



Qualidade de vida no trabalho de servidores públicos de uma instituição federal de ensino no contexto da COVID-19

Quality of Work Life of public workers at a federal educational institution in the context of COVID-19

Calidad de vida en el trabajo de empleados públicos de una institución federal de enseñanza en el contexto pandémico del COVID-19

Edinamar Aparecida Santos da Silva¹, Ana Lúcia de Melo Leão¹, Vinicius Sobreira Braga², Angela Gilda Alves^{3,4}, Sara Oliveira Souza^{3,4}, Cácia Régia de Paula⁵, Danilo Rocha Dias⁶, Maria Alves Barbosa¹.

RESUMO

Objetivo: Analisar a percepção da Qualidade de Vida no Trabalho de docentes e técnicos administrativos em educação (TAE) de uma instituição federal de ensino da região central do estado de Goiás, no contexto da pandemia da COVID-19. **Métodos:** Estudo seccional descritivo, aninhado a uma coorte dinâmica. Realizado em julho de 2021, com 668 servidores, utilizou o instrumento Total Quality of Work Life. Os dados foram analisados por estatística descritiva. **Resultados:** A qualidade de vida no trabalho foi satisfatória, com escore médio 59,84 na autoavaliação e 62,46 na classificação geral. Houve tendência: neutro/insatisfatório na esfera Biológico/Fisiológico (54,59); muito satisfatório na Psicológico/Comportamental (70,71); neutro nas esferas Econômico/Político (59,47), Sociológico/Relacional (62,94) e Ambiental/Organizacional (65,27). Existem pequenas diferenças entre as percepções individuais em comparação com o grupo participante. **Conclusão:** Os escores da qualidade de vida no trabalho variaram de acordo com a categoria profissional e esfera avaliada. Os maiores escores estão concentrados nos aspectos psicológicos/comportamentais, com pequenas diferenças entre docentes e TAE. O método rigoroso para coletar/analisar os dados e o tamanho da amostra, foram potências do estudo. A realização em uma única localidade, reduz a possibilidade de generalização dos resultados para outras áreas.

Palavras-chave: Qualidade de Vida, Trabalho, Empregados do Governo, Universidades, COVID-19.

ABSTRACT

Objective: To analyze the perception of Quality of Life at Work by professors and administrative technicians in education (TAE) at a federal educational institution in the central region of the state of Goiás, in the context of the COVID-19 pandemic. **Methods:** Descriptive cross-sectional study, nested within a dynamic cohort. Conducted in July 2021, with 668 servers, it used the Total Quality of Work Life instrument. Data were analyzed using descriptive statistics. **Results:** The quality of life at work was satisfactory, with an average score of 59.84 in the self-assessment and 62.46 in the general classification. There was a trend: neutral/unsatisfactory in the Biological/Physiological sphere (54.59); very satisfactory in Psychological/Behavioral (70.71); neutral in the

¹Universidade Federal de Goiás (UFG), Goiânia - GO.

²Secretaria do Patrimônio da União (SPU), Brasília - DF.

³Centro Universitário Sul-Americana (UNIFASAM), Goiânia - GO.

⁴Faculdades Integradas da América do Sul (INTEGRA), Caldas Novas - GO.

⁵Universidade Federal de Jataí (UFJ), Jataí - GO.

⁶Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte - MG.

Economic/Political (59.47), Sociological/Relational (62.94) and Environmental/Organizational (65.27) spheres. There are small differences between individual perceptions compared to the participating group. **Conclusion:** The quality of life at work scores varied according to the professional category and spheres assessed. The highest scores are concentrated in the psychological/behavioral aspects, with small differences between professors and TAE. The rigorous method for collecting/analyzing data and the sample size were strengths of the study. Performing in a single location reduces the possibility of generalizing the results to other areas.

Keywords: Quality of Life, Work, Government Employees, Universities, COVID-19.

RESUMEN

Objetivo: Analizar la percepción de la Calidad de Vida en el Trabajo de docentes y empleados administrativos de educación (TAE) de una institución federal de enseñanza de la región central del estado de Goiás, en el contexto pandémico del COVID-19. **Métodos:** Estudio seccional descriptivo, agrupado a un cohorte dinámico. Elaborado en julio de 2021, con 668 empleados, se utilizó el instrumento Total Quality of Work Life. Los datos se analizaron por estadística descriptiva. **Resultados:** La calidad de vida en el trabajo fue satisfactoria, con puntuación promedio 59,84 en la auto-evaluación y 62,46 en la clasificación general. Hubo tendencia: neutro/insatisfacción en el ámbito Biológico/Fisiológico (54,59); muy satisfactorio en el Psicológico/Comportamental (70,71); neutro en los ámbitos Económico/Político (59,47), Sociológico/Relacional (62,94) y Ambiental/Organizacional (65,27). Existen diferencias nimias entre las percepciones individuales y del grupo participante. **Conclusión:** Las puntuaciones de la calidad de vida en el trabajo sufrieron variabilidad de acuerdo a la categoría profesional y ámbito evaluado. Los puntajes mayores se concentran en los aspectos psicológicos/comportamentales, con pequeñas diferencias entre docentes y TAE. El tamaño de la muestra y el riguroso método de recolección y análisis de los datos fueron potencias del estudio. La realización en una única localidad reduce la posibilidad de generalidades de los resultados hacia otras áreas.

Palabras clave: Calidad de Vida, Trabajo, Empleados del Gobierno, Universidades, COVID-19.

INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) agrega bons resultados nas organizações, contudo, a pandemia da COVID-19 trouxe desafios significativos à sua implementação, ao afetar mundialmente o trabalho presencial em vários setores, devido às características de transmissibilidade que levaram a medidas de isolamento e distanciamento social para evitar o contágio e propagação da doença (FUCHS K e KARRILA S, 2021; HODGES C, et al., 2020). Apesar de crises sanitárias e desastres naturais não serem fenômenos novos a afetarem a educação, por exemplo a pandemia por Influenza A – H1N1 ocorrida em 2009, nenhum comparável à COVID-19, que resultou no fechamento de instituições de ensino por período prolongado, acarretando mudanças na forma de trabalho para implantação do Ensino Remoto Emergencial (ERE) (GEHA YF, et al., 2021; GELLES LA, et al., 2020; VAN D, et al., 2009).

As mudanças ocorridas atingiram de forma direta as Instituições Federais de Ensino (IFEs) brasileiras, com alteração significativa na rotina laboral dos servidores docentes e técnicos administrativos em educação (TAE), para continuação do ensino, em algumas delas do básico ao superior, por meio da modalidade ERE (FUCHS K, 2021; FONTANA MI, et al., 2020). Essa modalidade não se confunde com o Ensino a Distância (EaD), ainda que o meio de aprendizagem de ambos seja o ambiente virtual, como descrito por Joye CR, et al. (2020) e Amaral LMF (2022). O ERE foi contingencial, adotado como estratégia didática e pedagógica, alternativamente pelo contexto pandêmico, com aulas ministradas sincronicamente por vídeo aula ou aula expositiva por webconferência, no horário em que o aluno estaria presente no curso. As demais atividades foram realizadas por ambiente virtual de aprendizagem (AVA), de forma assíncrona, durante a semana (PEDROZA CAVALCANTE, et al., 2020; JÚNIOR S, et al., 2021; COSTA R, et al., 2020).

EaD é um modelo de ensino planejado para tal finalidade, que utiliza tecnologias de informação e comunicação para acesso dos estudantes aos conteúdos educacionais de cursos oferecidos de forma síncrona ou assíncrona, por instituições no Brasil ou em outros países. O aluno exerce papel ativo, tornando-se responsável pelo próprio aprendizado, podendo organizar seu tempo de estudo de acordo com suas necessidades, com interação dinâmica com professores, por fóruns de discussão, chats e videoconferências

(JOYE CR, et al., 2020). Nesse contexto, toda a comunidade científica precisou se adaptar. Docentes e TAE trocaram o trabalho presencial para os meios digitais, adotando novas técnicas e tecnologias para garantirem o acesso dos alunos à educação, incluindo o uso de plataformas digitais de ensino e ferramentas de comunicação, a fim de continuar as atividades letivas, e gerir e administrar a instituição, visando fornecer bons serviços à sociedade (OLIVEIRA HV e SOUZA FS, 2020; ARRUDA EP, 2020; CRODA J, et al., 2020).

Foram desafios enfrentados, dentre outros: aumento da ansiedade, estresse, medos e incertezas; repensar processos e estratégias de trabalho; aproximação da relação trabalho e vida pessoal; gerenciar o limite de tempo de trabalho/vida pessoal e a produtividade de forma autônoma; lidar com possíveis dificuldades na comunicação e colaboração com colegas e alunos, distrações e interrupções; falta de interação social e presencial com colegas de trabalho. Aumento da demanda e redução do contingente de pessoas foram dificuldades enfrentadas por quem manteve o trabalho presencial, como os docentes e TAE da área da saúde (RABELO ING, et al., 2022; ARAÚJO MPN, et al., 2021; LEMOS AHC, et al., 2021; BRIDI MA, et al., 2020; HODGES C, et al., 2020; BRASIL, 2020; COSTA R, et al., 2020; SANTOS FHS, et al., 2020).

Contudo, estudos de referência abordam oportunidades de crescimento e melhorias na educação, como avanços científicos, impulsionamento das estratégias tecnológicas de trabalho, difusão de novos conhecimentos, rediscussão constante das práticas e políticas, entre outros (ADEDYOIN OB; SOYKAN E, 2023; STEWART WH e LOWENTHAL PR, 2022; GEHA YF, et al., 2021; FUCHS K e KARRILA S, 2021; IGLESIAS-PRADA et al., 2021; FUCHS K, 2021; FERRI F, 2020; GELLES et al., 2020; MORETTI et al., 2020).

Tudo isso pode ter impactado a qualidade do ensino e a QVT. Entretanto, como apontado por Rocha CTM e Amador FS (2018), antes da pandemia, já era crescente a tendência de adesão ao trabalho remoto devido a benefícios diversos como flexibilidade e redução, tanto do tempo de locomoção pelos trabalhadores, quanto de gastos institucionais com espaços físicos. Portanto, conhecer a QVT nas IFEs é sempre relevante pela necessidade de estabelecer estratégias, procedimentos e táticas para manutenção da saúde e do bem-estar de docentes, TAE, alunos e demais colaboradores, a fim de assegurar a qualidade do ensino e alcance dos melhores resultados (RIBEIRO DB, et al., 2022).

Desde os anos 70, muitos pesquisadores têm criado modelos para entender e avaliar a QVT em diferentes aspectos, e destacam que uma QVT positiva considera fatores como salário, convívio com colegas e superiores, autoestima, mobilização, comprometimento pessoal e satisfação do trabalhador na execução da tarefa (NADLER DA e LAWER EE, 1983; WERTHER W e DAVIS K, 1983; WESTLEY WA, 1979, HACKMAN JR e OLDFHAM GR, 1975; WALTON RE, 1973). Logo, para identificar áreas potenciais de melhoria na QVT é essencial compreender os aspectos que a afetam na percepção dos profissionais.

Assim, considerando o momento oportuno e a escassez de investigações científicas sobre a temática, a pesquisa teve como objetivo analisar a percepção da QVT de docentes e técnicos administrativos em educação de uma IFE da região central do estado de Goiás, no contexto da pandemia da COVID-19.

MÉTODOS

Pesquisa seccional descritiva, aninhada a uma coorte dinâmica, realizada em uma instituição federal de ensino da região central do estado de Goiás. A população constituiu-se de todos os 4.252 servidores, sendo 1.981 docentes e 2.271 TAE, os quais foram recrutados pela pesquisadora via e-mail. A divulgação sobre a pesquisa foi realizada na página de notícias da instituição. Os voluntários que aceitaram participar do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) quando acederam ao Questionário online e clicaram na opção "CONCORDO em participar". A amostra, não probabilística, foi definida por adesão, sendo composta por 668 servidores.

Para participação na pesquisa foram definidos como critérios de inclusão: ser maior de 18 anos, voluntário por meio de confirmação no TCLE; ser servidor efetivo ativo (aquele trabalhador submetido às regras de contratação pelo regime estatutário, regido pela Lei 8.112/1990, que é o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, cujo contrato de trabalho esteja vigente ou ativo). Foram excluídos servidores em afastamento legal do trabalho no período de coleta de dados (férias, licenças para tratamento de saúde,

maternidade/gestante, qualificação/capacitação, dentre outras), não efetivos, participantes do estudo piloto, e com questionários inconsistentes. Os dados foram coletados entre 2 e 31 de julho de 2021, por meio de questionário inserido integralmente no aplicativo eletrônico *Google Forms*, autoaplicável e enviado aos participantes. A pesquisadora principal ficou disponível remotamente para auxiliar os respondentes, caso necessário. Precedendo a coleta de dados da pesquisa, realizou-se um estudo piloto em uma unidade acadêmica para revisão da escolha metodológica visando garantir a qualidade e confiabilidade dos resultados.

O questionário incluiu o instrumento *Total Quality of Work Life* (TQWL-42), que contém 5 questões para conhecimento da amostra e 42 para dados da QVT, e foram acrescentadas questões elaboradas pelos pesquisadores para caracterização ocupacional. O TQWL-42 é um instrumento de alta consistência interna ($\alpha=0,866$), criado e validado no Brasil por Pedroso B, et al. (2019) para avaliar a QVT de forma global, sem enfoque em um aspecto específico. Segundo os autores, foi alicerçado nos modelos teóricos clássicos de QVT e nos moldes de *World Health Organization instrument to evaluate Quality Of Life* (WHOQOL), mundialmente aceitos. As questões são distribuídas nas esferas: Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política e Ambiental/Organizacional. As respostas são apresentadas em escala Likert (1-5), com as médias convertidas para escala de 0 a 100, onde o maior valor representa o resultado mais positivo, e o menor valor, o mais negativo.

Os dados coletados foram organizados em planilha do software Microsoft Excel® (<https://products.office.com/>) e analisados por meio do software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS®) versão 26.0. Para os resultados do TQWL-42, utilizou-se da ferramenta criada pelo autor do instrumento para cálculo dos escores das Esferas e Aspectos, estatística descritiva e saídas gráficas automatizadas no Excel®, disponibilizada na URL <http://www.brunopedroso.com.br/tqwl42.html>, juntamente com a sintaxe do SPSS®, e foram avaliados em termos de intensidade e níveis de satisfação da QVT, assim classificados: Muito insatisfatório (0-25), Insatisfatório (25,01-50), Satisfatório (50,01-75), Muito satisfatório (75,01-100).

Sendo 50 o valor do ponto central, os valores médios dos escores compreendidos nas seções de 6,25 pontos, classificam a tendência da QVT para totalmente insatisfatório ou para totalmente satisfatório, perpassando pela neutralidade, quanto mais próximo dos extremos do intervalo, para maior ou menor (PEDROSO B, et al., 2019; TIMOSSO L, et al., 2009). A pesquisa foi aprovada por Comitê de Ética em Pesquisa, sob parecer nº 4.861.715 e Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) nº 66558816.8.0000.5083.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Retornaram 722 questionários respondidos e foram invalidados 54 (7,5%) pelos seguintes critérios de exclusão: afastamento legal (3), não efetivos (5), participantes do estudo piloto (2) questionários inconsistentes (44). Participaram da pesquisa 668 servidores, que corresponde a uma taxa de resposta de 15,7% em relação à população (4.252).

A **Tabela 1** apresenta o perfil da amostra participante do estudo. Dentre os participantes, 307 (45,9%) eram docentes e 361 (54,1%) eram TAE. Houve predominância de servidores com idade ≤ 35 anos (26,5%); do sexo biológico feminino (57,8%); casados/união estável (67,1%); com Pós-graduação *Stricto Sensu* (66,3%); tempo de serviço ≥ 15 anos (26,6%); lotados em unidades acadêmicas (65%); com carga horária semanal de 40 horas (47,5%) e trabalho remoto (57,5%). Cerca de 38,9% dos servidores ocupavam cargo de gestão/liderança e 8,7% referiram possuir outra atividade remunerada.

Algumas diferenças foram observadas segundo a categoria profissional. Entre os docentes prevaleceu a faixa etária de ≥ 52 anos (34,4%), e entre os TAE foi de ≤ 35 (42,1%). A maioria dos docentes possuíam Pós-graduação *Stricto Sensu* (98,7%), enquanto apenas 38,8% dos TAE contavam com essa formação. Os docentes apresentaram maior tempo de serviço que os TAE. A maior parte dos docentes (97,1%) relatou estar lotado nas unidades acadêmicas, enquanto os TAE majoritariamente estão lotados em órgãos administrativos/outros. O regime de dedicação exclusiva prevaleceu entre os docentes (88,9%), enquanto

81,2% dos TAE apresentaram carga horária semanal de 40 horas. No que diz respeito aos cargos de gestão ou liderança, os docentes apresentaram proporção maior (54,1%) em relação aos TAE (26%). Uma proporção maior de TAE relatou exercer outra atividade remunerada (12,7%), quando comparados aos docentes. Quanto à forma de trabalho durante a pandemia, o trabalho remoto foi mais frequente entre os docentes (72%), e uma proporção maior de TAE mantiveram as atividades presenciais (26,6%), em relação aos docentes (Tabela 1).

Tabela 1 - Características sociodemográficas e ocupacionais, distribuídas de acordo com a categoria profissional, (n=668).

Variáveis	Total	Docentes	TAE
	N=668 n (%)	N=307 n (%)	N=361 n (%)
Faixa etária			
≤ 35 anos	177 (26,5)	25 (8,2)	152 (42,1)
36 a 42 anos	166 (24,8)	79 (25,8)	87 (24,1)
43 a 51 anos	160 (24)	97 (31,6)	63 (17,5)
≥ 52 anos	164 (24,6)	105 (34,3)	59 (16,3)
Não respondeu	1 (0,1)	1 (0,1)	0 (0)
Sexo			
Masculino	282 (42,2)	138 (45)	144 (39,9)
Feminino	386 (57,8)	169 (55)	217 (60,1)
Estado Civil			
Casado/União estável	448 (67,1)	222 (72,3)	226 (62,6)
Separado/desq/divorc/viúvo	64 (9,6)	39 (12,7)	25 (6,9)
Solteiro	156 (23,4)	46 (15)	110 (30,5)
Escolaridade			
Pós-graduação Stricto sensu	443 (66,3)	303 (98,7)	140 (38,8)
Pós-graduação Lato sensu	153 (22,9)	3 (1)	150 (41,6)
Ensino superior	61 (9,1)	1 (0,3)	60 (16,6)
Ensino médio	11 (1,6)	0 (0)	11 (3)
Tempo de serviço			
≤ 3 anos	137 (20,5)	37 (12,1)	100 (27,7)
4 a 9 anos	176 (26,3)	64 (20,8)	112 (31)
10 a 14 anos	177 (26,5)	116 (37,8)	61 (16,9)
≥ 15 anos	178 (26,6)	90 (29,3)	88 (24,4)
Lotação			
Unidade acadêmica	434 (65)	298 (97,1)	136 (37,7)
Órgão administrativo/outros	181 (27,1)	9 (2,9)	172 (47,6)
Hospital	53 (7,9)	0 (0)	53 (14,7)
Carga horária semanal			
20 a 30 horas	78 (11,7)	10 (3,3)	68 (18,8)
40 horas	317 (47,5)	24 (7,8)	293 (81,2)
Dedicação exclusiva	273 (40,9)	273 (88,9)	0 (0)
Cargo de gestão ou liderança			
Sim	260 (38,9)	166 (54,1)	94 (26)
Não	408 (61,1)	141 (45,9)	267 (74)
Outra atividade remunerada			
Sim	58 (8,7)	12 (3,9)	46 (12,7)
Não	610 (91,3)	295 (96,1)	315 (87,3)
Forma de trabalho			
Remoto	384 (57,5)	221 (72)	163 (45,2)
Híbrido	166 (24,9)	64 (20,8)	102 (28,3)
Presencial	118 (17,7)	22 (7,2)	96 (26,6)

Fonte: Silva EAS, et al., 2023.

Quanto à percepção da QVT pelos servidores, a avaliação Geral, que contempla todas as esferas do TQWL-42, apresentou escore médio de 62,46. A autoavaliação obteve um escore médio de 59,84, sendo mais elevada entre os TAE (63,40) em comparação com os docentes (55,66). Esses resultados indicam QVT geral e autoavaliação satisfatórias com tendência neutra.

A autoavaliação da QVT se baseia nas percepções dos servidores em relação às condições de trabalho, ambiente, remuneração e benefícios, afetando sua motivação, desempenho, satisfação e saúde física e mental. A percepção satisfatória está associada a maior engajamento, produtividade e felicidade, enquanto a insatisfatória pode levar a sintomas de estresse, ansiedade, depressão e desmotivação. É importante que gestores estejam atentos às necessidades dos servidores e promovam um ambiente laboral saudável e satisfatório (AGUIAR GA e BURGARDT BF, 2018).

Sobre a esfera Biológico/Fisiológico, a média apresentou-se mais elevada entre os TAE (57,64). Foi avaliado positivamente o aspecto Capacidade de trabalho, com um escore médio de 73,41, sendo mais elevado entre os TAE (78,08). Nos demais aspectos os escores médios foram menores que 60, o que pode indicar insatisfação ou necessidade de melhorias (**Tabela 2**).

Os escores mais baixos em Disposição física e mental, e Serviços de saúde e assistência social, podem estar relacionados à carga de trabalho excessiva, falta de suporte organizacional e políticas inadequadas de saúde e bem-estar, conforme apontaram Entringer TC e Freitas AL (2020), ao analisarem a QVT de TAE; assim como Ribeiro DB, et al. (2022) ao revisarem a literatura sobre QVT e a saúde mental de docentes federais. Há necessidade de ações como programas de saúde e bem-estar, suporte psicológico, entre outras medidas que possam contribuir com a QVT e a melhoria do desempenho e satisfação dos servidores.

Tabela 2 - Escores médios dos aspectos da esfera Biológico e Fisiológico, segundo a percepção dos docentes e TAE (n=668).

Esfera	Aspectos	Escore		
		Geral (668)	Docente (307)	TAE (361)
Biológico e Fisiológico	Disposição física e mental	50,95	46,21	54,99
	Capacidade de trabalho	73,41	67,92	78,08
	Serviços de saúde e assistência social	34,81	35,18	34,49
	Tempo de repouso	59,19	54,68	63,02
	Média da esfera	54,59	51,00	57,64

Fonte: Silva EAS, et al., 2023.

Os servidores avaliaram positivamente a esfera Psicológico/Comportamental, com escore médio de 70,71. Os aspectos de Significância da tarefa e Feedback obtiveram as avaliações mais elevadas, enquanto Autoestima e Desenvolvimento pessoais e profissional apresentaram escores médios abaixo de 70. Os TAE avaliaram, aspectos e esfera, ligeiramente superiores em comparação com os docentes, mas as diferenças entre os grupos foram relativamente pequenas (**Tabela 3**).

Esses resultados apontam percepção satisfatória dos servidores em relação às suas tarefas e desempenho nas atividades laborais. Da mesma forma, os aspectos psicológicos/comportamentais foram apontados por Entringer TC e Freitas AL (2020), Lindemam A, et al. (2018), Westley WA (1979), como fundamentais à boa QVT. Os autores recomendam abordar nas organizações: o nível de desafio, desenvolvimento pessoal e profissional, criatividade, autoavaliação, variedade e identidade da tarefa, por serem itens importantes para a motivação e desempenho no trabalho. Os resultados dessa esfera, apontam áreas de investimento para a IFE, como programas de feedback, reconhecimento e valorização dos servidores, em prol de sua satisfação e bem-estar e da melhoria do desempenho organizacional.

Tabela 3 - Escores médios dos aspectos da esfera Psicológico e Comportamental, segundo a percepção dos docentes e TAE (n=668).

Esfera	Aspectos	Escore		
		Geral (668)	Docente (307)	TAE (361)
Psicológico e Comportamental	Autoestima	67,59	63,56	71,02
	Significância da tarefa	79,81	80,70	79,05
	Feedback	70,92	68,36	73,10
	Desenvolvimento pessoal e profissional	64,52	64,58	64,47
	Média da esfera	70,71	69,30	71,91

Fonte: Silva EAS, et al., 2023.

Na **Tabela 4**, a esfera Sociológico/Relacional demonstra que os participantes percebem Relações interpessoais satisfatórias, com uma média de 74,76. Por outro lado, possuem pouco Tempo para lazer, representado pela média 49,14. Além disso, Autonomia é o maior entre os docentes (70,64). A literatura clássica destaca a importância dessa esfera pela influência na QVT, assim como o valor pessoal, e inclui os aspectos Relações interpessoais, Autonomia e Liberdade de expressão no trabalho, devendo-se considerar a participação nas decisões e o grau de responsabilidade (WESTLEY WA, 1979).

Segundo Pinto GMC, et al. (2014) os servidores tendem a avaliar positivamente estes aspectos, mas há desafios relacionados ao tempo de lazer e à autonomia. Uma revisão sobre QVT de docentes mostrou que a falta de tempo de lazer relaciona-se negativamente à QVT (RIBEIRO DB, et al., 2022). No mesmo contexto do presente estudo, Tessarini JG e Saltorato P (2021), mostraram que a falta de lazer e de autonomia no trabalho podem afetar a QVT dos servidores. Também identificaram implicações como o aumento da carga de trabalho, a deterioração da saúde física e mental, além de outros aspectos prejudiciais ao desempenho e ao papel social das instituições. Dessa forma, é essencial que a gestão da IFE busque soluções para melhorar estes fatores, seja em ambiente institucional físico ou remoto.

Tabela 4 - Escores médios dos aspectos da esfera Sociológico e Relacional, segundo a percepção dos docentes e TAE (n=668).

Esfera	Aspectos	Escore		
		Geral (668)	Docente (307)	TAE (361)
Sociológico e Relacional	Liberdade de expressão	62,56	64,33	61,05
	Relações interpessoais	74,76	72,64	76,56
	Autonomia	65,29	70,64	60,73
	Tempo de lazer	49,14	44,99	52,67
	Média da esfera	62,94	63,15	62,75

Fonte: Silva EAS, et al., 2023.

A média da esfera Econômico/Político, presente na **Tabela 5**, foi de 59,47, sendo o escore dos docentes um pouco mais alto (60,68) em comparação com os TAE (58,44). Segurança no emprego foi o aspecto mais bem avaliado por todos (84,04). Verificou-se avaliação negativa dos aspectos Recursos financeiros, Benefícios extras e Jornada de trabalho, os quais foram pontuados com escores médios inferiores a 53 (**Tabela 5**).

Vários estudos têm demonstrado que aspectos econômicos/políticos influenciam a satisfação no ambiente de trabalho, incluindo remuneração, benefícios, segurança no emprego e jornada de trabalho (TESSARINI JG e SALTORATO P, 2021; LINDEMAM A, et al., 2018; GOMES KK, et al., 2017). Sobre esses fatores, Westley WA (1979) destacou a importância de ampliar a segurança no trabalho, atuação sindical, liberdade de expressão, valorização do cargo e o relacionamento com a chefia.

Portanto, nessa esfera, há desafios a serem enfrentados no que tange à verificação de jornada de trabalho excessiva, falta de recursos financeiros e benefícios extras, o que pode afetar negativamente a satisfação e a motivação dos servidores.

A IFE não tem autonomia sobre as políticas de remuneração e benefícios, pois essas dependem das leis e regulamentações federais aplicáveis. Entretanto, é importante que a gestão avalie formas de alinhar as políticas existentes com as expectativas dos servidores, oferecendo informação e cursos específicos, como educação financeira e outros, além de fomentar políticas internas de valorização. Igualmente, buscar soluções para melhorar a QVT dos servidores em atividades remotas, de forma a contribuir com o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal desses trabalhadores.

Tabela 5 - Escores médios dos aspectos da esfera Econômico e Político, segundo a percepção dos docentes e TAE (n=668).

Esfera	Aspectos	Escore		
		Geral (668)	Docente (307)	TAE (361)
Econômico e Político	Recursos financeiros	52,30	57,65	47,75
	Benefícios extras	50,67	52,73	48,93
	Jornada de trabalho	50,86	48,17	53,15
	Segurança de emprego	84,04	84,16	83,93
	Média da esfera	59,47	60,68	58,44

Fonte: Silva EAS, et al., 2023.

Verifica-se na **Tabela 6**, que a esfera Ambiental/Organizacional, apresentou média geral de 65,27, indicando nível satisfatório de QVT. A esfera está relacionada às condições físicas e materiais do ambiente de trabalho, assim como aos aspectos organizacionais, como oportunidades de crescimento e desenvolvimento, variedade e identidade da tarefa.

Quanto aos aspectos Condições de trabalho, docentes e TAE perceberam QVT satisfatória com tendência neutra. O escore médio geral de 60,22, indica que há espaço para melhorias. Para Oportunidade de crescimento, os docentes apresentaram escore médio mais elevado (73,49), já entre os TAE foi mais baixo (48,44), o que sugere necessidade de ações específicas para esta categoria profissional.

Os escores de Variedade de tarefas indicam um nível satisfatório de QVT em ambas as categorias profissionais. Na Identidade da tarefa os escores médios foram muito satisfatórios, indicando que os servidores se sentem valorizados em suas atividades (**Tabela 6**).

Corroboram com esses resultados estudos que identificaram percepção de valorização e clareza, assim como a importância do seu trabalho para a organização (LEMOS AHC, et al., 2021; TESSARINI JG e SALTORATO P, 2021; LINDEMAM A, et al., 2018).

Dessa forma, os resultados indicam existência tanto de aspectos com potenciais de melhorias, como as condições de trabalho, quanto outros que são satisfatórios, como a identidade da tarefa. É importante que a organização avalie e procure atenuar esses aspectos para melhorar a QVT dos servidores.

Tabela 6 - Escores médios dos aspectos da esfera Ambiental e Organizacional, segundo a percepção dos docentes e TAE (n=668).

Esfera	Aspectos	Escore		
		Geral (668)	Docente (307)	TAE (361)
Ambiental e Organizacional	Condições de trabalho	60,22	56,60	63,30
	Oportunidade de crescimento	59,96	73,49	48,44
	Variedade da tarefa	64,56	68,65	61,08
	Identidade da tarefa	76,37	77,00	75,83
	Média da esfera	65,27	68,93	62,16

Fonte: Silva EAS, et al., 2023.

O resultado global demonstra diferenças significativas entre os escores da QVT de docentes e TAE. Os aspectos com escore médio mais elevados em cada esfera foram: na Biológico/Fisiológico, Disposição física e mental, Capacidade de trabalho e Tempo de repouso, entre os TAE, e Serviços de saúde e assistência social, entre docentes; na Psicológico/Comportamental, Significância da tarefa e Desenvolvimento pessoal e profissional entre docentes, e os TAE em Autoestima e Feedback; na Sociológico/Relacional, docentes em Liberdade de expressão e Autonomia, enquanto Relações interpessoais e Tempo de lazer entre os TAE; na Econômico/Político, ambas as categorias apresentaram a Segurança de emprego, enquanto Recursos financeiros e Benefícios extras, foram entre docentes, já entre os TAE foi Jornada de trabalho. Por fim, na Ambiental/Organizacional, foram Oportunidade de crescimento, Variedade da tarefa e Identidade da tarefa entre os docentes, enquanto TAE, em Condições de trabalho.

A literatura consultada, anterior e posterior à COVID-19, destaca a importância de dimensões biológicas, psicológicas, sociológicas, econômicas e organizacionais na avaliação da QVT. Ainda, ressalta que a satisfação com o trabalho pode influenciar diretamente no comprometimento, produtividade e bem-estar, além de impactar na qualidade dos serviços prestados à comunidade acadêmica e sociedade. Nesse sentido, os resultados desta pesquisa fornecem subsídios que poderão contribuir com ações que visem a melhoria da QVT dos servidores. É importante considerar as limitações e potencialidades do estudo ao interpretar e aplicar seus resultados em outros contextos.

CONCLUSÃO

A percepção da QVT dos docentes e dos TAE da IFE pesquisada, no contexto da COVID-19, evidenciou variação dos escores de acordo com a categoria profissional e a esfera avaliada. A QVT foi classificada como satisfatória. Os maiores escores estão concentrados nos aspectos psicológicos/comportamentais, com pequenas diferenças entre docentes e TAE e os valores indicam tendência para QVT muito satisfatório. Os aspectos Biológicos/Fisiológicos, com menor escore, tendem à QVT neutro/insatisfatório. O método rigoroso e confiável para coletar e analisar os dados, assim como o tamanho da amostra, foram potências do estudo, aumentando a validade e a credibilidade dos resultados. A limitação do estudo foi a realização em uma única localidade, reduzindo a possibilidade de generalização dos resultados para outras áreas e replicação em outros contextos, devido a fatores culturais, sociais e econômicos específicos da região, que podem influenciar o desfecho. O impacto da pandemia sobre a QVT dos servidores não foi analisado pela inexistência de dados anteriores que permitisse a comparação. O presente estudo impulsiona o desenvolvimento de outras pesquisas, com possibilidade de novas inferências causais, da mesma forma, precisas e generalizáveis.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos: aos docentes e técnicos administrativos em educação, por compartilharem conosco seu valioso tempo e gentilmente, aceitaram participar do estudo piloto e desta pesquisa; a Fernando Henrique de Souza Freitas, Marcelo Perini Veloso, Marcos Antonio de Souza Filho, Maria Tereza Tomé de Godoy e Odeony Paulo dos Santos, pela assistência intelectual, e ajuda técnica na realização da pesquisa.

REFERÊNCIAS

1. AGUIAR GA e BURGARDT BF. A presença ausente: reflexões sobre o presenteísmo nas organizações de serviço público. *DESAFIOS-Revista Interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins*, 2018; 5(3): 79-84.
2. ADEDOYIN OB e SOYKAN E. Covid-19 pandemic and online learning: the challenges and opportunities. *Interactive learning environments*, 2023; 31(2): 863-875.
3. ARAÚJO MPN, et al. Residência é residência, trabalho é trabalho: estudo quali-quantitativo sobre o trabalho remoto de professores universitários durante a pandemia da COVID-19. *Research, Society and Development*, 2021;10(9): e24310918068.
4. ARRUDA EP. Educação remota emergencial: elementos para políticas públicas na educação brasileira em tempos de Covid-19. *EmRede-Revista de Educação a Distância*, 2020; 7(1): 257-275.
5. BERTUCCI-MARTINS, LM. Entre doutores e para os leigos: fragmentos do discurso médico na influenza de 1918. *História, Ciências, Saúde — Manguinhos*, 2005; 12(1): 143-57.
6. BRASIL. Portaria MEC nº. 343. 2020. Disponível em: <https://abmes.org.br/legislacoes/detalhe/3017/portaria-mec-n-343>. Acessado em: 14 de julho de 2023.
7. BRIDI MA, et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19: desafios e oportunidades para o trabalhador e a empresa. *Revista de Economia e Administração*, 2020; 20(4): 479-495.
8. COSTA R, et al. Ensino de enfermagem em tempos de COVID-19: como se reinventar nesse contexto? *Texto & Contexto-Enfermagem*, 2020; 29: 1-3.
9. CRODA J, et al. COVID-19 in Brazil: advantages of a socialized unified health system and preparation to contain cases. *Revista da Sociedade Brasileira de Medicina Tropical*, 2020; 53: 1-6.
10. ENTRINGER TC e FREITAS ALP. Análise da qualidade de vida no trabalho técnico-administrativo em uma instituição de ensino superior. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 2020;12(2): e10914.
11. FERRI F, et al. Online Learning and Emergency Remote Teaching: Opportunities and Challenges in Emergency Situations. *Societies*, 2020;10(4): 86.
12. FONTANA MI, et al. A educação sob o impacto da pandemia Covid 19: uma discussão da literatura. *Revista Práxis*. 2020;12(1): 97-109.
13. FUCHS, K. Advances in tourism education: a qualitative inquiry about emergency remote teaching in higher education. *Journal of Environmental Management and Tourism (JEMT)*, 2021; 12(02 (50)): 538-543.
14. FUCHS K e KARRILA S. The perceived satisfaction with emergency remote teaching (ERT) amidst COVID-19: an exploratory case study in higher education. *Education and Science Journal*. 2021; 23(5):116–130.
15. AMARAL LMF. Sociologia no ensino básico: a importância de recursos didáticos no modelo remoto de ensino. *Revista Discente Planície Científica*, 2022; 4(1): 177-195.
16. GEHA YF, et al. Análise epidemiológica comparativa entre as pandemias causadas pelos vírus Influenza A (H1N1) pdm09 e SARS-CoV-2 no estado do Pará, Brasil. *Revista Pan-Amazônica de Saúde*, 2021; 12: 12-12.
17. GELLES LA, et al. Compassionate flexibility and self-discipline: Student adaptation to emergency remote teaching in an integrated engineering energy course during COVID-19. *Edu Sciences*, 2020; 10(11): 304.
18. PEDROZA CAVALCANTE, et al. Educação superior em saúde: a educação a distância em meio à crise do novo coronavírus no Brasil. *Avances en Enfermería*, 2020; 38: 52-60.
19. GOMES KK, et al. Quality of life and quality of working life of health science professors at a higher education institution. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 2017; 15(1): 18-29.
20. HACKMAN JR e OLDHAM GR. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 1976; 16(2): 250-279.
21. HODGES C, et al. The difference between emergency remote teaching and online learning. *Educause Review*, 2020.
22. IGLESIAS-PRADAS S, et al. Emergency remote teaching and students' academic performance in higher education during the COVID-19 pandemic: A case study. *Computers in human behavior*, 2021; 119: 106713.
23. JÚNIOR S, et al. Ensino remoto emergencial em tempos de pandemia covid-19: um relato de experiência na educação superior. *Revista Valore*, 2021; 6: 6016.
24. JOYE CR, et al. Educação a Distância ou Atividade Educacional Remota Emergencial: em busca do elo perdido da educação escolar em tempos de COVID-19. *Research, Society and Development*, 2020; 9(7): 1-29.
25. LEMOS AHC, et al. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 2021; 60: 388-399.

26. LINDEMAM A, et al. Os aspectos psicológicos e comportamentais na qualidade de vida no trabalho: um estudo com profissionais do setor de serviços. *Revista Uniaraguaia*, 2018; 13(1): 172-182.
27. NADLER DA, et al. *Comportamento organizacional*. Rio de Janeiro: Campus, 1983.
28. OLIVEIRA H e SOUZA FS. Do conteúdo programático ao sistema de avaliação: reflexões educacionais em tempos de pandemia (COVID-19). *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 2020; 2(5): 15-24.
29. PEDROSO B, et. al. Development and Psychometric Properties of TQWL-42 to Measure the Quality of Work Life. *Brazilian Archives of Biology and Technology*, 2019; 62: e19180372.
30. PINTO GMC, et al. Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de servidores públicos do setor administrativo de uma instituição de ensino superior do Paraná. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 2014; 6(3).
31. RABELO ING, et al. Job satisfaction in the context of mandatory teleworking: An empirical study in the higher education sector. *Estudios Gerenciales*, 2022; 38(163), 222-234.
32. RIBEIRO DB, et al. Saúde mental e qualidade de vida de professores universitários. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 2022; 11(15): e397111537193.
33. ROCHA CTM e AMADOR FS. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos Ebape. Br*, 2018; 16(1): 152-162.
34. STEWART WH e LOWENTHAL PR. Distance education under duress: a case study of exchange students' experience with online learning during the COVID-19 pandemic in the Republic of Korea. *Journal of Research on Technology in Education*, 2022; 54(sup1): 273-287.
35. TESSARINI JG e SALTORATO P. Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. *Cadernos EBAPE. BR*, 2021; 19(spe): 811-823.
36. TIMOSSI L, et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Journal of Physical Education*, 2009; 20(3): 395-405.
37. WALTON RE. "Quality of Working Life: What Is It?" *Sloan Management Review*, 1973; 15(1): 11-21.
38. WERTHER W e DAVIS K. *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGrawHill, 1983.
39. WESTLEY WA. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. *Human Relations*, 1979; 32(2): 113-123.