

# QUALIDADE DE VIDA DE INTÉRPRETES DE LIBRAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA E DO TRABALHO REMOTO COMPULSÓRIO

Karina C. Lima Sperb <sup>1</sup>  
Ana Maria Pujol Vieira dos Santos <sup>2</sup>  
Honor de Almeida Neto <sup>3</sup>

## RESUMO

Este estudo avaliou a qualidade de vida dos Tradutores e Intérpretes de Libras/Português (TILSP) durante o teletrabalho compulsório imposto pela pandemia de COVID-19. Pesquisa descritiva e exploratória de natureza quantitativa. A amostra foi constituída por 26 TILSP que desempenharam suas funções remotamente entre 2020 e 2021 no Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS). Os dados foram coletados utilizando a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório, que aborda as atividades do teletrabalhador, gestão do teletrabalho, suporte tecnológico, condições físicas do trabalho e a sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório. O instrumento possui 34 perguntas fechadas e duas abertas. Os resultados revelaram uma avaliação positiva em relação à gestão do teletrabalho e ao suporte tecnológico, destacando-se a cooperação entre colegas e a segurança dos sistemas. Entretanto, a dimensão condições físicas do Teletrabalho recebeu a menor avaliação, evidenciando problemas significativos no ambiente doméstico de trabalho dos participantes, como a falta de móveis e espaço adequados. As dificuldades em conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares foram amplamente mencionadas, refletindo a ausência de suporte institucional e de redes de apoio durante a pandemia. As respostas qualitativas corroboraram esses desafios, sublinhando a necessidade de melhores condições físicas e de um maior suporte institucional. Apesar das dificuldades, muitos TILSP valorizaram a flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalhar de casa. A pesquisa também apontou um aumento na sobrecarga e nas expectativas, sugerindo a necessidade de estratégias para melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, bem como para aprimorar as condições físicas do teletrabalho. Em suma, para aumentar a satisfação e a eficácia

---

<sup>1</sup> Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Promoção da Saúde, Desenvolvimento Humano e Sociedade. Universidade Luterana do Brasil- ULBRA ; tilskarina@gmail.com

<sup>2</sup> Doutora em Fitotecnia pela da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS; anapujol@ulbra.br;

<sup>3</sup> Doutor em Serviço Social pela PUCRS de Porto Alegre; honor.neto@ulbra.br

dos TILSP no ambiente remoto, é fundamental focar na melhoria das condições de trabalho e do suporte institucional.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida. Libras. Intérpretes de Libras. Trabalho remoto compulsório.

## INTRODUÇÃO

A qualidade de vida dos Tradutores 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 (Guarinello, 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 (Teixeira, 2024).

Estudos prévios têm mostrado que 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).

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, como todos os profissionais, enfrentaram uma mudança abrupta nas suas rotinas, com implicações significativas para sua saúde mental e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A não distinção entre o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico pode ter exacerbado problemas de estresse e cansaço (Oliveira, 2022; Lacerda; Gurgel, 2011).

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 abrupta de aprender a lidar com 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 (Barros, 2007; Cruz, 2004).

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 significativamente para o desenvolvimento de práticas mais inclusivas e sustentáveis no futuro.

## **METODOLOGIA**

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 inclusão na pesquisa, os intérpretes deveriam atender aos seguintes critérios: exercer atividades por pelo menos 20 horas semanais e ter permanecido na instituição por no mínimo seis meses após o início do trabalho remoto compulsório. Intérpretes que estavam de licença médica no período da coleta de dados foram excluídos.

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 a aceitação do TCLE, os participantes preencheram um formulário de dados sociodemográficos também por meio do Google Forms. Subsequentemente, completaram a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório, este instrumento foi organizado pelas autoras: Pantoja, Andrade e Oliveira no período de 2020 o qual 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". 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. 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.

Para a análise de dados quantitativos, foram utilizadas a média aritmética e o desvio padrão. Para a análise de dados provenientes de questões abertas, foi utilizado o site "Wordart". 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 é extremamente valiosa, pois permitiu identificar quais termos teve maior relevância para os participantes. Essa ferramenta permitiu realizar análises estatísticas textuais clássicas, avaliar similaridades e criar nuvens de palavras a partir dos textos analisados (Vilela, R.B.; Ribeiro; A. & Basta, N.A, 2020).

## REFERENCIAL TEÓRICO

Na Tabela 1 está descrito o perfil dos 26 profissionais que aceitaram participar deste estudo. A faixa etária média é de 39,6 anos. A maioria dos profissionais é do sexo feminino (96,1%) e se autodeclara da cor branca (24,6%). Em termos de composição familiar, a maioria é casada (57,6%), mora com o(a) companheiro(a) (53,8%) e tem filhos (73,1%). Em relação à escolaridade, a maioria possui especialização (42,3%), seguida por superior completo (19,2%). O local de trabalho da maior parte dos entrevistados é o campus Alvorada (26,9%), seguido pelo campus Porto Alegre (15,3%). No que se refere ao acesso à internet, a maioria dos profissionais confirmou ter acesso à internet móvel (69,2%) e todos os profissionais confirmaram possuir internet fixa. Quanto à renda, 88,4% dos entrevistados recebiam até cinco salários-mínimos, e a maioria possuía outro emprego ou atividade remunerada (61,5%), sendo 62,5% servidores públicos.

Tabela 1- Perfil sociodemográfico dos 26 tradutores/ intérpretes de Libras do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (2023).

<b>Variáveis</b>	<b>n= %</b>
<b>Idade (anos)- média +/- DP</b>	39,6 ±7,1
<b>Sexo – n(%)</b>	
Feminino	25 (96,1)
Masculino	1 (3,8)
<b>Cor/Etnia - n(%)</b>	
Branca	22 (24,6)
Parda	2 (1,6)
Negra	2 (1,6)
<b>Estado Civil -n(%)</b>	
Solteiro	9 (3,6)
Casado	15 (57,6)
Divorciado	2 (7,6)
<b>Mora com quem- n(%)</b>	
Sozinho	3 (11,5)
Pais	2 (7,6)
Companheiro(a)	14 (53,8)
Mãe e companheiro(a)	1 (3,8)
Filhos	2 (7,6)
<b>Têm filhos- n(%)</b>	
Sim	19 (73,1)
Não	7 (26,9)
<b>Se sim, quantos? -n(%)</b>	
1 filho	9 (47)
2 filhos	8 (42)
3 ou mais filhos	2 (10,5)
Outros	
<b>Nível de escolaridade - n(%)</b>	
Ensino médio completo	1 (3,8)
Superior incompleto	4 (15,3)
Superior completo	5 (19,2)
Especialização	11 (42,3)
Mestrado	5 (19,2)
<b>Campus que atuou na COVID- n(%)</b>	7 (26,9)
Alvorada	4 (15,3)
Porto Alegre	3 (11,5)
Osório	2 (7,6)
Restinga	2 (7,6)
Ibirubá	10 (31,1)
Outros	
<b>Possui internet- n(%)</b>	

Fixa	26 (100)
Móvel	18 (69,2)
<b>Renda- n(%)</b>	
Até 3 SM	11 (42,3)
Até 5 SM	12 (46,1)
De 6 a 9 SM	3 (11,5)
<b>Outro emprego ou atividade remunerada- n(%)</b>	
Sim	16 (61,5)
Não	10 (38,5)
<b>Se sim, qual? – n(%)</b>	
Público	10 (62,5)
Autônomo	6 (37,5)

TABELA 2- Escala de qualidade de vida no teletrabalho compulsório de 26 tradutores/ intérpretes de Libras do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (2023).

<b>Dimensão</b>	<b>Médi</b>	<b>D.P</b>
	<b>a</b>	
<b>Atividades do Teletrabalhador</b>	<b>6,18</b>	<b>1,1</b>
		<b>3</b>
1. Consigo ter momentos livres durante o dia de trabalho	5,43	2,3
		8
2. No teletrabalho compulsório, há menos interrupções durante a execução das atividades.	5,26	2,7
		3
3. Minhas metas de trabalho estão adequadas na execução do teletrabalho	5,39	2,7
		9
4. Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional	5,69	2,5
		3
5. Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou no teletrabalho.	6,17	2,9
		7
6. Sinto que o teletrabalho compulsório melhora minhas relações de trabalho.	5,08	2,7
		1
7. Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer.	4,91	3,0
		2

8. Consigo manter a concentração na realização do teletrabalho compulsório.	6,47	2,9 0
9. Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho compulsório.	5,86	3,1 5
10. Tenho interesse em realizar o teletrabalho após a pandemia.	6,56	3,3 5
11. Tenho disciplina na execução das atividades.	8,08	2,1 5
12. Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva.	7,82	2,1 0
13. Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho compulsório.	6,6	3,4 0
14. Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe	7,30	2,4 2
<b>Gestão do Teletrabalho</b>		7,18 0,4
15. Meu chefe supervisiona sistematicamente minhas metas de trabalho em regime de teletrabalho compulsório.	6,73	2,7 3
16. Recebo feedback sobre as atividades desempenhadas em teletrabalho compulsório.	6,52	2,7 9
17. Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe.	7,43	2,7 2
18. As orientações que recebo são suficientes e claras para realização do teletrabalho.	7,56	2,4 2
19. A cooperação entre os colegas para a execução das atividades é efetiva no teletrabalho compulsório	7,60	2,1 4
20. Percebo a valorização do resultado do meu trabalho.	7,26	2,3 3
<b>Suporte tecnológico</b>		6,86 0,7 5
21. Meu órgão disponibiliza ferramentas confiáveis de acesso remoto que facilitam a busca e troca de informações para o teletrabalho.	6,69	2,8 1
22. Os sistemas que utilizo garantem que as atividades sejam executadas com segurança.	8,04	2,1 6
23. No teletrabalho compulsório, a velocidade de rede de internet é satisfatória.	6,95	2,4 0



24. A conexão com a internet atende as minhas necessidades no teletrabalho compulsório.	7,17	2,3
		2
25. Todos os softwares necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são efetivos fora da instituição.	6,60	2,8
		2
26. Meu órgão oferece suporte para minhas atividades de teletrabalho.	5,73	3,2
		3
<b>Condições Físicas do Teletrabalho</b>	5,96	0,1
		4
27. Utilizo móveis adequados para realização do teletrabalho.	6,13	2,5
		9
28. Realizo minhas atividades em um espaço físico adequado.	5,86	2,8
		3
29. Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada.	5,91	2,6
		2
<b>Sobrecarga decorrente do Teletrabalho</b>	7,88	0,7
		2
30. No teletrabalho, percebo uma maior cobrança por resultados.	6,86	2,5
		8
31. O teletrabalho compulsório exige maior comprometimento.	8,56	1,6
		4
32. Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho compulsório.	8,21	1,8
		3
33. Com o teletrabalho compulsório, preciso trabalhar mais para ser reconhecido.	7,39	2,1
		0
34. Tenho necessidade de me capacitar para desenvolver competências requeridas ao teletrabalho.	8,39	2,0
		1

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 2). 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.

Com relação a dimensão “Atividades do Teletrabalhador”, que expressou as percepções dos trabalhadores acerca das estratégias e ações realizadas pelo trabalhador e as habilidades e atitudes requeridas no contexto do teletrabalho compulsório, observa-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 abrange ações gerenciais e de equipe visando facilitar o teletrabalho compulsório, percebe-se que os TILSP sentiam-se 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” reúne 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 relatam 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.

Quando foram analisadas as dimensões do teletrabalho compulsório a maioria obteve avaliação ótima, no entanto a dimensão “Condições Física do Teletrabalhador” apresentou uma avaliação mediana, o qual requer uma melhor análise.

Com relação a dimensão “Atividades do Teletrabalhador”, que expressou as percepções dos trabalhadores acerca das estratégias e ações realizadas pelo trabalhador e as habilidades e atitudes requeridas no contexto do teletrabalho compulsório, verificou-se que o item 11 sobre a disciplina demandada para a execução das atividades, foi o mais bem avaliado entre todos os itens das 5 dimensões, tendo uma Avaliação Ótima. Ao questionar os entrevistados se conseguiam ter momentos livres durante a realização do teletrabalho, Avaliação Ruim e Mediana predominaram entre os entrevistados. Ao ser questionado sobre a realização do trabalho com mais qualidade quando estão em teletrabalho, a maioria dos entrevistados avaliou como mediana. Quando questionados sobre a experiência no teletrabalho compulsório e se melhorou as relações de trabalho, a Avaliação Ruim e Moderada foram as que mais se destacaram, assim como quando perguntado se foi possível manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer, a Avaliação Ruim foi a que mais prevaleceu, demonstrando, então, que a mudança no trabalho não foi boa para os participantes.

Quanto à dimensão Gestão do Teletrabalho, o fator engloba ações gerenciais e da equipe com vistas a fomentar a realização do teletrabalho compulsório. A média geral deste fator correspondeu a uma Avaliação Boa. Esse resultado evidenciou uma similaridade muito próxima nas percepções dos trabalhadores quanto às ações gerenciais e dos membros da equipe para realização do teletrabalho. Contudo, as médias dos itens componentes deste fator aparecem de maneira mais crítica. O indicador mais bem avaliado foi referente à cooperação entre os colegas e as orientações que recebem para realizar o trabalho e à qualidade de comunicação na equipe. Quanto aos itens com avaliação positiva, porém com média um pouco inferior, destacam-se aspectos relativos à atuação gerencial no que tange à supervisão e aos feedbacks.

O indicador “Suporte Tecnológico” teve Avaliação Boa e com um desvio padrão baixo, o que demonstra homogeneidade nas avaliações dos participantes da pesquisa quanto aos indicadores deste fator. De maneira geral, as percepções dos trabalhadores são positivas, o item 22 “Os sistemas que utilizo garantem que as atividades sejam executadas com segurança” obteve uma Avaliação Ótima. No entanto, o item 26 “Meu órgão oferece suporte para minhas atividades no teletrabalho”

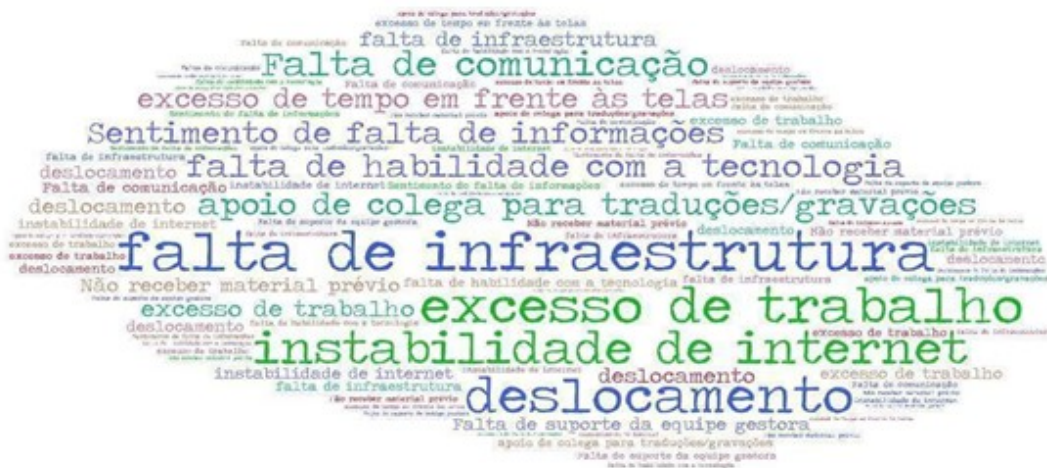
merece atenção pois foi o mais negativamente avaliado dentro do indicador com uma Avaliação Mediana.

O fator 4 “Condições Física do Teletrabalho” reúne itens relacionados às condições para exceção do trabalho compulsório dos trabalhadores. Esse fator, no entanto, dentre todos, foi o com menor avaliação: Avaliação Mediana, com um desvio padrão baixo, portanto, todos os entrevistados tiveram os mesmos resultados para esse fator. Esse indicador reúne a dimensão essencial para que a organização do teletrabalho compulsório seja realizada sem ocorrência de acidentes ou problemas posteriores. O item melhor avaliação com Avaliação Boa com média de 6,13 foi o item 27, referente a utilização de móveis para realizar o teletrabalho; enquanto os itens 28 e 29, relacionados à espaço físico, obtiveram média de 5,86 e 5,91, respectivamente, caracterizando-se como itens de Avaliação Mediana. Esse fator, portanto, merece maior atenção, pois demonstra que os trabalhadores não possuem espaços físicos adequados para a realização do trabalho no dia a dia.

Com relação a sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório, o fator foi composto de cinco itens, sendo que nesta dimensão, a pontuação se apresenta inversa às demais da escala, ou seja, a zona de percepção de menor qualidade de vida no teletrabalho compulsório está contida nas pontuações maiores. A percepção geral dos trabalhadores respondentes é de que houve um aumento da carga de trabalho devido ao teletrabalho compulsório, bem como uma maior cobrança por resultados. Adicionalmente, os dados evidenciam a predominância de representações de mal-estar associadas sobretudo, às exigências de maior comprometimento por parte dos entrevistados.

Foram realizadas duas perguntas abertas para que os participantes pudessem opinar a respeito das principais dificuldades encontradas e pudessem fazer sugestões a respeito do teletrabalho compulsório. A partir das respostas das questões abertas foram organizadas as nuvens de palavras referenciadas pelos participantes (Figura 1 e 2).

Figura 1- Principais dificuldades apontadas pelos tradutores/intérpretes de Libras do Instituto Federal do Rio Grande do Sul em relação ao teletrabalho compulsório (2023).



Fonte: autora

Com relação às dificuldades apontadas pelos TILS, 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).

Figura 2- Principais benefícios apontados pelos tradutores/intérpretes de Libras do Instituto Federal do Rio Grande do Sul em relação ao teletrabalho compulsório (2023).



Fonte: autora

As causas mais mencionadas de bem-estar incluíram: não precisar se deslocar, a possibilidade de trabalhar de casa, horários mais flexíveis, maior visibilidade dentro da instituição, interação com colegas de outros campi, compreensão e paciência por parte dos solicitantes, uma chefia direta e profissional e compreensiva nas relações, e a oportunidade de passar mais tempo com os filhos (Figura 2).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta pesquisa avaliou a qualidade de vida de TILSP durante o trabalho remoto compulsório de um Instituto Federal no Rio Grande do Sul. Os resultados mostraram que esses profissionais enfrentaram novos desafios, especialmente na conciliação do trabalho com o ambiente doméstico. No entanto, os TILSP também se sentiram valorizados e perceberam uma maior colaboração entre os colegas.

Quanto à escolaridade dos tradutores, os resultados sugerem uma mudança na formação dos profissionais intérpretes desde a década de 1980 até o momento atual. Naquela época, exigia-se apenas que os intérpretes tivessem o ensino médio e um conhecimento básico da língua de sinais para atuar na área educacional (Feneis, 1988). No entanto, a partir do Decreto 5.626/05, capítulo V, Art. 17, passou a ser exigido que a formação do tradutor e intérprete de Libras - Língua Portuguesa seja realizada por meio de curso técnico ou superior de Tradução e Interpretação.

No contexto do trabalho compulsório, cabe destacar que os desafios enfrentados durante esse período excepcional, especialmente a transição para um ambiente de trabalho exclusivamente doméstico, evidenciaram questões fundamentais relacionadas às relações de gênero. Em particular, as mulheres têm enfrentado jornadas extenuantes e opressivas, acentuando a tensão entre suas responsabilidades profissionais e familiares. Como destacado por Hirata e Kergoat (2007), é fundamental analisar criticamente a ideia de “conciliação” sem desconsiderar as dinâmicas que perpetuam a subjugação doméstica. Um exemplo significativo é o cenário educacional brasileiro, onde cerca de 80% das profissionais são mulheres (Carvalho, 2018), destacando a urgência de pesquisas mais aprofundadas que abordem não apenas questões de gênero, mas também de raça e classe social. Os obstáculos e dilemas enfrentados pelas mulheres, ao lidar com as exigências profissionais e as responsabilidades familiares (como a dupla jornada), já eram uma realidade antes da pandemia (Zibetti & Pereira, 2010; Oliveira et al., 2020). Com a transição para o trabalho remoto, essas questões foram intensificadas, como evidenciado nessa resposta, onde a maioria das TILSP tiveram que conciliar múltiplos papéis desempenhados e o fato de não terem um tempo livre foi mencionado com uma avaliação péssima e ruim neste requisito.

O fator "Condições Físicas do Teletrabalho" recebeu a menor avaliação, destacando a importância da ergonomia na qualidade de vida dos TILSP. Estudos iniciais de ergonomia, originaram a ergonomia física, que investiga as capacidades físicas humanas, como força, resistência e flexibilidade, e sua relação com o design de equipamentos e ambientes de trabalho (Oliveira, 1996). No entanto, a ergonomia evoluiu além das questões físicas. Com o avanço tecnológico e a crescente complexidade dos sistemas de trabalho, surgiu a necessidade de compreender também as capacidades cognitivas dos trabalhadores, como percepção, memória, raciocínio e resposta motora (Recchi, 2023). A promoção da saúde física, através da minimização dos riscos ergonômicos e da prevenção de lesões, contribui indiretamente para o aumento da satisfação e produtividade, melhorando o conforto e reduzindo o estresse (Santos; Silva e Carvalho, 2017). Assim, a qualidade de vida dos TILSP deve ser caracterizada por um ambiente de trabalho seguro, eficiente e agradável, que promova bem-estar, comprometimento e eficácia operacional.

Um aspecto importante a ser considerado neste estudo é a conciliação entre a vida pessoal e profissional. Os participantes avaliaram essa conciliação de forma positiva, corroborando a ideia de Barros (2007) e Cruz (2004) de que, apesar do

aumento do estresse associado ao trabalho remoto, a flexibilidade de horários e do local de trabalho, assim como a redução de deslocamentos e custos de transporte, facilitam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essa possibilidade de conciliação foi considerada de extrema importância pelos entrevistados.

Foi possível observar que os profissionais enfrentam novas situações ao realizar o trabalho remoto, tais como a necessidade de desenvolver habilidades de organização, autonomia e gerenciamento do tempo, além de lidar com questões práticas como organizar o espaço de trabalho, definir horários de trabalho e não trabalho, e equilibrar o convívio entre família/lar e ambiente profissional. Evidenciando a importância de diretrizes claras e precisas para os colaboradores, pois a falta de clareza pode resultar em falhas e comprometer a produtividade da instituição. Quando a liderança comunica claramente suas expectativas à equipe, as chances de frustração e baixo desempenho são significativamente reduzidas (Andrade-Vieira; Puente-Palacios, 2023).

A dimensão "Gestão do Teletrabalho" obteve a maior média (7,18), 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 à 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 (6,73 e 6,52). 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, conforme apontado por Wang et al. (2021). Também sugere que, apesar de uma gestão amplamente positiva, ainda há oportunidades para aprimorar a maneira como o feedback e a supervisão são conduzidos.

Em contrapartida, a dimensão "Suporte Tecnológico" registrou uma média geral de 6,86, o que indica uma avaliação predominantemente positiva das ferramentas e sistemas utilizados. O item 22, que avaliou a segurança dos sistemas, alcançou a maior média (8,04), demonstrando que a segurança das plataformas era



considerada um ponto forte. A literatura apoia essa percepção, destacando a importância de sistemas seguros para a proteção de dados e a eficácia no teletrabalho (Martins & Almeida, 2020; Rondini et al., 2020). No entanto, o item 26, referente ao suporte oferecido pela organização, obteve a menor média (5,73). Esse resultado sugere que, apesar da segurança tecnológica, o suporte institucional foi insuficiente, revelando uma lacuna significativa que pode comprometer a satisfação e a eficiência dos TILSP, conforme apontado por Allen et al. (2015).

A dimensão "Atividades do Teletrabalhador" apresentou uma média geral de 6,18, com variações entre os itens avaliados. O item 11, que aborda a disciplina na execução das atividades, registrou a maior média (8,08), indicando que os TILSP conseguiram manter a produtividade e a organização no teletrabalho. Esse resultado é consistente com estudos que ressaltam a importância da autodisciplina para o sucesso no trabalho remoto (Zibetti & Pereira, 2010; Oliveira et al., 2020). Em contrapartida, o item 7, que trata da capacidade de manter uma rotina equilibrada entre trabalho, descanso e lazer, obteve a menor média (4,91). Isso evidencia a dificuldade dos TILSP em separar o trabalho da vida pessoal, um desafio amplamente reconhecido na literatura sobre teletrabalho. A falta 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).

Os TILSP avaliaram as condições físicas do teletrabalho com menor média entre as dimensões, indicando problemas significativos com o ambiente físico. Um ambiente de trabalho inadequado pode prejudicar tanto a saúde quanto a produtividade (Recchi, 2023). As baixas médias para itens relacionados a móveis e espaço físico (5,86 e 5,91) sugerem que os TILSP enfrentaram dificuldades consideráveis em adaptar seus espaços domésticos para o trabalho (Silva, 2023). Isso ressalta a necessidade de melhorias nas condições físicas para prevenir problemas de saúde e aumentar a eficiência no trabalho.

Com relação à sobrecarga decorrente do teletrabalho, os TILSP perceberam um aumento na carga de trabalho e nas exigências devido ao teletrabalho compulsório. O item 31, que aborda a necessidade de maior comprometimento, teve a média mais alta (8,56), sugerindo que as expectativas e pressões aumentaram significativamente. 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. Os participantes relataram que a sobrecarga e a pressão por resultados foram desafios notáveis, destacando a necessidade de equilibrar melhor as demandas de trabalho com o bem-estar dos profissionais.

Além da avaliação escala da qualidade de vida, as respostas qualitativas dos participantes destacaram dificuldades como a conciliação com a vida familiar e a falta de espaços e equipamentos adequados. Esses desafios estão em consonância com a literatura, que sublinha a importância do suporte institucional e das condições apropriadas para o sucesso do teletrabalho (Canova; Porto, 2010; Pedrolo et al., 2021; Santos; Fernandes Neto, 2021; Yang et al., 2011). As sugestões dos TILSP para melhorias, como um maior apoio institucional e ajustes no ambiente de trabalho, identificam áreas cruciais para a implementação de estratégias eficazes que visem melhorar a qualidade de vida no trabalho remoto.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A qualidade de vida dos TILSP durante a pandemia apresenta um panorama misto de desafios e sucessos no trabalho remoto. Enquanto a gestão e o suporte tecnológico foram avaliados de forma positiva, foram identificados problemas significativos nas condições físicas de trabalho e na sobrecarga percebida. Esses resultados indicam que é importante priorizar a melhoria das condições físicas, é crucial implementar políticas e ações institucionais que forneçam o suporte necessário para melhorar a qualidade de vida no teletrabalho. O suporte institucional para tradutores de Libras no ambiente de trabalho é essencial para garantir a inclusão efetiva e a equidade de oportunidades para pessoas surdas. Esse suporte pode se manifestar de várias formas, como a disponibilização de recursos adequados, como tecnologia assistiva e ambientes acessíveis, bem como a implementação de políticas que promovam a valorização e a formação contínua desses profissionais.

Também é importante envolver todos os profissionais na criação conjunta de planos ideais, movimentos de definição de ambientes de trabalho mais saudável e respeitoso. Este equilíbrio entre trabalho e vida pessoal aumenta a satisfação e a eficiência dos profissionais de teletrabalho no futuro. Os estudos realizados por De Velasco, Pantoja e Oliveira (2023) destacam que as mulheres, em particular,

enfrentaram desafios significativos relacionados à conciliação entre trabalho e responsabilidades domésticas ampliadas, o que impactou negativamente sua qualidade de vida. As questões de gênero se tornam evidentes, pois as mulheres muitas vezes lidam com uma carga dupla, exacerbada pelo trabalho remoto, o que sugere uma necessidade urgente de políticas mais equitativas e suporte adaptado às suas realidades. Portanto, é fundamental desenvolver recursos que promovam a qualidade de vida TILSP durante o processo interpretativo. É necessário abordar a questão do uso de espaços adequados para o trabalho e garantir o acesso a equipamentos tecnológicos que ofereçam condições mínimas para a atuação eficiente desses profissionais.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, D. A. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho.** 2008.246 f. Tese (Doutorado em Sociologia)-Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2008.
- ANDRADE-VIEIRA, R. PUENTE-PALACIOS, K. O Impacto da Liderança nos Comportamentos de Aprendizagem das Equipes de Trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 39, p. e39509, 2023.
- ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado.** São Paulo: Boitempo, 2020a.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020b.
- AKDERE, M.; EGAN, T. Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. **Human Resource Development Quarterly**, v. 31, n. 4, p. 393–421, 2020.
- BARROS, R.; CARVALHO, M.; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. A queda recente da desigualdade de renda no Brasil. **Discussion Papers-** IPEA, 2007.
- 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.
- CASTRO, S. et al. Deficiência visual, auditiva e física: prevalência e fatores associados em estudo de base populacional. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 24, n. 1, p. 1773-1782.

CRUZ, D. et al. Perspectivas para serviço social no século XXI. **Serviço Social & Sociedade**, v. 1, n.1, 2004.

FESTA, P.; GUARINELLO, A; BERBERIAN, A. P. Youtube e surdez: análise de discursos no ambiente virtual. **Distúrbios da Comunicação**, v. 25, p. 5-14, 2013.

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.

GAJENDRAN, R.; DAVID 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.

GOLDEN, T.; JOHN, F. O impacto da extensão do teletrabalho na satisfação no trabalho: Resolvendo descobertas inconsistentes. **Journal of management**, v. 31, n. 2, p. 301-318, 2005.

HIRATA, H. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero**: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. 7<sup>a</sup> ed. Friedrich Ebert Stiftung: Brasil, 2009.

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.

LACERDA, C.; GURGEL, T. Perfil de tradutores-intérpretes de Libras (TILS) que atuam no ensino superior no Brasil. **Revista Brasileira De Educação Especial**, v. 17, n. 3, p. 481–496, 2011.

MADEIRO, V. et al. Educação em tempos de pandemia no Brasil: saberes e fazeres escolares em exposição nas redes e a educação on-line como perspectiva. **Revista Docência e Cibercultura**, v. 4, n. 2, p. 215-224, 2020.

MAINIERI, C. et. al. (2022). 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.

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.

MORAES CRUZ, R. et al. Retorno ao trabalho? Indicadores de saúde mental em professores durante a pandemia da COVID-19. **Revista Polyphonia**, v. 31, n. 1, p. 325–344, 2020.

MOREIRA, G.; VIEIRA, L. Do ensino presencial ao ensino remoto emergencial em função da covid-19: apoios educacionais, sociais e tecnológicos para professores da rede pública de ensino do Distrito Federal. **Revista Participação - UnB**, n. 34, p. 171-173, nov. 2020.

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.

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.

PEREIRA, M. et al. A pandemia de COVID-19, isolamento social, consequências na saúde mental e estratégias de enfrentamento: uma revisão integrativa. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 7, n. 1, p. e652974548, 2020.

REIS M.; GOMES-SOUZA, R.; PANTOJA, M. Teletrabalho Compulsório de Professores Universitários: Qualidade de Vida, Suporte Organizacional e Saúde Mental. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 24, n. contínuo, p. e25266-e25266, 2024.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Zouk: Porto Alegre, 2011.  
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, e405101523474, 2021.

SILVA, D. et al. (2022). Metodologias ativas e tecnologias digitais na educação médica: novos desafios em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 46, n. 2), e058, 2022.

SILVA, M. Indicadores de transtornos mentais em professores universitários em ensino remoto. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, v. 15, n. 9, p. 8719–8740, 2023.

TEIXEIRA, D.; NASCIMENTO, F. Ensino remoto: o uso do google meet na pandemia da COVID-19. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 7, n. 19, p. 44–61, 2021.

Vieira de Velasco, S. M., Pantoja, M. J., & Mesquita Oliveira, M. A. (2023). Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório no Contexto da COVID-19: Percepções entre os Gêneros em Organizações Públicas. *Administração Pública E Gestão Social*, 15(1). <https://doi.org/10.21118/apgs.v15i1.13689>.

Vilela, R. B., Ribeiro, A., & Batista, N. A. (2020). Nuvem de palavras como ferramenta de análise de conteúdo: Uma aplicação aos desafios do mestrado profissional em ensino na saúde. *Millenium*, 2(11), 29-36. DOI: 10.29352/mill0211.03.00230.

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.

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.

WALTERMANN, M.; MARTINS, M. I. GEDRAT, D. Trabalho em home office, felicidade e saúde do professor universitário. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 12, n. 2, p. 184-196, 2022.

