

EDUCAÇÃO

V.12 • N.3 • Publicação Contínua - 2025

ISSN Digital: 2316-3828

ISSN Impresso: 2316-333X

DOI: 10.17564/2316-3828.2025v12n3p366-383



QUALIDADE DE VIDA DE INTÉRPRETES DE LIBRAS NO CONTEXTO DO TRABALHO REMOTO COMPULSÓRIO

QUALITY OF LIFE OF LIBRAS INTERPRETERS IN THE
CONTEXT OF THE COMPULSORY REMOTE WORK

CALIDAD DE VIDA DE LOS INTÉRPRETES DE LENGUA
BRASILEÑA DE SEÑAS EN EL CONTEXTO DEL
TRABAJO REMOTO OBLIGATORIO

Karina Chaves de Lima Sperb¹

Honor de Almeida Neto²

Ana Maria Pujol Vieira dos Santos³

RESUMO

A pandemia de COVID-19 impôs mudanças nas rotinas de trabalho, especialmente para categorias profissionais que precisaram adaptar suas atividades ao formato remoto sem preparo prévio. O objetivo desta pesquisa foi avaliar a qualidade de vida dos Tradutores e Intérpretes de Libras/Português (TILSP) durante o teletrabalho compulsório entre 2020 e 2021, no Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS). Pesquisa descritiva e exploratória, com participação de 26 profissionais. Os dados foram obtidos por meio da Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório, com cinco dimensões: atividades do teletrabalhador, gestão do teletrabalho, suporte tecnológico, condições físicas do trabalho e a sobrecarga decorrente do teletrabalho. Os resultados revelaram avaliações positivas quanto à gestão do trabalho remoto, apoio entre colegas e funcionamento dos recursos tecnológicos. Entretanto, apesar de aspectos positivos como uma gestão eficiente, boa comunicação, valorização do trabalho e suporte tecnológico, os profissionais enfrentaram dificuldades. As condições físicas do ambiente de trabalho doméstico foram insatisfatórias, com falta de móveis adequados e espaço, impactando negativamente a saúde e o bem-estar. Além disso, a sobrecarga de tarefas e as exigências aumentaram, especialmente para mulheres, dificultando a conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. Muitos profissionais valorizaram a flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalhar de casa, mas a ausência de suporte institucional e redes de apoio agravou o estresse e a fadiga mental. Conclui-se que a melhoria da qualidade de vida dos TILSP no teletrabalho requer infraestrutura adequada, apoio institucional contínuo e políticas que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

PALAVRAS-CHAVE

Pandemia. Teletrabalho. Sobrecarga laboral. Ergonomia ocupacional.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has imposed changes in work routines, especially for professional categories that had to adapt their activities to the remote format without prior preparation. The objective of this research was to evaluate the quality of life of Libras/Portuguese Translators and Interpreters (TILSP) during compulsory telework between 2020 and 2021, at the Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS). Descriptive and exploratory research, with the participation of 26 professionals. Data were obtained through the Quality of Life Scale in Compulsory Telework, with five dimensions: teleworker activities, telework management, technological support, physical work conditions, and overload resulting from telework. The results revealed positive evaluations regarding remote work management, support among colleagues, and functioning of technological resources. However, despite positive aspects such as efficient management, good communication, appreciation of work, and technological support, professionals faced difficulties. The physical conditions of the domestic work environment were unsatisfactory, with a lack of adequate furniture and space, negatively impacting health and well-being. In addition, task overload and demands increased, especially for women, making it difficult to reconcile work and family responsibilities. Many professionals valued the flexibility of schedules and the possibility of working from home, but the lack of institutional support and support networks aggravated stress and mental fatigue. It is concluded that improving the quality of life of TILSPs in telework requires adequate infrastructure, continuous institutional support, and policies that favor work-life balance.

KEYWORDS

Pandemic. Remote work. Work overload. Occupational Ergonomics.

RESUMEN

La pandemia de COVID-19 ha impuesto cambios en las rutinas de trabajo, especialmente para las categorías profesionales que tuvieron que adaptar sus actividades al formato remoto sin preparación previa. El objetivo de esta investigación fue evaluar la calidad de vida de los Traductores e Intérpretes de Libras/portugués (TILSP) durante el teletrabajo obligatorio entre 2020 y 2021, en el Instituto Federal de Río Grande del Sur (IFRS) (IFRS). Investigación descriptiva y exploratoria, con la participación de 26 pro-

fesionales. Los datos se obtuvieron a través de la Escala de Calidad de Vida en el Teletrabajo Obligatorio, con cinco dimensiones: actividades del teletrabajador, gestión del teletrabajo, soporte tecnológico, condiciones físicas de trabajo y sobrecarga derivada del teletrabajo. Los resultados revelaron evaluaciones positivas sobre la gestión del teletrabajo, el apoyo entre colegas y el funcionamiento de los recursos tecnológicos. Sin embargo, a pesar de aspectos positivos como la gestión eficiente, la buena comunicación, la valoración del trabajo y el soporte tecnológico, los profesionales enfrentaron dificultades. Las condiciones físicas del entorno de trabajo doméstico eran insatisfactorias, con falta de mobiliario y espacio adecuados, lo que impactaba negativamente en la salud y el bienestar. Además, la sobrecarga de tareas y las exigencias aumentaron, especialmente para las mujeres, lo que dificultó la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares. Muchos profesionales valoraban la flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar desde casa, pero la falta de apoyo institucional y redes de apoyo agravó el estrés y la fatiga mental. Se concluye que mejorar la calidad de vida de los profesionales de la salud que trabajan a distancia requiere una infraestructura adecuada, apoyo institucional continuo y políticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.

PALABRAS CLAVE

Pandemia. Teletrabajo. Sobrecarga laboral. Ergonomía ocupacional.

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida dos Tradutores Intérpretes de Libras/Português (TILSP) tem sido uma questão de crescente importância, especialmente em contextos de mudanças drásticas nas formas de trabalho. A pandemia de Covid-19 trouxe uma série de desafios sem precedentes para diversas profissões, e os TILSP não foram exceção. Com a imposição do trabalho remoto compulsório, a dinâmica dessa profissão sofreu alterações significativas que merecem uma análise detalhada para compreender o impacto real sobre a qualidade de vida desses profissionais (Mainieri *et al.*, 2022).

Os Tilsp desempenham um papel importante na inclusão de pessoas surdas na sociedade, facilitando a comunicação em diversos ambientes, como educacional, institucional e social. Antes da pandemia, muitos desses profissionais atuavam em ambientes presenciais, onde o contato físico e a interação direta eram parte fundamental de seu trabalho. No entanto, a pandemia forçou uma transição abrupta para o trabalho remoto, o que alterou profundamente a forma como esses profissionais exercem suas funções (Ferreira; Abi-Ackel; Farias 2021; Sperb; Santos; Neto, 2024).

O ambiente de trabalho pode ter um impacto significativo na saúde mental e no bem-estar dos profissionais. No caso dos Tilsp, o trabalho remoto implicou em novos desafios, como a necessidade de se adaptar a tecnologias e plataformas virtuais, que nem sempre são idealmente configuradas para a comunicação em Libras. Além disso, a falta de interação física e as limitações

das ferramentas digitais podem afetar a qualidade da interpretação e a satisfação no trabalho (Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020).

Com o fechamento de instituições e a necessidade de distanciamento social, muitos profissionais tiveram que adaptar suas práticas para plataformas digitais. Essa mudança gerou dificuldades, como a adaptação a novas tecnologias e a manutenção da qualidade das interpretações em um ambiente virtual. O estresse e a sobrecarga também se tornaram questões críticas durante a pandemia. A necessidade de se ajustar rapidamente ao trabalho remoto e de manter a qualidade dos serviços em um contexto desafiador aumentou a pressão sobre os intérpretes.

Uma das causas geradoras de estresse é a sensação de ausência de controle, fato que ocorreu com os intérpretes frente a necessidade de aprender novas tecnologias. O isolamento físico dos colegas e a falta de interação presencial intensificaram sentimentos de solidão e estresse, afetando a saúde mental dos profissionais. A falta de contato direto e o ambiente de trabalho menos ideal contribuíram para um aumento na fadiga mental e na ansiedade (Bridi; Tropic; Vasquez, 2024, Urrejola-Contreras, 2023).

A qualidade de vida no contexto do trabalho remoto não é apenas uma questão de eficiência profissional, mas também de bem-estar pessoal. Os TILSP, assim como outros profissionais, enfrentaram impactos significativos em sua saúde mental e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A falta de distinção entre o ambiente de trabalho e o doméstico pode ter intensificado problemas relacionados ao estresse e ao desgaste físico e emocional (Guedes *et al.*, 2022).

A investigação desses aspectos é fundamental não apenas para a melhoria das condições de trabalho desses profissionais, mas também para garantir que a inclusão e a comunicação entre pessoas surdas e ouvintes continuem a ser efetivas e satisfatórias. Dessa forma, o objetivo desta pesquisa foi avaliar a qualidade de vida dos TILSP durante o período de teletrabalho compulsório devido à Covid-19 em um Instituto Federal no Rio Grande do Sul. Compreender os impactos da pandemia sobre a qualidade de vida desses profissionais pode, portanto, contribuir para o desenvolvimento de práticas mais inclusivas e sustentáveis no futuro.

2 MÉTODO

Pesquisa descritiva e exploratória de natureza quantitativa. A amostra foi constituída por TILSP que desempenharam suas funções remotamente entre 2020 e 2021 no Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS). Para participar da pesquisa, os intérpretes precisavam atender aos seguintes critérios: desempenhar atividades por no mínimo 20 horas semanais e ter atuado na instituição por pelo menos seis meses após o início do trabalho remoto compulsório. Foram excluídos os intérpretes que estavam de licença médica durante o período de coleta de dados.

Após obter a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Luterana do Brasil (CAAE 73231023.5.0000.5349), solicitou-se à Comissão de Estudos Surdos a lista de funcionários ativos entre 2020 e 2021, incluindo seus contatos. Em setembro de 2022 foi enviado por e-mail um convite

a todos os TILSP para participar do estudo, contendo uma explicação detalhada sobre o propósito da pesquisa e informações relacionadas aos princípios éticos envolvidos.

Um total de 26 intérpretes aceitaram participar do estudo. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi disponibilizado e assinado eletronicamente via *Google Forms*. Após o aceite, os participantes preencheram um questionário de dados sociodemográficos. Subsequentemente, completaram a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório, organizado por Pantoja, Andrade e Oliveira (2020). Este possui 34 itens distribuídos em cinco dimensões: Atividades do teletrabalhador, gestão do teletrabalho, suporte tecnológico, condições físicas do trabalho, sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório.

As respostas foram registradas em uma escala de (0 a 10), onde 0 corresponde a “discordo totalmente” e 10 a “concordo totalmente”. Para a análise das respostas, foi adotada a seguinte classificação: respostas variando de 0 a 3,9 foram indicativas de risco elevado para mal-estar, situando-se em uma zona de bem-estar negativa; respostas entre 4 e 5,9 foram interpretadas como uma zona de transição, sugerindo um estado de alerta; e respostas entre 6 e 10 foram consideradas como bem-estar predominante, refletindo condições favoráveis à promoção da saúde.

A pontuação da dimensão “Sobrecarga Decorrente do Teletrabalho Compulsório” se apresenta de maneira inversa em relação às outras dimensões da escala, o que indica que pontuações mais altas estão associadas a uma percepção de menor qualidade de vida durante o teletrabalho compulsório. Após as 34 perguntas, os participantes responderam a duas questões discursivas sobre fatores que contribuem para seu mal-estar e/ou bem-estar no contexto da empresa e do teletrabalho.

A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio do cálculo da média aritmética e do desvio padrão. Para o tratamento das respostas às duas questões abertas, foi empregada a ferramenta digital ‘Wordart’, que possibilitou a visualização dos termos mais recorrentes por meio de nuvens de palavras. A nuvem de palavras proporcionou uma visão panorâmica das palavras-chave presentes nas respostas, revelando os termos mais recorrentes e, por consequência, os temas mais abordados. Essa análise possibilita identificar os termos de maior relevância para os participantes, permite realizar análises estatísticas textuais clássicas, avaliar similaridades e gerar nuvens de palavras a partir dos textos examinados (Vilela; Ribeiro; Batista, 2020).

3 RESULTADOS

Participaram deste estudo 26 profissionais, com média etária de 39,6 anos. A maioria era do sexo feminino (96,1%) e se autodeclarava branca (24,6%). Em relação à composição familiar, predominavam os participantes casados (57,6%), que residiam com o(a) companheiro(a) (53,8%) e tinham filhos (73,1%). Quanto à escolaridade, a maior parte possuía pós-graduação lato sensu (especialização) (42,3%), seguida por ensino superior completo (19,2%). O campus Alvorada foi indicado como o principal local de trabalho (26,9%). No que se refere à conectividade, todos os participantes relataram ter acesso à internet fixa, enquanto 69,2% também dispunham de internet móvel. Em termos de renda,

88,4% recebiam até cinco salários-mínimos, sendo que 61,5% declararam possuir outro vínculo empregatício ou atividade remunerada.

Ao avaliar a qualidade de vida no teletrabalho compulsório, das cinco dimensões analisadas, três foram avaliadas como bem-estar dominante: Gestão do Teletrabalho, Suporte Tecnológico e Atividades do Teletrabalhador (TABELA 1). Em contraste, as Condições Físicas do Teletrabalho e Sobrecarga Decorrente do Teletrabalho tiveram as piores avaliações. A dimensão Gestão do Teletrabalho foi a que obteve a melhor avaliação por parte dos Tilsp, com uma média de 7,18.

Tabela 1 – Escala de qualidade de vida no teletrabalho compulsório de 26 Tradutores Intérpretes de Libras/Português (TILSP) do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (2023)

Dimensão	Média	D.P
Atividades do Teletrabalhador	6,18	1,13
1. Consigo ter momentos livres durante o dia de trabalho	5,43	2,38
2. No teletrabalho compulsório, há menos interrupções durante a execução das atividades.	5,26	2,73
3. Minhas metas de trabalho estão adequadas na execução do teletrabalho	5,39	2,79
4. Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional	5,69	2,53
5. Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou no teletrabalho.	6,17	2,97
6. Sinto que o teletrabalho compulsório melhora minhas relações de trabalho.	5,08	2,71
7. Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer.	4,91	3,02
8. Consigo manter a concentração na realização do teletrabalho compulsório.	6,47	2,90
9. Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho compulsório.	5,86	3,15
10. Tenho interesse em realizar o teletrabalho após a pandemia.	6,56	3,35
11. Tenho disciplina na execução das atividades.	8,08	2,15
12. Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva.	7,82	2,10
13. Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho compulsório.	6,6	3,40
14. Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe	7,30	2,42

Dimensão	Média	D.P
Gestão do Teletrabalho	7,18	0,4
15. Meu chefe supervisiona sistematicamente minhas metas de trabalho em regime de teletrabalho compulsório.	6,73	2,73
16. Recebo feedback sobre as atividades desempenhadas em teletrabalho compulsório.	6,52	2,79
17. Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe.	7,43	2,72
18. As orientações que recebo são suficientes e claras para realização do teletrabalho.	7,56	2,42
19. A cooperação entre os colegas para a execução das atividades é efetiva no teletrabalho compulsório	7,60	2,14
20. Percebo a valorização do resultado do meu trabalho.	7,26	2,33
Suporte tecnológico	6,86	0,75
21. Meu órgão disponibiliza ferramentas confiáveis de acesso remoto que facilitam a busca e troca de informações para o teletrabalho.	6,69	2,81
22. Os sistemas que utilizo garantem que as atividades sejam executadas com segurança.	8,04	2,16
23. No teletrabalho compulsório, a velocidade de rede de internet é satisfatória.	6,95	2,40
24. A conexão com a internet atende as minhas necessidades no teletrabalho compulsório.	7,17	2,32
25. Todos os softwares necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são efetivos fora da instituição.	6,60	2,82
26. Meu órgão oferece suporte para minhas atividades de teletrabalho.	5,73	3,23
Condições Físicas do Teletrabalho	5,96	0,14
27. Utilizo móveis adequados para realização do teletrabalho.	6,13	2,59
28. Realizo minhas atividades em um espaço físico adequado.	5,86	2,83
29. Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada.	5,91	2,62

Dimensão	Média	D.P
Sobrecarga decorrente do Teletrabalho	7,88	0,72
30. No teletrabalho, percebo uma maior cobrança por resultados.	6,86	2,58
31. O teletrabalho compulsório exige maior comprometimento.	8,56	1,64
32. Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho compulsório.	8,21	1,83
33. Com o teletrabalho compulsório, preciso trabalhar mais para ser reconhecido.	7,39	2,10
34. Tenho necessidade de me capacitar para desenvolver competências requeridas ao teletrabalho.	8,39	2,01

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação a dimensão “Atividades do Teletrabalhador”, que expressava as percepções dos trabalhadores acerca das estratégias e ações realizadas pelo trabalhador e as habilidades e atitudes requeridas no contexto do teletrabalho compulsório, observou-se que os TILSP têm dificuldade em manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer, refletido pelo menor escore (4,91). Entretanto, os profissionais demonstraram disciplina na execução das atividades (8,08) e conseguiram organizar seu trabalho de forma efetiva (7,82).

Na Avaliação da “Gestão do Teletrabalho”, que abrangia ações gerenciais e de equipe visando facilitar o teletrabalho compulsório, percebeu-se que os TILSP se sentiam valorizados pelos resultados do seu trabalho. Também destacaram a cooperação e a qualidade na comunicação entre os colegas, além de receberem orientações suficientes e claras para realizar o teletrabalho.

Na dimensão “Suporte Tecnológico”, as percepções foram majoritariamente positivas. Os sistemas permitiam que os Tilsp executassem suas atividades com segurança, e a conexão com a internet atendia às necessidades para o teletrabalho. No entanto, a questão que perguntava sobre o suporte recebido para a realização das atividades no teletrabalho recebeu a avaliação mais negativa, com um escore de 5,73.

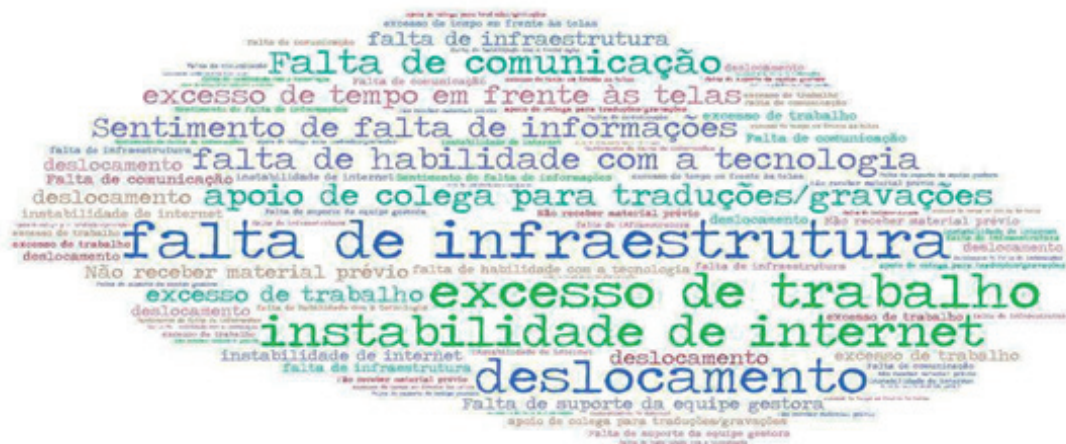
A dimensão “Condições Físicas do Teletrabalho” reunia itens relacionados aos espaços físicos e de acessibilidade, essencial para que a organização do teletrabalho compulsório seja realizada sem ocorrência de acidentes dos trabalhadores. Esta foi a dimensão com a menor avaliação por parte dos Tilsp, indicando insatisfação com o espaço físico e a luminosidade disponíveis para a realização do teletrabalho.

Em relação à dimensão “Sobrecarga Decorrente do Teletrabalho Compulsório”, a pontuação apresenta-se de forma inversa em comparação com as demais dimensões da escala, indicando que as percepções de menor qualidade de vida no teletrabalho compulsório estão associadas a pontuações mais altas. Os trabalhadores relataram um aumento na carga de trabalho e uma maior pressão por resultados devido ao teletrabalho compulsório.

Além disso, os dados destacam um sentimento predominante de mal-estar, associado principalmente às exigências de maior comprometimento. Os Tilsp também reconheceram a necessidade de se capacitarem para desenvolver as competências exigidas pelo teletrabalho. Além disso, ao questionar sobre o foco no cumprimento de tarefas, percebeu-se que a disciplina e a autonomia no trabalho remoto estão mais relacionadas à forma como as tarefas são executadas do que aos resultados.

Com base nas respostas às questões abertas, foram elaboradas nuvens de palavras que sintetizam os termos mais frequentemente mencionados pelos participantes, sendo uma das nuvens referente às principais dificuldades enfrentadas e outra aos benefícios percebidos durante o teletrabalho remoto

Figura 1 – Principais dificuldades apontadas pelos Tradutores Intérpretes de Libras/Português (TILSP) do Instituto Federal do Rio Grande do Sul em relação ao teletrabalho compulsório (2023)



Fonte: Dados da pesquisa

Com relação às dificuldades apontadas pelos Tilsp, a mais frequentemente mencionada incluía a dificuldade de conciliar o trabalho com a vida familiar, especialmente em relação aos filhos, visto que durante a pandemia muitas vezes faltaram redes de apoio, como escolas e creches. Outros fatores citados foram a falta de espaços e equipamentos adequados para o teletrabalho, problemas com a tecnologia, ausência de apoio dos colegas para realizar traduções e gravações, excesso de tempo em frente às telas, dificuldade de interação com os colegas para resolver problemas, instabilidade da internet para a execução das atividades, trabalho em horários alternativos, e o sentimento de falta de informações (FIGURA 1).

de fronteiras claras entre as esferas pessoal e profissional pode resultar em estresse e exaustão, destacando uma área crítica que necessita de atenção para melhorar o bem-estar desses profissionais (Freitas *et al.*, 2021; Melo *et al.*, 2022; Moraes Cruz *et al.*, 2020).

A crise provocada pela Covid-19 evidenciou como as dinâmicas tradicionais do mercado de trabalho se entrelaçam com os papéis de gênero, resultando em uma sobrecarga desproporcional de trabalho para as mulheres em comparação aos homens (Araújo; Lua, 2021). Neste sentido, o estudo de Velasco, Pantoja e Oliveira (2023) evidenciou que as mulheres enfrentaram desafios significativos ao tentar conciliar o trabalho com o aumento das responsabilidades domésticas, o que afetou negativamente sua qualidade de vida. Esses dados apontam para a necessidade urgente de políticas mais equitativas e de suporte adaptado às suas realidades.

Neste estudo, os TILSP perceberam um aumento na sobrecarga decorrente do teletrabalho e nas exigências devido ao teletrabalho compulsório. Os participantes relataram que a sobrecarga e a pressão por resultados foram desafios neste período, destacando a necessidade de equilibrar melhor as demandas de trabalho com o bem-estar dos profissionais. A pesquisa de Golden e Veiga (2005) corroboram a ideia de que o teletrabalho pode elevar a carga de trabalho e as expectativas, levando a estresse e mal-estar.

Por outro lado, o item 11 que aborda a disciplina na execução das atividades, registrou a maior média, indicando que os TILSP conseguiram manter a produtividade e a organização no teletrabalho. A autodisciplina é um componente essencial para o sucesso no trabalho remoto, especialmente em contextos de crise como a pandemia de Covid-19, pois permite que os trabalhadores gerenciem eficazmente suas atividades, mantenham a produtividade e preservem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Wang *et al.*, 2021).

As condições físicas do teletrabalho foram avaliadas pelos TILSP com a menor média entre as dimensões analisadas, evidenciando dificuldades relacionadas ao ambiente físico de trabalho e reforçando a relevância da ergonomia como fator determinante para a qualidade de vida desses profissionais. Um ambiente de trabalho inadequado pode prejudicar tanto a saúde quanto a produtividade. As baixas médias para itens relacionados a móveis e espaço físico sugerem que os TILSP enfrentaram dificuldades em adaptar seus espaços domésticos para o trabalho. Um estudo realizado com docentes de um Instituto Federal de Santa Catarina durante a pandemia identificou os riscos ergonômicos presentes no teletrabalho e uma elevada prevalência de dor musculoesquelética (Guimarães *et al.*, 2022).

Neste sentido, diversos estudos evidenciaram que a falta de preparação e adequação dos ambientes domésticos para o teletrabalho durante a pandemia resultou em desafios significativos para os trabalhadores, afetando sua saúde física e mental (Theis *et al.*, 2023; Oliveira *et al.*, 2022; Silva *et al.*, 2023). A implementação de medidas ergonômicas e a conscientização sobre a importância de um ambiente de trabalho adequado são importantes para mitigar esses impactos. Os benefícios proporcionados pela ergonomia, como a promoção da saúde, o aumento da eficiência e a elevação da satisfação no trabalho, aliados à adoção de práticas adequadas, como o uso de mobiliário ergonômico e a realização de pausas regulares, podem contribuir significativamente para a melhoria da qualidade de vida no ambiente laboral (Areb *et al.*, 2023).

A dimensão “Gestão do Teletrabalho” obteve a maior média, indicando que, de forma geral, a gestão do teletrabalho foi bem implementada. A literatura apoia essa constatação, ressaltando que uma gestão eficaz é fundamental para o sucesso do trabalho remoto. Estudos como o de Gajendran e Harrison (2007) destacam a importância de uma comunicação clara e de um feedback contínuo para manter a eficiência e a satisfação dos funcionários. No caso dos Tilsp, a percepção positiva em relação à valorização do trabalho e a cooperação entre colegas sugere que as práticas de gestão e comunicação foram eficazes em criar um ambiente de trabalho remoto relativamente positivo.

No entanto, a gestão não esteve isenta de críticas. Itens relacionados à supervisão sistemática de metas e ao feedback apresentaram médias mais baixas. Isso pode ser compreendido à luz dos desafios inerentes à supervisão em um ambiente remoto, onde a ausência de contato físico pode dificultar o monitoramento das atividades e a resolução de problemas em tempo real. Estudos evidenciaram que a supervisão em ambientes remotos durante a pandemia exigiu adaptações significativas por parte dos líderes e das organizações (Arneiro; Petta; Coutinho, 2024; Carozzo-Todaro; Carozzo-Pinheiro; Machado; 2021; Mattos *et al.*, 2023). A ausência de contato físico impôs desafios à comunicação, ao monitoramento das atividades e à resolução de problemas em tempo real, ressaltando a importância de desenvolver habilidades específicas e implementar práticas eficazes de gestão remota.

A pandemia de Covid-19 consolidou o teletrabalho como uma prática predominante em diversas organizações, evidenciando a importância de sistemas seguros para a proteção de dados e a manutenção da eficácia operacional no ambiente remoto (Nurse *et al.*, 2021). Neste sentido, a dimensão “Suporte Tecnológico” obteve uma avaliação predominantemente positiva das ferramentas e sistemas utilizados. A garantia da segurança da informação nesse contexto exige uma abordagem sistêmica e integrada, que envolva o uso de tecnologias adequadas, a capacitação contínua dos colaboradores e a implementação de políticas de segurança da informação rigorosas e coerentes com as exigências do trabalho digitalizado (Coro, 2024).

O item que avaliou a segurança dos sistemas, alcançou a maior média, demonstrando que a segurança das plataformas era considerada um ponto forte. No entanto, o item referente ao suporte oferecido pela organização, obteve a menor média. Esse resultado sugere que, apesar da segurança tecnológica, o suporte institucional foi insuficiente, revelando uma lacuna que pode comprometer a satisfação e a eficiência dos Tilsp.

Além dos dados obtidos por meio da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida, as respostas qualitativas dos participantes evidenciaram dificuldades relacionadas à conciliação entre as atividades profissionais e a vida familiar, bem como à carência de espaços e equipamentos adequados para o desempenho do trabalho remoto. Tais desafios estão alinhados à literatura, que destaca a importância do suporte institucional e de condições estruturais adequadas para o êxito do teletrabalho (Canova; Porto, 2010; Pedrolo *et al.*, 2021; Santos; Fernandes Neto, 2021; Yang *et al.*, 2011). As sugestões apresentadas pelos Tilsp – como a necessidade de maior apoio institucional e adaptações no ambiente de trabalho – indicam áreas prioritárias para a formulação de estratégias eficazes voltadas à melhoria da qualidade de vida em contextos remotos.

Por outro lado, observou-se também uma percepção positiva entre os participantes, que reconheceram que, apesar do aumento do estresse associado ao trabalho remoto, aspectos como a flexibili-

dade de horários e de local de trabalho, assim como a eliminação do tempo e dos custos com deslocamento, contribuíram para um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essa possibilidade de conciliação foi apontada como um fator relevante para o bem-estar. Corroborando essa percepção, Lemos, Barbosa e Monzato (2020) observaram, em estudo qualitativo com mulheres em home office durante a pandemia, que as participantes relataram maior proximidade com filhos e parceiros, além de mais tempo para atividades de lazer e práticas físicas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho durante a pandemia de Covid-19 trouxe tanto benefícios quanto desafios para os profissionais, especialmente aqueles que atuam em áreas específicas como os TILSP. Por um lado, a flexibilidade de horários, a eliminação de deslocamentos e a possibilidade de trabalhar de casa foram aspectos valorizados, contribuindo para uma maior proximidade familiar e maior autonomia. Por outro lado, as condições físicas do ambiente de trabalho, a sobrecarga de tarefas e as dificuldades de conciliar trabalho e responsabilidades familiares evidenciam a necessidade de melhorias estruturais e de suporte institucional para garantir o bem-estar e a saúde mental desses profissionais.

Diante desses resultados, a implementação de estratégias que promovam melhorias ergonômicas, suporte tecnológico adequado e políticas de apoio específicas é fundamental para otimizar o teletrabalho. Investir na adequação do ambiente de trabalho doméstico, fortalecer redes de apoio e promover ações de saúde mental são passos essenciais para assegurar a sustentabilidade do trabalho remoto a longo prazo. Assim, é possível transformar os desafios enfrentados durante a pandemia em oportunidades de aprimoramento das condições laborais, promovendo maior satisfação, produtividade e qualidade de vida para os profissionais envolvidos.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, T. M.; LUI, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, p. e27, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. Acesso em: 10 ago. 2024.

AREB, A. de L. *et al.* Ergonomia e qualidade de vida no trabalho. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, v. 16, n. 7, p. 7334-7348, 2023. DOI: <https://doi.org/10.55905/revconv.16n.7-188>. Acesso em: 25 maiO 2024.

ARNEIRO, G.J.S.D.; PETTA, A.D.; COUTINHO, M.L.G.C. Desafios da liderança de equipes remotas durante a pandemia da COVID-19. **Management in Perspective**, v. 5, n. 2, p. 118-155, 2024. DOI: <https://doi.org/10.14393/MIP-v5n2-2024-71993>. Acesso em: 15 mar. 2024.

BRIDI, M. A.; TROPIA, P. V.; VAZQUEZ, B. V.. Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. edcinq3, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/34122pt2024v49edcinq3>. Acesso em: 3 mar. 2025.

CANOVA, K. PORTO, J. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. **Rev. Adm. Mackenzie**, v. 11, n. 5, p. 4-31, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000500002>. Acesso em: 10 jan. 2024.

CAROZZO-TODARO, M. E.; PINHEIRO-CAROZZO, N. P.; MACHADO, A.S. From face-to-face to virtual teams: work organization during the Covid-19 pandemic. **Teoria e Prática em Administração**, v. 12, n. 1, 2021. DOI: <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2022v12n1.55747> Acesso em: 7 dez. 2024.

CARVALHO, A.M.P. Fundamentos teóricos e metodológicos do ensino por investigação. **Revista Brasileira de Pesquisa em Educação em Ciências**, v. 18, n. 3, p. 765-794, 2018. DOI: <https://doi.org/10.28976/1984-2686rbpec2018183765>. Acesso em: 18 out. 2024.

CORO, M. B. Segurança da informação no trabalho remoto: Estratégias e desafios em um mundo pós-pandemia. **Revista Sistemática**, v. 14, n. 4, p. 995-999, 2024. DOI: <https://doi.org/10.56238/rcsv14n4-020>. Acesso em: 11 abr. 2025.

FERREIRA, A. C. A. X.; ABI-ACKEL, K. F.; FARIAS, F. N. A. Os impactos da pandemia da covid-19 nas atividades profissionais dos tradutores e intérpretes de língua de sinais. **Web Revista Sociodiaeto**, v. 11, n. 33, p. 1-5, 2021. DOI: <https://doi.org/10.48211/sociodiaeto.v11i33.320>. Acesso em: 18 out. 2024.

FREITAS, R. *et al.* Prevalência e fatores associados aos sintomas de depressão, ansiedade e estresse em professores universitários durante a pandemia da COVID-19. **Jornal Brasileiro de Psiquiatria**, v. 70, n. 4, p. 283-292, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/0047-2085000000348>. Acesso em: 18 out. 2024.

GAJENDRAN, R.; HARRISON, D. A. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. **Journal of applied psychology**, v. 92, n. 6, p. 1524, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>. Acesso em: 10 nov. 2024.

GOLDEN, T.; VEIGA, J. F. The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent finding. **Journal of management**, v. 31, n. 2, p. 301-318, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1177/01492063042717>. Acesso em: 11 abr. 2025.

GUEDES, D. G. da S *et al.* Avaliação dos sintomas de ansiedade, depressão e estresse em adultos residentes em Goiânia durante a pandemia por covid-19: um estudo transversal. **Referências em Saúde do Centro Universitário Estácio de Goiás**, v. 5, n. 2, p. 21-26, 2022. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/rrsfesgo/article/view/3457>. Acesso em: 1 mar. 2025.

GUIMARÃES, B. *et al.* Pandemia da COVID-19 e as atividades de ensino remotas: riscos ergonômicos e sintomas musculoesqueléticos dos docentes do IFC. **Fisioterapia e Pesquisa**, v. 29, n. 1, p. 96-102, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1809-2950/21020229012022PT>. Acesso em: 11 abr. 2025.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H. *et al.* (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

LEMOS, A. H. D. C.; BARBOSA, A. D. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 6, p. 388-399, nov. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>. Acesso em: 7 dez. 2024.

LEMOS, A. H. C.; MONZATO, P.P. Trabalho remoto na pandemia da Covid-19 e conflito trabalho-família para mulheres. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 18, n. 3, p. 161-179, 2024. DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v18i3.60479>. Acesso em: 11 abr. 2025.

MAINIERI, C. *et al.* Análise das postagens em torno de surdez e educação realizadas na plataforma Youtube®, durante o período de pandemia decorrente da COVID-19. **Revista Educação Especial**, v. 35, p. 30/1-23, 2022. DOI: <https://doi.org/10.5902/1984686X68357>. Acesso em: 11 abr. 2025.

MATTOS, L. A. *et al.* Variabilidades e regulações no teletrabalho em home office durante a pandemia de Covid-19: uma revisão sistemática de literatura. **Revista Produção Online**, v. 23, n. 1, p. 4645, 2023. DOI: <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v23i1.4645>. Acesso em: 7 dez. 2024.

MELO, H. *et al.* Indicativos de ansiedade, estresse e depressão em professores e estudantes no contexto da pandemia. **Revista PsicoFAE: Pluralidades em Saúde Mental**, v. 11, n. 1, p. 95-104, 2022. Disponível em: <https://revistapsicofae.fae.edu/psico/article/view/383>. Acesso em: 7 dez. 2024.

MORAES CRUZ, R. *et al.* Retorno ao trabalho? Indicadores de saúde mental em professores durante a pandemia da COVID-19. **Revista Polyphonía**, v. 31, n. 1, p. 325-344, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5216/rp.v31i1.66964>. Acesso em: 26 set. 2024.

NURSE, J.R.C. *et al.* Remote working pre-and post-COVID-19: an analysis of new threats and risks to security and privacy. In: **HCI International 2021-Posters**: 23rd HCI International Conference, HCII 2021, Virtual Event, July, p. 24-29, 2021, Proceedings, Part III 23. Springer International Publishing, p. 583-590, 2021. DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2107.03907>. Acesso em: 11 abr. 2025.

OLIVEIRA, P.L. *et al.* Conforto ambiental e a pandemia: desafios de design para home office no Brasil. **Revista Ação Ergonômica**, v. 16, n. 2, p. e202207, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.4322/rae.v16n2.e202207>. Acesso em: 11 abr. 2025.

PANTOJA, M.; ANDRADE, L.; OLIVEIRA, M. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. **Revista Da UI_IPSantarém**, v. 8, n. 4, p. 80-94, 2020. DOI: <https://doi.org/10.25746/ruiips.v8.i4.21975>. Acesso em: 26 set. 2024.

PEDROLO, E. *et al.* Impacto da pandemia de COVID-19 na qualidade de vida e no estresse de docentes de uma instituição federal. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 4, p. e43110414298, 2021. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i4.14298>. Acesso em: 26 set. 2024.

SANTOS, W.; FERNANDES NETO, I. Os desafios do ensino remoto em tempos pandêmicos: o uso das tecnologias digitais como recurso pedagógico. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 15, p. e405101523474, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i15.23474>. Acesso em: 26 set. 2024.

SILVA, N.R. *et al.* Indicadores de transtornos mentais em professores universitários em ensino remoto. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, v. 15, n. 9, p. 8719-8740, 2023. DOI: <https://doi.org/10.55905/cuadv15n9-040>. Acesso em: 11 abr. 2025.

SPERB, K. SANTOS, A.M.P.V.; NETO, H.A. Desafios dos intérpretes de libras no contexto da pandemia e do trabalho remoto compulsório. **Cadernos da FUCAMP**, v. 30, p. 25-37, 2024. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/3491>. Acesso em: 11 abr. 2025.

THEIS, M. R. *et al.* Análise ergonômica do espaço físico do home office de professores nos institutos federais. **Human Factors in Design**, v. 12, n. 23, 2023. DOI: <https://doi.org/10.5965/2316796312232023071>. Acesso em: 26 set. 2024.

URREJOLA-CONTRERAS G. P. Relationship between mental fatigue and Burnout Syndrome in remote workers during the COVID-19 pandemic: an integrative review. **Rev Bras Med Trab.**, v. 21, n. 3, e20221003, 2023. DOI: <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-1003:e20221003>. Acesso em: 11 abr. 2025.

VALERIANO, M. M.; TOSTA, T. L. D. Trabalho e família de trabalhadoras domésticas em tempos de pandemia: Uma análise interseccional. **Civitas: revista de Ciências Sociais**, v. 21, n. 3, p. 412-422, 2021. DOI: <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2021.3.40571>. Acesso em: 11 abr. 2025.

VELASCO, S. M.V.; PANTOJA, M. J.; OLIVEIRA, M. A. M. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório no contexto da COVID-19: Percepções entre os gêneros em organizações públicas. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 15, n. 1, 2023. DOI: <https://doi.org/10.21118/apgs.v15i1.13689>. Acesso em: 11 abr. 2025.

VILELA, R. B.; RIBEIRO, A.; BATISTA, N. A. Nuvem de palavras como ferramenta de análise de conteúdo: Uma aplicação aos desafios do mestrado profissional em ensino na saúde. **Millenium**, v. 2, n. 11, p. 29-36, 2020. DOI: <https://doi.org/10.29352/mill0211.03.00230>. Acesso em: 26 set. 2024.

WANG, B. *et al.* Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: a work design perspective. **Applied psychology**, v. 70, n. 1, p. 16-59, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1111/apps.12290>. Acesso em: 11 abr. 2025.

YANG, X *et al.* Factors associated with occupational strain among Chinese teachers: a cross-sectional study. **Public Health**, v. 125, n. 2, p. 106-113, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2010.10.012>. Acesso em: 11 abr. 2025.

ZIBETTI, M.; PEREIRA, S. Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. **Educ. Rev.**, v. 2, n. 1, p. 259-276, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-40602010000500016>. Acesso em: 26 set. 2024.

Recebido em: 16 de Maio de 2025

Avaliado em: 24 de Maio de 2025

Aceito em: 3 de Agosto de 2025



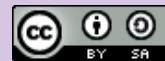
A autenticidade desse artigo pode ser conferida no site <https://periodicos.set.edu.br>

1 Mestre em Promoção da Saúde, Desenvolvimento Humano e Sociedade/Universidade Luterana do Brasil. Tradutora Intérprete de Libras/Português no Instituto Federal do Rio Grande do Sul. Grupo de pesquisa: Qualidade de Vida e Ambientes Saudáveis. E-mail: karina.lima@alvorada.ifrs.edu.br | ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0783-7569>

2 Doutor. Docente do Mestrado em Promoção da Saúde, Desenvolvimento Humano e Sociedade/Universidade Luterana do Brasil. Grupo de pesquisa: Qualidade de Vida e Ambientes Saudáveis. E-mail: honor.neto@ulbra.br | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5245-9441>

3 Doutora. Docente e Orientadora do Mestrado em Promoção da Saúde, Desenvolvimento Humano e Sociedade/Universidade Luterana do Brasil. Grupo de pesquisa: Qualidade de Vida e Ambientes Saudáveis. E-mail: anamariapujol@gmail.com | ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9025-5215>

Copyright (c) 2025 Revista Interfaces Científicas - Educação



Este artigo é licenciado na modalidade acesso abertosob a Atribuição-Compartilhual CC BY-SA

