforma Trabalhista impactaram, ainda, as relações entre sindicatos, empregados e empregadores. Impõe-se a extinção da contribuição sindical obrigatória e a retirada da competência dos sindicatos em diversas áreas de atuação (Scheifer, 2019). Nesse contexto, diante de tais mudanças, Antunes (2018, p. 399- 400) considera que

[...] essa reforma desfigura em definitivo a CLT, ao instituir o preceito do negociado sobre o legislado, que elimina o patamar basal dos direitos, e também ao introduzir o nefasto trabalho intermitente [...] além de restringir em muito a abrangência da Justiça do Trabalho – cuja extinção é o objetivo verdadeiro do empresariado brasileiro – entre tantos outros aspectos nefastos.

A prevalência do negociado sobre o legislado, segundo Antunes e Praun (2015), abre caminho para ampliação da flexibilização das leis trabalhistas por meio de acordos ou convenções coletivas, o que inclui as situações em que passam a valer os acordos individuais.

Portanto, as condições de trabalho tornam-se cada vez mais precarizadas, havendo, assim, a legalização da ilegalidade.

### 2.1.1 Expressões da precarização do trabalho: terceirização, intermitência, uberização e empreendedorismo.

Reflexo da crise de 2007/2008, a amplificação das novas modalidades de trabalho com bases na acumulação flexível visa preservar a lógica capitalista. Nesse sentido, Antunes e Druck (2013, p. 214, 224) expressam que, “[...] nessa fase de mundialização do capital, estamos presenciando uma explosão de novas modalidades de trabalho, tanto na indústria quanto na agricultura e nos serviços”, sendo a Terceirização, segundo os autores, “o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil”.

A terceirização, regulamentada pelos artigos 4º-A e 5º-A, da Lei nº 6.019/1974, tornou-se irrestrita após a Reforma Trabalhista, ou seja, qualquer atividade de uma empresa pode ser delegada a empregados que são contratados temporariamente por uma outra empresa intermediadora de serviços. Com a aprovação da Lei 13.429/2017, a considerada atividade-fim de uma empresa tomadora pode ser terceirizada para uma empresa prestadora especializada, isto não se restringe por sua vez à iniciativa privada, mas torna-se possível também nas instituições públicas. Como consequência dessa terceirização irrestrita, ocorre a diferenciação salarial, a perda de benefícios, o aumento dos índices de acidentes de trabalho que acometem os terceirizados, bem como a elevada rotatividade que a modalidade permite (Scheifer, 2019).

Dessa forma, a terceirização é adotada por diferentes tipos de organizações, sejam privadas ou públicas, nas atividades-meio ou mesmo nas atividades-fim, de forma a aumentar a produtividade, diminuir os custos e, sobretudo, desobrigar quanto aos direitos trabalhistas, visto a empresa contratante tentar burlar a responsabilidade formal quanto aos subcontratados. Com a terceirização, somada à fragilização dos sindicatos, os trabalhadores e trabalhadoras são cada vez mais submetidos a menores salários e jornadas de trabalho prolongadas, uma vez que essas formas de exploração se encontram atualmente amparadas pelas legislações cada vez menos protetoras dos direitos trabalhistas (Antunes, 2018).

O desmonte dos direitos sociais do trabalho vem sendo efetuado pelo Estado numa perspectiva neoliberal que avança no Brasil. Pesquisas<sup>4</sup> têm apontado as múltiplas formas de precarização dos trabalhadores terceirizados dos diversos setores, como bancários,

---

<sup>4</sup> Druck e Franco (2007); Antunes (2009); Pochmann (2012).

telemarketing, petroquímico, petrolífero, siderúrgico, além das empresas estatais e privatizadas de energia elétrica, comunicações, serviços públicos, entre outros. Esses trabalhadores e trabalhadoras possuem remuneração, tipos de contrato e condições de trabalho que expressam maior precarização. Outra evidência apresentada nos estudos é a fragilização da representatividade sindical, pois existe uma diferenciação entre os próprios terceirizados, sendo cada vez mais fragmentada. Conforme Antunes e Druck (2013, p. 220-221),

[...] a terceirização fragmenta, divide, aparta, desmembra as identidades coletivas, individualiza e cria concorrência entre os que trabalham muitas vezes no mesmo local, nas mesmas funções, mas estão separados de fato e simbolicamente pelo crachá diferente e pelos diferentes uniformes, que identificam os de primeira e de segunda categoria.

Como resultado de uma estrutura mais flexível e horizontalizada, desenvolvem-se redes de subcontratação integradas entre diversas empresas terceirizadas, ancoradas no trabalho polivalente e multifuncional. Nesses termos, Antunes e Druck (2013) apontam que 75% da produção de uma empresa é realizada pelos terceirizados.

Estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2017) referente ao período 2007/2014, utilizando como fonte dados coletados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), apresenta as diferenças nas características das condições de trabalho nos segmentos de atividades tipicamente terceirizadas e atividades tipicamente contratantes. Em 2014, segundo o Dieese, havia cerca de 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas. Demais informações foram sintetizadas na tabela a seguir.

Tabela 1 - Fatores de diferenciação entre os trabalhadores em atividades tipicamente contratantes e tipicamente terceirizadas no Brasil (2007-2014).

<b>Fator</b>	<b>Atividades tipicamente contratantes</b>	<b>Atividades tipicamente terceirizadas</b>
Rotatividade – Vínculos Rompidos	40%	80%
Duração do Contrato	5 anos e 10 meses	2 anos e 10 meses
Diferença de Remuneração	2.639,00	2.021,00
Jornada de Trabalho de 41 a 44 horas	61%	85%
Afastamento por acidente de trabalho típico	6,1%	9,6%

Fonte: Produção própria da autora a partir de Dieese (2017).

Os elementos apresentados no estudo do Dieese (2017) demonstram as condições de trabalho e remuneração dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados inferiores às verificadas entre aqueles contratados pela empresa principal. A taxa de rotatividade é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas. Em média, os salários entre os

terceirizados eram 23,4% menores do que os salários dos contratados. Quanto à jornada de trabalho, entre 41 e 44 horas semanais eram cumpridas por 85,9% dos terceirizados, já entre os contratados a proporção era de 61,6%. Outro fator que expressa a desigualdade entre os vínculos se refere ao percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos, que é maior entre os terceirizados, 9,6% contra 6,1%; isso expressa que são os terceirizados que sofrem o maior número de acidentes de trabalho e estão mais expostos aos riscos e adoecimentos. Diante de tal cenário, Antunes e Druck (2013, p. 27, 30) consideram que

Os trabalhadores terceirizados, além de serem os que ganham menos, trabalham mais, são mais instáveis e têm menos direitos, são os que mais morrem e se acidentam. Essa vulnerabilidade de sua saúde e a maior exposição aos riscos decorrem exatamente desta condição mais precária de trabalho [...] Quando se analisa o plano da subjetividade dos trabalhadores, especialmente os terceirizados, manifesta-se uma condição de isolamento, de falta de vínculos ou de inserção, onde a perspectiva de identidade coletiva se enfraquece, resultante da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação a que estão submetidos, o que dificulta a solidariedade de classe, pela concorrência entre os próprios trabalhadores.

O que é relevante marcar nessa atual conjuntura é que a terceirização se torna uma das principais modalidades no processo de corrosão do trabalho, sendo determinada por uma violenta ofensiva do capital contra a classe trabalhadora. Ofensiva essa que é dirigida pelo capital financeiro mundial e encontra no Brasil a implementação de suas exigências.

Além da terceirização, a Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/17) regulamentou o contrato de trabalho intermitente, forma de contratação atípica, por prazo indeterminado, mas cuja prestação de serviços é descontínua (Santana, 2021). Existe, portanto, um vínculo empregatício entre o sujeito e a empresa, contudo, sem nenhuma segurança contratual no que se refere ao salário a receber ou quando será convocado para trabalhar. Permanece uma alternância de períodos de atividade e de inatividade, o que traz consigo insegurança e instabilidade. “O contrato de trabalho intermitente reorganiza, no plano legislativo – portanto, infraconstitucional – o trabalho subordinado. Essa forma contratual legaliza uma lógica precária de subordinação, gestão e controle da força de trabalho [...]” (Pereira; Dutra, 2021, p. 87).

No contrato de trabalho intermitente, não há exigência de quantidade de horas mínimas de trabalho, de forma que essa modalidade pode remunerar abaixo do salário mínimo. O recolhimento previdenciário (INSS) desse trabalhador ou trabalhadora será pago com base no valor mensal do salário recebido, portanto, quando for inferior ao mínimo, para que possa ser coberto pelos benefícios previdenciários, cabe ao segurado ou segurada complementar a contribuição previdenciária, a fim de atingir o valor mínimo estipulado (Scheifer, 2019).

Segundo Pereira e Dutra (2021), no período de novembro de 2017 a fevereiro de 2020, havia 144.993 contratos intermitentes ativos no Brasil. O Dieese constatou que, em 2018, a média dos salários desses trabalhadores e trabalhadoras foi de R\$ 763,00. Dos vínculos ativos naquele ano, cerca de 50% conseguiram receber em média 1 salário mínimo e 11% dos vínculos não exerceram nenhuma atividade ou tiveram renda (DIEESE, 2022). Ou seja, tem-se a precarização da força de trabalho tornando-se um mecanismo de regulação, que permite a adequação da folha de pagamento com as necessidades sazonais das contratações, o que leva-os a vivenciar o desemprego mesmo empregados.

Nessa perspectiva, Antunes (2018) considera que o trabalho on-line fez surgir uma nova modalidade laboral “que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações. O resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma nova era de escravidão digital, que se combina com a expansão explosiva dos intermitentes globais” (ANTUNES, 2018, p.47). Portanto, será com expansão das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e da desregulamentação dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras que “[...] o processo tecnológico-organizacional-informacional eliminará de forma crescente uma quantidade incalculável de força de trabalho que se tornará supérflua e sobranse, sem empregos, sem seguridade social e sem nenhuma perspectiva de futuro” (Antunes, 2018, p. 48).

O avanço das TICs no capitalismo atual traz consigo uma nova modalidade de organização do trabalho, caracterizada pela expansão do trabalho assalariado no setor de serviços. Ao analisar essa tendência, Antunes (2018, p.41-42) considera que

[...] as TICs, presentes de modo cada vez mais amplo no mundo da produção material e imaterial e que tipificam também os serviços privatizados e mercadorizados, configuram-se como um elemento novo e central para uma efetiva compreensão dos novos mecanismos utilizados pelo capital em nossos dias.

Essa tendência não se constitui unicamente pelo elevado nível informacional, ou seja, como um movimento natural da modernização das relações de trabalho – que, agora, mediadas pela tecnologia, oportunizam maior autonomia aos trabalhadores –, mas também engloba imensa maioria trabalhadores e trabalhadoras desempregados que veem nessa modalidade de trabalho um meio de garantir o mínimo para sua reprodução. São homens e mulheres, jovens ou pessoas já de idade madura que se tornam disponíveis ao chamado para o trabalho, por meio da intermediação de uma plataforma on-line. Com elevadas jornadas de trabalho, esses indivíduos custeiam seus próprios meios de trabalho e não possuem vínculo trabalhista. É nesse sentido que Antunes (2018) afirma de maneira categórica que,

[...] se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o *privilégio da servidão*. (Antunes, 2018, p. 43, grifo do autor).

As plataformas digitais na atualidade têm sido reconhecidas, segundo Abílio (2019), como condutor de novas formas de gestão e organização do trabalho. Nesse sentido, a denominada uberização é compreendida na perspectiva de “[...] uma tendência de reorganização do trabalho que traz novas formas de controle, gerenciamento e subordinação” (Abílio, 2019, p. 02). O trabalhador ou trabalhadora uberizado não é contratado(a), mas realiza a adesão às plataformas. Como autônomo ou autônoma, torna-se nos termos de Abílio (2019) um autogerente-subordinado, ou seja, o gerenciamento do trabalho é feito por ele(ela), porém sob controle e vigilância das programações algorítmicas.

As empresas apresentam-se não como contratantes, mas como mediadoras da oferta e da procura; entretanto, são elas que detêm os meios de controle total sobre a distribuição do trabalho, de gerenciamento e estímulo da produtividade, de acesso e desligamento das plataformas, além de, obviamente, definirem o valor do trabalho de seus ‘parceiros’ (Abílio, 2020, p. 168-169).

Na uberização, o trabalhador e a trabalhadora disponibilizam sua força de trabalho, porém, a plataforma só a utiliza quando necessário, de forma automatizada e controlada. É o próprio trabalhador e a trabalhadora que tem que dispor dos meios para realizar o trabalho, além de assumir os riscos e custos da atividade (*just-in-time*), porém, o valor do serviço que o trabalhador ou trabalhadora oferece é definido pela empresa que possui o controle sobre a distribuição do trabalho. Como expressa Abílio (2019, p. 3), “[...] ser just-in-time significa que são transferidos ao trabalhador custos e riscos da atividade; que este está desprovido de direitos associados ao trabalho, enfrentando também a total ausência de garantias sobre sua carga de trabalho e sua remuneração. Nada está garantido.”

A uberização, como organização do trabalho, abrange não apenas os já conhecidos motoristas de aplicativos, mas expande-se para as mais diversas categorias, como cuidadores do lar, serviços de manutenção e limpeza, profissionais da saúde, advogados, dentre muitos outros. No entanto, a precarização a qual são submetidos caracteriza essa modalidade de gestão, visto que esses trabalhadores e trabalhadoras encontram-se disponíveis às condições impostas pelas corporações que comandam tais plataformas onde ocorrem os registros em tempo real da realização da tarefa e da velocidade, local e movimentos realizados, além das avaliações, tudo sob comando de algoritmos. Antunes (2018, p. 42) analisa essa dinâmica afirmando que,

[...] assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos ‘aplicativos’, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes.

Com aparência de maior autonomia, a estratégia empresarial é a negação do caráter de assalariamento que o trabalho por aplicativos e plataformas possui. Por isso, esse empregador se recusa a ser reconhecido como tal, pois propaga o discurso de que os trabalhadores seriam seus clientes que se utilizam das ferramentas de processamento e transmissão de dados, porém, subordinam e sujeitam aos trabalhadores e trabalhadoras, de maneira a exacerbar os níveis de exploração da força de trabalho. Outra estratégia é apresentar as plataformas e aplicativos como ambientes de trabalho mais atrativos, menos rígidos do que empregos tradicionais, possibilitando a manutenção de mais de um emprego. Mas, o que as pesquisas apontam é a realização de atividades muito além de uma jornada regulamentar, que ultrapassa 12, até 14, horas de trabalho (Antunes, 2020b).

[...] a chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como uma expressão dos modos de ser do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, em que as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas (sempre que possível) e invisibilizadas, de modo a assumir a aparência de prestação de serviços [...] a plataforma digital se apropria do mais-valor gerado pelos trabalhos, burlando sistematicamente as formas de regulamentação do trabalho existentes (Antunes; Filgueiras, 2020, p. 94, 95).

Nesse sentido, expande-se a informalidade, o trabalho autônomo e o empreendedorismo, este último, contudo, propagado como possibilidade de autossustento e de sucesso. Conforme analisa Amaral (2021, p. 61), “a regressão dos direitos do trabalho, bem como a consequente explosão da informalidade e do desemprego, expôs o acirramento das desigualdades no país, encobertas pela constituição da figura do empreendedor.” Diante do cenário de crise, os trabalhadores e as trabalhadoras são bombardeados(as) pela mídia e por mecanismos subjetivos do capital, de que é no universo empreendedor que se abrem possibilidades de tornar-se independente, patrão-de-si e bem-sucedido. No entanto, pesquisas já apontam para o engodo presente nesse discurso.

A pesquisa Global Entrepreneurship Monitor<sup>5</sup> – GEM 2019/20 – aponta que 38,7% da população adulta brasileira estava envolvida de alguma forma com a atividade empreendedora. Três entre quatro dos empreendedores(as) foram identificados como sendo os

---

<sup>5</sup>GEM é um consórcio de equipes de pesquisadores na área de empreendedorismo vinculados a renomadas instituições acadêmicas e de pesquisa de mais de 100 países. No Brasil foram 2.000 indivíduos entrevistados no período de abril a julho de 2019.

únicos proprietários do negócio, isto é, que não tinham sócio(s), não tinham funcionários atualmente e não pretendiam ter nos próximos cinco anos, totalizando 74,5%. Outro dado que se destaca é que, no país, cerca de 14 milhões de empreendedores(as) iniciais possuíam como renda mensal até 2 salários mínimos, sendo 23,4% com renda até 1 salário mínimo (Greco, 2020).

Segundo a pesquisa Sobrevivência de Empresas (SEBRAE, 2020) realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae, três em cada dez microempreendedores(as) individuais (MEIs) fecham as portas antes dos cinco anos, sendo que a taxa de falência é de 29% entre MEIs, 21,6% nas microempresas e de 17% nas empresas de pequeno porte. Esse panorama engloba apenas aqueles que conseguem se formalizar, porém, entre os pequenos negócios informais, a sua sobrevivência é marcada pela precariedade e incerteza, visto que é predominantemente constituído de trabalhadores e trabalhadoras desempregados(as) que buscam o seu sustento e de suas famílias. Em 2019, de acordo com o Índice Global de Direitos, divulgado na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, o Brasil pela primeira vez parte da lista dos dez piores do mundo para as pessoas que vivem do próprio trabalho (Castro; Ferreira, 2022).

Nesse sentido, Abílio (2019, p. 4) analisa que, na atual configuração do empreendedorismo, ocorre um “[...] deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência [...]”. Acrescenta-se a isso a responsabilização do indivíduo pelo seu sucesso ou fracasso, onde cabe ao mesmo, conforme seu “perfil empreendedor”, possuir habilidades de manter-se no mercado. O empreendedorismo é, portanto, uma estratégia do capitalismo, cujo discurso ideológico posiciona o empreendedor como um agente de crescimento econômico e de mudança social (Carmo *et al.*, 2021).

O capital pautado na racionalidade neoliberal espera que os trabalhadores e trabalhadoras estejam disponíveis a qualquer tipo de trabalho e nas condições mais degradantes e exploradoras, sem direitos e sem capacidade de mobilização coletiva, como aponta Amaral (2021, p.66):

Avança-se sobre a necessidade de formar uma classe trabalhadora de modo que esta esteja disponível para o mercado de trabalho dos novos tempos: instável, informal, flexível, sem proteção social. Em outros termos, uma classe trabalhadora pronta para realizar qualquer tipo de trabalho e/ou se manter à disposição dos representantes do capital, os quais pretendem convertê-la em trabalhadores intermitentes ou mesmo em empreendedores.

Assim, o caráter ideológico e fetichizado do discurso do empreendedorismo, ao definir um conjunto de crenças, comportamentos e características que o(a) empreendedor(a) deve possuir, reforça o culto à personalidade e ao sucesso, dando lugar à competição entre os indivíduos que, por sua vez, desresponsabiliza o Estado e o capital pela crescente precarização do trabalho. Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua (2020), em 2019 havia um contingente de 12,6 milhões de pessoas desocupadas, 1,7% a menos do que em 2018. No entanto, a informalidade em 2019 alcançou 41,1% da população brasileira ocupada, cerca de 38,4 milhões de pessoas, o maior contingente desde 2016. Os trabalhadores e as trabalhadoras por conta própria também atingiram o maior nível da série, 24,2 milhões. Nessa perspectiva, o empreendedorismo é posto como a alternativa à crise social e econômica do país. Nas palavras de Santana (2021), a desconstrução dos direitos conquistados

[...] se associa ao desemprego em números explosivos, à paralisia econômica, ao crescimento da informalidade etc. Junte-se a isso a grande ofensiva do onnipresente discurso do empreendedorismo, transformado em salvação, que coloca a responsabilidade de superação da crise sobre os ombros das/os trabalhadoras/es [...] (Santana, 2021, p. 75).

Na perspectiva de que tudo se gere, seja o trabalho, as instituições, as cidades, a família, as emoções, Gaulejac (2007, p. 32) ressalta que “[...] cada indivíduo é convidado a se tornar um empreendedor de sua própria vida. O humano se torna um capital que convém tornar produtivo.” Dessa forma, muito mais amplo do que aparenta, o empreendedorismo, além dos aspectos econômicos, invade a vida dos sujeitos, mobilizando-os para a cultura do alto desempenho e de uma competição sem limites.

## **2.2 Trabalho contemporâneo e serviço público.**

A reestruturação flexível e a nova configuração do mundo do trabalho trouxeram grandes transformações nas condições e relações laborais, na relação Estado e sociedade e no perfil do trabalhador e da trabalhadora a partir das últimas décadas do século XX. Foi no contexto da crise estrutural do capitalismo que ocorreu no Brasil, a partir de 1990, uma ampla e austera reforma de Estado (Ribeiro; Mancebo, 2013; Souza, 2021).

Considerado como oneroso e ineficiente, a justificativa para o enxugamento do Estado diante das mudanças do mundo do trabalho e das exigências do capital financeiro é dotar o serviço público de maior agilidade, eficiência e qualidade. Foi no governo de Fernando Henrique Cardoso, em 1995, que se deu início ao Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, também conhecida como nova administração pública, cujo objetivo era efetivar a

transição de um modelo burocrático para o gerencial. Sobre esse contexto, Ribeiro e Mancebo (2013) resgatam que

[...] o princípio básico era tornar a administração pública brasileira mais flexível, eficiente, com serviços de melhor qualidade e custos reduzidos, em contraposição à administração burocrática, caracterizada como rígida, hierarquizada, autocrática, onerosa, pesada, ineficiente e prestadora de maus serviços (Ribeiro; Mancebo, 2013, p. 196).

Dessa forma, os objetivos da Reforma do Estado de acordo com Batista (1999) foram:

- a) Aumentar a governança do Estado;
- b) Restringir a atuação do Estado àquelas funções que lhe são próprias, atribuindo a produção de bens e serviços para o mercado e a iniciativa privada;
- c) Transferir da União para os estados e municípios as ações de caráter local; e
- d) Transferir parcialmente da União para os estados as ações de caráter regional e assim permitir maior parceria entre os estados e a União.

Nesse sentido, as principais estratégias adotadas pela Reforma do Estado foram os Planos de Demissão Voluntária (PDV), o incentivo à aposentadoria, a ampliação de funcionários terceirizados e temporários, a extinção do direito ao reajuste de salários com o fim da data base e a diminuição dos investimentos em infraestrutura que contribuíram para o sucateamento das instituições públicas, desvalorização do serviço público e precarização do trabalho (Souza, 2021). Todos esses elementos vão repercutir naquele que coloca sua força de trabalho à disposição do Estado, sendo investido em cargo público, o servidor público.

A incorporação da lógica e do discurso gerencial impôs aos servidores e servidoras respostas aos princípios do gerencialismo. Para Newman e Clarke (2012), o gerencialismo, ou Nova Gestão Pública (NGP), é elemento-chave da lógica global e globalizante, cujos programas nacionais de reformas foram pautados por órgãos transnacionais como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial. Os autores consideram o gerencialismo como uma ideologia que legitima direitos ao poder de gestão necessários para alcançar uma maior eficiência; como uma estrutura calculista que vai organizar o conhecimento sobre as metas organizacionais e formas de alcançá-las. Enfatizam, ainda, a existência de diferentes formas de gerencialismo com foco na liderança, estratégia, qualidade, por vezes com discursos contraditórios.

Com a cultura gerencialista, vê-se a invasão no serviço público de termos como estratégia, gestão, qualidade total, eficácia, produtividade, cliente, produto, marketing,

desempenho, performance, competência, excelência, entre muitos outros do mundo empresarial. No entanto, a presença da lógica cada vez mais mercantil do mundo *business* na esfera pública coloca em risco princípios fundamentais a serem cumpridos pelos servidores e servidoras como a ética, a imparcialidade, o tratamento igualitário e a supremacia do interesse público (Ribeiro; Mancebo, 2013). Percebe-se, ainda, que se efetiva também a retórica do viés da participação daqueles na tomada de decisão por meio da chamada gestão participativa, porém, há de se elucidar que os elementos do discurso da empresa flexível adentram o serviço público, ou seja, do trabalhador e da trabalhadora multifuncional, polivalente e colaborador(a) que deve “vestir a camisa”. Nesse contexto, Ferreira, Alves e Tostes (2009) expressam que:

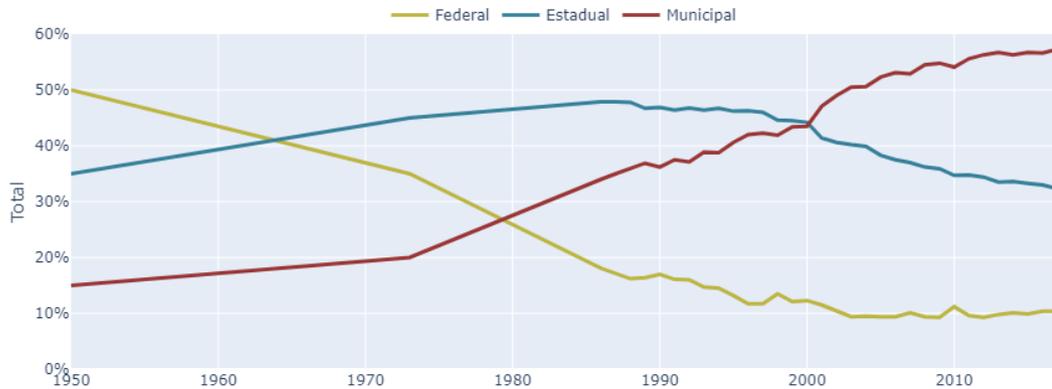
Assim um processo de metamorfose das profissões tradicionais se instala, exigindo a especialização flexível (agregação de novas tarefas), a flexibilidade funcional (rodízio de atividades, polivalência, multiqualificação) e a politecnia (tarefas complexas, habilidade criativa). Do “novo trabalhador” espera-se o desenvolvimento de capacidades para manejar novas ferramentas tecnológicas, lidar com problemas menos estruturados, relacionar-se socialmente (comunicação, negociação, solução de conflitos), trabalhar em equipes, e assumir novas responsabilidades para atuar em ambientes com maior incerteza, papéis pouco definidos e equipamentos altamente sofisticados (Ferreira; Alves; Tostes, 2009, p. 320).

Diferentemente do trabalho produtivo, que valoriza de forma direta ao capital por meio da retirada de mais-valor do(a) trabalhador(a) assalariado(a), as servidoras e os servidores se encontram externos a esse processo, visto que não vendem sua força de trabalho diretamente ao capital, mas a trocam por rendimentos advindos do Estado, por isso, considerados trabalhadores improdutivos. Contudo, mesmo não ligados ao processo de valorização do valor, são necessários à reprodução do modo de produção capitalista, submetidos à lógica e ao discurso neoliberal (Duarte, 2017; Antunes, 2018). Diante dessa lógica, pode-se observar a dinâmica de ingresso e movimentação das servidoras e dos servidores públicos conforme as políticas macroeconômicas e administrativas no estudo de Lopez e Guedes (2019), que apresenta a evolução do serviço público no período de 1986 a 2017.

Naquele período, o total de vínculos no serviço público aumentou de aproximadamente 5,1 milhões para 11,4 milhões de servidores e servidoras nas três esferas de governo. A expansão do número de vínculos se concentrou nos municípios com um aumento de 276%, partindo de 1,7 milhão para 6,5 milhões nesse período. O total de vínculos federais, civis e militares se expandiu 28%, passando de 923 mil para 1,18 milhão. No entanto, a participação dos vínculos federais no total de vínculos públicos regrediu de 18,1%, em 1986,

para 10,4%, em 2017 (Brasil, 2022b; Lopez; Guedes, 2019). A seguir apresentamos a participação do emprego público, por nível federativo.

Gráfico 1 - Participação do emprego público, por nível federativo (1950 – 2017).



Fonte: Lopez e Guedes (2019).

Especificamente na área da Educação Federal, são atualmente 316.775 servidores e servidoras (Brasil, 2023). São Docentes e Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) que exercem suas atribuições nas Instituições Federais de Ensino (IFEs), que incluem Universidades e a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (EPCT). A história da educação pública federal é constituída por diversas alterações e reformas que acompanharam as modificações na organização do trabalho e da economia. A Reforma do Estado trouxe repercussões diretas ao funcionamento dessas instituições e aos seus trabalhadores e trabalhadoras. Uma nova lógica se instalou, conforme analisa Souza *et al.*, (2017).

Na atual forma de organização do capital, tanto o conhecimento quanto a educação, são considerados bens econômicos necessários à ampliação do poder de competição, entre nações, no mercado globalizado. Portanto, as universidades estão situadas no centro do processo de produção da ciência, tecnologia e inovação [...] (Souza *et al.*, 2017, p. 3668).

Nesse sentido, estudos apontam inúmeras implicações aos servidores e servidoras da educação diante da lógica mercadológica e gerencialista nas IFEs, como o produtivismo acadêmico, o individualismo, a competitividade entre os pares, a intensificação laboral, adoecimento e sofrimento psíquico (Ribeiro; Mancebo, 2013; Ribeiro; Leda, 2016; Souza *et al.*, 2017; Tessarini; Saltorato, 2021). Esses aspectos, segundo Tessarini e Saltorato (2021), podem comprometer a qualidade de vida no trabalho, o desempenho desses trabalhadores e

trabalhadoras e a própria função social das instituições, visto que na atual fase da “universidade operacional<sup>6</sup>” tem-se o aprofundamento da mercantilização da educação, do gerencialismo e da precarização do trabalho.

Portanto, a presença de relações de trabalho deterioradas e conflituosas, o arrocho salarial, a intensificação da carga de trabalho, a diminuição de contratação de técnico-administrativos, a terceirização, entre outros elementos, demonstram a complexidade da carreira no serviço público, atravessada pela organização e gestão do trabalho de raiz flexível, porém, com procedimentos e metas produtivistas de raiz fordista, que podem promover adoecimento e sofrimento mas também orgulho e realização profissional.

### 2.2.1 A carreira e o trabalho do Técnico-Administrativo em Educação (TAE) nas IFEs.

Diante do cenário do mundo do trabalho contemporâneo, ter um emprego estável torna-se uma das principais motivações para o ingresso e a permanência no serviço público. A carreira dos TAEs está presente nas IFEs, onde apresenta um perfil bem heterogêneo. Composto por servidores e servidoras de diferentes categorias profissionais e escolaridades, a carreira é regulamentada pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe da estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

Dividida em 5 níveis de classificação, na carreira dos TAEs, os níveis A, B e C constam os cargos de ensino fundamental, cuja maior parte já foi extinta ou terceirizada. No nível D, encontram-se os cargos cuja escolaridade exigida é o ensino médio ou técnico, como assistente em administração e técnicos de laboratório. No nível E, encontram-se os cargos de nível superior. Cabe destacar que as Portarias MEC nº 655/2005 e nº 2.519/2005 instituem, respectivamente, a Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE (CNS) e a Comissão Interna de Supervisão do PCCTAE (CIS), ambas com o papel de fiscalizar, orientar e assessorar sobre a implantação da carreira (Tessarini; Saltorato, 2021; Reis; Paixão, 2022).

Pesquisas, no entanto, têm sido mais expressivas quanto ao trabalho docente. Naturalmente, por se tratar da atividade-fim, essa categoria em maior número torna-se objeto de estudo. Os TAEs, por sua vez, por ter seu trabalho essencialmente caracterizado por rotinas administrativas e operacionais, possuem menor visibilidade e acabam por ficar à margem dos

---

<sup>6</sup> O percurso de aproximação entre as esferas públicas e privadas na educação foi dividida em três fases: a universidade funcional (1964-1980) que foi marcada pela aprovação da Lei de Educação Superior (Reforma de 1968), que permitiu a criação de estabelecimentos privados isolados; a universidade de resultados (1985-1994), marcada pelo ideário neoliberal por meio de reformas da educação superior no Brasil; e a universidade operacional, iniciada em 1994 predominando nos dias atuais (Tessarini; Saltorato, 2021).

processos e políticas de gestão das IFEs (Tessarini; Saltorato, 2021). Sendo assim, as principais atividades dos TAEs, conforme o PCCTAE (2005), podem ser assim divididas:

- a) administrativas nas áreas de recursos humanos, finanças, licitações, almoxarifado, tecnologia de informação e outras;
- b) suporte e apoio às atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- c) especializadas para atendimento aos estudantes, servidores e servidoras;
- d) gestão, atribuída aos ocupantes ou não de cargos ou funções de confiança.

Tessarini e Saltorato (2021, p. 816) apontam que o trabalho dos TAEs é permeado pelo sentimento de invisibilidade e de falta de reconhecimento e que, mesmo diante das vantagens observadas do serviço público comparado ao setor privado, “relataram conviver diariamente com uma sensação de medo e angústia diante de uma série de mudanças políticas e econômicas que vêm ocorrendo no país nos últimos anos, as quais afetam sobremaneira seu trabalho.” Além de vivenciar a perda de direitos e restrições orçamentárias, os TAEs acompanham o andamento da nova reforma administrativa (Proposta de Emenda Constitucional - PEC 32/20), a crescente extinção de cargos, o aumento da terceirização e a estagnação dos salários, o que reflete no enfraquecimento da carreira e desarticulação dos movimentos sindicais.

A modernização das tarefas, tecnologias e modos de organização nas instituições públicas, em especial a de educação, são necessárias para que os serviços ao cidadão possuam qualidade e eficiência, porém, as servidoras e os servidores públicos têm sido alvos de verdadeiras campanhas midiáticas e políticas que apontam e reforçam o “mau servidor” e os fluxos burocráticos como algo a ser combatido e expurgado, levando esses trabalhadores e trabalhadoras a sofrerem forte depreciação de seu trabalho na sociedade (Ribeiro; Mancebo, 2013; Siqueira; Mendes, 2009).

Não se pretende ignorar a necessidade de maior eficiência e eficácia na prestação dos serviços públicos, mas não se pode perder de vista os efeitos decorrentes pela obsessão pela produtividade e por resultados[...] A orientação gerencialista está cada vez mais voltada para as tarefas e menos para as pessoas, precarizando o trabalho, desmotivando o servidor e fazendo com que as tarefas laborais pressionem cada vez mais o indivíduo, dificultando a criação de espaços de diálogo e de exercício da criatividade (Siqueira; Mendes, 2009, p. 242).

Dessa forma, a análise de Ribeiro e Leda (2016) sobre o trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas UFEs pode ser aplicada aos TAEs, que estão sob mesma lógica, visto que

[...] a valorização de padrões flexíveis e inovadores do modelo gerencialista, em detrimento dos procedimentos rígidos e obsoletos do modelo burocrático, produz uma demanda para o desenvolvimento de habilidades cognitivas e comportamentais, supostamente capazes de garantir o sucesso em todas as esferas da vida, especialmente no trabalho (Ribeiro; Leda, 2016, p. 100).

Conforme analisa Gaulejac (2007), o gerencialismo engendra reações contraditórias. Mesmo suscitando resistências, que podem ser individualizadas ou coletivas enquanto categorias profissionais ou sindicatos, é uma ideologia cujo trabalhador ou trabalhadora não consegue deixar de aderir ou mesmo escapar, visto que “[...] o poder gerencialista mobiliza a psique sobre objetivos de produção. Ele põe em ação um conjunto de técnicas que captam os desejos e angústias para pô-los a serviço da empresa” (Gaulejac, 2007, p. 41). Nesse sentido, os TAEs encontram-se inseridos nesse contexto, onde a precarização de seu trabalho se amplia diante dos atuais mecanismos de controle, produção e organização do trabalho no serviço público.

### 2.2.2 Os Institutos Federais de Educação como um campo de atuação dos TAEs.

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) foram criados em 2008, por meio da Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008, juntamente com a instituição da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), que atualmente é composta por 38 Institutos Federais, dois Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETS) e o Colégio Pedro II (Brasil, 2008).

Os Institutos Federais, de acordo com o Art 2º, da referida lei, “são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino”. Estruturados a partir dos modelos existentes e da experiência e capacidade instaladas dos CEFETS, das escolas técnicas, agrotécnicas federais e das escolas técnicas vinculadas às universidades federais, os Institutos Federais têm como diretrizes a promoção da justiça social, da equidade, do desenvolvimento sustentável com vistas à inclusão social, bem como a busca de soluções técnicas e a geração de novas tecnologias (Brasil, 2008; Pacheco, 2011).

Por ser uma instituição multicampi, os IFs possuem uma Reitoria, *Campi, Campi* avançados, polos de inovação e polos de educação a distância; retém natureza jurídica de

autarquia, são detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. Considerando sua proposta político-pedagógica, devem ofertar 50% de seus cursos como ensino médio integrado à educação profissional técnica de nível médio; além do ensino técnico em geral; formação inicial e continuada; graduações tecnológicas, licenciatura e bacharelado nas áreas de ciência e tecnologia, assim também como programas de pós-graduação *lato e stricto sensu* (Pacheco, 2011). Os IFs são caracterizados como instituições que devem realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e a promoção da produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais.

A lei de criação dos IFs e o Decreto 6.986/2009, que estabelece regras para disciplinar o seu processo eleitoral para escolha de dirigentes (Reitores e Diretores Gerais), assegura paridade das categorias – docente, discente e TAE – na eleição. É assegurada a participação da categoria no Conselho Superior. Apesar de não lhes ser permitido candidatar-se a Reitor, os TAEs podem ocupar altos Cargos de Direção e candidatar-se ao cargo de Diretor Geral de Campus (Brasil, 2008), contudo, a predominância de candidaturas e conseqüentemente de posse no cargo de diretor geral é de docentes.

De acordo com o PCCTAE, encontramos uma diversidade de categorias profissionais que atuam nos IFs, listados na tabela 2, a seguir, entre outros:

Quadro 1 - Principais categorias profissionais que atuam nos IFs.

<b>CARGO</b>	<b>NÍVEL</b>
Administrador	E
Contador	E
Bibliotecário-Documentalista	E
Assistente Social	E
Enfermeiro	E
Médico	E
Odontólogo	E
Nutricionista	E
Pedagogo-Área	E
Psicólogo-Área	E
Técnico em Assuntos Educacionais	E
Analista em Tecnologia da Informação	E
Engenheiro Área	E
Jornalista	E
Auditor	E
Assistente em Administração	D
Técnico de Tecnologia Da Informação	D
Técnico de Laboratório	D
Técnico em Tradução e Interpretação de Libras	D
Assistente de Aluno	C
Auxiliar de Biblioteca	C

Fonte: Produção própria da autora a partir de PCCTAE (Brasil, 2005).

A especificidade da atuação nos IFs depende dos TAEs uma ampliação no seu fazer diante de complexas questões que permeiam o processo ensino-aprendizagem nos diferentes níveis de ensino, seja a educação básica (Médio Integrado, Concomitante, Subsequente), a Educação de Jovens e Adultos (EJA), o Ensino Superior ou a Pós-graduação. Nessa direção, o trabalho dos TAEs busca alinhar-se ao que preconiza as diretrizes para uma educação integral e cidadã, conforme aponta Ciavatta (2005, p. 2):

A formação integrada sugere tornar íntegro, inteiro, o ser humano dividido pela divisão social do trabalho entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar. [...] Como formação humana, o que se busca é garantir ao adolescente, ao jovem e ao adulto trabalhador o direito a uma formação completa para a leitura do mundo e para a atuação como cidadão pertencente a um país, integrado dignamente à sua sociedade política. Formação que, neste sentido, supõe a compreensão das relações sociais subjacentes a todos os fenômenos.

Acrescenta-se que os TAEs, além de atuarem no atendimento aos discentes, desenvolvem ações de saúde para os servidores por meio da gestão de pessoas e do Subsistema

Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)<sup>7</sup>. Portanto, esses profissionais constituem uma categoria própria, dotada de identidade, no entanto ainda enfrenta a visão dicotômica de atividade-meio e atividade-fim vistos em alguns contextos como sujeitos passivos no processo educacional, mas que executam suas funções com vistas ao alcance dos objetivos institucionais.

### **2.3 A Pandemia de Covid-19: reverberações na classe trabalhadora.**

A Covid-19, doença causada pelo vírus da Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS-CoV-2)<sup>8</sup> ou novo coronavírus, teve início no Brasil oficialmente em 26 de fevereiro de 2020, após a confirmação do primeiro caso na cidade de São Paulo. Em 11 de março de 2020, a Covid-19 foi caracterizada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma pandemia, ou seja, presença de surtos em vários países e regiões do mundo (Brasil, 2020g).

A Lei 13.979 de 06 de fevereiro de 2020, que dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, definiu medidas que objetivaram a proteção coletiva, dentre elas, o isolamento e a quarentena<sup>9</sup>. Ao serem adotadas medidas de contenção da disseminação da Covid-19, a população foi impelida ao distanciamento social, o que levou milhões de trabalhadores e trabalhadoras a perderem seus empregos, a terem seus salários reduzidos ou a trabalharem em casa no denominado trabalho remoto (Antunes, 2020c). Os impactos da pandemia superam as esferas da economia e do trabalho, pois ampliam-se também na esfera da saúde mental. Macêdo (2021, p. 17-18) considera que tais medidas de proteção “[...] podem ocasionar impactos na saúde mental, pois envolvem estressores como afastamento de amigos e familiares, incerteza quanto ao tempo de distanciamento, sensação de insegurança, tédio e medo”.

O advento da pandemia de Covid-19 nos países de capitalismo dependente e periférico manifesta-se notadamente, de maneira avassaladora, sobre as populações mais

---

<sup>7</sup> O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Decreto Nº 6.833, de 29 de abril de 2009.

<sup>8</sup> SARS-CoV-2 - vírus da família dos coronavírus que ao infectar humanos, causa uma doença chamada Covid-19 (Butantan, 2022).

<sup>9</sup> Considera-se isolamento, a separação de pessoas doentes ou contaminadas. Quarentena refere-se à restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes. Por sua vez o distanciamento físico é a diminuição de interação entre as pessoas de uma comunidade para diminuir a velocidade de transmissão do vírus (Brasil, 2020).

vulneráveis e marcadas pela desigualdade social. Parte-se da compreensão de que o capitalismo gera suas crises e se reestrutura para manter sua hegemonia (Mészáros, 2009; Antunes, 2020c). Conforme analisa Amaral (2021, p.59), “[...] a história do capitalismo é a história das suas reestruturações e das respostas que as classes dominantes engendram com a finalidade de estabelecer renovadas bases materiais e ‘espirituais’ para sua expansão, reprodução e acumulação’.

Nesse sentido, a pandemia de Covid-19 já emerge num contexto de crise eclodida em 2008-2009 que elevou a números alarmantes o desemprego, a informalidade e a precarização (Antunes, 2020c). Com a pandemia, são agravadas as condições às quais são submetidos os trabalhadores e as trabalhadoras diante dos mecanismos de exploração já existentes. Vale destacar que, segundo a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (IBGE, 2020), no ano anterior ao início da pandemia, 2019, a taxa de desemprego era de 11,9% e a taxa de informalidade era de 41,1% da população. Os dados da PNAD mostram ainda que, no 1º trimestre de 2019, 22,7% dos domicílios brasileiros não possuíam nenhum tipo de renda proveniente do trabalho. Os contratos de trabalho intermitentes, a partir da reforma trabalhista de 2017, e os de jornada de trabalho parcial (até 30 horas semanais) totalizaram cerca de 15,5% do total de empregos com carteira assinada naquele ano (IBGE, 2021).

Durante a pandemia de Covid-19, segundo relatório da Oxfam International (Oxfam Brasil, 2021), a riqueza dos bilionários em todo o mundo aumentou em US\$ 3,9 trilhões entre 18 de março e 31 de dezembro de 2020. Porém, no outro extremo, há a estimativa de que o total de pessoas que vivem na pobreza pode ter aumentado entre 200 milhões e 500 milhões naquele ano. Num cenário de precarização já existente, os trabalhadores e trabalhadoras formais e informais, intermitentes, microempreendedores, entre outros, não puderam mais continuar seu labor de forma presencial. “Nesse contexto de informalização e precariedade do trabalho, agregado à pandemia, o capitalismo mostrou aos trabalhadores a sua resposta ao enfrentamento ao desemprego: tornar o informal um estado permanente” (Amaral, 2021, p. 64).

Segundo estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), entre os meses de março de 2020 e março de 2021, o contingente de pessoas com idade de trabalhar que estava fora da força de trabalho por conta do desalento (desistiram de procurar trabalho) saltou de 4,8 milhões para quase 6,0 milhões, o que representa uma alta de 25%. (Brasil, 2021b). Em 2020, o nível de ocupação foi de 49,4%, sendo que, pela primeira vez na

série anual, menos da metade da população em idade para trabalhar estava ocupada no país (Penha; Picanço, 2021).

Pressionado pelo setor empresarial do país, o governo brasileiro instituiu, por meio da Lei 14.020 de 6 de julho de 2020, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda em que, dentre suas medidas definidas no Artigo 3º, estão o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Com o apelo midiático de previsão de atendimento de 24,5 milhões de pessoas, menos da metade do público pretendido foi coberto pelo programa, cerca de 12 milhões de pessoas. Conforme analisa Souza (2021), como resultado dessas medidas,

[...] se vê no aumento da realização de atividades em formas precárias, como tende a se configurar o home office, ou em estratégias como a antecipação de férias e feriados, adoção de regime especial de compensação de horas e a suspensão de medidas de saúde e segurança [...] mais uma vez há uma imbricação entre desemprego e precarização do trabalho, quando esta serve, ideologicamente, como estratégia de camuflar aquele, com a desculpa da modernização das relações trabalhistas ou, no caso aqui em questão, de combate ao desemprego decorrente da crise sanitária (Souza, 2021, p. 5).

Diante do cenário avassalador de mais de 700 mil vidas perdidas<sup>10</sup>, juntamente com a expansão do desemprego, a suspensão temporária dos contratos de trabalho e perdas salariais, o setor de serviços torna-se uma alternativa de obter renda para se manter. Assim, o trabalho uberizado, isto é, aquele subordinado às plataformas digitais ganha maior adesão e visibilidade, conforme expressa Amaral (2021, p. 64):

O trabalho subordinado a plataformas digitais, organizado na esfera dos serviços e das novas necessidades dos consumidores em tempos de isolamento social, ganha força, adesão e visibilidade, transformando-se em uma modalidade estruturada pelas inovações tecnológicas e marcada por uma precariedade vital dos sujeitos que estão encurralados na teia dos algoritmos que agora os organizam.

Desta feita, no Brasil, conforme analisam Santana e Antunes (2021, p.1), além da pandemia de Covid-19,

[...] agora estamos presenciando a pandemia da uberização. Onde trabalhadores/as se metamorfoseiam em ‘prestadores de serviços’, em ‘empreendedores’ e, como num passe de mágica, trabalho que transfigura em não-trabalho, passo imprescindível para se burlar a legislação social protetora do trabalho.

Considerado como atividade essencial para fins de enfrentamento da disseminação do vírus, conforme o Art. 3º, XXII do Decreto n. 10.282/20, os serviços de entrega ganharam

---

<sup>10</sup> Para acompanhamento do número de vítimas ver em: <https://covid.saude.gov.br/>.

notória visibilidade. Contudo, a precarização desse tipo de organização do trabalho acompanhou essa expansão impactando a saúde dos trabalhadores, sobretudo, devido às longas jornadas, exponenciada pela desproteção (Souza, 2021).

De acordo com estudo realizado por Abílio e colaboradores no período de 13 a 27 de abril de 2020, por meio de um questionário on-line, durante a pandemia a jornada de trabalho dos entregadores via plataforma que atuavam até oito horas diárias aumentou de 38,2% para 43,3% e, entre os que trabalhavam mais de nove horas por dia, o aumento foi de 54,1% para 56,7%. Mas esse aumento não significou uma maior remuneração, pois 58,9% dos sujeitos da pesquisa relataram queda nos rendimentos. Outro agravante é o custeio pelos próprios entregadores de seus equipamentos de proteção individual (EPIs), uma vez que as empresas tinham se limitado apenas a repassar orientações gerais sobre a prevenção da contaminação (Abílio *et al.*, 2020).

Somente em 5 de janeiro de 2022, foi sancionada a Lei 14. 297 que estabelece medidas de proteção ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19. Dentre as medidas dispensadas aos entregadores(as), destaca-se a contratação de seguro contra acidentes exclusivamente para aqueles ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços; assistência financeira pelo período de 15 (quinze) dias do entregador(a) afastado(a) em razão de infecção pelo novo coronavírus, o qual pode ser prorrogado por mais 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias; disponibilização de EPIs; acesso a água potável e utilização das instalações sanitárias de estabelecimento fornecedor do produto ou do serviço (Brasil, 2022a).

Com a adoção de medidas mais restritivas frente ao aumento de casos e o estrangulamento dos serviços de saúde, em algumas cidades, prefeitos e governadores decretaram toques de recolher, redução da circulação de transporte público, fechamento das instituições de ensino e dos serviços considerados não essenciais e o *lockdown*<sup>11</sup>. Na esfera dos trabalhadores e das trabalhadoras de instituições públicas ou privadas, estáveis, contratados ou terceirizados, o trabalho remoto foi adotado como forma de realização das atividades que eram realizadas no ambiente organizacional, no ambiente doméstico. Pressionados pela produtividade e com medo de perder seus empregos ou de se expor ao vírus letal, esses

---

<sup>11</sup> Palavra inglesa que em tradução literal significa bloqueio total ou confinamento. Medida de segurança imposta pelo Estado, por meio de norma legal, em situações imprevisíveis que ameaçam a normalidade social.

profissionais assumiram também os custos com essa adaptação. Em muitas situações, sem o ambiente adequado, tiveram que adquirir mobiliário, melhorar a capacidade da internet, investir em outros recursos informacionais e tecnológicos para assim conseguirem desempenhar suas atividades.

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD Covid-19 (IBGE, 2020) apontam que, em 2020, 8,2 milhões de pessoas seguiram trabalhando remotamente durante a pandemia, isso equivale a 11% de pessoas ocupadas e não afastadas que exerceram suas atividades de forma remota. Estudo realizado pelo IPEA a partir de dados da PNAD Covid-19 apresenta que, em média, no ano de 2020, 56,1% das pessoas em trabalho remoto eram mulheres, 65,6% brancas, 74,6% possuíam escolaridade de nível superior completo, 31,8% estavam na faixa etária de 30 a 39 anos, 63,9% eram empregados no setor privado e 36,1% no setor público (Brasil, 2021). Nota-se que se trata de um perfil heterogêneo, onde cada trabalhador e trabalhadora vivenciou essa realidade de forma específica, mas também diferenciada pelos marcadores de gênero, classe e raça. Nesse contexto, amplia-se também a individualização das relações de trabalho, o que enfraquece a noção de coletividade da classe trabalhadora. Porém, como aponta Antunes (2020c, p. 28-29), o trabalho remoto é uma tendência a permanecer, mesmo no pós-pandemia, visto que,

[...] do ponto de vista empresarial, as vantagens são evidentes: mais individualização do trabalho; maior distanciamento social; menos relações solidárias e coletivas no espaço de trabalho (onde floresce a consciência das reais condições de trabalho); distanciamento da organização sindical; tendência crescente à eliminação dos direitos (como já conhecemos nos pejetizados e outras formas assemelhadas, como o pequeno empreendedorismo); fim da separação entre tempo de trabalho e tempo de vida (Antunes, 2020c, p. 28-29).

A pandemia de Covid-19 expôs nossos sistemas profundamente desiguais. Reflexo de sistemas de saúde mercantilizados e sub financiados, da falta de acesso a água e saneamento, do trabalho precário, das lacunas na proteção social, a pandemia afetou a população brasileira de forma diferente. Escancarou o modo excludente com que povos indígenas, negros e negras e outros grupos racializados da periferia, mulheres e pobres são vítimas do *modus operandi* do sistema do capital.

### 2.3.1 A Covid-19 e as reverberações no fazer dos TAEs nos Institutos Federais.

Diante da necessidade de distanciamento social, as Instituições Federais de Ensino em todo o território nacional interromperam as atividades presenciais a partir de março de 2020. O desenvolvimento das atividades administrativas e dos processos de ensino e aprendizagem

foram deslocados para o trabalho remoto compulsório em que os recursos digitais e informacionais passaram a ser os principais meios de interação entre servidores, servidoras e estudantes e entre servidores, servidoras e a população em geral.

No âmbito do serviço público federal, as Instruções Normativas (IN) do Ministério da Economia (ME) de números 19, 20 e 21, expedidas em março de 2020, trataram das primeiras medidas de proteção para enfrentamento da pandemia (Brasil, 2020c). Especificamente a IN nº 21, no artigo 4º -B, listou os servidores e empregados públicos que executariam suas atividades remotamente enquanto perdurasse o estado de emergência de saúde pública de importância internacional, condicionando-os ao preenchimento de uma autodeclaração. Assim, foram incluídos os servidores e as servidoras com a idade de sessenta anos ou mais; imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves; aqueles responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19 e as gestantes ou lactantes. Além desses, foram incluídos os pais com filhos em idade escolar que tiveram as aulas suspensas e não possuíam cuidadores (Brasil, 2020e).

No entanto, à medida que os casos aumentaram e percebeu-se a gravidade da situação, foi priorizado o trabalho remoto. Conforme dados de 2021 levantados pelas universidades e institutos federais, cerca de 288.217 pessoas estavam em trabalho remoto, o que corresponde a 95% da força de trabalho da Rede Federal de Ensino (Brasil, 2022a). Assim, sem preparo dos espaços físicos e da rotina doméstica, e até mesmo do domínio das Tecnologias da Informação e de Comunicação, o espaço domiciliar se tornou o ambiente de trabalho de milhares de servidoras e servidores públicos.

Conforme estudo realizado por Prada, Costa e Bertollo-Nardi (2021), a suspensão das atividades presenciais na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica atingiu mais de um milhão de estudantes. Conseqüentemente, foram necessárias ações de enfrentamento nos IFs para garantir o direito ao acesso dos estudantes ao ensino remoto<sup>12</sup> e o funcionamento em formato híbrido (trabalho presencial e remoto) dos setores essenciais nas instituições como gestão de pessoas, financeiro, compras, assistência estudantil, saúde e apoio pedagógico, espaços tipicamente de atuação dos TAEs.

---

<sup>12</sup> A Portaria MEC nº 343, de 17 de março de 2020, dispôs sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus – COVID-19 (Brasil, 2020f).

Nesse sentido, diante das desigualdades regionais e de renda que refletem diretamente na permanência dos estudantes, tornou-se urgente na pandemia a adequação dos serviços para evitar a evasão. Assim, ações para inclusão digital, distribuição de itens de alimentação, a disponibilização de bibliotecas on-line, empréstimo e doação de equipamentos de tecnologia, acolhimento, cuidado em saúde mental, atendimento aos estudantes com necessidades educacionais específicas, entre outras, foram promovidas diretamente pela Assistência Estudantil<sup>13</sup>, cujo reconhecimento fica aquém da importância do trabalho das equipes multiprofissionais (Prada; Costa; Bertollo-Nardi, 2021). Ademais, os serviços de psicologia, serviço social, enfermagem e medicina promoveram o suporte às ações de enfrentamento à pandemia junto aos servidores e servidoras, como atendimento ou orientação de forma remota ou presencial, elaboração de cartilhas e manuais de biossegurança, palestras, rodas de conversas, *Lives* (CONIF, 2020; Castilho; Silva, 2020).

No entanto, ressalta-se que foi preciso que a adaptação ao novo formato de trabalho fosse realizada em curto prazo, o que para uma parcela de servidores exigiu um conhecimento prévio das TICs e jornada de trabalho prolongadas, que gerou frustração, ansiedade, entre outras manifestações (Monteiro; Souza, 2020). Porém, os estudos que apontam esse cenário concentram-se na prática docente, o que revela a necessidade de mais pesquisas sobre a atuação e impactos do período pandêmico nos TAEs.

#### **2.4 O trabalho remoto e sua organização no IFMA.**

A necessidade de implantação de modelos de gestão inovadores, dada às políticas gerenciais que foram incorporadas ao serviço público, a partir da Reforma Administrativa, exige a utilização de tecnologias gerenciais mais complexas tendo como base às novas TICs a fim de transformar estruturas fixas e burocráticas em instituições mais flexíveis e ágeis. É a partir desse desafio que o trabalho remoto surge nas organizações públicas como uma modalidade que promete conciliar a redução dos custos, o aumento da produtividade e a satisfação pessoal (Oliveira; Pantoja, 2018).

---

<sup>13</sup> Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), regido pelo Decreto Nº 7.234, de 19 de julho de 2010, estabelece ações nas áreas da saúde, alimentação, moradia, transporte, inclusão digital, creche, cultura, esporte, apoio pedagógico e acesso, participação e aprendizagem de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidade e superdotação para democratizar a permanência, minimizar os efeitos das desigualdades sociais e regionais, reduzir as taxas de retenção e evasão e contribuir para a promoção da inclusão social.

De acordo com o estudo de Oliveira e Pantoja (2018), a primeira experiência do trabalho de forma remota foi registrada na Inglaterra, em 1962. No Brasil, em meados de 1997, a realização do Seminário *Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio* marcou o início de sua implantação. Contudo, o arcabouço legal no país só foi aprovado com a Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei n.5.452/1943. A regulamentação jurídica desse regime de trabalho aconteceu muito depois, com a publicação da Lei n. 3.467, de 13 de julho de 2017. A conceituação é definida no artigo 75-B, como se segue:

Art. 75-B Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Brasil, 2017).

As organizações públicas permaneceram sem regulamentação específica, o que não impediu que órgãos da administração pública federal definissem suas normativas internas para a implantação do trabalho remoto. O primeiro órgão brasileiro a adotá-lo foi o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) em 2006. A primeira regulamentação foi definida no Programa de Gestão na Administração Federal, por meio da Instrução Normativa nº 01, de 31 de agosto de 2018 que define no Art. 2º:

VII- modalidade teletrabalho: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais integralmente fora das dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa. (Brasil, 2018).

Foram identificadas algumas forças propulsoras do uso do trabalho remoto no estudo bibliográfico de Oliveira e Pantoja (2018) que compreendem a busca de redução de custos, melhoria da produtividade, da qualidade de vida dos trabalhadores e da imagem institucional. Quanto aos obstáculos ou dificultadores, têm-se elementos como a garantia da segurança da informação, problemas com infraestrutura tecnológica, dificuldades na comunicação dos trabalhadores e trabalhadoras, isolamento, dificuldades de promoção na carreira e conflitos entre família e trabalho.

O estudo de Toledo (2020) apresenta que 14 órgãos públicos federais até a pandemia de Covid-19 possuíam experiência em trabalho remoto. No Instituto Federal do Maranhão, não havia sido implantado tal modalidade até esse evento sanitário. A partir de 17

de março de 2020 por meio de portaria expedida pela Reitoria<sup>14</sup>, a instituição teve suspensas suas atividades presenciais de ensino, pesquisa e extensão, administrativas, atendimento ao público, moradias estudantis, restaurantes estudantis, entre outras. Nessa ocasião, foram adotadas as primeiras medidas institucionais para a adoção do trabalho remoto.

A constituição de Comitê de Crise para o Enfrentamento ao Coronavírus, instância responsável pela elaboração e emissão de normas orientativas em âmbito sistêmico, assim como os comitês locais no âmbito dos Campi, tornou centralizado o estabelecimento de procedimentos e rotinas. À medida que as normativas eram publicadas, as pró-reitorias, diretorias e departamentos sistêmicos, os Campi e respectivos gestores(as) e servidores (as) buscavam os meios para sua adoção nas atividades acadêmicas e administrativas.

Em observância ao princípio da continuidade do serviço público e a necessidade de assegurar a preservação e o funcionamento das atividades essenciais ou estratégicas, a implantação do trabalho remoto no IFMA seguiu a Instrução Normativa nº 21/2020 do Ministério da Economia, que estabeleceu um regime de revezamento, alternando entre o trabalho presencial e o trabalho remoto, cabendo aos gestores a definição das escalas, observando-se os grupos de risco e os casos específicos. Dessa forma, servidores e servidoras que pertenciam aqueles grupos ou possuíam filhos em idade escolar (cujas atividades também estivessem suspensas) deveriam apresentar autodeclaração às suas chefias imediatas em modelo próprio para que fossem liberados da escala presencial.

A suspensão do atendimento presencial ao público, fez com que a demanda da comunidade externa (empresas, fornecedores etc.) e interna (estudantes e seus responsáveis, servidores e servidoras, funcionários terceirizados etc.) fosse deslocada para o atendimento online realizado por meio de e-mail, ligações telefônicas e por mensagens instantâneas em aplicativo. Havendo a necessidade de atendimento presencial, este era agendado.

Contudo, a partir do Decreto 35.672 de 19 de março de 2020 do Governo do Estado do Maranhão e da Portaria IFMA 1.244 de 20 de março de 2020, o regime de trabalho remoto foi adotado de forma prioritária em todos os setores, sendo determinada a adoção de procedimentos para planejamento, execução, registro, avaliação e controle das atividades remotas.

De acordo com a normativa do IFMA, os servidores e servidoras deveriam observar o seguinte:

---

<sup>14</sup> Portarias do IFMA referente ao período de suspensão das atividades presenciais estão disponíveis em: <https://portal.ifma.edu.br/ifma-contra-o-coronavirus-covid-19/>

1. Preenchimento de Plano de Trabalho disponibilizado no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP);
2. Registro semanal das atividades desenvolvidas;
3. Comunicação por meio de ferramentas ou programas eletrônicos (e-mail, telefone, aplicativo de mensagem instantânea, webconferência);
4. Estar à disposição da instituição nos horários habituais de trabalho;
5. Submeter-se a acompanhamento periódico da chefia;
6. Manter telefone e e-mail ativos de forma a garantir comunicação imediata;
7. Acessar diariamente os sistemas utilizados no IFMA;
8. Preservar o sigilo;
9. Realizar atendimento remoto ao público;
10. Transportar processos físicos e documentos para sua residência se necessário;
11. Registrar atividade remota na folha de ponto.

Nota-se que as normativas institucionais para a organização do trabalho na modalidade remota durante o período de pandemia em 2020, foram adotadas de forma verticalizada, sem a participação da comunidade acadêmica. Adotado emergencialmente, diversos outros desdobramentos foram necessários para a efetivação das atividades remotas programadas e demandadas por cada setor da instituição. As ferramentas para registro das atividades e planos de trabalho semanais foram disponibilizadas no sistema SUAP, de forma que os servidores e servidoras tiveram que se apropriar desse conhecimento específico. A Diretoria de Gestão de Tecnologia da Informação (DGTI) disponibilizou orientações e tutoriais para essa finalidade.

Com a presença de duas carreiras distintas, docentes e técnico-administrativos em educação tiveram normativas e mecanismos específicos para o desenvolvimento das atividades de forma remota. Diretrizes para a realização de Atividades Pedagógicas não Presenciais em cursos presenciais de Educação Profissional Técnica de Nível Médio, de Graduação e Pós-Graduação do IFMA e para a reorganização do Calendário Escolar foram estabelecidas a Portaria nº 2.618, de 12 junho de 2020, sendo estas atividades desenvolvidas de forma síncrona e/ou assíncrona. Por sua vez, os TAEs, devido ao caráter mais específico das diversas categorias profissionais e tipo de serviços realizados desde o período de suspensão das atividades presenciais, foram impelidos ao trabalho remoto compulsório, excetuando-se aqueles serviços

que não permitiam a sua efetivação fora da sede da Reitoria ou Campus, a exemplo da folha de pagamento.

Desse modo, a pandemia expõe não somente a fragilidade das políticas públicas quanto ao enfrentamento da disseminação e tratamento da nova doença, mas revela a precarização do trabalho ao qual os trabalhadores e trabalhadoras estão submetidos. Para as servidoras, mais especificamente, estiveram em disputa direta durante o trabalho remoto, a jornada de trabalho produtivo e a do trabalho reprodutivo (Araújo; Lua, 2021). Ou seja, por ser atribuído às mulheres o papel de cuidadora dos filhos, dos idosos, bem como a responsável pela rotina e organização doméstica para a reprodução dos indivíduos que ali habitam, as trabalhadoras vão ter, segundo as autoras, maior sobrecarga de trabalho, o que pode acarretar adoecimento e sofrimento.

### **3 TRABALHO FEMININO:** entre a divisão sociossexual do trabalho e a precarização.

O mundo do trabalho para as mulheres é marcado por contradições, desigualdades e desvalorização. Historicamente na sociedade capitalista, elas estão frente às condições desiguais de acesso e permanência no mundo do trabalho que, conseqüentemente, leva à acentuação da precarização da força de trabalho feminina. Retrato de uma construção culturalmente associada a prescrições, estigmas e julgamentos, suas raízes requerem um desvendamento a partir das determinações que se colocam como ponto inicial para compreensão de sua responsabilidade pelo cuidado (Fabbro; Heloani, 2010; Biroli, 2016; Antunes, 2020a).

A partir da compreensão de que gênero, classe e raça constituem-se como relações sociais fundamentais, permeadas pelas relações de poder, é que se busca refletir sobre o trabalho feminino na sociedade capitalista contemporânea, na perspectiva de que as relações sociais de gênero e a divisão sociossexual do trabalho<sup>15</sup> são indissociáveis, assim como são a exploração, a opressão e a dominação (Hirata, 2018; Hirata; Kergoat, 2008; Carloto, 2002).

O trabalho como fundante do ser social, cuja centralidade permanece na vida dos indivíduos e no próprio capitalismo, necessita ser compreendido em sentido amplo, na mesma proporção enquanto trabalho profissional e trabalho doméstico, trabalho formal e trabalho informal, trabalho remunerado e não remunerado. Para tanto, Kergoat (2018) aponta que a centralidade da divisão sexual do trabalho permite que a “[...] abordagem do trabalho feminino seja feita em conjunto com a análise do estatuto e do lugar das mulheres no universo da reprodução: tempo de trabalho assalariado e tempo de trabalho doméstico, aprendizagem social pela menina do papel de futura mulher e desqualificação feminina [...]” (Kergoat, 2018, p. 36).

Conforme apontam Nogueira, Pestana e Rodrigues (2021), as esferas de produção e reprodução são articuladas a partir de relações sociais de gênero concebidas como relações desiguais, hierarquizadas e contraditórias. Para Kergoat (2018), a divisão sexual do trabalho enquanto construção social, cultural e histórica das categorias do masculino e do feminino é definida como a forma em que o trabalho se caracteriza entre os sexos, onde se tem a presença prioritária dos homens na esfera produtiva e das mulheres na esfera reprodutiva, ao mesmo

---

<sup>15</sup> A conceituação de divisão sociossexual do trabalho parte da compreensão de que essa divisão trata-se de uma construção social e histórica que vai além do feminino e masculino mas que abrange outras dimensões como raça, etnia, questões geracionais, LGBTQIA+ etc. (Nogueira; Pestana; Rodrigues, 2021; Nogueira; Passos, 2020).

tempo que se destina àqueles as funções e posições de forte valor social. A referida autora aponta dois princípios organizadores dessa divisão, sendo o princípio de separação, que consiste na existência de trabalhos de homem e trabalhos de mulher, e o princípio hierárquico, que aponta o trabalho do homem como de mais valor e mais importante que o trabalho da mulher.

É nessa diferenciação que a sociedade hierarquiza as atividades e cria um sistema de gênero. Conforme analisa Hirata (2018, p.18), “[...] a posição das mulheres e dos homens na hierarquia social, em termos de repartição do trabalho doméstico, de hierarquia profissional ou de representação política, não é a mesma nas sociedades contemporâneas”, ou seja, a aceitação e a naturalização do lugar da mulher e do homem na sociedade vai legitimar as relações de poder e a hierarquização (Nogueira; Pestana; Rodrigues, 2021). Contudo, não se pode perder de vista que, no capitalismo, as relações sociais de gênero sofrem elaborações, de forma a atender às necessidades desse modo de produção. Conforme apresenta Saffioti (1976),

[...] a produção constitui, pois, o momento determinante em última instância da condição social da mulher, ainda que, aparentemente, os dados biológicos respondam, muitas vezes, pelas coordenadas particulares que regem a situação existencial dos contingentes femininos [...] A elaboração social do fator sexo não pode ser tomada simplesmente enquanto variável ideológica sem eficácia na produção, mas ao contrário, como fenômeno cujas raízes se incrustam no núcleo econômico do modo de produção capitalista e, nesse sentido como parte constitutiva desta, e como contrapartida ideológica da base econômica da sociedade, justificadora das mudanças e diferenciações que permitem a renovação constante das condições de reprodução do modo de produção capitalista em seu conjunto (Saffioti, 1976, p. 64).

De acordo com Saffioti (1992), as relações sociais de gênero não são resultado da simples existência de dois sexos, mas compreendidas no tecido das transformações historicamente por elas sofridas, ou seja, são essas relações que tornam os indivíduos em homens e mulheres e “constituem uma totalidade dialética” (Saffioti, 1992, p. 192). A autora considera que a lógica a qual preside as relações de gênero forma um sistema de exploração-dominância do qual participam, o modo de produção, o racismo e o patriarcado. Portanto, as relações sociais de gênero expressam a articulação contraditória dos espaços produtivos e reprodutivos, conforme afirmam Nogueira, Pestana e Rodrigues (2021):

[...] as relações sociais de gênero, aqui representadas pela desigual divisão sociossexual do trabalho, baseiam-se na articulação do trabalho assalariado feminino com as suas funções de reprodução, uma vez e as relações de gênero no espaço produtivo e na esfera reprodutiva apresentam relação de exploração e opressão respectivamente (Nogueira; Pestana; Rodrigues, 2021, p. 35).

Nesse sentido, conforme analisa Kergoat (2018, p.18), o mundo do trabalho para as mulheres forma um sistema integrado entre capitalismo e patriarcado<sup>16</sup> que se altera em “explorar dominando e dominar explorando”. É na família patriarcal onde os papéis ditos masculinos e femininos são referenciados, contudo, não são resultados de uma determinação biológica, mas sim, constructos sociais cujas bases são materiais, assim como o trabalho, a reprodução e os interesses do modo de produção capitalista (Kergoat, 2018; Nogueira; Passos, 2020).

Destarte, a formulação que foi denominada de capitalismo patriarcal é evocada por Kergoat e Hirata para analisar a situação atual do trabalho das mulheres. Para estas autoras, não existe patriarcado separado do capitalismo. Delphy (2015), por sua vez, analisa a existência de dois modos de produção em nossa sociedade: o modo industrial e o modo familiar. “O primeiro dá lugar à exploração capitalista. O segundo, à exploração familiar, mais exatamente, patriarcal” (Delphy, 2015, p. 111). Para a referida autora,

[...] todas as sociedades atuais, inclusive as “socialistas”, repousam, no que diz respeito à criação dos filhos e aos serviços domésticos, no trabalho gratuito das mulheres. Esses serviços são fornecidos apenas no âmbito de uma relação particular com um indivíduo (marido), são excluídos do domínio da troca e, conseqüentemente, não têm valor. Não são remunerados (Delphy, 2015, p. 102).

Contudo, é na família patriarcal da sociedade capitalista que o trabalho doméstico assume papel fundamental, visto que o capital busca constantemente a diminuição dos gastos com a reprodução da força de trabalho e também se apropriar da esfera da reprodução. Por meio da lógica de expansão do sistema capitalista, a inserção da força de trabalho feminina é explorada no espaço produtivo, onde as exigências impostas à mulher na família intensificam a condição de opressão nesse espaço reprodutivo patriarcal (Nogueira, Pestana; Rodrigues, 2021). Desse modo, os autores afirmam que

[...] a articulação da esfera da produção e esfera da reprodução ocorre baseada na lógica da divisão sociossexual do trabalho existente tanto no mundo assalariado como na família patriarcal. Portanto, a importante categoria da divisão sociossexual do trabalho presente na esfera produtiva e reprodutiva possibilita a articulação das duas dimensões que definem essa relação, o trabalho e a reprodução (Nogueira; Pestana; Rodrigues, 2021, p. 40).

Atravessada pelas desigualdades de gênero que são construídas social e culturalmente, a conjuntura do mundo do trabalho para as mulheres é configurada a partir de mecanismos ideológicos e sociais que se expressam em elementos hierarquizantes e de opressão

---

<sup>16</sup> Formação social em que os homens detêm o poder (Delphy, 2015).

do masculino sobre o feminino (Diniz, 2021; Hirata, 2001). Saffioti (1976) elucidou um desses mecanismos ao expressar:

A ideia de que a missão da mulher é o casamento e a procriação conduziu não propriamente a uma qualificação da força de trabalho feminina, mas a uma especialização que destina às mulheres das camadas intermediárias da sociedade às ocupações subalternas, mal remuneradas e sem perspectivas de promoção [...] Seu papel na família é a contrapartida necessária de suas funções profissionais, nas sociedades capitalistas. Sua força de trabalho ora se põe no mercado como mercadoria a ser trocada, ora se põe no lar enquanto mero valor de uso que guarda uma conexão com a determinação enquanto mercadoria da força de trabalho do chefe da família. Por tudo isso e ainda pelos arquétipos femininos que a sociedade constrói e alimenta, a adaptação da mulher às duas ordens de papéis que lhe cabe executar (se simultaneamente, de modo intermitente em grande parte dos casos) é tarefa complexa (Saffioti, 1976, não paginado).

As modificações ocorridas nas relações de trabalho resultantes das alterações nos modelos de organização da produção revelam a ampliação da presença feminina. Todavia, “[...] assim como o capitalismo, o patriarcado está em constante transformação [...] não abrange apenas a família, mas atravessa a sociedade como um todo” (Saffioti, 2015, p. 48- 49). Ou seja, expande-se para demais relações, não somente a familiar. Diante do remodelamento da estrutura familiar, principalmente a partir da década de 1970, com a presença de uma multiplicidade de arranjos e o crescente aumento de famílias monoparentais, chefiadas por mulheres ou não, “[...] as instituições patriarcais sofreram transformações, mas a dominação masculina –uma categoria mais abrangente e menos específica – permanece” (Miguel, 2017, p. 1224).

Diante do cenário de ampliação do trabalho precarizado e desregulamentado promovido pela instauração do processo de reestruturação produtiva, as políticas neoliberais incidem diretamente na classe trabalhadora ao reduzir direitos trabalhistas e intensificar a exploração da mão de obra. Ao absorver parcela significativa do trabalho feminino, o mercado amplia os postos de trabalho temporários, de jornada parcial, subcontratados e de menores salários.

Outra parcela dessas mulheres, desempregadas, constitui o exército de reserva para o capital, mantendo baixos os salários e sua maior acumulação (Diniz, 2021). Nesse entendimento, Diniz (2021, p. 78) considera que “[...] o processo de acumulação flexível associado às inovações tecnológicas configura, de forma significativamente diferenciada, a inserção de homens e mulheres no mundo do trabalho, isto é, as condições de trabalho se apresentam de forma distinta entre os sexos”. Nessa perspectiva, compreende-se que a divisão sociosexual do trabalho possibilita ao capital apropriar-se das desigualdades nas relações de

gênero na esfera do trabalho, aprofundando tais distinções, de forma a desqualificar e inferiorizar o labor das mulheres. Assim, conforme Nogueira, Pestana e Rodrigues (2021),

[...] a inserção das mulheres no mundo do trabalho é marcada por uma equivocada ideia de libertação das amarras do patriarcado devido a divisão sociossexual do trabalho na esfera reprodutiva, que, em vez de libertá-las, acaba por intensificar sua carga de trabalho [...] A inserção feminina no espaço de trabalho assalariado soa como uma falsa mudança “revolucionária” na vida dessas mulheres, que continuam responsáveis pelas atividades reprodutivas, pelos cuidados com a casa e com os membros da família, devido ao princípio organizador [...] (Nogueira; Pestana; Rodrigues, 2021, p. 32).

Com as mudanças ocorridas na década de 1990, resultado da mundialização do capital, os efeitos na classe trabalhadora foram evidentemente desiguais no que se refere ao emprego masculino e ao emprego feminino. A estagnação ou mesmo regressão dos postos de trabalho destinados majoritariamente aos homens ocorreu inversamente à maior abertura do mercado às mulheres, visto a melhora da qualificação. No entanto, mesmo com essa ampliação, os salários continuaram inferiores aos dos homens, mesmo naqueles de mesma posição hierárquica. Teve-se, ainda, o aumento dos regimes de trabalho em jornada parcial. Mas, a despeito dessa maior presença feminina, foi notório a acentuação da precarização da força de trabalho feminina (Hirata, 2009; Nogueira; Pestana; Rodrigues, 2021).

Quanto à desproporção nas relações de trabalho masculinas e femininas, Carloto (2002) considera que a subordinação de gênero se apresenta não apenas na divisão das tarefas, mas nos critérios que vão definir a qualificação dessas tarefas, os salários e a disciplina do trabalho. Por isso, a divisão sociossexual do trabalho é posta como um princípio organizador da desigualdade no trabalho. Assim, diante da expansão do neoliberalismo, nota-se marcadamente a maximização da precarização do trabalho feminino. Nesses termos, Hirata (2011) destaca que o aumento do emprego feminino, a partir da década de noventa, foi acompanhado do crescimento do emprego vulnerável e precário, visto a crescente entrada dessa força de trabalho na informalidade e no setor de serviços.

Paralelo a esse processo, a autora considera a existência de uma bipolarização do emprego feminino: de um lado têm-se mulheres executivas em profissões intelectuais e altos postos e, do outro, mantêm-se a presença de mulheres em ocupações tradicionalmente femininas e de cuidado, onde manifesta-se a exacerbação das desigualdades sociais e dos antagonismos. Por isso, “[...] as consequências da precarização são muito contrastantes entre mulheres e homens” (Hirata, 2011, p. 18).

Saffioti (2015) analisa que as relações de trabalho apresentam também hierarquia nas relações entre as mulheres diante das variáveis de classe e raça. A autora declara que “[...] se as mulheres da classe dominante nunca puderam dominar os homens de sua classe, puderam, por outro lado, dispor concreta e livremente da força de trabalho de homens e mulheres da classe dominada” (Saffioti, 2015, p.133). Contudo, aquele grupo não está isento da responsabilização pelo trabalho doméstico e no acesso às ocupações marcadas pelas relações de gênero desiguais. Porém, mesmo diante de relações desiguais, as mulheres constituem um grupo heterogêneo, em que “[...] a conexão entre divisão sexual do trabalho não remunerado e do trabalho remunerado organiza as vidas das mulheres, mas o faz de maneiras distintas e as afeta de forma e em graus desiguais” (Biroli, 2016, p. 732). Por isso, o acesso ao mercado de trabalho e a sua permanência ocorre de forma diferenciada.

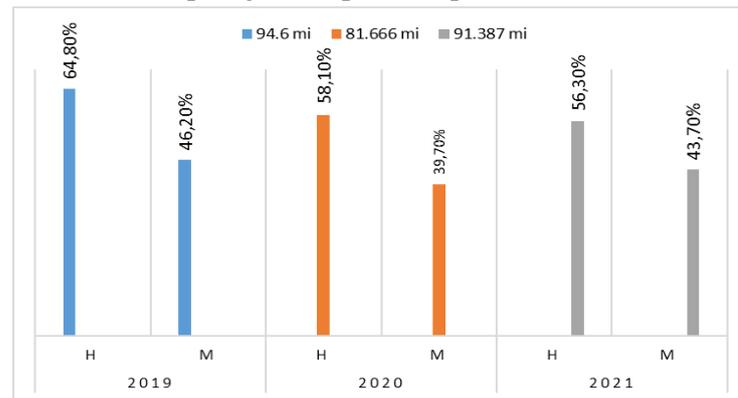
### **3.1 Relações desiguais de gênero e precarização do trabalho feminino.**

A crise dos mercados financeiros, juntamente com as crises bancária, econômica e social em meados de 2008, acarretou na diminuição da proteção social do trabalho e no aumento da informalidade (Antunes, 2018). A participação feminina também se ampliou na esfera do “novo proletariado de serviços” e na intensificação do trabalho diante das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Contudo, a precariedade se manifesta duplamente na esfera do trabalho feminino, isto é, precarizado pela exploração da sua força de trabalho pelas estruturas do mercado e também pelas funções de reprodução impostas (Antunes, 2018; Nogueira; Pestana; Rodrigues, 2021).

Estudos têm sido desenvolvidos com objetivo de analisar a conjuntura do trabalho feminino no Brasil nos mais diferentes aspectos nas últimas duas décadas (Melo; Thomé, 2018; Araújo; Lombardi, 2013; Bruschini; Lombardi, 2000, Hirata, 2001; 2008; 2009). Não somente pesquisadoras e pesquisadores, mas institutos e órgãos oficiais de governo têm produzido análises a partir dos dados coletados do mercado de trabalho (DIEESE, 2022; Penha; Picanço, 2021; IBGE, 2019). Percebeu-se que os dados levantados apontam para a presença desigual de homens e mulheres no mercado nos mais diferentes aspectos e também a precarização.

Comparando-se os anos de 2019 a 2021, a taxa de ocupação no Brasil entre mulheres e homens manteve sua desigual distribuição, conforme apresentada na figura 2.

Gráfico 2 – População ocupada no período de 2019 – 2021.



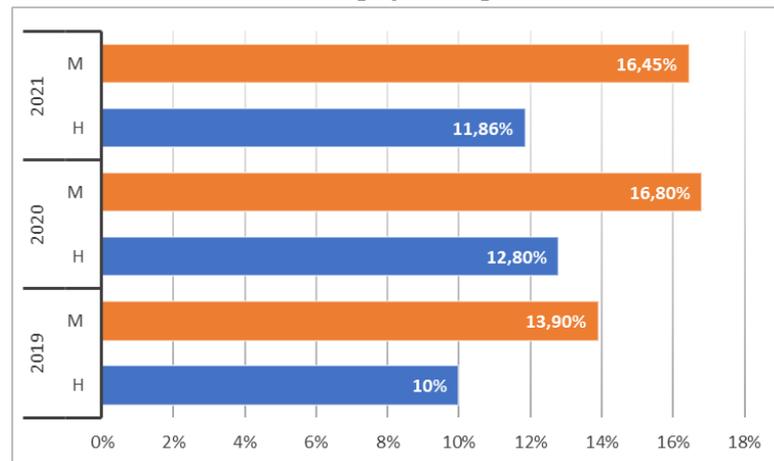
Fonte: Adaptação de dados do IPEA (2021); PNAD Contínua (2019; 2020; 2021), produção própria da autora.

Nota-se que, em 2019, mais de 94 milhões de pessoas estavam ocupadas no Brasil, no entanto, constata-se a predominância de homens e menor presença feminina, com 46,2%. Em 2020, primeiro ano da pandemia de Covid-19, a taxa de ocupação regride e a taxa feminina acompanha esse movimento. Apesar da dinâmica de recuperação da ocupação, o contingente feminino da força de trabalho em 2021 conta com 1,67 milhões de mulheres a menos trabalhando comparado ao ano de 2019, isto é, trabalhadoras que perderam a ocupação na pandemia e não conseguiram nova colocação.

Quanto à taxa de desocupação feminina, entre 2019 e 2020, houve um acréscimo de 2,9 pontos percentuais (p.p.), 13,90% para 16,80%. Já para os homens, a diferença foi de 2,8 p.p. Contudo, a diferença entre ambos é expressiva e demonstra que as mulheres, historicamente, ocupam posições mais vulneráveis no mercado de trabalho e, diante da pandemia, tiveram agravadas as condições de acesso ao mercado de trabalho.

Em 2021, reflexo da crise sanitária e da precarização já existente no mercado de trabalho pré-pandêmico, a taxa de desocupação feminina fica estável, ao contrário da masculina que, além de menor, tem uma maior redução, que significa o retorno dos homens ao mercado de trabalho mais rápido em relação às mulheres. A figura 3, a seguir, apresenta a taxa de desocupação entre homens e mulheres.

Gráfico 3 – Taxa de desocupação no período de 2019 – 2021.



Fonte: Adaptação de dados da PNAD Contínua (2019; 2020; 2021), produção própria da autora.

A diferença salarial é um marcador histórico da desigualdade entre trabalhadores e trabalhadoras. Mesmo com funções semelhantes e escolaridade igual, os estudos reconhecem que as mulheres têm permanecido com os rendimentos inferiores aos dos homens (DIEESE, 2017; 2022; Penha; Picanço, 2021). Na figura 4, verifica-se que, em 2019 e 2021, o rendimento médio das mulheres de escolaridade média ficou acima dos 20%. Quando ocupantes de funções típicas de ensino superior, elas ganharam, no terceiro trimestre de 2021, R\$ 31,41 por hora e os homens, R\$ 44,41, ou seja, elas receberam cerca de 71% da remuneração dos homens, segundo dados da PNAD Contínua (2021).

Gráfico 4 – Rendimento médio dos ocupados em funções de ensino médio no período de 2019 e 2021.



Fonte: Adaptação de dados da PNAD Contínua (2019; 2021), produção própria da autora.

Outro fator da precariedade do mercado de trabalho é a taxa de subocupação, que pode indicar a presença de um quantitativo de pessoas que conseguiram trabalhar por

determinado período numa semana, mas não conseguiram ocupar 40 horas semanais, o que incide diretamente na renda desses trabalhadores e trabalhadoras. Predominam, nesses termos, o trabalho de tempo parcial, o informal, o intermitente. Os dados coletados pela PNAD Contínua (2021) apontam que 7,7 milhões de brasileiros estavam subocupados, sendo que 55,4% eram mulheres. Quanto à população de desalentados, aqueles que desistiram de procurar trabalho em 2021, as mulheres também foram maioria, somando 57,4%. Considerando a análise dos microdados realizada por Filleti e Fonseca (2021), os principais motivos apresentados pelas mulheres para estarem fora do mercado de trabalho foi o cuidado com os afazeres domésticos (27,0%), por ser muito idosa ou muito jovem (24,4%), ter problemas de saúde ou estar grávida (14,8%), outro motivo (13,2%), estudar (11,7%) e por não querer trabalhar (8,9%). Neste último, a principal razão alegada foi o medo de contrair a Covid-19. Assim, conforme as autoras,

[...] apesar de cuidar dos afazeres domésticos sempre figurar como principal motivo para as mulheres não estarem no mercado de trabalho, certamente, a crise sanitária agravou essa situação. Isso porque, as medidas sanitárias para conter a contaminação pelo vírus implicaram o fechamento das escolas e a desestruturação da rede de apoio das mulheres – por exemplo, os cuidados com a saúde impediram avós de auxiliar nos cuidados com as crianças –, dificultando o acesso das mulheres ao mercado de trabalho (Filleti; Fonseca, 2021, p. 11).

A dupla jornada de trabalho a que as mulheres são submetidas é denunciada pelos movimentos feministas no Brasil desde a década de 1970, sendo considerada por estudiosas como um elemento central nas desigualdades de gênero, constituindo-se como um importante limitador para o desenvolvimento profissional feminino, além de acarretar sobrecarga na vida das mulheres da classe trabalhadora (Sucupira, 2016; Hirata; Kergoat, 2008). Ao considerar os dados levantados anteriormente, depreende-se que não é possível tratar de forma isolada o trabalho assalariado do trabalho doméstico na sociedade capitalista e, conseqüentemente, não é possível analisar a posição da mulher na sociedade de classes sem considerar as determinações e construções sociais do gênero, pois, ao ser definido que a esfera de reprodução é o lugar da mulher, determinantes como escolaridade, qualificação, o uso do tempo, maternidade, a situam em posição desigual ante as pessoas do sexo oposto.

Mesmo diante de mudanças significativas e avanços nas últimas décadas, no que tange ao aumento da escolaridade<sup>17</sup> e à maior presença feminina no mercado de trabalho, estas

---

<sup>17</sup> No Brasil a taxa de escolaridade entre as mulheres com ensino superior passou de 14% em 2012 para 19,4% em 2019. Os homens que possuíam o ensino superior, por sua vez, eram 10,9% em 2012 e 15,1% em 2019 (IBGE, 2021).

continuam a assumir a função social de principal responsável pelo cuidado dos filhos, dos idosos, dos doentes, crianças e adultos com necessidade de cuidados especiais (Penha; Picanço, 2021). Segundo dados da PNAD Contínua (IMB, 2019), no ano de 2019, cerca de 92,1% das mulheres realizavam afazeres domésticos<sup>18</sup>. Essa taxa era de 78,6% entre os homens. Quanto às atividades de cuidado, 36,8% das mulheres afirmaram realizar cuidados; entre os homens essa taxa era de 25,9% dentre as 54,1 milhões de pessoas que realizavam o cuidado de moradores no domicílio ou de parentes não moradores. No que se refere às horas dedicadas às atividades domésticas ou de cuidado, as mulheres não ocupadas destinavam, em 2019, cerca de 21,4 horas semanais, enquanto os homens cerca de 11 horas semanais. Por sua vez, as mulheres ocupadas dedicaram, em média, 8,1 horas a mais aos afazeres ou cuidados em casa que os homens ocupados. Desse modo, conforme Muñoz *et al.*, (2020),

[...] esse fato lança as mulheres à uma sobrecarga de trabalho, ou seja, conquistaram o mercado de trabalho formal e continuaram a executar o trabalho silencioso e invisível que é o trabalho doméstico, acumulando assim dupla ou tripla jornada de trabalho. Ainda que de forma precária, mas não houve uma reorganização do trabalho doméstico de forma igualitária, desencadeando assim um impacto negativo importante na saúde mental das mulheres (Muñoz, *et al.*, 2020, p. 38-39).

De acordo ainda com a PNAD (IMB, 2019), a atividade de cuidados está direcionada principalmente às crianças e aos adolescentes de 0 a 14 anos. Alimentar, vestir, pentear, medicar, dar banho e colocar para dormir foram atividades realizadas por 85,6% das mulheres e por 67,9% dos homens em domicílios que possuem pessoas naquela faixa etária. Contudo, os estudos de Bruschini e Ricoldi (2013), Barretto e Monteiro (2020), Baére (2021) e Zanello (2018) elucidam que as funções de cuidado têm se mantido historicamente destinadas às mulheres e naturalizadas como de sua responsabilidade. Essa naturalização da capacidade de cuidar, segundo Zanello (2018), decorre, com o advento do capitalismo, da combinação da capacidade de procriar e de maternar. A compreensão das funções de cuidado vai além da realização da tarefa em si, mas consiste também em toda organização, logística e viabilidade para o concretizá-lo. Nesse sentido, Zanello (2018, p.150) expõe acerca do que denomina de dispositivo materno:

---

<sup>18</sup>A PNAD considera como afazeres domésticos oito conjuntos de atividades: 1) preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar louça; 2) cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos; 3) fazer pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos; 4) limpar ou arrumar o domicílio, a garagem, o quintal ou o jardim; 5) cuidar da organização do domicílio (pagar contas, contratar serviços, orientar empregados); 6) fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio; 7) cuidar dos animais domésticos; e 8) outras tarefas domésticas (IMB, 2019).

Se o cuidar é "natural", seremos demandadas (e nos exigiremos) a funcionar nesse dispositivo. Executar tal cuidado exige dispêndio de energia física e psíquica, além de um saber fazer, "savoir-faire". Ou seja, é *trabalho*. No entanto recebeu uma "capa afetiva" para transformar em "espontaneidade" o que é fruto de um processo gendrado de subjetivação, ao qual a cultura presta sua grande contribuição (grifos da autora).

Apesar de indicativos de alguma mudança quanto ao percentual de homens que afirmam realizar tarefas domésticas, estas assumem para eles um perfil de colaboração, pois "[...] encontra-se a presunção de que as atividades de cuidado da casa e dos filhos não sejam encargos seus, mas de suas companheiras logo, se eles chegam a realizá-las, acreditam exercer uma espécie de bônus laboral" (Baére, 2021, p. 203).

Há de se frisar que a função do cuidado não se restringe à maternidade ou a mulheres que residem com companheiro. Mulheres solteiras e sem filhos, ou avós, tias, sobrinhas, madrinhas, por estarem inseridas na estrutura patriarcal e hierarquizada, são designadas para o cuidado de pessoas idosas, crianças ou adultas. Por isso, Biroli (2016) considera que "[...] não é a gestação ou a atenção amorosa que coloca a mulher na posição de se responsabilizar prioritariamente pelas crianças, mas a atribuição das responsabilidades em relações hierárquicas". À vista disso, Barretto e Monteiro (2020, p. 27) afirmam que, "quanto mais papéis ou, quanto maior a importância atribuída a eles, maiores serão as exigências internas no sentido de cumpri-los", desse modo, desempenhar funções reprodutivas e de cuidado no espaço doméstico e também funções produtivas fora do lar acarretam às mulheres uma sobrecarga física e mental.

### **3.2 As servidoras públicas no contexto da divisão sociosexual do trabalho.**

No funcionalismo público, onde as remunerações obedecem a um plano de carreira, a desigualdade também marca o trabalho feminino. Conforme analisam Mota-Santos *et al.* (2019, p. 102), "a carreira pública oferece condições favoráveis ao reforço da construção social em torno do gênero, na qual a identidade feminina é constituída a partir do mundo doméstico". Mesmo diante do aumento da escolaridade e abertura do mercado de trabalho, a divisão sociosexual do trabalho demarca as atividades e funções onde ainda prevalece o modelo hegemônico masculino. Em busca de maior estabilidade e segurança nas garantias trabalhistas, as mulheres adentram o serviço público na perspectiva de não vivenciarem o preconceito e a segregação por parte dos empregadores, comparando-se à iniciativa privada. Contudo, mesmo nas organizações públicas as assimetrias se fazem presentes (Mota-Santos *et al.*, 2019).

No estudo realizado por Vaz (2011) a partir dos dados da PNAD acerca da participação feminina no setor público brasileiro entre os anos de 1992 a 2008, observou-se um maior crescimento da presença de mulheres nas esferas municipal e federal. Em 1992, havia em torno de 7,5 milhões de pessoas no serviço público. No ano de 2008, eram cerca de 10,3 milhões. Na esfera municipal, a presença feminina passou de 56,8% para 63,7%, por sua vez na esfera federal, onde esta participação é menor, passou de 30,9% em 1992 para 36,6% em 2008. Durante esse período, 80% da atuação feminina se concentrava na área de educação, saúde e serviços sociais. Conforme analisam Lopez e Guedes (2019), a ampliação da presença das mulheres à nível municipal está diretamente ligada à municipalização dos setores do funcionalismo público que foram ampliados, porém, na esfera federal, a maior predominância entre o funcionalismo é de homens brancos.

A análise de Penha e Picanço (2021) sobre as desigualdades de gênero e raça no funcionalismo público federal parte do entendimento de que as desigualdades de gênero e raça se articulam de forma a produzir oportunidades e resultados desiguais nas esferas da vida social, e que essas desigualdades estão presentes no quadro do serviço federal onde se encontram as remunerações mais elevadas e carreiras de mais prestígio, revelando o seu caráter estrutural no Brasil. Assim, os referidos autores verificaram que, a partir de 2010, ocorreu uma mudança substancial no ingresso do funcionalismo público federal, cuja maior presença se torna, naquele momento, masculina, independentemente da raça. Para as mulheres, as carreiras racialmente mais desiguais identificadas a partir do estudo de Firmino e Silva (2015), são as de procuradoras da Fazenda Nacional, procuradoras federais, delegadas da Polícia Federal e auditoras fiscais da Receita Federal, seguidas pelas diplomatas e advogadas da União, defensoras públicas da União, especialistas em políticas públicas e gestão governamental e 67 professoras no magistério superior. Por sua vez, a mais racialmente igualitária é a de professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT).

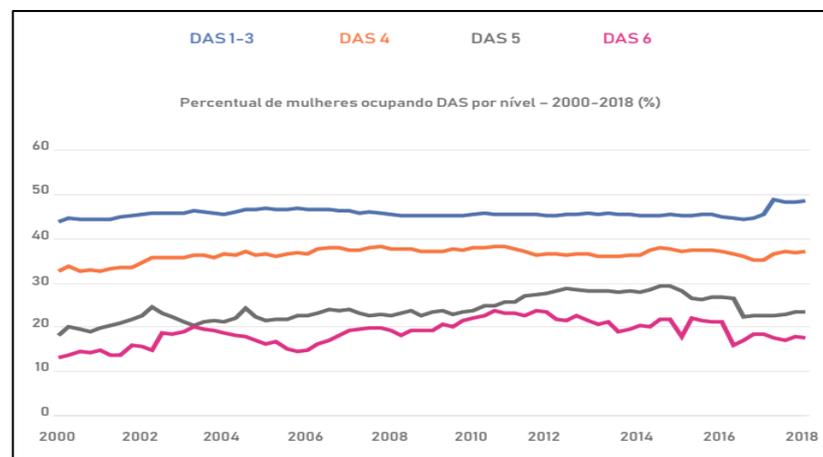
Conforme estudo de Firmino e Silva (2015) sobre as desigualdades de gênero no serviço público do Poder Executivo federal, mesmo com níveis de escolaridade mais elevados, em 2014, as servidoras tiveram menos acesso aos cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS), os mais elevados da administração pública.

Nos níveis de escolaridade correspondentes à especialização, mestrado e doutorado, a proporção de mulheres também é maior do que a média de servidores. Delas, respectivamente, 5%, 8% e 11% apresentam especialização, mestrado e doutorado; enquanto que a média total é de 4%, 6,5% e 10,1%. Apesar de terem melhores níveis de escolaridade do que a média, o acesso das mulheres aos cargos de direção e

assessoramento superiores – conhecidos como DAS, distribuídos em seis níveis hierárquicos (1 a 6) – ainda é desigual (Firmino; Silva, 2015, p. 97).

Consoante a essa menor ascensão das mulheres aos cargos mais elevados na administração pública, Vaz (2011) analisa o cenário de segregação de gênero presente no mundo do trabalho como uma segregação hierárquica ou vertical que é igualmente presente na esfera federal. O chamado “teto de vidro”, caracterizado pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, traz como resultado uma menor representatividade feminina nos cargos de comando das organizações, nas altas esferas do poder, prestígio e também de nível das remunerações, ou seja, “[...] quanto mais alto o DAS, isto é, quanto maior o nível decisório associado ao posto de trabalho, menor a participação feminina” (Vaz, 2011, p. 28).

Gráfico 5 - Percentual de mulheres no funcionalismo federal que ocupam DAS no período entre 2000 e 2018.



Fonte: ENAP (2018).

Observa-se na figura 5 que, em todos os cargos de decisão e assessoramento, as mulheres permaneceram em menor representação que os homens. Apesar de ocuparem no ano de 2018 cerca de 48% dos cargos até o nível 3, é a partir do nível 4 que a posição de liderança e decisão efetivamente se concretiza. Vê-se que no nível 6, naquele ano, apenas 17% dos cargos eram ocupados por elas, mantendo uma tendência de menor presença no nível mais elevado de decisão.

Conforme a análise de Firmino e Silva (2015) quanto aos dados de 2014, as mulheres ocupavam 19% de cargos pertencentes ao DAS-6, cuja remuneração era de cerca de R\$12.122,00. Entre os ocupantes de cargos de nível DAS-5, 28% eram mulheres. Em contraponto, na função DAS-1, cujo rendimento era de R\$7.932,00, elas ocupavam 45% desses

cargos. Por sua vez, em 2017 as mulheres ocupavam apenas 16,7% dos cargos de nível mais alto, DAS-6, e 24% do segundo nível mais alto, o DAS-5.

De acordo com os dados apresentados na Nota Técnica IPEA (Penha; Picanço, 2021), a diferença salarial existente entre os servidores e servidoras persiste. O salário líquido médio de um homem branco, servidor público, é 1,24 vezes mais alto que o de uma mulher branca servidora e 1,51 vezes o de uma mulher servidora negra. Isso pode ser justificado pela distribuição desigual de funções e avaliação de desempenho que combinam referências de escolaridade, qualificação e titulação. Reflexo da constituição histórica brasileira, as relações de gênero, classe e raça atuam de maneira interseccional na trajetória das mulheres, de forma mais impactante ainda no mundo do trabalho (Cardoso; Araújo, 2021; Bento; Santos, 2021).

Outro aspecto relevante trata das assimetrias presentes nas carreiras científicas e acadêmicas na esfera federal. Conforme expõe Vaz (2011, p.33), “a menor velocidade de ascensão feminina nas estruturas de poder dos órgãos de ensino e pesquisa brasileiros está associada, em algum grau, a práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder”. Porém, cabe a ressalva da autora, em sua análise, que a progressão mais lenta das servidoras nesses espaços não se deve somente à discriminação, mas devido um menor número de publicações e participações em atividades científicas de prestígio. A referida autora considera:

Por fim, uma parte da explicação para a menor presença feminina nas altas instâncias das hierarquias acadêmica e administrativa reside no modelo assimétrico de divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a maior parte das responsabilidades pelo cuidado da família e do lar. A perspectiva de obtenção de maior prestígio e remuneração no trabalho é menos atrativa para elas, pois tem como contrapartida a ampliação da carga de trabalho, em detrimento do tempo em família (Vaz, 2011, p.34).

A partir dessa realidade, Candido e Campos (2020) analisaram as submissões a um periódico das ciências sociais no Brasil, cujas mulheres assinaram artigos como autoras ou coautoras, durante os trimestres entre 2016 e o primeiro trimestre de 2020. Os autores identificaram que, do total de textos submetidos, 40,8% têm participação de mulheres em autoria, quando 59,2% de textos foram de homens. Foi constatado pelos autores que as mulheres tendem a escrever mais coletivamente e menos a assinar artigos como primeiras autoras em comparação com os homens. Portanto, a média de manuscritos submetidos ao periódico com as primeiras autoras mulheres entre 2016 e 2020 foi de 37%, mas, diante da pandemia no primeiro trimestre de 2020, esse percentual caiu para 13%. Nota-se que a desigualdade de gênero entre homens e mulheres entrelaçam-se ao exercício laboral, acadêmico, científico e doméstico das

trabalhadoras ao submetê-las a condições muitas vezes inconciliáveis. Conforme Barretto e Monteiro (2020):

As desigualdades são maiores quando a carreira acadêmica é atravessada pela maternidade e, na maioria das vezes, a mulher se vê com a difícil escolha entre família, maternidade e carreira. Ao optar por conciliar esses três pontos (família, maternidade e carreira) a questão da produtividade e da rotina de trabalho se apresenta como um entrave importante, visto que a cultura predominante para a carreira acadêmica é baseada no “modelo masculino” (Barretto; Monteiro, 2020, p. 31).

A literatura científica apontada indicou que, durante a pandemia de Covid-19, esse dilema foi escancarado. As trabalhadoras tiveram acentuadas as desigualdades de gênero quando da responsabilidade pelas atividades domésticas, acompanhamento escolar dos filhos que se encontravam sem aulas presenciais, cuidados com higienização da residência, alimentos, vestuário, e parcela destas, diante da impossibilidade de terceirizar tais serviços, teve consequente a diminuição de tempo para o autocuidado, lazer e o próprio labor.

### 3.2.1 Servidoras entre as múltiplas jornadas.

O aumento da presença feminina no mundo produtivo não resultou em uma divisão igualitária das tarefas na esfera reprodutiva do lar. As trabalhadoras do setor público, nas diferentes áreas de atuação, estão sob a égide de leis que regem suas atribuições e carga horária de trabalho. Divididas entre a carreira profissional e as atividades de cuidado, estudos apontam que as servidoras vivenciam múltiplas jornadas de trabalho, cuja divisão do trabalho doméstico revelou-se desigual, sendo elas ainda as responsáveis pelas tarefas ou pelo seu gerenciamento (Guimarães; Petean, 2012).

Mota-Santos *et al.*, (2019), ao realizarem pesquisa comparativa entre o equilíbrio na vida profissional e pessoal de mulheres altamente qualificadas que atuam no serviço público e em grandes empresas privadas, constataram que, dentre as 1.464 participantes, 29,6% coordenavam as atividades do lar realizadas por empregados, 20,7% realizavam diretamente as atividades domésticas ou recebiam algumas vezes a ajuda do par amoroso, e 3,1% das entrevistadas indicaram que seus pares amorosos realizavam as atividades domésticas diretamente sozinhos ou com a ajuda delas. Nesse estudo foi verificado que as servidoras públicas realizavam as atividades domésticas diretamente sozinhas ou com ajuda do par amoroso enquanto que, entre as executivas, a coordenação e execução dessas atividades ficava sob a responsabilidade de outros empregados(as). Quanto ao cuidado com os filhos, a proporção de mulheres que destina 5 horas diárias a esse cuidado é de 22,3% entre servidoras públicas e

de 12,3 % entre executivas. Mesmo entre servidoras que possuem o rendimento principal do casal, 31% cuidam dos filhos por 5 horas ou mais, enquanto que isso ocorre entre 10,5% das executivas em condição financeira semelhante.

Dessa forma, percebe-se que na carreira pública, mesmo nos níveis mais elevados, há a presença da identidade feminina a partir do mundo doméstico, visto que, como apontado por Mota-Santos *et al.*, (2019), prevalece a responsabilização das mulheres de forma desigual. Os autores analisam, ainda, que a culpa e o cansaço são consequências dessa dupla jornada, visto que as trabalhadoras poderão vivenciar negativamente “[...] o conflito do equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional” (Mota-Santos *et al.*, 2019, p. 120). Assim, corroborando com Biroli (2016):

A permanência da atribuição desigual das responsabilidades pela vida doméstica, sobretudo pela criação dos filhos, seria ainda um fator que, como dito anteriormente, tornaria a exploração da mão de obra feminina mais aguda, pelo fato de desdobrar-se em trajetórias profissionais descontinuadas e em maiores conflitos entre as exigências domésticas e o cotidiano de trabalho fora de casa (Biroli, 2016, p.729).

Nessa direção, a investigação de Elias e Navarro (2006) realizada com profissionais de enfermagem de um hospital público da Universidade Federal de Uberlândia (MG) apontou que, entre as entrevistadas, 60% realizavam de três a oito horas por dia de trabalho doméstico, mesmo possuindo jornadas de trabalho semanal de 36 horas ou mais. Segundo os relatos das entrevistadas, as horas de folga em sua maioria eram utilizadas para as atividades de cuidado com a casa e familiares. Assim, de acordo com as autoras, a exposição às condições de trabalho precárias, aliadas às suas condições de vida, intensifica a possibilidade de adoecimento entre aquelas profissionais.

Diante das demandas exigidas nas jornadas de trabalho, sejam de cuidado de familiares ou na instituição, as servidoras podem vivenciar uma relação de conflito trabalho-família que, conforme Aguiar e Bastos (2013, p. 203), “[...] é definido como uma forma de conflito entre papéis no qual as pressões advindas do trabalho e família são mutuamente incompatíveis.” Nesse sentido, Mabilia *et al.*, (2021) realizaram um estudo cujo objetivo foi identificar a percepção das servidoras do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) sobre o conflito trabalho-família. Participaram 259 servidoras, sendo 57,1% TAEs e 42,9% docentes. Tal pesquisa indicou que as servidoras percebem a interferência do conflito trabalho-família de forma moderada, numa escala que vai de baixa a elevada. O item com maior nível de interferência entre as respondentes aponta as demandas do trabalho sobre a vida familiar. Quanto à percepção da interferência da família no trabalho, as

servidoras entendem a interferência da família no trabalho de forma amena. Contudo, o item com maior percepção foi que as demandas da família interferem nas atividades do trabalho, caracterizando moderada a percepção.

Por meio desse estudo, as autoras observaram que “[...] em ambas as situações houve correlações de conflitos entre os domínios de contentamento com a vida profissional, com o relacionamento familiar e com a própria satisfação pessoal” (Mabilia *et al.*, 2021, p. 08). A influência do trabalho na família foi percebida como conflituosa em maior nível entre as docentes cuja jornada de trabalho vai além do *Campus* e exige frequentemente que estas mulheres levem trabalho para casa e tenham que desempenhar nesse mesmo espaço suas funções de cuidado com filhos, idosos, e demais tarefas da casa.

Outro estudo relevante que aponta a permanência das múltiplas jornadas laborais foi realizado por Martins, Luz e Carvalho (2011) com 120 servidoras casadas ou com união estável do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC). O objetivo foi analisar a divisão do trabalho doméstico em residências de famílias de mulheres trabalhadoras. O estudo demonstrou que são elas que assumem a maior parte das tarefas domésticas, sendo os homens vistos ainda como colaboradores. Isso acontece, mesmo quando as servidoras são as maiores responsáveis pela renda familiar. Elas também são as que gerenciam tais atividades quando contratam uma profissional diarista ou fixa para realizar as tarefas domésticas. As participantes também foram questionadas quanto ao tempo dedicado às tarefas domésticas: cerca de 32,5% afirmou ser inferior a 10 horas semanais, 48,3% utiliza entre 10 horas e 20 horas semanais, 15,8% mais de 20 horas e menos de 40 horas semanais e 3,3% trabalha mais de 40 horas semanalmente nas atividades da casa.

Dessa forma, percebe-se com o estudo de Martins, Luz e Carvalho (2011) que, na estrutura dominante do modelo de família patriarcal, a divisão sexual do trabalho doméstico continua desigual, ou seja, mesmo trabalhando numa instituição pública e contribuindo com mais de 50% da renda familiar, as mulheres precisam conciliar suas atividades profissionais diretamente com o trabalho doméstico ou com sua gestão.

As múltiplas tarefas e funções desempenhadas pela mulher trabalhadora diante da ampliação da sua participação nas organizações públicas como força de trabalho e/ou posições de liderança ainda permanecem sob a lógica patriarcalista. Conforme Rocha-Coutinho (2004, p.16), “é justamente nessa interseção carreira-família que vão se configurar os grandes impasses enfrentados pela mulher em seu percurso singular de atuação que, por si só, já a situam distante

da pretensa ‘igualdade’”. A naturalização e a invisibilidade da sobrecarga do trabalho das mulheres em suas múltiplas jornadas são produto histórico da construção das relações desiguais de gênero, de classe e de raça, cuja abnegação e a excelência são ideologias que marcam o trabalho das mulheres na sociedade capitalista e conseqüentemente o setor público brasileiro.

#### **4 QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO REMOTO NA PANDEMIA.**

O tema qualidade de vida (QV) tem sido debatido por uma diversidade de áreas de conhecimento, a exemplo da Medicina, Sociologia, Psicologia e Economia. A compreensão da noção de QV permeia as perspectivas biológica, social, política, econômica, psicológica e médica que, conforme Almeida, Gutierrez e Marques (2012), estão numa constante inter-relação, cuja percepção do próprio existir pode-se mensurar a partir das esferas objetivas e subjetivas.

Quando trata da percepção objetiva de QV, tal interpretação parte da análise das condições sociais de um determinado grupo, ou seja, “[...] determinantes são gerados como dados generalizantes, que englobam os diferentes sujeitos numa mesma condição” (Almeida; Gutierrez; Marques, 2012, p. 27). Essa concepção está estreitamente relacionada à satisfação das necessidades, tais como o acesso à água potável, alimentação, moradia, trabalho, educação, saúde e lazer, onde existe referência a conforto, bem-estar e realização individual e coletiva das indigências criadas pelo grau de desenvolvimento econômico e social de uma determinada sociedade (Ibidem).

Por sua vez, a esfera subjetiva de percepção se caracteriza como “[...] a interpretação dos sujeitos de sua realidade histórica, social, econômica e de saúde” (Almeida; Gutierrez; Marques, 2012, p. 33). Nesse sentido, a condição de interdependência entre as duas esferas de percepção permite que o indivíduo não seja visto como um número ou índice de análise. Nessa direção, Minayo, Hartz e Buss (2000) apresentam a noção de QV vinculada à esfera subjetiva que, segundo os autores:

Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural (Minayo, Hartz; Buss, 2000, p. 08).

De acordo com Scattolin (2006), qualidade de vida reflete os saberes, experiências e valores individuais e coletivos construídos social e culturalmente. Perceber os significados de qualidade de vida é compreendê-la como construção cultural que se relaciona com os modos, condições e estilos de vida, tendo como interface o campo do desenvolvimento socioeconômico sustentável e os direitos humanos e sociais (Minayo; Hartz; Buss, 2000). Qualidade de vida, segundo Fleck (2000), constitui-se então como construto amplo e subjetivo, visto que associa a percepção do indivíduo sobre sua vida.

Foi na década de 1990 que, segundo Seidl e Zannon (2004), consolidou-se um consenso entre pesquisadores a respeito de dois aspectos fundamentais para o conceito de QV, a subjetividade, em que se situa a autopercepção do indivíduo de sua própria saúde e demais aspectos de seu contexto de vida, e a multidimensionalidade, isto é, “[...] o construto composto por diferentes dimensões” (Seidl; Zannon, 2004, p. 583).

À vista disso, QV foi definida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como “[...] a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (The Whoqol Group, 1995, p.15). Essa definição na análise feita por Kluthcovsky e Takayanagui (2007) estabelece o conceito numa perspectiva subjetiva e multidimensional, em que os elementos de avaliação podem ser positivos ou negativos. Considerado um conceito abrangente, amplo e sistêmico por Rocha e Fleck (2011), a QV é composta por dimensões que se desenvolvem de forma interligada sobre a influência das interfaces biológicas, psicológicas, ambientais e sociais. Portanto, de acordo com Seidl e Zannon (2004):

A natureza multidimensional do construto foi validada, de modo empírico, a partir da emergência de quatro grandes dimensões ou fatores: (a) física – percepção do indivíduo sobre sua condição física; (b) psicológica – percepção do indivíduo sobre sua condição afetiva e cognitiva; (c) do relacionamento social – percepção do indivíduo sobre os relacionamentos sociais e os papéis sociais adotados na vida; (d) do ambiente – percepção do indivíduo sobre aspectos diversos relacionados ao ambiente onde vive (Seidl; Zannon, 2004 p. 584).

Assim, no âmbito desta pesquisa, utilizaremos conceituação do Grupo de Qualidade de Vida (Grupo WHOQOL) da OMS que “abrange a complexidade do construto e inter-relaciona o meio ambiente com aspectos físicos, psicológicos, nível de independência, relações sociais e crenças pessoais” (Fleck, 2000, p. 34). Escolha se dá diante da complexidade da natureza subjetiva do conceito cuja avaliação encontra-se atrelada ao contexto cultural, social e ao meio ambiente.

#### **4.1 Qualidade de vida, saúde e trabalho:** percepções dos trabalhadores e trabalhadoras.

O crescente interesse pelo construto QV se destaca no contexto da pesquisa científica diante da complexidade das determinações sociais nas sociedades contemporâneas. Associados a princípio à saúde, os estudos em QV emergem da necessidade de compreender os fatores que inferem a percepção do bem-estar do ser humano (Entringer, 2020; Sauer; Rodriguez, 2014). Nesse sentido, Seidl e Zannon (2004) consideram que o entendimento de QV

relacionada à saúde implica os aspectos mais diretamente associados à doença ou às intervenções em saúde que impactam o bem-estar do indivíduo, logo, partem da compreensão que:

Os determinantes e condicionantes do processo saúde-doença são multifatoriais e complexos. Assim, saúde e doença configuram processos compreendidos como um *continuum*, relacionados aos aspectos econômicos, socioculturais à experiência pessoal e estilos de vida (Seild; Zannon, 2004, p. 580).

Para Minayo, Hartz e Buss (2000) no âmbito da QV em saúde, a centralidade da abordagem é focalizada na “[...] capacidade de viver sem doenças ou de superar as dificuldades dos estados ou condições de morbidade” (Minayo; Hartz; Buss, 2000, p. 15). Ou seja, os estudos possuem um foco nos impactos físicos e psicossociais que as enfermidades, disfunções ou incapacidades podem ocasionar, buscando, assim, melhor conhecimento do paciente e de sua adaptação àquela condição. Portanto, “[...] saúde e qualidade de vida estabelecem entre si complexas relações, dependentes de um contexto sociocultural e econômico, e também de questões físicas e emocionais individuais” (Tabelão; Tomasi; Neves, 2011, p. 2401).

Além de aspectos relacionados à saúde, os estudos sobre qualidade de vida incluíram, a partir da década de 1970, a categoria trabalho enquanto gerador ou não de saúde e qualidade de vida, visto que este, como uma atividade humana, formadora de identidade e desenvolvimento pessoal, produz impactos no indivíduo (Tabelão; Tomasi; Neves, 2011; Tolfo; Picinini, 2001). Dessa forma, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi concebida a fim de analisar a vinculação entre o trabalho e a qualidade de vida. Portanto, a “Qualidade de Vida (QV) está diretamente associada à QVT uma vez que a saúde e o bem-estar se constituem fenômenos intimamente relacionados ao tipo de vínculo que os indivíduos estabelecem com o trabalho” (Sauer; Rodriguez, 2014, p. 98).

Ao considerar a multidimensionalidade da QV, o trabalho constitui-se como elemento que pode promover bem-estar ou mal-estar ao indivíduo. A preocupação das organizações em diagnosticar melhores formas de realização do trabalho, diminuir o absenteísmo e proporcionar bem-estar aos trabalhadores e trabalhadoras na realização das suas tarefas para uma melhor produtividade foi o que introduziu a qualidade de vida no trabalho como objeto de pesquisa em diversos países, sendo que, no Brasil, os primeiros estudos na área tiveram início na década de 1980 (Pedroso, 2021).

A partir da necessidade de obter indicadores que avaliassem a qualidade de vida no trabalho, foram elaborados modelos teóricos quantitativos e qualitativos, sendo os principais:

Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1981) e Nadler e Lawler (1983). No Brasil, destacam-se os estudos de Fernandes (1996), Limongi-França (2004) e Ferreira (2011).

A percepção sobre o bem-estar e o mal-estar no trabalho é fundamental para os estudos sobre qualidade de vida no contexto laboral, uma vez que expressa o julgamento positivo ou negativo dos trabalhadores e trabalhadoras acerca das condições sociais, físicas, psicológicas e emocionais que permeiam o ambiente laboral no qual estão inseridos. Quanto maior ou menor for a percepção de bem-estar no trabalho ou de mal-estar, assim será a percepção do nível de qualidade de vida no trabalho. Quando o indivíduo percebe bons níveis de bem-estar, o trabalho é visto como fator positivo em sua vida, ou seja, gera satisfação, realização e felicidade (Fayad, 2021). Em contraponto, o mal-estar no ambiente de trabalho é caracterizado por Ferreira (2011) como uma percepção negativa que leva o trabalhador ou trabalhadora a manifestar emoções desagradáveis como desconforto, aborrecimento, aversão, desânimo e conflitos.

Dessa forma, a compreensão dos elementos que incidem na qualidade de vida são fundamentais para a realização de diagnósticos e intervenções de qualidade de vida no âmbito do trabalho, sendo a percepção dos indivíduos primordial para tal avaliação. Por isso, tomaremos por referência em nossa pesquisa o conceito da OMS de Qualidade de Vida que trata da percepção do próprio indivíduo acerca de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (The Whoqol Group, 1995).

#### **4.2 Qualidade de vida e serviço público:** as trabalhadoras em trabalho remoto na pandemia de Covid-19.

As instituições públicas, diante da necessidade de manutenção das atividades durante a vigência das medidas para redução da transmissibilidade da Covid-19, foram autorizadas por meio da Instrução Normativa ME Nº 27/2020 a adotarem o trabalho remoto a 100% do seu quadro de pessoal (Brasil, 2020b). Apesar de ser utilizado na administração pública brasileira desde 2005<sup>19</sup>, somente quando a atual pandemia foi declarada é que as Instituições Federais implantaram o trabalho remoto como principal modalidade entre seus

---

<sup>19</sup> Em 2006, o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) adotou de forma experimental o trabalho remoto, seguido pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2012, Instituto Nacional do Seguro Social em 2018 e Tribunal de Contas da União em 2019.

servidores e servidoras (Pantoja *et al.*, 2021). Assim, com objetivo de aumentar a eficácia na prestação de serviços públicos, a Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, o define no art. 3º, inc. VII, como:

Modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa (Brasil, 2020a, não paginado).

Instituído de forma emergencial e imediata, as IFES não tiveram tempo necessário para realizar o planejamento e a adaptação da organização do trabalho de acordo com a natureza das tarefas e o perfil dos trabalhadores e trabalhadoras. Considerando-se a especificidade dessa modalidade de trabalho, para que haja bons resultados organizacionais, satisfação e bem-estar no indivíduo, é imperioso que ocorra uma análise e preparação para sua implementação. Nesse sentido, ressalta Pantoja *et al.*, (2021):

Avaliar a natureza das atividades e as características individuais dos servidores torna-se fundamental durante a implantação do teletrabalho voluntário (ou seja, em situações normais), uma vez que esse arranjo de trabalho não é indicado para alguns cargos e atividades ou até mesmo para algumas pessoas (Pantoja *et al.*, 2021, p. 03).

Caracterizado como uma modalidade de trabalho flexível, realizado fora do ambiente organizacional e mediado pelo uso de TICs, estudos apontam que o trabalho remoto pode trazer melhora ou comprometimento da qualidade de vida (Tremblay, 2002; Filardi; Castro; Zanini, 2018; Pantoja; Andrade; Oliveira; 2020). Tais estudos apontam para vantagens no que diz respeito à prática dessa modalidade de trabalho como a flexibilidade de horários, a não necessidade de deslocamento para o trabalho, equilíbrio entre vida familiar e profissional, segurança e autonomia, assim como de desvantagens a exemplo do isolamento profissional, das dificuldades de promoção na carreira e dos conflitos entre família e trabalho (Velasco, 2021). Contudo, poucas são as pesquisas acerca da qualidade de vida no trabalho remoto adotado de forma emergencial (Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020).

Barreto *et al.*, (2022) realizaram estudo de corte transversal na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) cujo objetivo foi avaliar a qualidade de vida e seus fatores associados durante o período de realização do trabalho remoto na pandemia de Covid-19. Os resultados apresentados por Barreto *et al.*, (2022) indicaram que indivíduos de maior idade, que se mantiveram ativos fisicamente, os não tabagistas e que tinham ambiente adequado

para execução do trabalho na moradia apresentaram maiores escores médios de qualidade de vida. Por sua vez, a dupla jornada diante das atividades domésticas, dificuldades financeiras e dificuldades no trabalho causadas pelo distanciamento social impactaram negativamente na QV dos participantes.

Especificamente para as mulheres, a integração entre trabalho remunerado, trabalho doméstico e de cuidado durante a pandemia de Covid-19 evidenciaram o predomínio de experiências de mal-estar na percepção da qualidade de vida, conforme constatado por Galvão, Ferreira e Costa (2022). Por meio de pesquisa qualitativa realizada por esses autores, em março de 2021, com 58 servidoras do Instituto Federal do Triângulo Mineiro (IFTM), os aspectos relacionados ao distanciamento social, à família, ao foco nas tarefas, às dores, às interrupções durante o trabalho, às responsabilidades domésticas, à conexão de internet, à comunicação institucional, à rotina exaustiva e à carga de trabalho excessiva foram percebidas como mais relevantes em relação ao comprometimento da qualidade de vida no trabalho remoto.

Em um estudo quantitativo realizado por Velasco (2021) cujo objetivo foi analisar a qualidade de vida dos servidores e servidoras em trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19, os resultados gerais indicaram níveis bons e ótimos por parte dos servidores e servidoras públicas entre 4 dos 5 fatores do instrumento, sendo esses: atividades do teletrabalhador(a), gestão do teletrabalho, suporte tecnológico, condições físicas do teletrabalho e sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório, sendo que neste último houve o predomínio de experiências de mal-estar. Segundo a autora, esse fator pode representar risco de adoecimento para servidoras e servidores que atuavam em tal modalidade de trabalho. Há de se observar que Velasco (2021) realizou um comparativo entre mulheres e homens com filhos e sem filhos, no qual os resultados indicaram que nas famílias com filhos os trabalhadores e trabalhadoras daquela instituição perceberam maior número de interrupções durante a execução das atividades laborais, menor capacidade de concentração, menos equilíbrio entre trabalho, descanso e lazer, espaço físico menos apropriado e a necessidade de trabalhar mais para ser reconhecido.

Ao realizarem pesquisa entre 30 docentes da Educação Superior no município de Teixeira de Freitas (BA), Cuquetto, Portela e Vieira (2021) buscaram descrever a percepção de docentes universitários de uma instituição de ensino pública sobre QV a partir de domínios físicos, psicológicos, sociais e ambientais em cenário pandêmico. A amostra foi composta por 66% de mulheres. Os pesquisadores chamam a atenção para o resultado do domínio

psicológico, pois mais de 90% dos participantes, em algum momento, demonstraram um estado emocional negativo. A frequência de sentimentos negativos como mau humor, desespero, ansiedade e depressão foi percebida algumas vezes por 70% dos respondentes, 20% afirmaram ser frequente e/ou muito frequente, 6,7% sempre e 3,3% nunca.

Conforme analisa Amaral (2021, p. 65), “a ausência de distinção entre os espaços de produção e reprodução da vida, as pressões por metas a serem atingidas e a falsa autonomia de gerir o tempo de trabalho são elementos desestabilizadores em comparação às sociabilidades construídas pelos coletivos de trabalho no mesmo espaço”. Os estudos apresentados inferem que, durante o período em que as trabalhadoras estiveram em trabalho remoto, houve algum comprometimento da sua qualidade de vida e a de sua saúde, no entanto, poucos contemplavam de forma mais específica a categoria das servidoras Técnicas-Administrativas das instituições de ensino.

## **5 MÉTODO**

Com o intuito de alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa, a compreensão da realidade a qual o contexto se revela parte da perspectiva marxiana da existência de uma totalidade que é formada por múltiplas determinações e relações. A dialética materialista permite um movimento que busca apreender e compreender os fenômenos em sua totalidade, captando as múltiplas dimensões da realidade (Grespan, 2021).

Conforme analisam Marconi e Lakatos (2017), ao interpretar a realidade partindo do pressuposto que as relações sociais que permeiam o atual mundo do trabalho têm suas bases no modo de produção capitalista, o método materialista histórico-dialético possibilita desvendar o mundo dos fenômenos por meio de uma ação recíproca, da contradição inerente ao fenômeno e da mudança dialética que ocorre na natureza e na sociedade. Por isso, esta pesquisa se utilizou dessa base epistemológica para compreensão, interpretação e análise dos dados obtidos.

### **5.1 Tipo de pesquisa**

Esta pesquisa se apresenta de natureza aplicada, à medida que se busca uma aplicação prática dos conhecimentos. Sua abordagem foi a quanti-qualitativa, visto que se utilizou características de uma amostra por meio de dados estatísticos, a interpretação e a atribuição de significados a partir do relato escrito das participantes a fim de se estabelecer relações, comparações e correlações do objeto estudado (Marconi; Lakatos, 2017).

Quanto aos objetivos, a pesquisa foi exploratória e também descritiva, pois buscou conhecer o fenômeno e suas correlações em maior profundidade, descrever e apresentar as suas características e dimensões. Como apresentam Prodanov e Freitas (2013, p. 52), “nas pesquisas descritivas, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados”.

Quanto aos meios, a pesquisa tem natureza de estudo de caso, que proporcionou um conhecimento mais detalhado e profundo de determinada realidade (Gil, 2002; Minayo; Deslandes; Gomes, 2016).

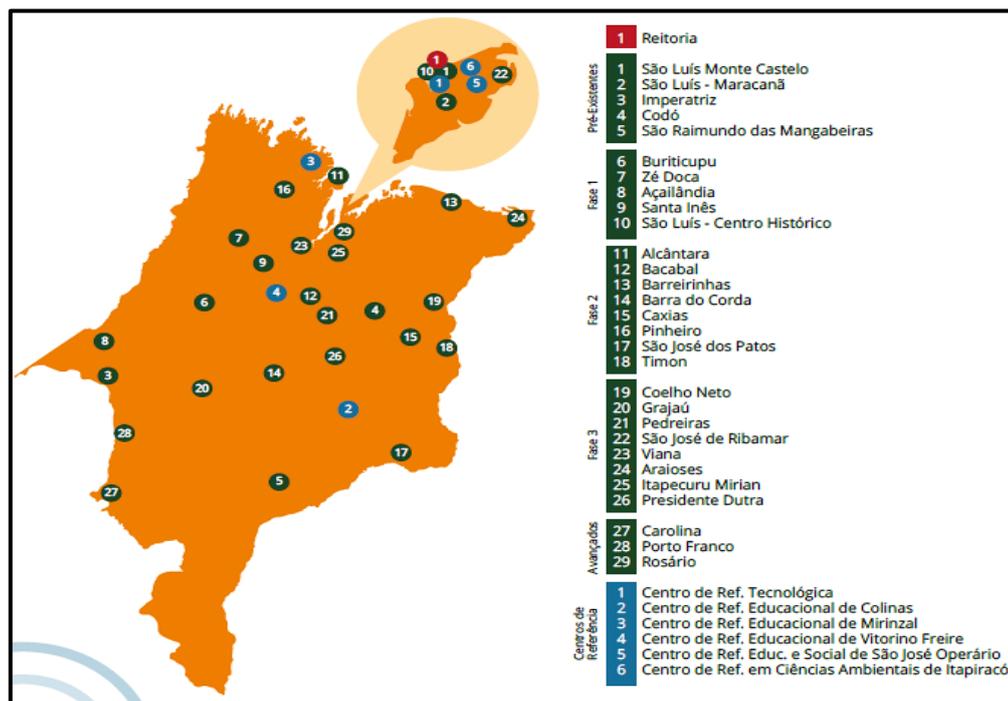
### **5.2 Campo de estudo**

A pesquisa teve como campo de estudo o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA). Esta instituição é uma autarquia detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. Criado pela Lei nº11.892, de 29 de dezembro de 2008, mediante integração do Centro Federal de Educação

Tecnológica do Maranhão e das Escolas Agrotécnicas Federais de Codó, de São Luís e de São Raimundo das Mangabeiras, o IFMA possui uma história centenária. Em 23 de setembro de 1909, por meio do Decreto nº 7.566, assinado pelo então presidente Nilo Peçanha, foram instituídas as Escolas de Aprendizes Artífices nas capitais dos estados, cujo objetivo era proporcionar às classes populares uma educação voltada para o trabalho, objetivo que marcará a história da educação profissional do país.

O IFMA, conforme seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), é uma instituição pública e gratuita de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades e níveis de ensino, de forma presencial e à distância, com base na conjugação de conhecimentos humanos, técnicos e tecnológicos. A presença do IFMA pressupõe a materialização de um processo de expansão que está sustentado numa ação integrada e referenciada na ocupação e no desenvolvimento do território maranhense. Atualmente, o instituto possui uma reitoria, vinte e nove *campi*, quatro Centros de Referência e um Centro de Referência Tecnológica, além da presença em mais de sessenta municípios maranhenses por meio da oferta de cursos na modalidade de Educação à Distância (IFMA, 2019).

Figura 1 - Campi e Centros de Referência do IFMA.



Fonte: IFMA (2019).

### 5.3 Caracterização do estudo de caso

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão apresenta o ser humano como centro de sua finalidade, qual seja, oferecer educação pública de qualidade, baseada no tripé do ensino, pesquisa e extensão (IFMA, 2019). Segundo dados do Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), o IFMA possui 3.148 servidores em seu quadro ativo permanente. Distribuídos entre 1.752 Docentes e 1.396 Técnico-Administrativos em Educação que estão lotados nas unidades administrativas localizadas na capital do estado, São Luís, e outros 25 municípios maranhenses. O quadro a seguir apresenta o quantitativo de servidores e servidoras.

Quadro 2 – Quantitativo de servidores e servidoras do IFMA.

TOTAL DE SERVIDORES	TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE)	DOCENTES
3.148	1.396	1.752

Fonte: SUAP/IFMA (2022).

#### 5.3.1 População e Amostra

A população de referência para esta pesquisa foi composta pelas Técnico-Administrativas em Educação do IFMA, que somam cerca de 610 servidoras atualmente. A seleção da amostra foi probabilística do tipo aleatória simples. Considerando uma margem de erro de 5% e nível de confiança de 90%, a amostra foi estimada em 189 servidoras TAEs. (Marconi; Lakatos, 2017; Prodanov; Freitas, 2013). Porém este quantitativo não foi alcançado, pois participaram efetivamente da coleta cerca de 100 servidoras.

O período de coleta de respostas foi do dia 03 a 31 de maio de 2023. Durante esse tempo, a pesquisadora esteve disponível às TAEs verificando as dúvidas e questionamentos. Cerca de 26 servidoras responderam ao e-mail ou enviaram mensagens de aplicativo informando que não responderam ao questionário por não atenderem aos critérios de inclusão, devido estarem afastadas em 2020 e/ou 2021 para capacitação, licença saúde, licença maternidade ou por não terem adotado o trabalho remoto. Acredita-se que esse quantitativo possa ter sido maior, porém se reservaram a não responder.

#### 5.3.2 Critérios de inclusão

A fim de alcançar os objetivos estabelecidos nesta pesquisa, foram adotados critérios para a inclusão na amostra da pesquisa, sendo estes:

- a) ser servidora efetiva do quadro permanente do IFMA;
- b) ter realizado trabalho remoto entre 20 de março de 2020 e 31 de dezembro de 2021;
- c) não ter estado em licença capacitação ou licença saúde superior a 90 dias no período de março de 2020 a dezembro de 2021;
- d) não ter realizado movimentação do local de lotação para outra unidade no período entre 20 de março de 2020 e 31 de dezembro de 2021;
- e) aceitar os termos do Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE (APÊNDICE B).

### 5.3.2 Critérios de exclusão

Foram critérios de exclusão da amostra da pesquisa:

- a) ter trabalhado 100% presencialmente na pandemia;
- b) ter outro vínculo empregatício no período entre 20 de março de 2020 e 31 de dezembro de 2021;
- c) não aceitar os termos do Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE.

### 5.4 Instrumentos de pesquisa.

O instrumento utilizado nesta pesquisa foi o *World Health Organization Quality of Life* em sua versão abreviada (WHOQOL-bref) adaptado, dada a necessidade de inclusão de questões mais específicas referentes ao trabalho remoto, acrescido de um questionário complementar para levantamento do perfil sociodemográfico e profissiográfico das participantes. Os instrumentos da pesquisa foram adaptados para um formulário do programa *Google Forms* para que fossem preenchidos de forma *on-line*.

O WHOQOL-bref foi desenvolvido pelo Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde (OMS) a partir da necessidade de um questionário mais curto que preservasse as características psicométricas satisfatórias do WHOQOL-100. O instrumento WHOQOL-bref é composto de 26 questões fechadas, a primeira delas referente à qualidade de vida de modo geral e a segunda à satisfação com a própria saúde e outras vinte e quatro questões divididas em quatro domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente. As respostas das questões do WHOQOL-bref apresentam escalas do tipo Likert, com cinco níveis cada uma e pontuação que pode variar de 1 a 5. Assim, a percepção da qualidade de vida e os

domínios são medidos em direção crescente; escores mais altos indicam melhor avaliação da qualidade de vida (Kluthcovsky; Kluthcovsky, 2009). Os domínios e facetas do WHOQOL-bref são expressos no quadro 3.

Quadro 3 - Domínios e Facetas do WHOQOL-bref.

DOMÍNIOS	FACETAS
Domínio Físico	1. Dor e desconforto
	2. Energia e fadiga
	3. Sono e repouso
	4. Mobilidade
	5. Atividades da vida cotidiana
	6. Dependência de medicação ou de tratamentos
	7. Capacidade de trabalho
Domínio Psicológico	8. Sentimentos positivos
	9. Pensar, aprender, memória e concentração
	10. Autoestima
	11. Imagem corporal e aparência
	12. Sentimentos negativos
	13. Espiritualidade/religião/crenças pessoais
Relações Sociais	14. Relações pessoais
	15. Suporte (apoio) social
	16. Atividade sexual
Meio Ambiente	17. Segurança física e proteção
	18. Ambiente no lar
	19. Recursos financeiros
	20. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
	21. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
	22. Participação em/e oportunidades de recreação/lazer
	23. Ambiente físico (poluição/ruído/trânsito/clima)
	24. Transporte

Fonte: Adaptado de Pedroso (2021).

### 5.5 Procedimentos de coleta

A fim de alcançar a representatividade da amostra da pesquisa, a coleta de dados se deu por formulário *on-line*, visto que nossa população encontra-se distribuída nos 29 *Campi* e na Reitoria do IFMA.

Para realizar a coleta dos dados da pesquisa, inicialmente entramos em contato com a Pró-Reitoria de Planejamento de Desenvolvimento Institucional (PROPLADI) para

apresentar a pesquisa e solicitar autorização para a realização do trabalho (APÊNDICE A). Recebida a autorização, foram realizadas adequações no instrumento após o Exame de Qualificação do Projeto de Pesquisa. Posteriormente, procedemos com a apresentação às servidoras TAEs do IFMA que encontravam-se ativas no quadro, por meio do envio de mensagem pelo *e-mail* institucional explicitando os objetivos, os critérios de participação no estudo e o Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE. Foi encaminhado também via e-mail o *link* para o preenchimento do instrumento da pesquisa, adaptado para um formulário do programa *Google Forms*. Ao acessar o *link* do formulário, a servidora teve que assinalar a concordância com os termos descritos no TCLE para, então, responder às questões. A participante em nenhum momento foi identificada durante a coleta dos dados.

### **5.6 Procedimentos de análise dos dados**

Os procedimentos para análise dos dados em uma abordagem quantitativa visam realizar a interpretação dos resultados obtidos partindo do tratamento do material coletado, das inferências realizadas e do referencial teórico adotado (Minayo; Deslandes; Gomes, 2016). Após a coleta dos dados, a base foi extraída para uma planilha do programa *Microsoft Excel*. Utilizou-se o *software* estatístico *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 20, para o cálculo dos resultados. As variáveis apresentadas, oscilam entre qualitativas ordinais, dicotômicas e quantitativas escalares (de 1 a 5, em que o número 1 indica sempre as menores pontuações para cada variável e 5 as maiores pontuações). Conforme Pedroso (2021), os resultados da aplicação do WHOQOL-bref são expressos através dos escores de cada faceta e domínio. Cada domínio é calculado por meio de média aritmética simples das facetas que o compõem, os resultados são expressos na mesma escala das facetas, sendo os escores dos domínios convertidos para uma escala de 0 a 100.

A estatística descritiva desempenha um papel fundamental na análise e interpretação de dados. Ela envolve a organização, resumo e apresentação dos dados de forma significativa e concisa das características de um conjunto de dados. Assim, foi realizado o cálculo estatístico das variáveis sociodemográficas e profissiográficas.

O teste de normalidade aplicado a esta pesquisa foi o Kolmogorov-Smirnov. Field (2009) informa que o teste de Kolmogorov-Smirnov compara os escores e permite concluir se uma variável é normal ou não. Para realização das correlações foi aplicada a correlação de Spearman, medida estatística utilizada para avaliar a associação entre duas variáveis,

independentemente de sua natureza ou distribuição. A correlação de Spearman é calculada com base nas classificações (ou ordens) das observações das variáveis em estudo. Primeiramente, as observações são ordenadas em ordem crescente ou decrescente. Em seguida, foi calculado o coeficiente de correlação de Pearson entre as classificações das duas variáveis. Esse coeficiente varia entre -1 e 1, onde -1 indica uma correlação negativa perfeita, 1 indica uma correlação positiva perfeita e 0 indica ausência de correlação (Field, 2009).

A fim de comparar as medianas de duas amostras, foi utilizado o teste dos Sinais de Wilcoxon. Ele é aplicado quando as observações não são distribuídas de forma normal e quando se deseja investigar se há uma diferença estatisticamente significativa entre as duas amostras (Siegel; Castellan, 2006).

A análise qualitativa ocorreu por meio da extração dos relatos escritos do questionário, a minuciosa leitura, categorização do conteúdo, aplicação de estatística descritiva simples. Utilizou-se das fases da Análise de Conteúdo de Bardin (2011), sendo pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados por meio da inferência e a interpretação. Foram utilizados no decorrer do texto, relatos das vivências descritas pelas participantes, sendo nomeadas pela letra “S” seguida de ordem numérica apenas para fins de melhor apresentação.

Após a obtenção dos resultados, estes foram organizados e representados por meio de tabelas, quadros e gráficos para sua melhor visualização. Buscou-se com a análise dos dados não somente a exposição de seu significado, mas sua interpretação por meio de ilações mais amplas numa abordagem crítico-dialética, utilizando-se do método do materialismo histórico-dialético que se efetiva na descrição do particular e no desvendamento de suas relações com o contexto econômico, político, social e cultural (Marconi; Lakatos, 2017, Nosella; Buffa, 2005).

## **5.7 Procedimentos éticos**

Considerando a natureza da pesquisa, foram obedecidos os termos da Resolução nº 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde, que dispõe sobre “[...] as normas aplicáveis às pesquisas em Ciências Humanas e Sociais quando envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana” (Brasil, 2016). O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa para apreciação e manifestação por meio do sistema CEP/CONEP (Comissão Nacional de Ética em Pesquisa) no dia 10 de março de 2023 sob o CAAE: 67854023.9.0000.5087.

A utilização de procedimentos e instrumentais de forma virtual seguiu rigorosamente as orientações contidas no Ofício Circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP (Brasil, 2021a), conforme descrito a seguir:

- a) todo contato a ser realizado com as servidoras do IFMA, candidatas a participantes da pesquisa feito por meio virtual, seja e-mail, mensagem telefônica ou por aplicativo ocorrerá por meio individual ou por lista oculta não permitindo a identificação das demais convidadas;
- b) a candidata a participante deverá dar anuência no Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE para, então, responder às questões do instrumento da pesquisa;
- c) as participantes serão informadas mediante o TCLE dos riscos e benefícios relacionados com a participação na pesquisa, destacando-se aqueles específicos do ambiente virtual;
- d) ao responder o instrumento de pesquisa, a participante receberá e-mail automático com suas respostas, sendo orientada a arquivá-lo;
- e) a participante poderá, a qualquer momento, se retirar da pesquisa;
- f) a participante possui o direito de não responder a qualquer das questões do instrumento da pesquisa;
- g) será assegurado o sigilo e a confidencialidade das informações;
- h) após a coleta dos dados, os registros serão arquivados em ambiente não virtual e retirados da plataforma *Google Forms*, não sendo compartilhados na nuvem.

## **6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.**

Apresenta-se nesta seção a análise e discussão dos dados coletados em nossa pesquisa. Ela envolve a organização, resumo e apresentação dos dados de forma objetiva, fornecendo uma compreensão clara e concisa das características essenciais deste conjunto de dados relativos ao perfil sociodemográfico e profissiográfico, à organização do trabalho, às condições de trabalho, às relações socioprofissionais e qualidade de vida. Apresenta-se, também, as correlações e comparações julgadas mais importantes, a fim de alcançarmos os objetivos propostos neste estudo, sendo essas as variáveis que se correlacionam com a renda familiar e as horas dedicadas a atividades de cuidado, e as comparações entre grupos de servidora com filhos e sem filhos, que residiam ou não com companheiro. Dão-se ao longo do texto os relatos das servidoras que, voluntariamente, expressaram por escrito as vivências que favoreceram ou não a qualidade de vida durante o trabalho remoto.

### **6.1 Perfil sociodemográfico e profissiográfico das servidoras TAEs.**

A partir dos dados coletados, as servidoras participantes da pesquisa no período de implementação do trabalho remoto na pandemia entre os anos de 2020 e 2021 possuíam, em sua maioria, de 31 a 40 anos (62%), estavam casadas (52%), definiam-se pardas (46%), possuíam alguma religião (82%) e tinham filhos (55%). Dentre as participantes com filhos, 50% possuíam de 1 a 2 filhos(as) e, no período da pesquisa, 37% delas residiam com filhos em idade escolar.

A maioria vivia com companheiro ou companheira (68%). Quanto à escolaridade das participantes, as especialistas são maioria (53%), possuem uma renda familiar superior a 5 salários mínimos (s/m) (58%), não ocupavam cargos de gestão (72%) e exerciam suas atividades nos campi<sup>20</sup> (68%). A participação das servidoras que atuam na reitoria foi percebida entre 30% das participantes. No que se refere ao tempo de serviço no IFMA, sobressaíram-se as participantes que estão de 4 a 10 anos na instituição (53%). As participantes com deficiência somaram 8%. Residindo com companheiro(a), filho(a), pai/mãe, irmão(ã), sobrinho(a) ou outras pessoas configuraram-se quase a totalidade das participantes (96%) e, dentre elas, 65% dedicaram entre 12 e mais de 40 horas semanais ao trabalho não remunerado em atividades domésticas e de cuidado durante o período de pandemia em que estiveram em trabalho remoto. O perfil sociodemográfico e o perfil profissiográfico estão dispostos na Tabelas 2 e 4, a seguir.

---

<sup>20</sup> Participaram da pesquisa representantes dos 29 Campi e da Reitoria do IFMA.

Tabela 2 - Perfil Sociodemográfico das TAEs.

<b>Faixa etária</b>	<b>Porcentual (%)</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Porcentual (%)</b>
18 a 30 anos	6,0	Casada	52,0
31 a 40 anos	62,0	Divorciada	7,0
41 a 50 anos	18,0	Outro	2,0
51 a 60 anos	9,0	Solteira	29,0
61 a 70 anos	5,0	União estável	9,0
		Viúva	1,0
<b>Cor/ Etnia</b>	<b>(%)</b>	<b>Religião</b>	<b>(%)</b>
Branca	32,0	Católica	45,0
Parda	46,0	Espírita	11,0
Preta	22,0	Evangélica	25,0
		Sem religião	18,0
		Outras	1,0
<b>Possui deficiência</b>	<b>(%)</b>	<b>Vivia com companheiro(a)</b>	<b>(%)</b>
Não	92,0	Não	32,0
Sim	8,0	Sim	68,0
<b>Filhos</b>	<b>(%)</b>	<b>Quantidade de Filhos</b>	<b>(%)</b>
Não	45,0	0	45,0
Sim	55,0	1	25,0
		2	25,0
		3	4,0
		4	1,0
<b>Escolaridade</b>	<b>(%)</b>	<b>Renda Familiar</b>	<b>(%)</b>
Ensino Médio	4,0	Entre 1 e 2 s/m	3,0
Ensino Superior	12,0	Entre 3 e 4 s/m	39,0
Especialista	53,0	Acima de 5 s/m	58,0
Mestre	29,0		
Doutor	2,0		
<b>Horas dedicadas ao cuidado (moradia, crianças, idosos, pessoas com deficiência ou adultos) por semana.</b>			<b>(%)</b>
Até 6 horas			27,0
Até 8 horas			8,0
Até 12 Horas			23,0
Até 24 horas			14,0
Até 40 horas			16,0
Mais de 40 horas			12,0

Fonte: De autoria própria (2023).

Conforme apresentado na tabela 2, as servidoras TAEs participantes apresentaram características que não diferem de outros estudos científicos. O grupo de mulheres pretas é representado por 22% da amostra, reflete o cenário do serviço público, em que estão em menor proporção, sendo possível encontrar maior representação na educação pública.

Dentre as participantes, em universo variado de categorias profissionais e níveis de escolaridade, 84% possuíam pós-graduação, contudo, a ocorrência de mestrado e doutorado é bem inferior em comparação à de especialização.

O desenvolvimento profissional, de acordo com Nascimento (2017), é tema muito debatido quando de sua aplicação na carreira docente, que pressupõe uma evolução e continuidade que leva o professor ao crescimento ao longo da carreira profissional, mas, por sua vez, quanto aos TAEs, mesmo amparados pelo Decreto nº 5.824/06 (Brasil, 2006b), poucos têm conseguido alcançar o doutoramento. De acordo com Ribeiro (2012), o TAE pode deparar-se com a ausência de uma perspectiva de desenvolvimento profissional ou mesmo encontrar-se exposto a uma subutilização, com atividades rotineiras que não o incentivam a buscar elevar o nível de qualificação. Tem-se ainda as limitações dos quadros de servidores dessa carreira, o que dificulta o seu afastamento, visto que a legislação não permite a contratação de substitutos.

O perfil das participantes da pesquisa, com a predominância de mulheres casadas e com filhos que se encontravam em idade escolar (37%), conforme apresentado na tabela 3, remete-nos a analisar as servidoras submetidas à jornada de 40 horas semanais e que acumulam as funções de cuidado, com afazeres domésticos e dos filhos. Conforme apontam Biroli (2016) e Mabilia *et al.* (2021), têm sua trajetória profissional marcada pela dupla jornada e saem em desvantagem diante das exigências dos programas de pós-graduação e de ascensão na carreira.

Tabela 3 - Comparação entre as servidoras que possuíam filhos e a etapa de vida dos filhos.

	<b>Filhos</b>	<b>Idade escolar e morava com a servidora</b>	<b>Idade escolar, mas não morava com a servidora</b>	<b>Idade escolar em guarda compartilhada</b>	<b>Maior de idade e morava com a servidora</b>	<b>Maior de idade e não morava com a servidora</b>	<b>Não estavam em idade escolar e morava com a servidora</b>	<b>Não tenho filhos</b>
Sim	55,0	37,0	0,0	0,0	8,0	2,0	9,0	0,0
Não	45,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	45,0
Total	100,0							

Fonte: De autoria própria (2023).

A presença da desigual divisão sociossexual do trabalho se manifesta nos mais diferentes modos de existir do trabalho feminino, seja ele exercido na casa ou num órgão público, será permeado pelas assimetrias cujas bases se enraízam na exploração patriarcal e capitalista. A naturalização do exercício do cuidado como responsabilidade feminina, papel histórico e socialmente atribuído, foi alvo de diversos estudos no período supracitado. A

pandemia de Covid-19 acarretou uma situação de acúmulo e sobreposição do trabalho remunerado, doméstico e trabalho de cuidado (Zanello *et al.*, 2020). As mulheres assumiram esses cuidados e, além disso, com as aulas presenciais suspensas, tiveram que ampliar essas funções para dar suporte necessário aos estudantes que necessitavam naquele momento de maior apoio na realização das atividades escolares.

As horas dedicadas a atividades domésticas e de cuidado pelas servidoras de nossa pesquisa assemelham-se com os achados de Bruschini e Lombardi (2004), que encontraram em seu estudo, realizado na cidade de São Paulo, que as mulheres utilizavam, em média, 27 horas semanais no trabalho não produtivo. Martins, Luz e Carvalho (2011), no estudo com 120 servidoras casadas ou com união estável do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), revelaram que são elas que assumem os cuidados domésticos.

A tabela 4, a seguir, apresenta o detalhamento do perfil profissiográfico das servidoras pesquisadas.

Tabela 4 - Perfil profissiográfico e trabalho remoto.

<b>Unidade de Exercício</b>	<b>Porcentual (%)</b>	<b>Tempo de serviço no IFMA</b>	<b>Porcentual (%)</b>
Campus	68,0	até 3 anos	5,0
Campus Avançado	2,0	4 a 10 anos	53,0
Reitoria	30,0	11 a 20 anos	30,0
		21 a 30 anos	12,0
<b>Distância do local da residência em relação ao local de trabalho.</b>	<b>(%)</b>	<b>Exercício de cargo de gestão</b>	<b>(%)</b>
Até 5 km	24,0	Não	72,0
5 a 10 km	31,0	Sim	28,0
11 a 20 km	18,0		
20 a 40 km	4,0		
40 a 50 km	2,0		
mais de 50 km	21,0		
<b>Periodicidade do trabalho remoto</b>	<b>(%)</b>	<b>Conseguiu estabelecer um local em sua residência para trabalhar.</b>	<b>(%)</b>
Até 1 mês	4,0	Às vezes	24,0
Entre 1 mês e 3 meses	5,0	Não	11,0
Entre 4 meses e 6 meses	16,0	Sim	65,0
Entre 7 meses e 1 ano	25,0		
Mais de 1 ano	50,0		
<b>Adquiriu equipamentos ou mobiliário com recursos próprios para realização do trabalho remoto</b>	<b>(%)</b>		
Não	33,0		
Sim	67,0		

Fonte: De autoria própria (2023).

No que se refere ao perfil profissiográfico descrito na tabela 4, o retrato do quadro de pessoal do IFMA revela os diferentes momentos atravessados pela Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no país. A predominância de servidoras TAEs que estão entre 4 a 10 anos de exercício e com idade entre 31 a 40 anos remete ao processo de expansão da EPT e à criação dos Institutos Federais (IFs) em 2008. Porém, quando se analisa o percentual que se refere aos 3 anos no quadro efetivo, vê-se uma redução. Isso remete não somente a uma situação pontual, mas a nível macrossistêmico. As políticas governamentais adotadas de enxugamento dos quadros efetivos, a não criação de novos códigos de vagas e a redução de concursos públicos refletem na redução da entrada de novos servidores e servidoras, o que certamente pode acarretar no acúmulo de tarefas e sobrecarga, conforme aponta Ribeiro (2012).

A maior parte das participantes deste estudo (73%) residiam até 20 quilômetros do seu local de trabalho. Outra parcela das participantes (21%) residia a uma distância de mais de 50 quilômetros do seu trabalho. O IFMA, como já mencionado, possui 29 campi e uma reitoria, localizados em 25 municípios diferentes do estado. T tamanha capilaridade permite que servidores e servidoras possuam unidade diversa da cidade de residência, percorrendo longas distâncias semanalmente.

O trabalho remoto, nesse sentido, possibilitou às trabalhadoras flexibilidade de exercer suas atividades profissionais no local de moradia. Durante o período de pandemia, houve momento de maior contaminação, o que refletiu em maior rigidez nas medidas de isolamento, e outros com afrouxamento dessas medidas. A pesquisa mostrou que, pelo menos, metade das servidoras pesquisadas ficaram em trabalho remoto por mais de um ano. Contudo, algumas servidoras (4%) não ficaram mais de um mês nessa modalidade. Os motivos identificados, a partir dos relatos e pela análise da organização do trabalho durante aquele período, estão relacionados ao fato de que alguns setores administrativos, devido ao uso de sistemas específicos, não puderam estabelecer a modalidade em plenitude, ficando em regime híbrido. Outras servidoras, preferiram reduzir a carga horária de trabalho remoto, por conseguirem melhor desempenhar suas atividades nas instalações do órgão. Conforme a percepção das servidoras, podemos inferir percepções distintas nos impactos no modo de ser, pensar e agir conforme relatos abaixo:

Eu morava em uma cidade e trabalhava em outra. Então, ficar em casa com minha filha foi a parte que me fez amar a possibilidade do trabalho remoto... É maravilhoso "morar em casa" em vez da sensação de morar no trabalho e dormir em casa. (S46, 2023).

Durante o período mais intenso da pandemia de covid-19, foi muito importante estar em trabalho remoto devido à possibilidade de estar em casa com minha família e protegida do vírus, além de compartilhar afeto em um período tão difícil e arriscado. (S59, 2023).

[...] quando desenvolvo minhas atividades no local de trabalho, eu consigo desenvolver melhor as minhas atividades laborais. (S38, 2023).

O trabalho remoto adotado emergencialmente, sem considerar elementos como habilidade do trabalhador, infraestrutura, conhecimento prévio, ambiente adaptado, pode comprometer o engajamento e produtividade (Pantoja *et al.*, 2021). Grande parte das servidoras TAEs pesquisadas conseguiram estabelecer um local em sua residência para trabalhar (65%), contudo, elas próprias (67%) com seus recursos financeiros adquiriram equipamentos e/ou mobiliário para esse local e assim puderam desempenhar o trabalho remoto. Em contraponto, outra amostra das servidoras (35%) não conseguiu ou às vezes conseguiu estabelecer um local para trabalhar no domicílio. Responsabilizar o próprio trabalhador pelos meios e os custos para realização do trabalho manifesta o caráter precarizado das relações trabalhistas e levanta a reflexão que, mesmo no serviço público, a orientação mercadológica e gerencialista tem levado à busca de resultados mais eficientes com menor custo e os servidores e servidoras como empreendedores (Ribeiro; Mancebo, 2013; Tessarini; Saltorato, 2018).

De acordo com a Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia (SEDGGD-ME), o trabalho remoto dos servidores e servidoras federais durante a pandemia da Covid-19 gerou uma economia de R\$ 1,419 bilhão. As principais despesas que geraram essa “economia” foram: diárias, passagens e locomoção, energia elétrica, água e esgoto, cópias e reprodução de documentos.

A Lei nº 13.467, de 2017, que regulamenta o trabalho remoto no Brasil para os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) afirma que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto são de responsabilidade do empregador, no entanto, a despeito das Instruções Normativas (IN) que estabeleceram o regramento para o executivo federal, não foi prevista ajuda de custo ou outro ressarcimento pelos custos do trabalho remoto do servidor ou servidora.

## **6.2 As atividades do trabalho remoto das TAEs.**

Com a presença de duas carreiras distintas, docentes e técnico-administrativos em educação tiveram normativas e mecanismos específicos para o desenvolvimento das atividades

de forma remota. No instrumento da pesquisa, solicitamos que as participantes listassem as 5 (cinco) principais atividades realizadas durante o período em que estiveram em trabalho remoto. As respostas obtidas foram agrupadas em categorias, conforme similaridade e frequência. Para a sua visualização, apresentam-se tais atividades em forma de nuvem de palavras disposta na figura 2. Quanto mais vezes essas palavras foram repetidas pelas servidoras, maior o tamanho da fonte dessas palavras.

Figura 2 - Principais atividades realizadas pelas servidoras TAEs no período do trabalho remoto entre 2020 e 2021.



Fonte: De autoria própria (2023).

Entre as atividades realizadas pelas participantes durante o período de trabalho remoto entre 2020 e 2021, predominaram em 67% das respostas, as reuniões virtuais diversas (27%), os atendimentos aos discentes, servidores e familiares via telefone, mensagem de aplicativo ou *meet* (16%), elaboração de documentos e manuais (11%), resposta ou monitoramento de e-mails (7%) e o uso do SUAP (6%). Destacam-se, ainda, em 33% das respostas, a realização do acompanhamento discente, pedagógico, ou do ensino; a análise de processos, de documentos ou de projetos; a elaboração de relatórios, de planos de trabalho e de despachos; realização de *lives*, palestras e levantamentos diversos; participação em comissões, capacitações, treinamentos e campanhas.

Diante disso, resgata-se a reflexão de Freitas e Facas (2013) em que, para a realização da atividade do trabalho, o indivíduo despende energia individual e coletivamente. Por sua vez, a atividade do trabalho como processo dialético dá sentido ao que o indivíduo faz e as situações existentes no ambiente laboral incidem nas percepções do trabalhador em relação ao seu contexto de trabalho. Esse contexto caracteriza-se pela organização, pelas condições e pelas relações de trabalho. As atividades descritas pelas TAEs espelham as já apontadas por Ribeiro (2012) e Tessarini *et al.*, (2020), atividades-meio, de apoio ao ensino, burocráticas, rotineiras, repetitivas, mas que, nesse novo contexto, exigiu a utilização de ferramentas eletrônicas e virtuais. Compreendendo as diferenciações existentes no quadro de servidores TAEs nas diferentes etapas de expansão e tipologia de campus, número de estudantes matriculados e profissionais, pode haver campus com uma demanda de trabalho mais elevada em comparação a outro. Por meio dos relatos escritos das servidoras, verifica-se o quanto essas atividades foram demandadas:

Acredito que o uso frequente do meu celular pessoal para atendimento de demandas de trabalho e a exigência para que eu resolvesse as coisas muito rapidamente aumentou demais a minha ansiedade e me fez desenvolver uma certa aversão ao toque do celular, tanto mensagens quanto ligações, por sempre achar que se tratava de problemas de trabalho. (S30, 2023)

O trabalho remoto prejudicou minha qualidade de vida na questão das pessoas acharem que eu deveria responder qualquer questionamento 24 horas do dia, tive reuniões que ultrapassaram o horário das 18 horas. O meu nível de estresse foi alto, ainda tive COVID e participei de reuniões on-line doente, assim como outros colegas. (S7, 2023).

Diferentemente dos achados de Filardi, Castro e Zanini (2020) entre os teletrabalhadores do Serpro e da Receita Federal, que consideraram como vantagens do trabalho remoto os aspectos como flexibilidade de horário, mais privacidade, refeições em casa e melhor qualidade de vida, as servidoras TAEs do IFMA apontaram o excesso de reuniões e falta de limites de horários para atendimentos. Em outra perspectiva, o trabalho remoto permitiu a execução virtual de atividades antes realizadas de forma manual, como apresentado no relato: *“O trabalho remoto ajudou a implementar novas ferramentas e procedimentos de trabalho. Como exemplo, eu posso citar as inscrições para os seletivos e realização de matrículas de forma 100% digital”*. (S28, 2023).

A incorporação de novas tecnologias no serviço público para torná-lo mais eficaz faz parte dos objetivos da reforma administrativa. A adequação das trabalhadoras às TICs foi

primordial para conseguirem executar as atividades da nova modalidade de trabalho no IFMA durante a pandemia. Conforme analisa Antunes (2020), o trabalho remoto não ficará restrito àquele momento pandêmico, mas será incorporado cada vez mais no mundo do trabalho, exigindo cada vez maior qualificação. Porém, as tendências à fragilização da coletividade, substituição da mão-de-obra trabalhadora pela informacional e a plataformização do trabalho podem aumentar a precarização da classe trabalhadora. Ou seja, as formas tradicionais de executar as atividades formais estão se reestruturando, desdobrando-se em novos modelos que poderão impactar também na subjetividade desses sujeitos (Oliveira; Pantoja, 2018).

### 6.3 Condições de trabalho e relações socioprofissionais.

Ao refletirmos sobre as condições de trabalho no contexto do trabalho remoto, leva-se em consideração a percepção da servidora participante em relação ao ambiente em que o trabalho estava sendo executado, ou seja, o domicílio. Para fins de análise, foi adotada a classificação apresentada na tabela 5.

Tabela 5 - Classificação da percepção dos domínios e facetas.

<b>Classificação</b>	<b>Média do Domínio ou Faceta</b>
Necessita melhorar	1 a 2,9
Regular	3 a 3,9
Boa	4 a 4,9
Muito boa	5

Fonte: adaptado de PEDROSO *et al.*, (2011).

Conforme apresentado na tabela 6, a seguir, a percepção das condições de trabalho e das relações socioprofissionais das TAEs foi considerada regular (3,08). Destacam-se com melhor avaliação a limpeza e higiene do seu ambiente de trabalho (4,08) e a relação com a chefia (4,02). Tiveram as piores avaliações as variáveis referentes ao treinamento oferecido pelo IFMA para os TAEs (2,21), suporte técnico oferecido (2,49) e ruídos no seu ambiente de trabalho (2,82). Com avaliação regular, chamam atenção a relação com seus colegas (3,81), o desempenho na operacionalização de ferramentas virtuais (3,71) e a carga de trabalho (3,52).

Tabela 6 - Condições de trabalho e relações socioprofissionais.

Variáveis	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
Iluminação do seu ambiente de trabalho.	3,60	0,953	1	5
Temperatura do seu ambiente de trabalho.	3,23	0,983	1	5
Limpeza e higiene do seu ambiente de trabalho.	4,08	0,662	1	5
Equipamentos para realização do seu trabalho.	3,47	0,937	1	5
Internet para realização do seu trabalho.	3,74	0,836	1	5
Ruídos no seu ambiente de trabalho.	2,82	1,067	1	5
Treinamento oferecido pelo IFMA para os TAE realizarem o trabalho remoto.	2,21	1,008	1	5
Desempenho na operacionalização de ferramentas virtuais como o Meet, Skype, Agenda Google, SUAP, entre outras.	3,71	0,924	1	5
Carga de trabalho.	3,52	1,039	1	5
Suporte técnico oferecido.	2,49	1,806	1	5
Relação com a chefia imediata durante a realização do trabalho remoto.	4,02	0,853	1	5
Relação com colegas durante a realização do trabalho remoto.	3,81	0,706	1	5
<b>Média</b>	<b>3,08</b>	<b>0,981</b>		

Fonte: De autoria própria (2023).

Avaliados pelas servidoras como ruins, o treinamento oferecido para a categoria TAE e o suporte técnico oferecido pela instituição estão diretamente vinculados às condições de trabalho. De acordo com Ferreira e Mendes (2008), as condições de trabalho são constituídas pelos elementos estruturais que vão caracterizar sua infraestrutura e apoio institucional. Tais elementos são apontados no estudo de Filardi, Castro e Zanini (2021) como desvantagens do teletrabalho e configuram pontos de atenção que precisam ser considerados no processo de implantação do teletrabalho de acordo com as características do órgão público. Tendo como base fundamental o uso das TIC's, o trabalho remoto no período da pandemia de Covid-19 precisou ser adotado de forma célere, o que comprometeu o desenvolvimento de competências e habilidades prévias. Além do contexto apontado, a desvalorização percebida pelo segmento técnico-administrativo, como apresentado em estudos tal qual Ribeiro (2012) e Tessarini *et al.*, (2021), pode estar vinculado a essa avaliação ruim.

Os ruídos do ambiente, avaliados como um elemento ruim, remetem-nos a retomar o perfil de nossa amostra e a ausência de preparo das servidoras quanto à presença da família e ao ambiente para a realização do trabalho remoto. Esse achado corrobora com o estudo de Galvão, Ferreira e Costa (2022), no qual aspectos relacionados à família, foco, interrupções, responsabilidades domésticas e carga de trabalho foram apontados como mais relevantes em

relação às dificuldades enfrentadas pelas servidoras de um Instituto Federal de Ensino. A experiência relatada pela servidora remete a tais dificuldades:

Outro impacto foi na rotina da minha casa, mal conseguia conciliar a participação em reuniões remotas e os afazeres domésticos, chegando a almoçar às 15h e isso também teve um impacto na rotina de estudos dos meus filhos, já que não pude auxiliar nas atividades escolares (S34, 2023).

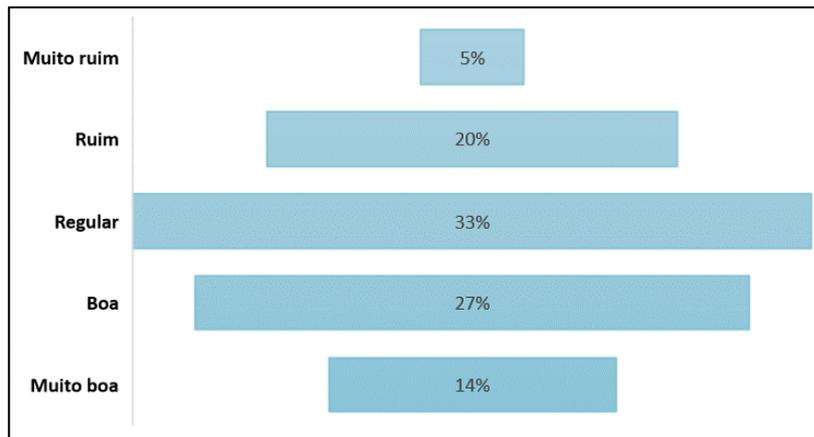
Por sua vez, o relato da servidora que morava sozinha favorece a análise de que, para a implementação do trabalho remoto, as condições do ambiente e o perfil do trabalhador devem ser levados em consideração: *“Como em casa não dividia o espaço de trabalho com ninguém, conseguia realizar atividades que envolviam concentração de forma mais satisfatória do que no trabalho em que divido a sala com outros servidores.”* (S34,2023).

No estudo de Pantoja *et al.*, (2021), as categorias suportem tecnológico e condições de trabalho tiveram avaliação de boa a ótima entre teletrabalhadores pesquisados, mas pontua-se que a amostra do referido estudo foi composta por homens e mulheres e 22% destes já haviam realizado teletrabalho anteriormente. A boa percepção das relações socioprofissionais entre chefias e colegas difere das pesquisas de Filardi, Castro e Zanini (2021) e Pantoja *et al.*, (2021), nas quais a relação com a chefia recebeu médias baixas. A boa relação com os colegas, apontada pelas TAEs do IFMA, pode ser considerada um contraponto ao isolamento social. Este, considerado como fator de enfraquecimento da coletividade, pode impactar negativamente o desempenho do trabalho e da qualidade de vida do trabalhador (Pantoja *et al.*, 2021). Conforme analisa Antunes (2011), o individualismo é um dos traços da precarização do trabalho que o capital nutre a fim de permitir maior flexibilidade e informalidade do trabalho. Por outro lado, quando as relações socioprofissionais são fortalecidas, promovem bem-estar e maior engajamento dos sujeitos (Ferreira, 2011).

#### **6.4 A Qualidade de vida das TAEs do IFMA durante o trabalho remoto.**

A qualidade de vida, compreendida a partir de uma perspectiva subjetiva e multidimensional, é composta por dimensões que se desenvolvem de forma interligada (Fleck, 2000; Seild; Zannon, 2004). De acordo com análise estatística dos dados fornecidos pelo WHOQOL-bref, as percepções das participantes da pesquisa sobre a QV e a saúde são apresentadas nas figuras 3 e 4.

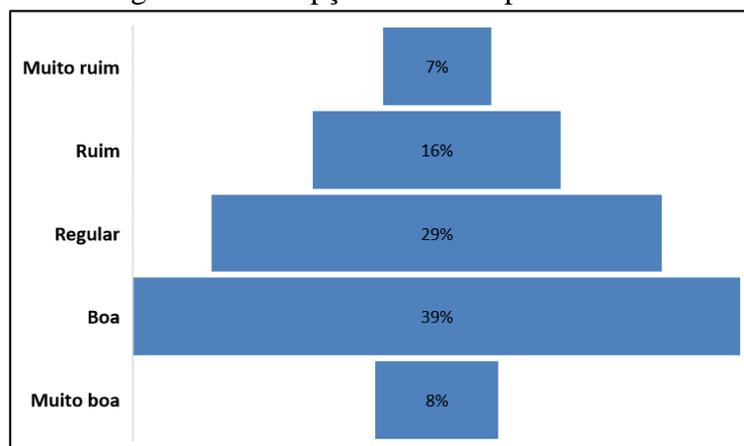
Figura 3 – Percepção da qualidade de vida pelas TAEs.



Fonte: De autoria própria (2023).

As participantes consideravam, em sua maioria, a QV como regular (33%), mas a percepção que predomina está entre regular, ruim e muito ruim (58%), contrapondo-se àquelas que a perceberam como boa e muito boa, que somaram 41%. Conforme afirmam Medeiros e Silva (2021), o cenário vivido pelas mulheres brasileiras durante a crise sanitária pode prejudicar a sua qualidade de vida. Assim como no estudo de Galvão, Ferreira e Costa (2022), em um Instituto Federal, as servidoras tiveram prejuízo em sua qualidade de vida durante o trabalho remoto. Questionadas quanto à saúde, as servidoras a consideraram como boa (39%). Todavia, quando somadas, as servidoras que a consideraram como regular, ruim ou muito ruim (52%) tornam-se maioria. O estado de saúde de um sujeito sofre influências de inúmeras variantes é um processo dinâmico, sujeito a modificações rápidas e influenciado por ações do sujeito e do ambiente (Almeida; Gutierrez; Marques, 2012).

Figura 4 - Percepção da Saúde pelas TAEs.



Fonte: De autoria própria (2023).

A QV e a saúde, como constructos que se interrelacionam, expressam a avaliação subjetiva que o indivíduo faz de sua situação pessoal em cada uma das dimensões relacionadas. Contudo, essa percepção é reflexo de sua posição socioeconômica e cultural enquanto classe social, cujo processo saúde-doença é constituído por determinantes históricos e sociais, onde destacam-se aqueles que se encontram na base do capitalismo contemporâneo, sendo o trabalho, o acesso a bens e serviços essenciais e a organização social e econômica (Martins, 2020; Franco; Druck; Selligmann-Silva, 2010). Por isso, o contexto pandêmico e o trabalho remoto refletiram o modelo flexível de intensificação do trabalho, acarretando adoecimento e sofrimento físico e psíquico, expressados nos indicadores negativos da avaliação por parte das servidoras.

Diante da análise do WHOQOL-bref apresentados na tabela 7, os domínios, psicológico (3,08), relações sociais (3,33) e meio ambiente (3,12) também tiveram classificação regular e o domínio físico (2,85) teve a pior percepção pelas TAEs. A média dos 4 domínios do instrumento foi de 3,09, o que a define como QV regular.

Tabela 7 – Domínios da QV das TAEs

<b>Estatísticas descritivas – WHOQOL</b>						
<b>DOMÍNIOS</b>	n	Mínimo	Máximo	Soma	Média	Desvio padrão
FÍSICO	100	12,50	75,00	4629,17	46,29	12,41
PSICOLÓGICO	100	20,83	87,50	5200,00	52,00	12,60
RELAÇÕES SOCIAIS	100	8,33	100,00	5816,67	58,17	20,03
MEIO AMBIENTE	100	15,63	93,75	5303,13	53,03	14,15
<b>Estatísticas descritivas – Variáveis</b>						
<b>DOMÍNIOS</b>	N	Mínimo	Máximo	Soma	Média	Desvio padrão
FÍSICO	100	1,50	4,00	285,17	2,85	0,50
PSICOLÓGICO	100	1,83	4,50	308,00	3,08	0,50
RELAÇÕES SOCIAIS	100	1,33	5,00	332,67	3,33	0,80
MEIO AMBIENTE	100	1,63	4,75	312,13	3,12	0,57

Fonte: De autoria própria (2023).

O teste de normalidade aplicado a esta pesquisa foi o Kolmogorov-Smirnov. Field (2009) informa que o teste de Kolmogorov-Smirnov compara escores e permite concluir se uma variável é normal ou não. Ainda, de acordo com o autor, se o teste é não significativo ( $p > 0,05$ ), ele nos informa que os dados da amostra não diferem significativamente de uma distribuição normal (isto é, eles podem ser normais). Os dados referentes ao teste de normalidade apresentados na tabela 08 apresentam, em todas os domínios, valores superiores.

Assim, foi aplicado o Teste T para comparações das médias. Dessa forma, pode-se inferir o maior comprometimento dos domínios da QV das servidoras TAEs, o que reflete na saúde dessas mulheres, visto que os domínios físico e psicológico apontam médias mais baixas conforme a tabela 8.

Tabela 8- Teste de normalidade da amostra.

<b>Teste Kolmogorov-Smirnov de Normalidade de uma amostra</b>				
<b>Parâmetros</b>	<b>FÍSICO</b>	<b>PSICOLÓGICO</b>	<b>SOCIAL</b>	<b>AMBIENTAL</b>
n	100	100	100	100
Kolmogorov-Smirnov	0,775	1,024	1,297	0,640
p-valor	0,585	0,245	0,069	0,807

Fonte: De autoria própria (2023).

Ao analisarmos as respostas do questionário, conforme a Tabela 9, as piores avaliações são: **domínio físico**, relativas a dor (2,11) e a uso de medicação (2,15); **domínio psicológico**, às que se referem a aproveitamento da vida (2,64) e frequência de emoções negativas (2,49); **domínio ambiente**, a realização de atividades de lazer (2,38) e a sensação de segurança (2,96).

Tabela 9 – Análise das questões pelas TAEs.

<b>QUALIDADE DE VIDA GLOBAL E PERCEPÇÃO DA SAÚDE</b>	<b>n</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Como você avalia sua qualidade de vida durante o trabalho remoto?	100	3,25	1,086	1	5
Como você avalia sua saúde durante o trabalho remoto?	100	3,25	1,048	1	5
<b>DOMÍNIO FÍSICO</b>					
Você sentia alguma dor (física) que a impedia de fazer o que precisava?	100	2,11	0,952	1	5
O quanto você precisava de algum tratamento médico ou medicação para levar sua vida diária?	100	2,15	1,086	1	5
Você tinha energia suficiente para seu dia a dia?	100	3,25	0,796	1	5
Você dormia bem?	100	3,13	0,939	1	5
Quão satisfeita você estava com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia a dia?	100	3,20	1,163	1	5
Quão bem você era capaz de se locomover?	100	3,25	0,979	1	5
Quão satisfeita você esteve com sua capacidade para o trabalho?	100	3,27	1,109	1	5

<b>QUALIDADE DE VIDA GLOBAL E PERCEPÇÃO DA SAÚDE</b>	<b>n</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo (Conclusão)</b>
<b>DOMÍNIO PSICOLÓGICO</b>					
O quanto você aproveitava a vida?	100	2,64	0,927	1	5
Em que medida você achava que a sua vida tinha sentido?	100	3,51	0,859	1	5
O quanto você conseguia se concentrar?	100	3,12	0,868	1	5
Você aceitava sua aparência física?	100	3,42	0,831	1	5
Quão satisfeita você esteve consigo mesma?	100	3,30	0,785	1	5
Com que frequência você teve emoções negativas, tais como: mau humor, desespero, estresse, ansiedade, depressão?	100	2,49	0,870	1	4
<b>DOMÍNIO RELAÇÕES SOCIAIS</b>					
Quão satisfeita você esteve com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	100	3,28	0,944	1	5
Quão satisfeita você estava com sua vida sexual?	100	3,22	1,011	1	5
Quão satisfeita você estava com o apoio que você recebeu de seus amigos ou familiares?	100	3,48	0,915	1	5
<b>DOMÍNIO AMBIENTE</b>					
Você possuía dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	100	3,14	0,779	2	5
Quão disponíveis estavam as informações que precisava no seu dia a dia para realização do trabalho remoto?	100	3,26	0,733	2	5
Em que medida você realizava atividades de lazer?	100	2,38	0,814	1	5
Quão satisfeita você estava com as condições do local onde realizava o trabalho remoto?	100	3,21	1,028	1	5
Quão satisfeita você estava com o seu acesso aos serviços de saúde?	100	3,10	0,990	1	5
Quão satisfeita você estava com o seu meio de transporte?	100	3,72	0,854	1	5
Quão seguro(a) você se sentia em sua vida diária?	100	2,96	0,909	1	5
Quão saudável era o seu ambiente físico (temperatura, barulho, poluição, atrativos)?	100	3,20	0,778	1	5

Fonte: De autoria própria (2023).

O contexto pandêmico de restrição de circulação, medidas de isolamento social, trabalho remoto emergencial, responsabilização pelas atividades domésticas e de cuidado, entre outros fatores, pode ter determinado o comprometimento da qualidade de vida das servidoras. O trabalho remoto, a despeito das vantagens apontadas na literatura, no contexto da pandemia da Covid-19, marcadamente para as TAEs que participaram da pesquisa, apresentou-se como uma modalidade de trabalho que acarretou prejuízos ao seu bem-estar. Corroborando com Antunes (2020) e Silva e Medeiros (2021), o trabalho remoto se apresenta como forma de precarização do trabalho, invadindo o espaço doméstico, constituindo-se como forma de controle, “[...] virtualizando e redefinindo o tempo e o espaço, ao mesmo tempo em que cobra

por melhores desempenhos e efetividade”. (Silva; Medeiros, 2021, p. 03). Semelhante ao estudo de Zanello *et al.* (2022), as mulheres trabalhadoras, durante a pandemia, apontaram sentimentos de tristeza, ansiedade, raiva e exaustão. A experiência relatada a seguir revela os impactos causados.

Além das restrições devido ao isolamento social, minhas atividades de lazer também foram afetadas pela associação entre trabalho remoto, aulas do mestrado e a maternidade, devido à não liberação das atividades funcionais para a exclusividade dos estudos. Isso acarretou certa ansiedade, insônia e restrições ao aproveitamento da vida no período citado. (S.48, 2023)

As questões com melhor percepção pelas servidoras TAEs foram a satisfação com o meio de transporte (3,72), sentido da vida (3,51) e apoio de amigos e familiares (3,48). Todavia, para a análise paramétrica, nenhuma é classificada como boa, o que reforça o comprometimento de todos os domínios da QV.

#### 6.4.1 Correlações e Comparações

A fim de compreender como as variáveis se correlacionam de forma a entender o quanto uma interfere na outra, utilizou-se o coeficiente de Spearman e o coeficiente de Pearson. Dessa forma, apresenta-se, a seguir, as correlações onde o coeficiente de associação é altamente significativo.

Tabela 10 - Variáveis que se correlacionam com a variável renda familiar.

		VARIÁVEIS		
Adquiriu equipamentos para realização do seu trabalho.		0,208	R	
		0,038	P-valor	
Qualidade de vida durante o trabalho remoto		0,234	R	Renda familiar
		0,019	P-valor	
Ambiente físico saudável		0,246	R	
		0,013	P-valor	

Fonte: De autoria própria (2023).

Observa-se na tabela 10 que a variável que se refere a aquisição de equipamentos para realização do trabalho remoto correlacionou-se à renda familiar, ou seja, as servidoras que possuíam maior renda familiar adquiriram equipamentos para trabalhar no ambiente doméstico durante o período em que estiveram em trabalho remoto. Podemos inferir que aquelas com renda mais baixa não obtiveram equipamentos, ou obtiveram em menor proporção.

Considerando a faixa de renda apontada pela maioria das participantes como sendo superior a 5 salários mínimos, verifica-se que as servidoras TAEs participantes com menor renda familiar foram diretamente afetadas pela não disponibilização de equipamentos para a realização do trabalho remoto por parte da instituição. Na mesma direção, as participantes que consideraram seu ambiente de trabalho saudável estavam presentes entre aquelas com maior faixa de renda familiar.

Outra forte correlação que se destaca é a avaliação da qualidade de vida como mais positiva entre aquelas com renda familiar mais elevada, apresentando estreita relação com a percepção objetiva da qualidade de vida apontada na literatura a respeito da garantia e satisfação das necessidades humanas objetivas, ligadas às questões socioeconômicas relativas à aquisição de bens e às condições sociais dos sujeitos (Almeida; Gutierrez; Marques, 2012).

As correlações descritas na tabela 11 foram estabelecidas com a variável de quantidade de horas dedicadas ao cuidado.

Tabela 11 – Correlação entre horas dedicadas ao cuidado e demais variáveis.

VARIÁVEIS	COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO		VARIÁVEL
Qualidade de vida durante o trabalho remoto.	-0,242	R 0,015	Horas dedicadas ao cuidado (afazeres domésticos, cuidado com crianças e outros familiares).
Avaliação da saúde durante o trabalho remoto.	-0,206	R 0,040	
Energia suficiente para seu dia a dia.	-0,251	R 0,012	
Satisfação com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia a dia.	-0,207	R 0,039	
Satisfação com sua capacidade para o trabalho.	-0,246	R 0,014	
O quanto conseguia se concentrar.	-0,202	R 0,044	

Fonte: De autoria própria (2023).

Ao apresentarem coeficiente de correlação negativo, todas as variáveis foram avaliadas como satisfatórias em menor proporção pelas servidoras que dedicaram maior quantidade de horas aos cuidados com os filhos ou outras pessoas, com a casa e demais afazeres domésticos. Ou seja, quanto mais horas dedicadas às atividades de cuidado, pior a avaliação das facetas do WHOQOL-bref, a saber, qualidade de vida, saúde, energia para o dia a dia,

capacidade de desempenhar as tarefas do dia a dia, capacidade para o trabalho e de concentração.

De acordo com os dados apresentados, quando se relacionam esses achados com o perfil das respondentes, onde 37% residiam com seus filhos em idade escolar, 61% residiam com companheiro, 72% dedicavam de 6 a 24 horas por semana às atividades de cuidados, podemos inferir que as servidoras TAEs que estavam em trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19 precisaram conciliar suas atividades profissionais diretamente com o trabalho doméstico e de cuidados, o que comprometeu sua qualidade de vida e saúde e o desempenho de suas atividades laborais. Conforme o relato da servidora a seguir, notamos a dificuldade de conciliação e o impacto na saúde: *A dificuldade em demarcar de forma concreta os momentos de trabalho e os momentos de cuidado doméstico. A alternância de atenção às atividades me gerou muito sofrimento.* (S.8, 2023).

Tal realidade apresentada nos reporta a refletir sobre a divisão sociosexual do trabalho, ou seja, as mulheres permanecem com as atribuições desiguais das atividades domésticas e de cuidado, onde a exploração da mão de obra feminina se entrelaça nas jornadas de trabalho produtivo e não produtivo. Assim, como afirma Biroli (2016), a vida das mulheres é organizada a partir do elo entre trabalho remunerado e não remunerado. Mesmo antes da pandemia, o tempo dedicado a essas tarefas já se sobrepunham e tal situação se manteve inalterada com o trabalho remoto na pandemia. No estudo de Fares, Oliveira e Rolim (2021), foi constatado o aumento significativo das atividades domésticas nesse período e que as mulheres arcaram com a maior parcela desse aumento.

A intensificação da jornada de trabalho remunerado e não remunerado no período pandêmico trouxe possíveis consequências à saúde das mulheres, em especial à saúde mental. Conforme apontam Barretto e Monteiro (2020), as possíveis dificuldades das mulheres em exercerem o autocuidado e atividades que promovam prazer, saúde e bem-estar podem ter acarretado prejuízo à sua saúde.

Em nosso estudo com as TAEs, podemos constatar, pela correlação apresentada, o apontamento de indícios do prejuízo à qualidade de vida e à saúde. O teste Wilcoxon para amostras revelou que, ao comparar as medianas e as médias de duas amostras, conforme as tabelas 12 e 13, a seguir, os resultados das comparações dos grupos de servidoras TAEs com filhos e sem filhos apontou que aquelas sem filhos indicaram em menor proporção a

necessidade do uso de medicação ou tratamento médico para levar a vida diária durante a realização do trabalho remoto na pandemia quando comparadas àquelas com filhos.

Tabela 12 - Comparação dos grupos de servidoras com filhos e sem filhos

<b>Comparação dos grupos de servidoras com filhos e sem filhos</b>		
Variável	Wilcoxon W	p-valor
O quanto você precisava de algum tratamento médico ou medicação para levar sua vida diária?	2463,500	0,023
Como você avalia seu desempenho na operacionalização de ferramentas virtuais como o Meet, Skype, Agenda Google, SUAP, entre outras?	2466,500	0,022

Fonte: De autoria própria (2023).

Aqui podemos inferir a existência de interrelação entre as variáveis da tabela 11 com a variáveis da tabela 12 quanto à avaliação de saúde e de qualidade de vida, visto que a vinculação entre a dedicação aos cuidados com os filhos na pandemia fora muito além dos afazeres domésticos, pois exigiram suporte emocional, apoio na aprendizagem escolar e proteção diante da ameaça sanitária (Barretto; Monteiro, 2020). A nova configuração do trabalho na modalidade remota, implantada de modo emergencial e compulsório, cuja a permanência e ou mesmo o aumento da demanda de trabalho se entrelaça às construções históricas, sociais e materiais que estruturam as relações de gênero na sociedade capitalista, constroem as vivências das mulheres trabalhadoras; de modo específico, as TAEs do IFMA mães, cujos filhos permaneciam sob seus cuidados. Nesse sentido, a pesquisa de Silva e Medeiros (2021) apontou que servidoras de uma universidade pública durante a pandemia de Covid-19 demonstraram estar sobrecarregadas com os afazeres domésticos, familiares e o acúmulo do trabalho devido essas outras ocupações.

Segundo Ferreira e Mendes (2003), os fatores de risco psicossociais vão apresentar uma relação entre as condições, a organização e as relações sociais de trabalho. Nesse entendimento, incluem-se os elementos como ambiente físico, os instrumentos, os equipamentos, o suporte organizacional, as práticas de remuneração, o desenvolvimento de pessoal e os benefícios. Dessa forma, no contexto do trabalho remoto emergencial, onde nem o ambiente doméstico, nem as relações de trabalho e familiares foram previamente preparadas para o exercício dessa modalidade, pode ter desencadeado nas servidoras TAEs com filhos, maior necessidade de algum tipo de tratamento ou uso de medicação, conforme tabela 13.

Tabela 13 - Comparação entre grupos de TAEs com filhos e em filhos.

Descrição das variáveis comparadas	Filhos					
	Não			Sim		
	Média	Desvio padrão	Mediana	Média	Desvio padrão	Mediana
O quanto você precisava de algum tratamento médico ou medicação para levar sua vida diária?	2,444	1,179	2,000	1,909	0,948	2,000
Como você avalia seu desempenho na operacionalização de ferramentas virtuais como o Meet, Skype, Agenda Google, SUAP, entre outras?	3,933	0,915	4,000	3,527	0,900	4,000

Fonte: De autoria própria (2023).

Em relação à avaliação do desempenho na operacionalização de ferramentas virtuais, o teste Wilcoxon revelou que as servidoras sem filhos avaliaram de forma mais positiva o seu desempenho com as ferramentas disponíveis para realização de suas atividades organizacionais. As TICs podem ser consideradas como protagonistas para implantação do trabalho remoto para atuação dos profissionais no contexto da pandemia de Covid-19. Conectando os trabalhadores e trabalhadoras, a organização do trabalho e as relações socioprofissionais, que passaram a ser totalmente mediadas por essas tecnologias, exigindo sua rápida adaptação e operacionalização por parte dos teletrabalhadores. Conforme expressam Tessarini e Saltorato (2018, p. 749), os principais impactos sociais da indústria 4.0 “[...] ocorrerão na força de trabalho, na empregabilidade e na necessidade das pessoas aperfeiçoarem suas competências para lidar com todas as novas tecnologias e garantir sua empregabilidade, o que faz dessa maior exigência de qualificação.”

A incorporação de novas tecnologias e as mudanças organizacionais que elas provocam no mundo do trabalho têm exigido dos trabalhadores e trabalhadoras a aprendizagem e o aperfeiçoamento de competências e habilidades. Contudo, para as mulheres, como ressalta Mabilia *et al.*, (2021), o tempo dedicado às funções de cuidado podem acarretar uma maior dificuldade para o desempenho de suas atividades no trabalho e qualificação profissional. Apesar do aumento da escolaridade, ampliação da presença em carreiras públicas e de alta qualificação, a responsabilização pelas funções de cuidado no âmbito familiar é indicada pela literatura como elemento dificultador do desenvolvimento de competências e capacitação

profissional. Nesse sentido, Bruschini e Lombardi (2002, p, 164) destacam que “a maternidade é um dos fatores que mais interferem no trabalho feminino, quando os filhos são pequenos.”

Antes do trabalho remoto o meu cargo não me exigia o uso frequente do SUAP e nem de ferramentas tecnológicas, mas durante a pandemia foi necessário o uso de tudo isso. Essa situação me ocasionou uma frustração muito grande por não conseguir manusear corretamente essas ferramentas e algumas vezes ter que pedir explicações para colegas e chefes. (S34, 2023).

Interessante notar que, na pesquisa realizada por Zanello *et al.*, (2022), 60% das mulheres participantes relataram que a quarentena e o isolamento social foram uma oportunidade positiva para aprender novas habilidades, relacionadas principalmente aos afazeres domésticos, como cozinhar, fazer reparos em casa e costurar, e em menor proporção as relacionadas ao uso de tecnologias. Diante dessas comparações, infere-se que as servidoras TAEs com filhos tiveram maior dificuldade no desempenho das ferramentas virtuais e computacionais mediante o contexto das relações de gênero e da divisão sociosexual do trabalho atravessada pela emergencialidade da execução do trabalho remoto na pandemia e o pouco suporte técnico e treinamento oferecido pelo IFMA, percebido por parte das servidoras pesquisadas.

Na comparação relativa ao grupo das participantes que viviam com companheiro(a) e as que não viviam com esses, percebe-se que, no primeiro grupo, a percepção foi mais positiva quanto a aproveitar a vida e satisfação com a vida sexual, conforme apresentado nas tabelas 14 e 15.

Tabela 14 - Teste Wilcoxon de comparação entre grupos de TAEs

<b>Comparações dos grupos que conviviam com companheiros(a) e que não conviviam</b>			
Variáveis	Wilcoxon W	p-valor	
O quanto você aproveitava a vida?	1360,500	0,045	
Com que frequência você teve emoções negativas, tais como: mau humor, desespero, estresse, ansiedade, depressão?	3083,500	0,004	
Quão satisfeita você estava com sua vida sexual?	1186,500	0,001	

Fonte: De autoria própria (2023).

Por sua vez, o grupo que não vivia com companheiro expressou em menor proporção ter sentido emoções negativas, tais como: mau humor, desespero, estresse, ansiedade ou depressão, de acordo com a tabela 15 que segue:

Tabela 15 - Comparações dos grupos que conviviam com companheiros(a) e que não conviviam

Descrição das variáveis comparadas	Vivia com companheiro (a)					
	Não			Sim		
	Média	Desvio padrão	Mediana	Média	Desvio padrão	Mediana
O quanto você aproveitava a vida?	2,375	0,907	2,000	2,765	0,916	3,000
Com que frequência você teve emoções negativas, tais como: mau humor, desespero, estresse, ansiedade, depressão?	2,875	0,907	3,000	2,309	0,797	2,000
Quão satisfeita você estava com sua vida sexual?	2,719	1,023	3,000	3,456	0,921	4,000

Fonte: De autoria própria (2023).

O estudo de Azevedo, Cia e Spinazola (2019) apresenta que, entre os fatores relacionados à qualidade de vida, vão existir aspectos diretamente implicados ao relacionamento conjugal, onde a parceria e as estratégias de resolução de problemas entre os casais influenciam na qualidade de vida e no bom relacionamento entre os cônjuges. Diante do contexto de isolamento, pode-se deduzir que as servidoras com companheiro(a), que foram a maioria em nossa pesquisa, por viverem num relacionamento estável estavam mais satisfeitas com a vida sexual e avaliaram de forma mais positiva as atividades para aproveitar a vida.

Aquelas que indicaram estar menos satisfeitas com a vida sexual não conviviam com companheiro e, diante das medidas de enfrentamento à Covid-19 que limitaram o funcionamento de espaços públicos para evitar aglomerações, sofreram impedimento de uma vida social mais ativa. No entanto, não se pode deixar de mencionar que, de acordo com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2021), durante a pandemia houve aumento dos casos de violência contra a mulher nos domicílios, onde os companheiros ou ex-companheiros foram os maiores agressores.

A comparação entre os grupos da tabela 14 leva-nos a inferir que as servidoras com companheiro(a) vivenciaram na pandemia maior prejuízo à sua saúde mental. Salvaro e Mariano (2021) consideram que saúde mental das trabalhadoras se encontra entrelaçada entre as categorias gênero e divisão sociosexual do trabalho, uma vez que, para as autoras, existe uma intrínseca relação entre atividades profissionais remuneradas e atividades domésticas na gênese dos adoecimentos. Conforme constatado por Pinho e Araújo (2012), existe uma elevada prevalência global de transtornos mentais entre as mulheres. As autoras apontam que fatores

como idade, situação conjugal, número de filhos, elevado volume de trabalho doméstico, associados aos componentes emocionais, podem intensificar o sofrimento psíquico entre a população feminina. Desse modo, para muitas servidoras, a pandemia, o trabalho remoto e o isolamento social intensificaram sobretudo as múltiplas jornadas que já desempenhavam, incidindo na vivência de emoções negativas e possíveis adoecimentos, como expressam os relatos a seguir.

Durante a pandemia tive diversas crises de ansiedade, depressão, raiva por não conseguir conciliar casa, trabalho, filhos e estudos. Cheguei a ter um surto onde quebrei algumas louças, tinha frequentes crises de choro e tudo piorou quando perdi meu tio durante a pandemia. (S34, 2023).

O aumento da carga de trabalho do Campus e o contexto do isolamento da pandemia me causou crises de ansiedade e compulsão alimentar, e que não foi percebido com facilidade, somente após causar consequências físicas foi que procurei as causas e ajuda. (S47, 2023).

A difícil conciliação de papéis forjados nas relações sociais de gênero, classe e raça condiciona o trabalho feminino entre os limites do trabalho remunerado e não remunerado. Em pesquisa, Figueiras e Stults-Kolehmainen (2022) identificaram fatores associados a problemas de saúde mental entre as pessoas nos estágios iniciais da quarentena obrigatória, sendo nas mulheres encontrado maiores níveis de estresse, depressão e estado de ansiedade em comparação aos homens. Pôde-se verificar que as servidoras TAEs durante a pandemia viveram momentos permeados de conflitos gerados pela necessidade de conciliar o trabalho produtivo e o reprodutivo.

Tabela 16 - Correlação entre variáveis e domínios do *WHOQOL-bref*.

Variáveis	Parâmetros	DOMÍNIO FÍSICO	DOMÍNIO PSICOLÓGICO	DOMÍNIO SOCIAL	DOMÍNIO AMBIENTAL
Quantas horas aproximadamente foram dedicadas ao cuidado (moradia, crianças, idosos, pessoas com deficiência ou adultos) por semana?	Rhô	-0,214	-0,207	-0,064	-0,078
	p-valor	<b>0,033</b>	<b>0,039</b>	0,524	0,443
Com que periodicidade você esteve em trabalho remoto?	Rhô	-0,093	-0,226	-0,212	-0,110
	p-valor	0,357	<b>0,024</b>	<b>0,034</b>	0,274

Fonte: De autoria própria (2023).

Os resultados das correlações apresentadas na tabela 16 entre os domínios da QV remetem às nossas reflexões quanto ao tempo dedicado às atividades de cuidado durante o trabalho remoto. Houve maior comprometimento dos domínios físico e psicológico entre as participantes que ocuparam mais tempo com aquelas atividades. A correlação também expressa que as servidoras que estiveram em trabalho remoto por mais tempo tiveram menores médias nos domínios psicológico e social, o que pode indicar que as TAEs que por mais tempo estiveram em trabalho remoto e mais horas semanais ocupadas com trabalho reprodutivo perceberam maior impacto naqueles domínios da qualidade de vida. Esses achados corroboram com os de Monteiro e Souza (2020) e Wolff *et al.*, (2020), nos quais as mulheres apresentaram pior percepção no domínio psicológico. O estudo de Rocha e Amador (2018) enfatiza a existência de restrição do relacionamento interpessoal entre membros de equipes em regime de trabalho remoto, desencadeando impacto nas relações sociais, devido ao isolamento das trabalhadoras. As restrições sociais da pandemia, o receio de contaminação dos familiares, principalmente crianças e idosos, devem ter incidido sobre a percepção do domínio social.

#### **6.5 Vivências do trabalho remoto da pandemia:** o que favoreceu ou não a qualidade de vida das TAEs?

Considerado como um constructo amplo e complexo, a qualidade de vida, conforme analisa Fleck (2000), possui uma multidimensionalidade que situa a autopercepção do indivíduo a respeito de sua saúde física, seu estado psicológico, suas relações sociais, por seu nível de independência e pela sua relação com as características mais relevantes do meio ambiente. Por esse motivo, foi incluído no instrumento de coleta de dados desta pesquisa uma questão aberta, não obrigatória, em que as servidoras participantes pudessem compartilhar alguma vivência do trabalho que favoreceu ou não a sua qualidade de vida durante o período de trabalho remoto.

Entre as 100 participantes, obteve-se 61 respostas. Entre as respostas, 32 apontaram fatores positivos que favoreceram a qualidade de vida, 17 apontaram aspectos negativos que desfavoreceram a qualidade de vida, 04 apontaram elementos positivos e negativos, 01 foi indiferente e 05 não se aplicam ao que foi questionado. Sendo assim, os principais fatores que favoreceram e desfavoreceram a QV relatados pelas servidoras foram agrupados e são apresentados no quadro 4.

Quadro 4 - Fatores que favoreceram ou não QV no trabalho remoto.

<b>FATORES QUE FAVORECERAM A QV</b>	<b>FREQUÊNCIA</b>
Convívio com a família e filhos	10
Redução do tempo gasto com deslocamento entre o domicílio e o trabalho	07
Tempo para atividade física, autocuidado ou <i>hobby</i>	06
Uso de novas tecnologias ou novas descobertas	04
Interação com colegas de trabalho e chefia	04
Melhor concentração e aumento da produtividade	03
Flexibilidade	02
Segurança	02
<b>FATORES QUE DESFAVORECERAM A QV</b>	<b>FREQUÊNCIA</b>
Disponibilidade para o trabalho além da carga horária	09
Sentimentos ou emoções negativas ou adoecimento (sofrimento, enxaqueca, ansiedade, estresse e depressão)	09
Falta de delimitação ou conciliação entre atividades domésticas, cuidado com familiares e o trabalho remoto	08
Aumento da carga de trabalho	03
Cobrança exacerbada	02
Falta de interação com colegas	02
Desrespeito e assédio moral	02
Dificuldade com a tecnologia	02

Fonte: De autoria própria (2023).

Os achados desta pesquisa corroboram com os estudos de Filardi; Castro e Zanini (2020) que apontam que o trabalho remoto pode trazer melhora ou comprometimento da qualidade de vida. Destaca-se que os fatores apontados com mais frequência pelas TAEs para favorecer a QV foram que o trabalho remoto possibilitou que elas tivessem mais tempo para o convívio com os filhos(as) e com a família. *“Para mim, foi extremamente válido, pois estava finalizando a licença maternidade e pude continuar acompanhando de perto o crescimento da minha filha.”* (S4, 2023). *“Pude dar mais atenção e estar mais presente na vida do meu filho pequeno, na época com 2 anos de idade”.* (S.43, 2023). O estudo de Silva e Madeiros (2021) também apontou que as servidoras de uma universidade federal afirmaram estar satisfeitas com o trabalho remoto por estarem mais próximas da família.

Atravessado aos desafios do trabalho remoto durante a Covid-19, permeia o papel determinado histórica e socialmente às mulheres. O cuidado do domicílio e das pessoas que ali residem estão presentes na subjetividade feminina (Zanello, 2018). Essas diferentes demandas de trabalho, o remunerado e o gratuito, organizam a vida das mulheres. Nesse sentido, as determinações e construções sociais do gênero são evidenciadas quando o trabalho remoto é percebido como oportunidade para cuidar da casa e dos filhos, conforme relato que se segue.

Favoreceu minha qualidade de vida, pois, pude estar mais próxima do meu filho e acompanhá-lo em suas atividades da escola, também pude iniciar uma atividade física, pois tinha mais disposição, fato que interrompi assim que voltei ao trabalho presencial e ainda não precisava encarar o trânsito e engarrafamento nos horários de pico para ir ou voltar do trabalho. (S.40, 2023).

Em segundo plano, a economia de tempo causado pela ausência do deslocamento entre o domicílio e a instituição foi outro fator positivo que compareceu no relato das servidoras, visto que possibilitou a realização de outras atividades: *“O fato de não me deslocar ao serviço, já que utilizo transporte público, deu uma melhorada significativamente em relação ao trabalho, pois conseguia fazer no horário do serviço, sem a necessidade de sair bem mais cedo para o local de trabalho.”* (S.3, 2023). *“No período relatado, adquiri novos hábitos, como o de correr ao ar livre e andar de bicicleta, que ajudaram na minha rotina, satisfação com o corpo e diminuição do estresse diário, causado principalmente pelo isolamento.”* (S.2, 2023). Esses fatores apontados coadunam com os do estudo de Velasco (2021), cujas vantagens dessa modalidade de trabalho elencadas foram a flexibilidade de horários, a não necessidade de deslocamento para o trabalho, equilíbrio entre vida familiar e profissional. O relato da servidora TAE a seguir enuncia esse conteúdo: *“A vivência do trabalho remoto trouxe pontos positivos como melhoria da qualidade de vida; maior equilíbrio na relação trabalho x família; maior produtividade; flexibilidade; redução de custo e de tempo de deslocamento.”* (S.19, 2023).

Entre os fatores elencados como aqueles que não favoreceram a qualidade de vida, e consequentemente trouxeram algum comprometimento à QV e a saúde das participantes da pesquisa, destacaram-se a percepção da frequente disponibilidade para o trabalho além da sua carga horária diária estabelecida, a vivência de sentimentos negativos ou mesmo adoecimento e não conseguir delimitar ou conciliar as atividades domésticas, o cuidado com familiares e o trabalho remoto. Foi observado no estudo de Sousa e Medeiros (2021, p. 12) que “[...] as necessidades inerentes ao trabalho e a obrigatoriedade do cumprimento das atividades domésticas podem afetar a qualidade de vida e subjetividade dessas mulheres, bem como impactar na sua performance e desempenho nas atividades e relações familiares.” Nota-se o caráter ambíguo do trabalho remoto que, defendido pelo discurso gerencialista, apresenta diversas vantagens para as trabalhadoras e as organizações, contudo, possui desvantagens que asseveram as assimetrias já existentes na sociedade forjada pelas desigualdades de gênero e sociosexual do trabalho, em que a precarização é característica central do trabalho contemporâneo e das novas relações de trabalho, gerando sofrimento e adoecimento (Linhart,

2014; Antunes, 2018; Franco; Druck; Selligmann-Silva, 2010). Os relatos que se seguem demonstram essa problemática.

A grande dificuldade vivenciada no trabalho remoto foi o fato de não ser possível estabelecer uma rotina, principalmente de trabalho, uma vez que, para cumprir os prazos das manifestações registradas no sistema, esta servidora trabalhava até as 20h, 21h, 22h, 23h [...] (S.36, 2023).

Em outubro de 2021, fiquei afastada por 30 dias para cuidar da saúde mental. No momento tomo medicações para controlar os sintomas do transtorno. Em todo esse tempo, sempre me vinha na cabeça que meu trabalho remoto estava muito a desejar e sentimento de não dar conta de fazer as coisas. (S.25, 2023).

O trabalho remoto prejudicou minha qualidade de vida na questão das pessoas acharem que eu deveria responder qualquer questionamento 24 horas do dia, tive reuniões que ultrapassaram o horário das 18 horas. O meu nível de estresse foi alto, ainda tive COVID e participei de reuniões online doente, assim como outros colegas. Isso foi desfavorável. O que favoreceu foi a oportunidade de ficar em casa, só isso mesmo. (S.7, 2023).

Frente ao exposto, as vivências do trabalho remoto na pandemia de Covid-19 apresentadas no relato escrito das servidoras participantes deste estudo e as percepções de sua saúde e qualidade de vida naquele período permitem considerar que o trabalho feminino é forjado historicamente nas trincheiras das relações desiguais de gênero. A precarização do trabalho perpassa pelo viés do recorte de gênero. As múltiplas jornadas se potencializaram diante da responsabilização dessas trabalhadoras pelas atividades não remuneradas de cuidado, cujas consequências foram a sobrecarga, os sentimentos negativos, o adoecimento e o comprometimento da qualidade de vida das servidoras. Por isso, é pertinente resgatar as recomendações apontadas por Oliveira e Pantoja (2018, p. 1672) frente as problemáticas:

Parece ser preciso criar mecanismos de desenvolvimento das pessoas e da organização do trabalho, repensando aspectos relacionados à gestão por competências, às políticas de capacitação e treinamento, à estipulação de metas e avaliação de desempenho, além de se definir políticas de ascensão funcional, de dimensionamento da força de trabalho e alocação de pessoas, bem como àquelas voltadas para a jornada de trabalho, saúde e segurança do trabalho dos teletrabalhadores.

Marcadas pela naturalização das funções de cuidado, cujo espaço domiciliar é marcadamente pertencente ao privado feminino, as servidoras em sua maioria, vivenciaram o conflito de estarem exauridas pela rotina doméstica, pelas demandas e metas do trabalho remunerado, mas satisfeitas por estarem com seus filhos e filhas numa crise de saúde pública sem precedentes no último século. A combinação das novas configurações do trabalho flexível, informatizado e mediado pelas tecnologias da informação e comunicação, a precarização do

trabalho feminino, as cobranças às adaptações gerencialistas do serviço público foi descortinada diante da crise sanitária e da crise do cuidado. Por isso, para as servidoras TAEs, as repercussões da pandemia se manterão vívidas e presentes na subjetividade de cada uma.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo, buscou-se analisar o impacto do trabalho remoto na qualidade de vidas das servidoras Técnico-Administrativas do IFMA durante os anos de 2020 e 2021, na pandemia da Covid-19. Nossa análise partiu da compreensão do trabalho como fundamento da sociedade de classes, categoria fundamental e central na constituição do homem e da mulher enquanto ser social. A configuração do mundo do trabalho atual, sob os pilares da acumulação flexível, se caracteriza pela flexibilização, precarização, informalidade, exploração, expropriação e espoliação, além da desregulação de direitos trabalhistas. As políticas de vieses gerencialistas e a incorporação das TICs têm repercutido no serviço público e em sua força de trabalho, que devem desenvolver seu labor com base no alto desempenho, alta performance, competência, excelência, sendo multifuncionais e polivalentes. Diante dessa lógica, a categoria das TAEs dos Institutos Federais de Educação, cuja atuação se dá nos setores administrativos, numa rotina burocrática e operacional, tem sido marcada por sentimentos de inferioridade e desvalorização.

Situa-se que o trabalho das mulheres é gendrado nas relações desiguais de gênero e da divisão sociossexual do trabalho. Forjado na intersecção de gênero, classe e raça, o trabalho das servidoras TAEs é situado num contexto marcado pela dualidade do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo. Enquanto servidoras públicas federais, puderam preservar seus vínculos e salários trabalhando remotamente, o que parcela significativa das trabalhadoras brasileiras informais, diaristas, celetistas e pequenas empreendedoras não o puderam realizar. A pandemia exacerbou a chamada crise do cuidado, na qual as mulheres trabalhadoras tiveram que buscar meios de conciliar e desempenhar as funções que historicamente foram delegadas a elas, o cuidar. Seja dos filhos, dos afazeres domésticos, das pessoas idosas, daqueles com deficiências, dos companheiros e mesmo dos *pets*, foi o trabalho não remunerado das mulheres superexplorado.

A relação entre a qualidade de vida e o trabalho foi concebida nesta pesquisa considerando os aspectos multidimensionais e subjetivos da QV. Com base nas percepções individuais das 100 (cem) servidoras TAEs participantes, foi possível inferir como o trabalho remoto na pandemia de Covi-19 incidiu na qualidade de vida e na saúde dessas trabalhadoras. Caracterizado como exploratório e descritivo, debruçou-se em conhecer, identificar, caracterizar, refletir e analisar as características da organização e das condições do trabalho remoto, as atividades laborais desempenhadas e a percepção dos domínios físico, psicológico,

relações sociais e meio ambiente do instrumento WHOQOL-bref da OMS com adaptações à realidade do estudo.

As participantes possuíam em sua maioria de 31 a 40 anos (62%), pardas (46%) e pretas (22%), estavam casadas ou em união estável (61%), possuíam de 1 a 2 filhos (50%), e seguiam alguma religião (82%). Entre as servidoras que indicaram ter filhos, 37% afirmaram que eles residiam com elas e estavam em idade escolar no período da pesquisa. Quase a totalidade das participantes (96%) residia com outra(s) pessoa(s). Quanto à escolaridade, 84% possuíam pós-graduação, sendo as especialistas maioria (53%). A renda familiar predominante foi superior a 5 salários mínimos.

No que refere ao tempo de serviço no IFMA, sobressaíram as que atuam de 4 a 10 anos na instituição (53%) e não ocupavam cargos de gestão (72%), sendo que 68% estavam lotadas nos campi e 30% na reitoria. No que tange à realização do trabalho remoto, 65% conseguiram estabelecer um local em sua residência para trabalhar, as demais (35%) não conseguiram ou somente às vezes estabeleceram um local para trabalhar no domicílio. Maior representação teve que adquirir equipamentos e/ou mobiliário para este local com recursos financeiros próprios (67%), e dedicaram entre 12 e mais de 40 horas semanais ao trabalho não remunerado (65%), ou seja, a atividades domésticas e de cuidado, durante o período de pandemia em que estiveram em trabalho remoto.

Entre as principais atividades realizadas pelas participantes durante o período pesquisado, se destacaram: as reuniões virtuais; atendimentos aos discentes, servidores e familiares; elaboração de documentos e manuais; resposta ou monitoramento de e-mails; acompanhamento discente, pedagógico ou do ensino; análise de processos, documentos ou projetos; elaboração de relatórios, de planos de trabalho e de despachos para processos; realização de *lives*, palestras e levantamentos diversos; participação em comissões, capacitações, treinamentos e campanhas. As principais tecnologias e equipamentos utilizados para realização das atividades e tarefas foram: telefone pessoal, aplicativo de mensagens ou de reuniões, computador, *notebook* e o Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP).

A percepção das condições de trabalho e as relações socioprofissionais das TAEs durante o trabalho remoto foi considerada regular, obtendo como média 3,08. Com melhor avaliação, se destacaram a limpeza e higiene do ambiente de trabalho (4,08) e a relação com a chefia (4,02). As piores avaliações foram referentes ao treinamento (2,21) e suporte técnico (2,49) oferecidos pelo IFMA, além da presença de ruídos no ambiente de trabalho (2,82). A

carga de trabalho (3,52) e o desempenho na operacionalização de ferramentas virtuais (3,71) foram avaliados como regular. Esses fatores incidiram na QV e na saúde das participantes.

A qualidade de vida geral foi percebida como regular por 33% das TAEs. Predominou em 58% das participantes a avaliação entre regular, ruim e muito ruim. Aquelas que perceberam a QV como boa e muito boa somaram 41%. Quanto à sua saúde, 47% das servidoras a avaliaram como boa e muito boa. Todavia, 52% das participantes consideraram sua saúde regular, ruim ou muito ruim durante o período do trabalho remoto. Diante da análise dos resultados obtidos dos cálculos dos domínios do WHOQOL-bref, houve maior comprometimento da QV das servidoras TAEs no domínio físico (2,85) e no domínio psicológico (3,08). Os domínios relações sociais (3,33) e meio ambiente (3,12) tiveram classificação regular, o que aponta para o comprometimento de todos os domínios da QV durante o período avaliado. Pôde-se verificar que as piores avaliações foram relativas à dor (2,11), ao uso de medicação (2,15), à frequência de emoções negativas (2,49), às atividades de lazer (2,38) e à sensação de segurança (2,96). Pôde-se inferir que o maior comprometimento dos domínios da QV das servidoras TAEs trouxe repercussões à saúde destas mulheres.

Entre as correlações e comparações relevantes apontadas neste estudo, destaca-se que, quanto maior a quantidade de horas dedicadas às atividades domésticas e de cuidado durante o período de realização do trabalho remoto, pior foi a avaliação relativa à qualidade de vida e à saúde do instrumento da OMS. Houve, portanto, maior comprometimento dos domínios físico e psicológico entre as participantes que ocuparam mais tempo com aquelas atividades e a necessidade de conciliação entre o trabalho remunerado. Também compareceu que as TAEs com filhos tiveram maior dificuldade no desempenho das ferramentas virtuais e computacionais. Diante disso, infere-se que as limitações do suporte técnico e treinamento oferecido pelo IFMA, atravessada pela emergencialidade da execução do trabalho remoto e o contexto das relações gênero e da divisão sociossexual do trabalho afetaram de forma negativa a QV e a saúde das trabalhadoras.

Ressaltando-se a importância da autopercepção da QV, foi fundamental em nossa pesquisa a análise das respostas das participantes quanto aos fatores que favoreceram a qualidade de vida ou que a desfavoreceram durante o período do trabalho remoto. Os fatores apontados nos relatos com mais frequência pelas TAEs se referiram à maior disponibilidade de tempo para o convívio com os filhos e com a família, à redução do tempo gasto com deslocamento entre o domicílio e o trabalho e à melhor flexibilidade de tempo para a realização

de atividades físicas, de autocuidado ou de um *hobby*. Por sua vez, entre os aspectos que não favoreceram a QV, destacaram-se a disponibilidade para o trabalho para além da carga horária diária estabelecida, a vivência de sentimentos negativos ou adoecimento e o não conseguir delimitar ou conciliar as atividades domésticas, o cuidado com familiares e o trabalho remoto.

O caráter ambíguo do trabalho remoto apresenta às servidoras limites e possibilidades. Se, num contexto, mostra-se flexível e possibilita vivências que contribuem para a melhoria da qualidade de vida, por outro prisma, acarreta sobrecarga física e mental, resultante das múltiplas jornadas de trabalho. No percurso deste estudo, outras inquietações foram suscitadas diante da necessidade de maiores discussões acerca da qualidade de vida das servidoras no trabalho remoto. Com a iminência da implantação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no IFMA e em outras instituições da administração pública federal, conforme o Decreto nº 11.072/22 e a IN nº 24/23, a modalidade do teletrabalho é apresentada como uma estratégia de ampliar a capacidade de gestão das organizações, propiciando maior autonomia e qualidade de vida para os participantes, mas será isso mesmo? Dessa forma, espera-se que esta pesquisa contribua para o debate, fortalecendo o coletivo das trabalhadoras e a luta pela equidade de gênero em todas as esferas e espaços da vida das mulheres.

Por meio desta pesquisa foi possível mensurar o quanto as mães e trabalhadoras tiveram sua qualidade de vida afetada pela urgente implantação do trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19, fato que foi experienciado por esta mestranda enquanto também servidora TAE. Foi instigante perceber nos relatos apresentados pelas colegas, o quanto este período foi importante para que elas pudessem estar mais próximas dos filhos e da família e o quanto elas buscaram realizar as atividades do trabalho com ética e compromisso. Mesmo sobrecarregadas, o trabalho continuou a ocupar uma dimensão central em nossas vidas, do mesmo modo que o cuidar.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, p. 1-21, jun. 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>. Acesso em: 03 fev. 2022.

ABÍLIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v.18, n.3, nov. 2019. Disponível em: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041). Acesso em: 04 abr. 2022.

AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de conflito trabalho-família. **Revista avaliação Psicológica**, Campinas, v. 12, n. 2, p. 203-212, 2013. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5116478>. Acesso em: 18 ago. 2022.

ALMEIDA, M. B. A; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. **Qualidade de vida**: definições, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa. São Paulo: Escola de Artes, Ciência e Humanidades-EACH/USP, 2012.

AMARAL, A. S. As sociabilidades necessárias ao capital: o trabalho em migalhas no contexto da pandemia da Covid-19. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, n. 48, v. 19, p. 57 – 69, 2021.

ANDRADE, L. L. S. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho**. 2020. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38921>.

ANTUNES, R. (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 2020b.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, R. As configurações do trabalho na sociedade capitalista. Editorial, **Revista Katál**. Florianópolis, v. 12 n. 2 p. 131-132, jul./dez. 2009.

ANTUNES, R. **Coronavírus (Pandemia Capital)**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020a. Edição do Kindle.

ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob o fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020c. Edição do Kindle.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018. Edição do Kindle.

ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização como regra? **Rev. TST**, Brasília, vol. 79, n. 4, out/dez. 2013.

ANTUNES, R.; FILGUEIRAS, V. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, abr./jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.** n.123, p. 407-427, 2015. Disponível em:

ARAÚJO, A. M. C.; LOMBARDI, M. R. Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI. **Cadernos de pesquisa**, São Paulo, v.43, n.149, p.452-477, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/SMHftPrryhLfxQKBftZBQWz/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 05. ago. 2022.

ARAÚJO, T. M.; LUA, I. O trabalho mudou-se para a casa: trabalho remoto no contexto da Pandemia de COVID-19. **Revista brasileira de saúde ocupacional**. São Paulo, maio, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/>.

AZEVEDO, T. L.; CIA, F.; SPINAZOLA, C. C. Correlação entre o relacionamento conjugal, rotina familiar, suporte social, necessidades e qualidade de vida de pais e mães de crianças com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 25, p. 205-218, 2019.

BAÉRE, F. As mulheres e o papel do cuidado: o lugar da escuta no porvir. *In*: ANTOGLA, C.S.; MAIA.M.; SANTOS, N.M. (Org.). **Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil**. Curitiba: Appris, 2021. p. 197-212.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Edições 70. Lisboa. Portugal, 2011.

BARRETO, I. G.; COSTA, R. S.; OLIVEIRA, P. M. D. F. P.; BARBOSA, A. S, SILVA, T. O. Quality of life and associated factors on employees of a public university working remotely during the COVID-19 pandemic. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. São Paulo; p. 94-104, 2022. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/1665/pt-BR/qualidade-de-vida-e-fatores-associados-em-servidores-de-uma-universidade-publica-em-trabalho-remoto-na-pandemia-de-covid-19>. Acesso em: 10 nov. 2022.

BARRETTO, R. S.; MONTEIRO, L. S. Maternidade, trabalho e temporalidade: diálogos relevantes na Covid-19. *In*: SOUTO-MARCHAND, A. S.; GALVÃO, E.; FERNANDES, M. (Orgs). **Mulheres Cientistas e os desafios pandêmicos da maternidade**: artigos produzidos durante a Pandemia de Covid- 19, Porto Alegre, v. 1, p. 26-35, 2020.

BATISTA, F. F. A Avaliação da Gestão Pública no Contexto da Reforma do Aparelho do Estado. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. IPEA. Brasília, 1999.

BENTO, C.; SANTOS, G.A. Mulheres negras e o mercado de trabalho no Brasil. In: ANTOGLA, C.S.; MAIA.M.; SANTOS, N.M. (Org.). **Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil**. Curitiba: Appris, 2021. p. 45-65.

BIROLI, Flávia. Divisão sexual do trabalho e democracia. **Dados ver. Ciências sociais**, Rio de Janeiro, jul-set. 2016.

BRASIL. Casa Civil. **Decreto Nº 5.824, de 29 de junho de 2006**. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Brasília: Casa Civil, 2006.

BRASIL. Casa Civil. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 2005 Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso em: 04. maio 2022.

BRASIL. Casa Civil. **Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Brasília: Casa Civil, 2022a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>. Acesso em: 04. maio 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Brasília: DOU, 2016. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 04. maio 2022.

BRASIL. **Lei 11.892 de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm)

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília – DF, nº 146, p. 21, 31 jul., 2020a.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. Instrução Normativa nº 27, de 25 de março de 2020. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020b, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública[...]. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília – DF, nº 59, p. 43, 26 mar., 2020b.

BRASIL. Ministério da Economia. **Instrução Normativa Nº 19, de 12 de março de 2020**. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Brasília: Ministério da Economia, 2020c. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/in19-20-me.htm#:~:text=INSTRU%C3%87%C3%83O%20NORMATIVA%20N%C2%BA%2019%2C%20DE,coronav%C3%ADrus%20\(COVID%2D19\)](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/in19-20-me.htm#:~:text=INSTRU%C3%87%C3%83O%20NORMATIVA%20N%C2%BA%2019%2C%20DE,coronav%C3%ADrus%20(COVID%2D19).). Acesso em: 7 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Instrução Normativa Nº 20, de 13 de março de 2020**. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Brasília: Ministério da Economia, 2020d. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/in20-20-me.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/in20-20-me.htm). Acesso em: 7 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Instrução Normativa Nº 21, de 16 de março de 2020**. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Brasília: Ministério da Economia, 2020e. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/in/in-21-20-sgdp.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/in/in-21-20-sgdp.htm). Acesso em: 7 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Gabinete do Ministro. Portaria n.343, de 17 de março de 2020. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus – COVID-19. **Diário Oficial da União**, edição 53, seção 1, p.39, 18 mar. 2020f. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-343-de-17-de-marco-de-2020-248564376>. Acesso em: 7 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Visão geral dos vínculos dos servidores**. Brasília: MEC, 2022b. Disponível em: <https://www.portaltransparencia.gov.br/orgaos-superiores/26000-ministerio-da-educacao>. Acesso em: 04 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos/Secretaria de Gestão e Inovação. **Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI Nº 24, de 28 de julho de 2023**. Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD. Brasília: MGISP, 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-seges-sgpert-/mgi-n-24-de-28-de-julho-de-2023-499593248>. Acesso em 19 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Comissão Nacional de ética em pesquisa. **Ofício circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS**. Orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual. Brasília: CONEP, 2021a. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://conselho.saude.gov.br/images/Oficio\\_Circular\\_2\\_24fev2021.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://conselho.saude.gov.br/images/Oficio_Circular_2_24fev2021.pdf). Acesso em: 7 ago. 2020

BRASIL. Ministério da Saúde. **Primeiro caso de COVID-19 no Brasil permanece sendo dia 26 de fevereiro**. Brasília: MS, 2020g. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2020/julho/primeiro-caso-de-covid-19-no-brasil-permanece-sendo-o-de-26-de-fevereiro>. Acesso em: 7 ago. 2020

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria De Gestão De Pessoas. **Instrução Normativa Nº 1, de 31 de agosto de 2018**. Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Brasília: Ministério do Planejamento, 2018. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/1553>. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. In: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: IPEA, 2021b. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210413\\_cc51\\_nota\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210413_cc51_nota_mercado_de_trabalho.pdf). Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. Secretaria-Geral. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Secretaria-Geral da Presidência, 2017.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 110, p. 67-104, jul. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/dzDXTKKnr96DdTZSqnmth5r/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 05.08.2022.

BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. Articulação do trabalho e família: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras. **Textos FCC**, São Paulo, n. 28, 2013. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/textosfcc/article/view/2446>. Acesso em 08.08.2022. Acesso em: 06 abr. 2022.

BUTANTAN. Qual a diferença entre SARS-CoV-2 e Covid-19? Prevalência e incidência são a mesma coisa? E mortalidade e letalidade? **Portal do Butantan**. Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/qual-a-diferenca-entre-sars-cov-2-e-covid-19-prevalencia-e-incidencia-sao-a-mesma-coisa-e-mortalidade-e-letalidade>. Acesso em: 06 abr. 2022.

CANDIDO, M. R.; CAMPOS, L. A. Pandemia reduz submissões de artigos acadêmicos assinados por mulheres. **Blog DADOS**, Rio de Janeiro, maio 2020. Disponível em: <http://dados.iesp.uerj.br/pandemia-reduz-submissoes-de-mulheres/>. Acesso em: 20.08.2022.

CARDOSO, U.G.; ARAÚJO, I.C.D. Temos eu ser três vezes melhor: a experiência de mulheres negras na gestão do serviço público. *In*: ANTOGLA, C.S.; MAIA.M.; SANTOS, N.M. (Org.). **Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil**. Curitiba: Appris, 2021. p. 229- 250.

CARLOTO, C. M. Gênero, reestruturação produtiva e trabalho feminino. **Serviço Social em Revista**, Londrina, vol. 4, n. 2, jan/jun. 2002. Disponível em: [https://www.uel.br/revistas/ssrevista/c\\_v4n2\\_carlotto.htm](https://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v4n2_carlotto.htm). Acesso 29.05.2022.

CARMO, L. J. O.; ASSIS, L. B.; GOMES, A. B. J.; TEIXEIRA, M. B. M. O empreendedorismo como uma ideologia neoliberal. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 1, p. 8-31, jan./mar. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/HY7NpJpmW6vh6sKX3YdCrSd/>. Acesso em: 06 abr. 2022.

CASTILHO, M. L.; SILVA, C. N. N. da. A Covid-19 e a educação profissional e tecnológica: um panorama das ações de acompanhamento e enfrentamento da pandemia nos Institutos Federais. **Revista Nova Paideia**, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 18 - 34, 2020. Disponível em: <http://ojs.novapaideia.org/index.php/RIEP/article/view/41>. Acesso em: 12 maio. 2022

CASTRO, F.G de; FERREIRA, J. B. (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e precariedade subjetiva**. Porto Alegre: Editora Fi, 2022. [recurso eletrônico]. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/359172507\\_A\\_maquina\\_do\\_mundo\\_neoliberal\\_capturas\\_e\\_resistencia\\_a\\_precaizacao\\_subjetiva\\_e\\_da\\_vida\\_no\\_trabalho](https://www.researchgate.net/publication/359172507_A_maquina_do_mundo_neoliberal_capturas_e_resistencia_a_precaizacao_subjetiva_e_da_vida_no_trabalho). Acesso em: 12 maio. 2022

CIAVATTA, Maria. A Formação integrada: a escola e o trabalho como lugares de memória e identidade. **Trabalho necessário**. Rio de Janeiro, ano 3, n. 3, 2005. Disponível em: <http://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/6122/5087>. Acesso em: 28 abr. 2022.

CONSELHO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DA REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA (CONIF). **Federal network of vocational, scientific and technological education against Covid-19** [on line]. Campos dos Goytacazes, RJ: Essentia, 2020. Disponível em:

<https://editoraessentia.iff.edu.br/index.php/livros/article/view/15808/12949>. Acesso em: 12 maio. 2022

CUQUETTO, E. B.; PORTELA, E. M. S.; VIEIRA, Y. A. de C. A. Ensino remoto e qualidade de vida docente em cenário de pandemia. **Temas em Educação e Saúde**, Araraquara, v. 18, n. 00, p. e022003, 2022. DOI: 10.26673/tes.v18i00.15883. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/tes/article/view/15883>. Acesso em: 12 maio. 2022

DELPHY, C. O inimigo principal: a economia política do patriarcado. **Rev. Bras. Ciência Política**, Brasília, p. 99-119, mai/ago, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/wwgKkcLrkZv5qgnF6kRQfXs/?lang=pt&format=html>. Acesso em: 12 maio. 2022.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: velhas desigualdades e mais precarização**. São Paulo, mar. 2022.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. Nota Técnica nº 172. São Paulo: DIEESE, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudotecnico/terceirizacao.html>. Acesso em 20.04.2022.

DINIZ, S. Neoliberalismo e trabalhadoras: precarização do trabalho feminino. *In*: ANTOGLA, C.S.; MAIA.M.; SANTOS, N.M. (Org.). **Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil**. Curitiba: Appris, 2021. 67-81p.

DRUCK, G. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In Antunes, R. (Org.), **Riqueza e miséria do trabalho**, vol. 2. São Paulo: Ed. Boitempo, 2013. p. 55-73.

DUARTE, J. L. N. Trabalho produtivo e improdutivo na atualidade: particularidade do trabalho docente nas federais. **Rev. Katálysis**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 291-299, maio/ago. 2017. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rk/a/6GLMjngcgdqqQNFXCqSrSgr/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 12 maio. 2022.

ELIAS, M. A.; NAVARRO, V. L. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: Negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem em um hospital escola. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, São Paulo, v. 14, n.4, p. 517-525, ago./2006. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/pqMqTKMtvdrwPbdKd4kWC9b/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 22.08.2022. Acesso em: 12 maio. 2022.

ENTRINGER, T.C. Qualidade de vida no trabalho (QVT): análise bibliométrica do período 2014-2018. **GEPROS: Gestão da Produção, Operações e Sistemas**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 135 - 153, 2020.

FABBRO, M. R. C.; HELOANI, J. R. M. Mulher, maternidade e trabalho acadêmico. **Rev. Investigación y Educación en Enfermería**, Medellín, v. 28, n. 2, p. 176 - 186, jul. 2010.

Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3260528>. Acesso em: 23 ago. 2022.

FAYAD, R. F. M. **Qualidade de vida no teletrabalho**: um estudo de caso na Universidade de Brasília. 2021. (Dissertação Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da Universidade de Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/43435>. Acesso em: 03 nov. 2022.

FEDERICI, S. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

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

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA, M. C.; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [S.l.], vol. 25, n. 3, p. 319-327, jul-set. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/m8Wc9XQSSBkSQSjG3vJ8CgB/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 04 maio 2022.

FIELD, A. **Descobrimo a estatística com SPSS**. Porto Alegre: Penso, 2009.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos Ebape.br**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, jan./mar. 2020.

FILGUEIRAS, A.; STULTS-KOLEHMAINEN, M. Risk Factors for Potential Mental Illness Among Brazilians in Quarantine Due To COVID-19, **Psychological Reports**, v. 125, n. 2, 723-741, 2022.

FILLETI, J. P.; FONSECA, C. V. C. Mulheres no mercado de trabalho no 3º trimestre de 2021. In: **FACAMP**: Boletim NPEGen Mulheres no Mercado de Trabalho. Campinas, v. 3, n. 3, 2021.

FIRMINO, C. R.; SILVA, F. H. E. Desigualdades de gênero no serviço público do Poder Executivo federal. In: PALOTTI, P.; FREIRE, A. (Org.). **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas**. Brasília: Enap, 2015. 132 p. Disponível em: [https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2396/1/Caderno\\_42\\_Servidores%20p%20c3%bablico%20federais\\_novos%20olhares%20e%20perspectivas.pdf](https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2396/1/Caderno_42_Servidores%20p%20c3%bablico%20federais_novos%20olhares%20e%20perspectivas.pdf). Acesso em: 10 ago. 2022.

FLECK, M. P. A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, p. 33-38, 2000.

FRANCO, T; DRUCK, G.; SELIGMAN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, p. 229-248, 2010.

FREITAS, L. G. Centralidade do Trabalho. *In*: VIEIRA, F.O.; MENDES, A. M.; MERLO, A.R.C. (Org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.p. 77-80.

GALVÃO. L. L. C.; FERREIRA. C. A. A.; COSTA, M. S. S. Qualidade de vida no teletrabalho: percepções de professoras de um Instituto Federal de Minas Gerais. **#Tear**: Revista de Educação Ciência e Tecnologia, Rio Grande do Sul, v. 11, n.1, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ifrs.edu.br/index.php/tear/article/view/5480>. Acesso em: 01 nov. 2022.

GAULEJAC. V. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida - SP: Ideias e Letras, 2007.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GRECO, S. M. S. S. (coord.). **Empreendedorismo no Brasil**: GEM 2019. Curitiba: IBQP, 2020. Disponível em: <https://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Empreendedorismo-no-Brasil-GEM-2019.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2022.

GRESPLAN, J. **Marx: uma introdução**. São Paulo: Boitempo, 2021.

GUIMARÃES, M. G.V.; PETEAN, E. B. L. Carreira e Família: divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias. **Brasil Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 13, n. 1, p.103-110, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203023770011.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2022.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. **Technical report**, n. 4, may 1974.

HIRATA, H. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Rev. Trabalho Necessário**, Rio de Janeiro, n. 29, p. 14-27, 2018.

HIRATA, H. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, Salvador, Bahia, v. 24, n. 01, p. 15-22, 2011.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. *In*: Costa, A. O. *et al.* (Org.). **Mercado de trabalho e gênero**: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. p. 263-278.

HIRATA, Helena. A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. **Rev. Sociologias**, Porto Alegre, n. 21, p. 24-41, jan./jun., 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/TFYst3YmzhMvgZxJpXC983R/>.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. **PNAD Covid19**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 17 mai, 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Outras formas de trabalho**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101722\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101722_informativo.pdf). Acesso em: 17 mai, 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de 2021**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2021\\_4tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2021_4tri.pdf).

IFMA. **Plano de Desenvolvimento Institucional: 2019-2023**. São Luís: IFMA, 2019. Disponível em: <https://suap.ifma.edu.br/>. Acesso em 06 dez. 2022.

IMB. Instituto Mauro Borges de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **Análises conjunturais: PNAD contínua trimestral: mercado de trabalho**. Goiás: IBM, 2019. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmninnkcbpccjpcgcgclcfndmkaj/https://www.imb.go.gov.br/files/docs/releases/pnad-continua-trabalho/2019/pnad-continua-trabalho-segundo-trimestre-2019.pdf>. Acesso em 06 dez. 2022.

JOST, R.; FERNANDES, B.; SOBOLL, L. A subjetividade do trabalhador nos diversos modelos de gestão. In: SOBOLL, L; FERRAZ, L. (Org.) **Gestão de Pessoas: armadilhas da organização do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014. p.48-66.

KERGOAT, D. **Lutar, dizem elas...** Recife: SOS Corpo, 2018. Disponível em: [https://soscorpo.org/wp-content/uploads/Lutar\\_DizemElas\\_Ed\\_SOS\\_Corpo.pdf](https://soscorpo.org/wp-content/uploads/Lutar_DizemElas_Ed_SOS_Corpo.pdf). Acesso em 06 dez. 2022.

KLUTHCOVSKY, A. C. G.; TAKAYANAGUI, A. M. M. Qualidade de vida: aspectos conceituais. **Rev. Salus**, Guarapuava., v. 1, n. 1, p. 12-15, jan./jun. 2007.

KLUTHCOVSKY, A. C.; KLUTHCOVSKY, F. A. O WHOQOL-bref, um instrumento para avaliar qualidade de vida: uma revisão sistemática. **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, v. 31, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

LINHART, D. Modernização e precarização da vida no trabalho. In: ANTUNES, R. (Org.), **Riqueza e Miséria do Trabalho**. v. 3. São Paulo: Ed. Boitempo, 2014. p. 45-54.

LOPEZ, F.; GUEDES, E. **Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986 - 2017)**: Atlas Do Estado Brasileiro. Rio de Janeiro: IPEA, 2019. Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/download/154/tres-decadas-de-funcionalismo-brasileiro-1986-2017#iniciodoconteudo>. Acesso em: 14 abr. 2022.

MABILIA, M.; PIZZOLI, M. F. F.; GANZER, P. P.; DULLIUS, R.; OLEA, P. M. Conflito trabalho e família: um estudo sobre a percepção das servidoras de uma Instituição Federal de Ensino. **Congresso virtual de Administração**, 18, 2021. Evento Online. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/356786999>. Acesso em 16. 08.2022.

MACÊDO, S. Um olhar para a subjetividade e a saúde mental do Trabalhador durante e após a pandemia da covid-19. **Trabalho (En)Cena**, Palmas, v.6. 2021. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/9895>. Acesso em: 08 abr. 2022.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTIN, S. T. F. Trabalho alienado, capitalismo e a saúde do trabalhador enquanto processo histórico e social. *In*: TULESKI, S. C., FRANCO, A. F., CALVE, T. M. (Org.). **Materialismo histórico-dialético e psicologia histórico-cultural**: expressões da luta de classes no interior do capitalismo. Paranaíba: EduFatecie, 2020.

MARTINS, C. G.; LUZ, N. S.; CARVALHO, M. G. Relações de gênero no trabalho doméstico: um estudo a partir da realidade das trabalhadoras do Instituto Federal de Santa Catarina. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, Curitiba, n. 23-24, p.27-36, jul./dez. 2011. Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/cgt/article/view/6089/3740>. Acesso em: 16 ago. 2022.

MELO, H. P.; THOMÉ, D. **Mulheres e poder**: histórias, ideias e indicadores. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2018. 192 p.

MÉSZÁROS, I. **A crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo, 2009.

MIGUEL, L. F. Voltando à discussão sobre capitalismo e patriarcado. **Estudos Feministas**, Florianópolis, p. 1219-1237, set./dez. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/gN8FXQpQLCPHrzDMqd4XWzB/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 16 ago. 2022.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciênc. Saúde Coletiva**, São Paulo, v. 5, 2000.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Instituto de Pesquisa e Economia Aplicada. IPEA. **Remunerações dos servidores civis ativos do executivo federal (1999-2020)**. Rio de Janeiro: IPEA, 2021. 19 p. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/download/234/remuneracoes-dos-servidores-civis-ativos-do-executivo-federal-1999-2020>. Acesso em: 10 ago. 2022.

MONTEIRO, B. M. M.; SOUZA, J. C. Saúde mental e condições de trabalho docente universitário na pandemia de COVID 19. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, [S. l.], v. 9, n. 9, p. 1-16, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/7660>. Acesso em: 04 maio 2022.

MOTA-SANTOS, C.; NETO, A. C.; OLIVEIRA, P.; ANDRADE, J. Reforçando a contribuição social de gênero: a servidora pública qualificada versus a executiva. **Revista de administração Pública**, Rio de Janeiro, p. 101-123, jan./fev. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/ZyvC75wxtPKghVZcrVGzH3S/?lang=pt>. Acesso em: 04 maio 2022.

MUÑOZ, P. O. L.; SANCHES, C.; BASTOS, P. D. C.; VEDOVATO, M. M.; DELLANHESE, A. P. F. Os desafios do isolamento social para mães de crianças com transtornos do neurodesenvolvimento. *In*: SOUTO-MARCHAND, A. S.; GALVÃO, E.; FERNANDES, M. (Org.). **Mulheres Cientistas e os desafios pandêmicos da maternidade**: artigos produzidos durante a Pandemia de Covid- 19. Porto Alegre: Editora Fi, 2020. p. 36-47. 1 v.

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

NEWMAN, J.; CLARKE, J. Gerencialismo. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 353-381, maio/ago. 2012. Disponível em: [http://www.ufrgs.br/edu\\_realidade](http://www.ufrgs.br/edu_realidade). Acesso em: 04 maio 2022.

NOGUEIRA, C. M.; PASSOS, R. G. A divisão sociosexual e racial do trabalho no cenário de epidemia do Covid-19: considerações a partir de Heleieth Saffioti. **Caderno CRH**, Salvador, v. 33, p. 1-9, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/ZWKHNKp9Jyxmjngm4SFZsRq/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 jun. 2022.

NOGUEIRA, C. M.; PESTANA, B. M.; RODRIGUES, G.S. As relações sociais de gênero e a divisão sociosexual do trabalho. *In*: ANTOGLA, C.S.; MAIA.M.; SANTOS, N.M. (Org.). **Trabalho feminino**: desafios e perspectivas no Brasil. Curitiba: Appris, 2021. p.31-43.

NORMANHA, R. A Centralidade do Trabalho em Debate: notas para um balanço histórico e apontamentos para o presente e futuro da luta de classes. **Projeto História**, São Paulo, v. 68, p. 12-43, mai./ago. 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/48187>. Acesso em 02 nov. 2021.

NOSELLA, P.; BUFFA, E. As pesquisas sobre instituições escolares: o método dialético marxista de investigação. **Eccos Revista Científica**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 351-368, 2005.

OLIVEIRA, M. A.; PANTOJA, M. J. Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público. 2018. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/32568>. Acesso em: 02 nov. 2021.

OLIVEIRA, M. A.; PANTOJA, M. J. Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DESEMPENHO DO SETOR PÚBLICO, 2., 2018, Florianópolis. **Anais eletrônicos**... Florianópolis: Universidade do Sua de Santa Catarina - UNISUL; Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC; Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC; Fundação Ena Escola de Governo, 2018. Disponível em: <http://www.cidesp.com.br/inde.php/Icidesp/2cidesp/paper/view/881>. Acesso em: 05 set. 2022.

OXFAM Brasil. **Pesquisa nós e as desigualdades**. São Paulo: Oxfam Brasil, 2021.

Disponível

em:[https://d3351uupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F115321%2F1622384863LO\\_relatorio\\_nos\\_e\\_as\\_desigualdade\\_datafolha\\_2020\\_vs3.pdf](https://d3351uupugsy2.cloudfront.net/cms%2Ffiles%2F115321%2F1622384863LO_relatorio_nos_e_as_desigualdade_datafolha_2020_vs3.pdf). Acesso em 02 nov. 2021.

PACHECO, E. Institutos federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica. *In*: PACHECO, E. (Org.). **Institutos Federais uma revolução na educação profissional e tecnológica**. Brasília: Ed. Moderna, 2011. p. 13-32.

PANTOJA, M. J.; ANDRADE, L. L. S.; OLIVEIRA, M. A. M. Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. **Revista Da UIIP Santarém**, Santarém, vol.4., p. 80–94, dez/2020. Disponível em: <https://doi.org/10.25746/ruiips.v8.i4.21975>. Acesso em 02 nov. 2021.

PANTOJA, M. J.; OLIVEIRA, M. A. M.; ANDRADE, L. L. S.; FIGUEIRA, T. G. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de teletrabalhadores da administração pública brasileira. *In*: CONGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO, SOCIEDADE E INOVAÇÃO – CASI, 13, 2021. **Anais...** Rio de Janeiro: CASI, 2021. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/355575648\\_Qualidade\\_de\\_vida\\_no\\_teletrabalho\\_compulsorio\\_-\\_percepcoes\\_de\\_teletrabalhadores\\_da\\_administracao\\_publica\\_brasileira](https://www.researchgate.net/publication/355575648_Qualidade_de_vida_no_teletrabalho_compulsorio_-_percepcoes_de_teletrabalhadores_da_administracao_publica_brasileira). Acesso em: 03.11.2022.

PEDROSO, B. **Novas possibilidades e limites da avaliação da qualidade de vida**: análise dos instrumentos WHOQOL, modelos clássicos de qualidade de vida no trabalho e proposição de um instrumento. 2021. Tese (Livre Docência) - Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2021. Disponível em: <http://ri.uepg.br/riuepg/handle/123456789/954>. Acesso em 02 nov. 2021.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; GUTIERREZ, G. L.; SANTOS, C. B. dos; PICININ, C. T. Validação da sintaxe unificada para o cálculo dos escores dos instrumentos WHOQOL. **Conexões**, Campinas, SP, v. 9, n. 1, p. 130–156, 2011. DOI: 10.20396/conex.v9i1.8637717. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/conexoes/article/view/8637717>. Acesso em: 3 set. 2023.

PENHA, P. H. E.; PICANÇO, F. S. Desigualdades de Gênero e Raça no Funcionalismo Público Federal: uma análise exploratória dos efeitos da lei n. 12.990/2014. *In*: **Boletim de Análise Político-Institucional**, IPEA, Brasília, n. 31, p. 21-33, dez. 2021. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11060>. Acesso em: 10 ago. 2022.

PEREIRA, S.; DUTRA, R. Contrato de trabalho intermitente: o “empregado desempregado” entre a razão neoliberal e a pandemia. **Política & Trabalho**, João Pessoa, n. 54, p. 81-98, jan./jun. 2021.

PINHO, P. S.; ARAÚJO, T. M. Associação entre sobrecarga doméstica e transtornos mentais comuns em mulheres. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 15, p. 560-572, 2012.

POCHMANN, M. A. **Nova Classe Média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: Boi Tempo, 2012.

PRADA, T.; COSTA, P. M.; BERTOLLO-NARDI, M. Covid-19 e a contribuição da assistência estudantil para a permanência acadêmica. **Cadernos Cajuína**, Teresina, v. 6, n. 3, 2021. Disponível em: <https://cadernoscajuina.pro.br/revistas/index.php/cadcajuina/article/view/497/427>. Acesso em: 08 maio 2022.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REIS, G. B.; PAIXÃO, M. V. Técnico-administrativos em educação das IFES: carreira e institucionalidade. **Rev. Educar Mais**. Pelotas, v. 6, p. 199 - 208, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/2611>. Acesso em: 20 abr. 2022.

RIBEIRO, C.V.S. O trabalho do técnico-administrativo em instituições federais de ensino superior: análise do cotidiano e implicações na saúde. **Revista de Políticas Públicas**, p. 423-431, 2012.

RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B. O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas universidades federais brasileiras: Repercussões na subjetividade. **Educação em Revista**. Belo Horizonte, v.32, n.4, p. 97-117, 2016. Disponível: <https://www.scielo.br/j/edur/a/DCwVgvhmZCPrPz5L6CvspWM/abstract/?lang=pt>. Acesso em 02 nov. 2021.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, n. 33, vol. 1, p. 192-207, 2013. Disponível: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/wt4yyKk3N5ZGRV977Z8ZyVn/abstract/?lang=pt>. Acesso em 08 nov. 2021.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape**. Br, v. 16, p. 152-162, 2018.

ROCHA, N. S. FLECK, M. P. A. Avaliação de qualidade de vida e importância dada a espiritualidade/religiosidade/ crenças pessoais (SRPB) em adultos com e sem problemas crônicos de saúde. **Rev. Psiq Clín.** São Paulo, v. 38, p. 19-23, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rpc/a/qgG9fqhjXBZ3h6xhtcxBDnj/abstract/?lang=pt>. Acesso em 05 nov. 2021.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. **Temas em Psicologia da SBP**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 1, p. 2 -17, 2004. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2004000100002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000100002). Acesso em: 22 ago. 2022.

SAFFIOTI, H, I. B. **A Mulher na Sociedade de Classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência, emprego doméstico e capitalismo**. 2.ed., São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015. 160 p.

SAFFIOTI, H. I. B. Rearticulando gênero e classe social. *In*: COSTA, A.O; BRUSCHINI, C. **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992. p.183-215.

SALVARO, G. I. J.; MARIANO, P. Saúde mental de trabalhadoras e gênero. **Psicol. estud.**, v. 26, e44059, 2021.

SANTANA, M. A. Classe trabalhadora, precarização e resistência no Brasil da pandemia. **Rev. Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 48, p. 70 – 91, 2021.

SAUER, G. C.; RODRIGUEZ, S. Y. S. Da qualidade de vida à qualidade de vida no trabalho: resgate histórico e prático. **Revista de Psicologia da IMED**, Passo Fundo, v. 6, n. 2, p. 98-106, 2014.

SCATTOLIN, F. A. A. Qualidade de vida a evolução do conceito e os instrumentos de medida. **Rev. Fac. Ciênc. Méd.**, Sorocaba, v.8, n. 4, p. 1-5, 2006.

SCHEIFER, C. E. **A reforma trabalhista e a (des)construção do Direito do Trabalho no Trabalho no Brasil**: uma análise da conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017. 2019. (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2019. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/2773>. Acesso em: 20 abr. 2022.

SEBRAE. **Pesquisa Sobrevivência das empresas**: relatório final. Brasília: SEBRAE Nacional, 2020. Disponível em: [https://drive.google.com/file/d/1w8geGHR\\_gZpmEoV9iov4kcPSuvbZshTT/view](https://drive.google.com/file/d/1w8geGHR_gZpmEoV9iov4kcPSuvbZshTT/view). Acesso em 02 nov. 2021.

SEILD, E. M. F.; ZANNON, C. M. L. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad. Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p.580-588, abr. 2004.

SIEGEL, S.; CASTELLAN Jr., N. J. **Estatística Não Paramétrica para as Ciências do Comportamento**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

SILVA, S.; MEDEIROS, H. Teletrabalho e pandemia: as mulheres servidoras de uma universidade pública federal em tempos de Covid-19. ENCONTRO DA ANPAD. 45. On line. **Anais...** Maringá: EnANPAD, 2021. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Haroldo-De-Sa-Medeiros/publication/355782603\\_TELETRABALHO\\_E\\_PANDEMIA\\_AS\\_MULHERES\\_SERVIDORAS\\_DE\\_UMA\\_UNIVERSIDADE\\_PUBLICA\\_FEDERAL\\_EM\\_TEMPOS\\_DE\\_COVID-19/links/617da9e33c987366c30949cf/TELETRABALHO-E-PANDEMIA-AS-MULHERES-SERVIDORAS-DE-UMA-UNIVERSIDADE-PUBLICA-FEDERAL-EM-TEMPOS-DE-COVID-19.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Haroldo-De-Sa-Medeiros/publication/355782603_TELETRABALHO_E_PANDEMIA_AS_MULHERES_SERVIDORAS_DE_UMA_UNIVERSIDADE_PUBLICA_FEDERAL_EM_TEMPOS_DE_COVID-19/links/617da9e33c987366c30949cf/TELETRABALHO-E-PANDEMIA-AS-MULHERES-SERVIDORAS-DE-UMA-UNIVERSIDADE-PUBLICA-FEDERAL-EM-TEMPOS-DE-COVID-19.pdf) . Acesso em: 18 maio 2022.

SIQUEIRA, M.V.S; MENDES, A.M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Rev. Serviço Público**. Brasília, p. 241-250, 2009.

SOUZA, Diego O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro, v.19, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/7rJ6TkW8Cs88QkbNwHfdkxb/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 04 maio 2022.

SOUZA, K. R.; MENDONÇA, A. L. O.; RODRIGUES, A. M. S.; FELIX, E. G.; TEIXEIRA, L. R.; SANTOS, M. B. M.; MOURA, M. A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, p. 3667-3676, 2017.

SUCUPIRA, F. Divisão sexual do trabalho e o tempo cotidiano das mulheres de baixa renda. Ideias – **Rev. Inst. Filos. Ciênc. Hum.** Campinas, v.7, n.1, p. 15-40, jan./jul. 2016.

TABELÃO, V. P.; TOMASI, E.; NEVES, S. F. Qualidade de vida e esgotamento profissional entre docentes da rede pública de Ensino Médio e Fundamental no Sul do Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, n. 27, p. 2401- 2408, dez. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/zzJ8SgGK3d6mNTKgzRN6vwg/?lang=pt>. Acesso em: 20 out. 2022.

TESSARINI, G.; SALTORATO, P. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Produção Online**, [S. l.], v. 18, n. 2, p. 743–769, 2018. DOI: 10.14488/1676-1901.v18i2.2967. Disponível em: <https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/2967>. Acesso em: 24 ago. 2023.

TESSARINI, G.; SALTORATO, P. Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 19, Edição Especial, nov. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/bHB64vzytTTwHzcX6jKQbcQ/>. Acesso em: 28 abr. 2022.

TESSARINI G.; SALTORATO, P.; CAVALCANTI, T; FONTES, A. R. M.; VIEIRA, M. H. P. Avaliação do contexto de trabalho em uma instituição federal de ensino estudo com servidores da área de gestão de pessoas. *Revista Gestão & Conexões*, ISSN-e 2317-5087, v. 9, nº. 1, p. 128-150, 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=810863>. Acesso em: 28 jun. 2023.

THE WHOQOL GROUP. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social Science and Medicine**, Waterloo, n. 10, p. 1403-1409, 1995.

TOLEDO, A. T. Trabalho remoto no serviço público: o novo normal? **Boletim economia empírica**, v. 1, n. 3, 2020.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 165-193, jan./abr. 2001.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 54-65, jul./set., 2002.

VAZ, D. V. Evolução da participação feminina no setor público Brasileiro no período 1992-2008. In: ABREU, M. A. (Org.). **Redistribuição, reconhecimento e representação: diálogos sobre igualdade de gênero**. Brasília: IPEA, 2011. 222 p. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3049/1/Livro-Redistribui%C3%A7%C3%A3o\\_reconhecimento\\_e\\_representa%C3%A7%C3%A3o-di%C3%A1logos\\_sobre\\_igualdade\\_de\\_g%C3%AAnero#page=110](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3049/1/Livro-Redistribui%C3%A7%C3%A3o_reconhecimento_e_representa%C3%A7%C3%A3o-di%C3%A1logos_sobre_igualdade_de_g%C3%AAnero#page=110). Acesso em: 10 ago. 2022.

VELASCO, S. M. V. **Qualidade de vida no teletrabalho compulsório no contexto da covid-19: percepções entre os gêneros em organizações públicas**. 2021. TCC (Especialização) Curso de Especialização MBA em Pessoas, Inovação e Resultados. 2021. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/jspui/handle/1/6576#:~:text=Os%20impactos%20da%20pandemia%20da,podem%20diferir%20por%20g%C3%AAnero%20e>. Acesso: 01 nov. 2022.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, MIT, 1973.

WERTHER, B. W; DAVIS, K. **Human resources and personnel management**. New York: McGraw-Hill, 1981.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Humans Relations**, London, v. 32, n. 2, p. 111-123, feb. 1979.

ZANELLO, V. **Saúde Mental, Gênero e Dispositivos: cultura e processos de subjetivação**. Curitiba: Appris, 2018. 301p.

ZANELLO, V.; ANTLOGA, C.; PFEIFFER-FLORES, E.; RICHWINS, I. F. Maternidade e cuidado na pandemia entre brasileiras de classe média e média alta. **Revista Estudos Feministas, Florianópolis**, v. 30, n.2, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/zGZmKbD67GCXCyC8mKmwSj/>. Acesso em 01 dez.2022.

## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO WHOQOL-BREFADAPTADO

### QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DURANTE A REALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO

Este questionário é sobre como as servidoras TAE se sentiram a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida **durante a realização do trabalho remoto no IFMA**. Por favor, responda a todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações tomando como referência o **período de 20 de março de 2020 a 31 de dezembro de 2021**. Este questionário está dividido em 2 partes: a primeira referente as informações sociodemográficas e profissionais e a segunda referente à qualidade de vida.

#### 1. DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E PROFISSIONAL.

##### 1.1 Sexo

Feminino  Prefiro não informar

##### 1.2 Faixa etária

18 a 30 anos  31 a 40 anos  41 a 50 anos  51 a 60 anos  61 a 70 anos  Mais de 70 anos

##### 1.3 Estado civil

Solteira  Casada  Divorciada  União estável  Viúva  Outro

##### 1.4 Religião

Católica  Evangélica  Espírita  Umbanda  Candomblé  Sem religião  
 Outra

##### 1.5 Vive com companheiro (a)

Sim  Não

##### 1.6 Cor/ Etnia

Branca  Preta  Parda  Indígena  Amarela

##### 1.7 Possui alguma deficiência?

Sim  Não

##### 1.7 Tem filhos?

Sim  Não

1.7.1 Se sim, quantos? \_\_\_\_\_

1.7.2 Quantos estavam em idade escolar? \_\_\_\_\_

**1.8 Se tem filhos(as), em que etapa da vida se encontravam?**

- Idade escolar e moravam comigo.
- Idade escolar mas não moravam comigo
- Idade escolar e estavam em guarda compartilhada
- Não estavam em idade escolar e moravam comigo
- Eram maiores de idade e moravam comigo
- Eram maiores de idade e não moravam comigo
- Não tenho filho(a)

**1.9 Quem residia com você?**

- Companheiro(a)
- filho(a)
- pai e/ou mãe
- irmão(s)
- sobrinho(a)
- neto(a)
- outros

**1.10 Qual era sua Escolaridade?**

- Ensino Fundamental  Ensino Médio  Ensino Superior  Especialista  Mestre
- Doutor  Pós-doutor

**1.11 Qual era sua Renda Familiar?**

- Até 1 salário mínimo
- Entre 1 e 2 salários mínimos
- Entre 3 e 4 salários mínimos
- Acima de 5 salários mínimos

**1.12 Quantas horas aproximadamente foram dedicadas ao cuidado (afazeres domésticos, crianças, idosos, pessoas com deficiência ou adultos) por semana?**

- Até 6 horas
- Até 8 horas
- Até 12 Horas
- Até 24 horas

- Até 40 horas
- Mais de 40 horas

**1.13 Qual era sua Unidade de Exercício no IFMA?**

- Reitoria
- Campus
- Campus Avançado
- Centro de Referência

**1.14 Tempo de serviço no IFMA**

- até 3 anos
- 4 a 10 anos
- 11 a 20 anos
- 21 a 30
- 31 a 40
- mais de 40 anos

**1.15 Distância entre local da residência e a unidade de trabalho?**

- Até 5 km
- 5 a 10 km
- 11 a 20km
- 20 a 40 km
- 40 a 50 km
- mais de 50km

**1.16 Você exercia cargo de gestão?**

- Sim
- Não

**1.17 Com que periodicidade você esteve em trabalho remoto?**

- Até 1 mês
- Entre 1 mês e 3 meses
- Entre 4 meses e 6 meses
- entre 7 meses e 1 ano
- mais de 1 ano

**1.18 Você conseguiu estabelecer um local em sua residência para trabalhar?**

- Sim
- Não
- Às vezes

**1.19 Você adquiriu equipamentos ou mobiliário com recursos próprios para realização do trabalho remoto?**

- Sim
- Não

**1.20 Como você avalia os aspectos relacionado ao trabalho remoto em sua residência:**

1.20.1 Iluminação do seu ambiente de trabalho.

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Boa

Muito boa

1.20.2 Temperatura do seu ambiente de trabalho.

Muito ruim

Ruim

Regular

Boa

Muito boa

1.20.3 Limpeza e higiene do seu ambiente de trabalho?

Muito ruim

Ruim

Regular

Boa

Muito boa

1.20.4 Equipamentos (mesas, cadeiras, computador) para realização do seu trabalho:

Muito ruim

Ruim

Regular

Bom

Muito bom

1.20.5 Internet para realização do seu trabalho.

Muito ruim

Ruim

Regular

Boa

Muito boa

1.20.6 Ruídos no seu ambiente de trabalho.

Muito ruim

Ruim

Regular

Bom

Muito bom

1.20.7 Treinamento oferecido pelo IFMA para os TAE realizarem o trabalho remoto:

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Bom
- Muito bom

1.20.8 Como você avalia seu desempenho na operacionalização de ferramentas virtuais como o *Meet*, *Skype*, *Agenda Google*, *SUAP*, entre outras:

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Bom
- Muito bom

1.20.9 Como você avalia a carga de trabalho na realização do trabalho remoto?

- Diminuiu bastante
- Diminuiu
- Regular
- Aumentou
- Aumentou bastante

1.20.10 Foi disponibilizado pelo IFMA suporte técnico caso você tivesse alguma dificuldade tecnológica?

- Sim    Não

1.20.11 Como você avalia esse suporte técnico oferecido?

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Bom
- Muito bom
- Não houve suporte

1.20.12 Como você avalia sua relação com sua chefia durante a realização do trabalho remoto?

- Muito ruim
- Ruim
- Regular

- Boa
- Muito boa

1.20.12 Como você avalia sua relação com seus colegas durante a realização do trabalho remoto?

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Boa
- Muito boa

**1.21 Liste 5 principais atividades laborais realizadas por você durante o trabalho remoto, numa ordem de maior frequência para menor frequência.**

---

---

## **2. QUALIDADE DE VIDA DURANTE O TRABALHO REMOTO**

**2.1 Como você avalia sua qualidade de vida durante o trabalho remoto?**

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Boa
- Muito boa

**2.2 Como você avalia sua saúde durante o trabalho remoto?**

- Muito ruim
- Ruim
- Regular
- Boa
- Muito boa

### **2.3 Domínio Físico**

2.3.1 Você sentia alguma dor (física) que a impedia de fazer o que precisava?

- Nada
- Muito pouco
- Mais ou menos
- Bastante

Extremamente

2.3.2 O quanto você precisava de algum tratamento médico ou medicação para levar sua vida diária?

Nada

Muito pouco

Mais ou menos

Bastante

Extremamente

2.3.3 Você tinha energia suficiente para seu dia a dia?

Nada

Muito pouco

Médio

Muito

Completamente

2.3.4 Você dormia bem?

Nada

Muito pouco

Médio

Muito

Completamente

2.3.5 Quão satisfeita você estava com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia a dia?

Muito insatisfeita

Insatisfeita

Nem satisfeita nem insatisfeita

Satisfeita

Muito satisfeita

2.3.6 Quão satisfeita você esteve com sua capacidade para o trabalho?

Muito insatisfeita

Insatisfeita

Nem satisfeita nem insatisfeita

Satisfeita

Muito satisfeita

#### **2.4 Domínio Psicológico**

2.4.1 O quanto você aproveitava a vida?

Nada

Muito pouco

Mais ou menos

Bastante

Extremamente

2.4.2 Em que medida você achava que a sua vida tinha sentido?

Nada

Muito pouco

Mais ou menos

Bastante

Extremamente

2.4.3 O quanto você conseguia se concentrar?

Nada

Muito pouco

Mais ou menos

Bastante

Extremamente

2.4.4 Você aceitava sua aparência física?

Nada

Muito pouco

Médio

Muito

Completamente

2.4.5 Quão satisfeita você esteve consigo mesma?

Muito insatisfeita

Insatisfeita

Nem satisfeita nem insatisfeita

Satisfeita

Muito satisfeita

2.4.6 Com que frequência você teve emoções negativas, tais como: mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

- Nunca
- Algumas vezes
- Frequentemente
- Muito frequentemente
- Sempre

## **2.5 Domínio Relações Sociais**

2.5.1 Quão satisfeita você esteve com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?

- Muito insatisfeita
- Insatisfeita
- Nem satisfeita nem insatisfeita
- Satisfeita
- Muito satisfeita

2.5.2 Quão satisfeita você estava com sua vida sexual?

- Muito insatisfeita
- Insatisfeita
- Nem satisfeita nem insatisfeita
- Satisfeita
- Muito satisfeita

2.5.3 Quão satisfeita você estava com o apoio que você recebeu de seus amigos ou familiares?

- Muito insatisfeita
- Insatisfeita
- Nem satisfeita nem insatisfeita
- Satisfeita
- Muito satisfeita

## **2.6 Domínio Ambiente**

2.6.1 Você possuía dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?

- Nada
- Muito pouco
- Médio

Muito

Completamente

2.6.2 Quão disponíveis estavam as informações que precisava no seu dia a dia para realização do trabalho remoto?

Nada

Muito pouco

Médio

Muito

Completamente

2.6.3 Em que medida você realizava atividade de lazer?

Nada

Muito pouco

Médio

Muito

Completamente

2.6.4 Quão satisfeita você estava com as condições do local onde realizava o trabalho remoto?

Muito insatisfeita

Insatisfeita

Nem satisfeita nem insatisfeita

Satisfeita

Muito satisfeita

2.6.5 Quão satisfeita você estava com o seu acesso aos serviços de saúde?

Muito insatisfeita

Insatisfeita

Nem satisfeita nem insatisfeita

Satisfeita

Muito satisfeita

2.6.7 Quão satisfeita você estava com o seu meio de transporte?

Muito insatisfeita

Insatisfeita

Nem satisfeita nem insatisfeita

Satisfeita

Muito satisfeita

2.6.8 Quão seguro(a) você se sentia em sua vida diária?

Nada

Muito pouco

Mais ou menos

Bastante

Extremamente

2.6.9 Quão saudável era o seu ambiente físico (temperatura, barulho, poluição, atrativos)?

Nada

Muito pouco

Mais ou menos

Bastante

Extremamente

**Use este espaço para compartilhar alguma vivência do trabalho que favoreceu ou não a sua qualidade de vida durante o período pesquisado (20 de março de 2020 a 31 de dezembro de 2021).**

---

---

**Obrigada por responder a este questionário!**

**APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO - UFMA  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS - CCH  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**PESQUISA:** O impacto do trabalho remoto na qualidade de vida das servidoras do IFMA durante a pandemia de Covid-19.

**PESQUISADORA:** Dayse da Silva Rocha Araújo

**ORIENTADORA:** Profa. Dra. Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa

Prezada servidora, você está sendo convidada a participar da pesquisa intitulada: “O impacto do trabalho remoto na qualidade de vida das servidoras do IFMA durante a pandemia de Covid-19”, que intenciona contribuir na ampliação dos debates e estudos acerca da qualidade de vida das servidoras Técnicas-Administrativas em Educação (TAEs). O objetivo geral desse estudo é analisar o impacto do trabalho remoto na qualidade de vida das servidoras do IFMA, durante a pandemia da Covid-19 nos anos de 2020 e 2021.

A sua participação nessa pesquisa se dará por meio do preenchimento de um questionário de perfil sociodemográfico e de avaliação da qualidade de vida em meio virtual do *Google Forms*. Reforça-se o caráter estritamente confidencial, estando assegurado total sigilo sobre sua participação e resguardado o anonimato. As informações coletadas serão utilizadas em produções científicas, como dissertação, artigos científicos, entre outros, resguardando sempre o anonimato das participantes.

Os procedimentos adotados nesta pesquisa estão rigorosamente em conformidade com as normas éticas referentes à pesquisa com seres humanos, respaldadas nas Diretrizes Éticas de Pesquisa com Seres Humanos do Conselho Nacional de Saúde - CNS nº 466/12 e nº 510/16 e o Ofício Circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS. A participante por meio deste termo fica informada dos riscos existentes que são inerentes a qualquer acesso à internet. A participante

poderá sentir cansaço ao responder as perguntas da pesquisa ou experienciar recordações negativas do trabalho remoto ou da pandemia.

Fica assegurado que a pesquisadora não terá acesso a informações não fornecidas pela participante. A participante tem o direito de se retirar da pesquisa, em qualquer momento do andamento do estudo, contudo após o envio do questionário não será possível a retirada de suas respostas do banco de dados, uma vez que o questionário é anônimo.

Ao concordar em participar você deve tirar um print da tela e salvar este termo.

Quaisquer dúvidas ou esclarecimentos que venha a ter sobre o projeto de pesquisa, sua participação, agora ou em momentos posteriores, sinta-se à vontade para entrar em contato com a pesquisadora responsável.

Contato da pesquisadora: Dayse da Silva Rocha Araújo

E-mail: dayse.rocha@discente.ufma.br

Telefone para contato: (98) 98813-6550

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_/\_\_\_\_/2023.

( ) Após a leitura deste TCLE, concordo em participar da pesquisa.

( ) Não concordo em participar da pesquisa.

**ANEXOS**

**ANEXO A - CARTA DE ACEITE INSTITUCIONAL**

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO  
REITORIA**

**Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional - PROPLADI**

**CARTA DE ACEITE INSTITUCIONAL**

O Instituto Federal do Maranhão, por meio da Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional - PROPLADI, está ciente e de acordo com a execução do projeto de pesquisa “O impacto do trabalho remoto na qualidade de vida das servidoras do IFMA durante a pandemia da Covid-19”, sob responsabilidade da pesquisadora Dayse da Silva Roch Araújo, discente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, e supervisão da orientadora Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Yldry Souza Ramos Queiroz Pessoa.

Declaramos estar cientes que a pesquisa cumpre as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução No. 466/2012 e a Resolução No. 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), as quais tratam da pesquisa envolvendo seres humanos, e o Ofício Circular n<sup>o</sup> 2/2021/CONEP/SECNS/MS, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP que trata da utilização de procedimentos e instrumentais de forma virtual. Reforçamos que está resguardado aos participantes da pesquisa a autonomia o direito de recusar-se a colaborar com esse estudo.

São Luís, 21 de julho de 2022.

Assinado Eletronicamente

Clarisse Cordeiro Medeiros

Pró-Reitora de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Documento assinado eletronicamente por:

- Clarisse Cordeiro Medeiros Mondego, PRO-REITOR - CD2 - PROPLADI, em

Este documento foi emitido pelo SUAP em 21/07/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifma.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 479147

