

Qualidade de vida de intérpretes de libras no contexto da pandemia e do trabalho remoto compulsório

Karina Chaves de Lima Sperb

Instituto Federal do Rio Grande do Sul – IFRS

Honor de Almeida Neto

Dr., Universidade Luterana do Brasil – Ulbra

Ana Maria Pujol Vieira dos Santos

Dra., Universidade Luterana do Brasil – Ulbra

RESUMO

O impacto da pandemia de covid-19 mudou a maneira como vivemos e trabalhamos. Em 2020, muitos trabalhadores foram obrigados de forma imprevista e repentina a exercer suas atividades laborais remotamente. Com isso, inúmeras pessoas enfrentaram os desafios de conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos, relacionamentos pessoais, tarefas domésticas e demandas familiares em geral. Nesse cenário, surgiu o interesse pelo tema da pesquisa associado às minhas experiências enquanto intérprete de língua brasileira de sinais (Libras)/Português. Minha atuação como intérprete de Libras iniciou em 2004, porém a pandemia criou um contexto muito diferente do que nós, intérpretes de língua de sinais, estávamos habituados.

Palavras-chave: Qualidade de vida, Intérpretes de libras, Pandemia, Trabalho remoto.

1 INTRODUÇÃO

O impacto da pandemia de covid-19 mudou a maneira como vivemos e trabalhamos. Em 2020, muitos trabalhadores foram obrigados de forma imprevista e repentina a exercer suas atividades laborais remotamente. Com isso, inúmeras pessoas enfrentaram os desafios de conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos, relacionamentos pessoais, tarefas domésticas e demandas familiares em geral. Nesse cenário, surgiu o interesse pelo tema da pesquisa associado às minhas experiências enquanto intérprete de língua brasileira de sinais (Libras)/Português. Minha atuação como intérprete de Libras iniciou em 2004, porém a pandemia criou um contexto muito diferente do que nós, intérpretes de língua de sinais, estávamos habituados.

Durante a pandemia, minha primeira experiência nesse âmbito foi coordenando uma equipe ouvinte de intérpretes de Libras do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), *campus* Alvorada. A equipe era composta por intérpretes que possuíam vínculos diferentes com o IFRS, como efetivos, temporários e terceirizados. Esses profissionais iniciaram o trabalho de tradução na modalidade remota devido à exigência do distanciamento social e participaram ativamente na interpretação



de muitas *lives*, reuniões, aulas e eventos que estavam sendo organizados no IFRS.

Até então, a maioria dos intérpretes de Libras/Português estava habituada a atuar presencialmente em sala de aula, espaço em que há o contato direto com o emissor e com o receptor das informações sem a necessidade da mediação técnica através de equipamentos. Todavia, na interpretação remota, o intérprete não tem contato visual com os interlocutores do ato comunicativo (FURTADO, 2013) e, no caso da interpretação em Libras, dependendo da direção do sinal, é imprescindível o contato visual com o interlocutor, já que a língua-alvo ocorre na modalidade gestual-visual (RODRIGUES, 2018).

De acordo com o IBGE (2020), em setembro de 2020, 8.7 milhões de trabalhadores estavam em atividade remota. Os maiores percentuais de trabalhadores remotos estavam no setor público: militares e servidores estatutários (27,7%), empregado do setor público com carteira assinada (21,8%) e empregado do setor público sem carteira assinada (19,9%). No setor privado, 9,6% dos trabalhadores com carteira assinada atuavam remotamente, enquanto 7,3% dos sem carteira assinada trabalhavam nessa condição.

Foi possível observar que durante as atuações profissionais no formato remoto, no período de 2020 a 2021, os intérpretes de Libras/Português tiveram que se adaptar rapidamente às novas exigências desse novo formato de trabalho. No IFRS, algumas formações foram pensadas com vistas a qualificar o trabalho desenvolvido. Com o passar do tempo, e devido à necessidade emergente, muitos intérpretes de Libras/Português optaram por comprar ou confeccionar de forma artesanal seus próprios equipamentos técnicos, tais como: câmeras, notebooks, *chroma keys* (tecido na cor verde que é utilizado em gravações de vídeos), suporte de cano de PVC para *chroma key*, *softbox* (dispositivo fotográfico de iluminação).

Diante das minhas experiências e percepções sobre o trabalho que vem sendo desenvolvido pelos intérpretes no IFRS e em outras instituições, surgiu o interesse em investigar os aspectos envolvidos na qualidade de vida deste trabalhador/intérprete no contexto da transição abrupta e não planejada para o trabalho remoto compulsório. Para tanto, essa investigação parte da seguinte pergunta/problema de pesquisa: como o trabalho remoto compulsório no contexto da pandemia impactou a qualidade de vida dos intérpretes de Libras do IFRS no período 2020-2021? Proponho, uma reflexão sobre a qualidade de vida dos intérpretes de Libras durante esse período e os desafios encontrados pelos profissionais.

A relevância desta pesquisa está em tentar identificar os principais desafios na atuação desse profissional durante a pandemia de covid-19, momento em que ainda há uma escassez de pesquisas e informações sobre os intérpretes de Libras nesse formato. Além disso, espera-se contribuir com a promoção da qualidade de vida do intérprete de Libras/Português no trabalho remoto no IFRS, e também compartilhar informações acerca de melhores e mais adequadas formas de atuação dos intérpretes, considerando os aspectos atitudinais e comportamentais dos mesmos, e as perspectivas desse aprendizado compulsório para a abertura do mercado de atuação desse profissional na sociedade da informação e do conhecimento, que rompe com os limites de tempo e de espaço, encurtando ou extinguindo distâncias.



2 OBJETIVO

Analisar os níveis de qualidade de vida no teletrabalho compulsório realizado durante a pandemia a partir das percepções dos intérpretes de Libras/Português.

3 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo, exploratório de cunho misto com a coleta de dados quantitativos e qualitativos.

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população desta pesquisa é composta por Tradutores Intérpretes de Libras/Português (TILP) que atuaram no contexto remoto no período de 2020 e 2021 no Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS). Serão considerados os TILP que atendam aos seguintes critérios: atuar 20 horas ou mais como TILSP e tenham permanecido na instituição por pelo menos 6 meses após o início do trabalho remoto. Por outro lado, serão excluídos aqueles que estejam afastados por motivo de saúde no momento da coleta.

Estima-se que o número de participantes será de 37 TILSP. Todos serão convidados a participar da primeira etapa quantitativa da pesquisa. Para participar da etapa qualitativa, serão convidados 10 TILP que apresentaram escores superiores e 10 que apresentaram escores inferiores de qualidade de vida, segundo a Escala de Qualidade do Trabalho. Essa amostra será feita por conveniência. A coleta de dados qualitativos terá como critérios a diversidade e a saturação, ou seja, quando as respostas começarem a se repetir e não houver mais informações novas e relevantes a serem obtidas.

3.2 INSTRUMENTOS

A coleta se iniciará com o preenchimento dos seguintes instrumentos, respectivamente:

A) **Ficha de dados sociodemográficos** (Apêndice A) para caracterização dos participantes quanto ao grau de instrução, estado civil, configuração familiar, religião, etnia, profissão, idade, renda, tempo que trabalhou na instituição.

B) **Escala de Qualidade de Trabalho** (Apêndice B) A escala apresenta 27 itens que possibilitam conhecer os aspectos que são mais relevantes sobre o teletrabalho, com itens que facilitam ou que dificultam o trabalho realizado remotamente, revelando, assim, quais fatores afetaram a qualidade de vida no trabalho remoto compulsório. Dentre os 27 itens da escala, serão realizadas 41 perguntas que o entrevistado poderá responder em uma escala de 0 à 10, onde 0 significa discordo totalmente e 10 significa concordo total e plenamente. Após a 41ª pergunta, o entrevistado deverá responder, de maneira discursiva, duas questões sobre o que lhe causa mal-



estar e o que lhe causa bem-estar dentro da empresa e do teletrabalho. Para a análise do questionário as respostas que estiverem entre 0 e 3,9 apresentam um risco de adoecimento, estando em uma zona de mal-estar dominante; entre 4 e 5,9 representa uma zona de transição e pode-se considerar um estado de alerta e entre 6 e 10, o bem-estar é dominante, com resultado positivo para promoção da saúde.

C) *Entrevista semiestruturada com os participantes* (Apêndice C), que abordará impressões dos funcionários quanto ao teletrabalho e como o trabalho remoto influenciou sua vida pessoal, sua atuação e produtividade, buscando também identificar se cada participante conseguiu conciliar, de maneira inteligente e com auxílio da empresa, o trabalho remoto e a vida pessoal. O instrumento é composto de 7 questões acerca da produtividade, adaptações por conta do teletrabalho, vantagens e desvantagens do trabalho remoto e percepções do funcionário quanto à sua qualidade de vida no ano de 2020 e 2021.

4 DESENVOLVIMENTO

Inicialmente foi realizada a submissão dessa pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos da Universidade Luterana do Brasil. Após sua aprovação, foi solicitada à Comissão de Estudos Surdos o nome do funcionário ativo entre 2010 e 2021 e o contato. Após o recebimento dos dados, foi enviado um e-mail para todos os intérpretes com um convite para participar desta pesquisa contendo a explicação sobre o estudo, seu objetivo, além de informações relacionadas aos princípios éticos.

Os TILSP que aceitaram participar receberam pelo *Google Forms* o *Termo de Consentimento Livre Esclarecido* (TCLE) (Apêndice C) e após confirmar o aceite foram encaminhados para preencher ficha de dados sociodemográficos e a escala de qualidade de trabalho. Após a etapa qualitativa, serão selecionados 20 participantes dos que responderam ao questionário, para participar da entrevista, via *Google Meet*, com um tempo de duração estimado em 50 minutos. O período da coleta de dados foi de durante os meses de setembro e novembro de 2023.

As entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas. Para análise qualitativa, a partir das entrevistas, foi utilizada a análise de conteúdo (BARDIN, 2011) para investigar quais foram os desafios enfrentados por esses profissionais e em que medida essas mudanças impactaram sua qualidade de vida no período da pandemia. Os dados foram submetidos e organizados em categorias temáticas derivadas da literatura e da fala das participantes. Os resultados serão analisados em três etapas: a pré análise, onde o material coletado foi organizado a partir dos objetivos específicos; na segunda etapa o material explorou-se, de forma sistemática, em função das categorias apresentadas. Na terceira e última etapa, os dados coletados foram submetidos à interpretação e análise específica das falas.



5 RESULTADOS

Buscando responder à pergunta principal, foram formulados objetivos específicos a serem respondidos nas entrevistas: verificar a influência do trabalho remoto compulsório na qualidade de vida dos intérpretes de Libras no IFRS; Identificar as adaptações necessárias para a atuação nessa nova modalidade de trabalho, identificando a percepção dos intérpretes sobre a transição para o trabalho remoto; Demonstrar os avanços e os retrocessos na qualidade de vida dos intérpretes de Libras que atuam no trabalho remoto e verificar as vantagens e desvantagens na atuação dos intérpretes de Libras no trabalho remoto compulsório.

Para tanto, foi realizado uma entrevista com 7 questões aos 18 intérpretes de Libras que atuaram remotamente nos *campi* do IFRS, identificados abaixo como E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18. A partir da análise do discurso de cada entrevistado, foram separadas as categorias conforme as perguntas e as respostas dos participantes.

5.1 PRINCIPAIS ADAPTAÇÕES PARA A ATUAÇÃO NESSA NOVA MODALIDADE DE TRABALHO

A primeira pergunta da entrevista buscou identificar a relação da produtividade na comparação entre o trabalho remoto compulsório e o presencial.

Segundo Silva, Gonçalves e Silvia (2020) as primeiras mudanças para esta modalidade de trabalho foram sem dúvida o seu ambiente de atuação no caso sua própria residência, local este que antes era utilizado para lazer e descanso passou a ser o seu ambiente de trabalho salientando que muitos desses espaços residenciais não possuíam uma estrutura adequada para este formato de atuação, como por exemplo um fundo neutro, iluminação boa, dentre outros recursos extremamente necessários para a visualização no momento da transmissão, alguns recursos que não faziam parte da atuação do intérprete que atuava na modalidade presencial passam a ser essenciais na modalidade remota como por exemplo: notebook, iluminação e velocidade de internet, capacidade de armazenamento dentre outros. Fazendo que estes profissionais fizessem investimentos financeiros e adquirissem conhecimento específico para sua atuação, lembrando que todo esse processo não fazia parte da rotina de trabalho dos TILS.

“A demanda era muito maior do que a capacidade do que a gente conseguia entregar. Naquele momento diferenciou bastante porque dependia da tecnologia.. Tu não te preocupas só em traduzir e interpretar tu te preocupa com uma série de fatores que pode baixar a qualidade da tua entrega.” (E5)

Furtado (2013) aponta a importância da organização para a atuação do intérprete na modalidade remota. O autor salienta que essa modalidade de interpretação só é possível devido aos avanços tecnológicos, os quais permitem que, mesmo em espaços diferentes, a transmissão da interpretação possa



ocorrer em tempo real. Além disso, para que haja um trabalho de qualidade, é importante que a interpretação remota aconteça com preparo, em um ambiente reservado, com equipamentos adequados, acesso à internet.

Como resultado, dos 18 entrevistados, 16 relatam que questões de ordem tecnológica e de infraestrutura adequada e a falta de treinamento para trabalhar usando equipamentos tecnológicos também foram apontados como problemas, corroborando com os estudos de Filardi et al. (2020). A adaptação tecnológica para atuar nesta modalidade de trabalho foi complexa, sentem que a produtividade para este modelo laboral bem como a motivação eram maiores (Filardi et al., 2020; Pereira & Caetano, 2009).

“..produtividade acho que a gente tinha um controle maior o que estava sendo produzido no remoto por exemplo a gente tinha o trabalho era mais quantificado tinha toda uma estrutura uma organização de planejamento para isso diferente do presencial.”(E10)

No entanto as demandas de tradução de vídeos, cursos, reuniões com alunos e professores e as aulas síncronas e assíncronas eram por vezes exaustivas e com pouca qualidade. Ademais, 3 entrevistados trouxeram problemas relacionados ao tempo gasto com o trabalho remoto justamente por envolver também o tempo de aprendizagem com os novos recursos tecnológicos deste período, o que tem sugado as energias desses profissionais. os depoimentos nas questões relatam essa exaustão:

“A produtividade no trabalho era puxada, trabalhava mais do que presencial. A qualidade do presencial é melhor. Não digo que trabalhei menos, trabalhei muito naquela época, remota, gravação de vídeos, reuniões com alunos e professores fora do horário de aula, enfim foi bastante produtivo mas não com qualidade”. (E3)

“ Trabalho péssimo e em comparação com o presencial é muito diferente tu estar em casa e conciliar as suas atividades de dentro de casa com o teu trabalho é muito tumultuado .” (E11)

Goulart (2019) afirma que o trabalho remoto tem suas desvantagens por estar ligado a doenças psicológicas causadas pela sobrecarga de trabalho, falta de suporte tecnológico e conflito entre vida profissional e vida pessoal. A precarização do trabalho remoto juntamente com o aumento de carga horária agrava ainda mais os problemas de saúde decorrentes da intensificação da exploração do tempo de trabalho à disposição do empregador e com isso o esgotamento psicofísico. As dificuldades pessoais de organizar o próprio tempo estabelecer uma nova rotina de trabalho reverbera negativamente no trabalho remoto (Costa, 2007).

“Tive que me adaptar ao sistema digo com as tecnologias como: meet, plataformas. Neste início foi um momento ocioso, pois já não sabíamos o que era trabalho e o que era repouso.” (E1)

“Até pegar como funcionava a tecnologia para poder produzir os vídeos, poder produzir ou mesmo ficar sincronamente com o aluno e o aluno também descobrir como funcionava as ferramentas, isso acabou impactando.” (E5)



“no início da pandemia a gente ficou meio meio perdido porque realmente veio uma novidade a gente não sabia do prazo também quando que ia ser que ia ser do nosso futuro a gente passou por um período de ansiedade sabendo ou não sabendo se ia continuar trabalhando ou o que faria nesse período” (E15)

O trabalho remoto tem então se mostrado um grande desafio para os TILS, seja pela falta de estrutura adequada, pela forte exigência das tecnologias da informação, somado às dificuldades de acesso a muitas dessas tecnologias. A segunda pergunta da entrevista buscou identificar quais as adaptações (tecnológicas e materiais de uso) foram necessárias para atuação na modalidade remota. Os 16 entrevistados relataram que problemas como: falta de equipamentos, problemas com conexão de internet, compra de materiais de uso, ter um espaço adequado para atuação na modalidade remota se tornou um agravo neste período.

“Tive que aumentar a internet de casa, eu mesma, comprar chroma Key, tripé, várias coisas para poder trabalhar e fazer os vídeos em casa, as gravações e as coisas em casa também, tudo do nosso bolso.” (E3)

“...troquei de computador, celular, adquirir o chroma key, a estrutura para prender o fundo iluminação, precisei aprender a mexer em programa de edição de vídeo, aprender a fazer o trabalho sozinha de gravação.” (E10)

“Arrumar um canto na casa que é algo também que a gente não estava preparado. remodelou tudo na verdade”. (E9)

“Eu não tinha uma estrutura em casa por exemplo esse tecido de fundo que a gente tem eu passei muito trabalho para conseguir, até mesmo porque tava tudo fechado naquela época”. (E16)

Todavia, concluímos que o trabalho remoto foi um grande desafio para os Tils, seja pela falta de treinamento prévio, falta de estrutura, falta de equipamentos específicos para esta modalidade de trabalho bem como ao acesso a essas tecnologias, no entanto com relação a produtividade todos relatam que se sentiam mais produtivos por ser mais quantificado as atividades realizadas.

5.1.1 Influência do trabalho remoto compulsório na qualidade de vida dos intérpretes de Libras

Conforme Andrade (2020) a qualidade de vida no teletrabalho envolve a configuração do trabalho remoto, visando ao bem-estar tanto pessoal quanto institucional, sempre respaldado no respeito individual, bem como propiciar o crescimento das habilidades e dos objetivos de vida, ligados à produtividade institucional. Nesse sentido, a autora define a QVT como “o trabalho realizado fora das dependências físicas da organização, com o uso de tecnologias da comunicação e informação, produzindo com qualidade, com a prevalência de emoções e humores positivos, proporcionando satisfação, realização pessoal e profissional” (ANDRADE, 2020, p. 55).

No caso da qualidade de vida dos profissionais TILS, nota-se o quanto esse profissional necessita, durante sua atuação, ter um espaço saudável e consciência corporal para que possa obter maior e melhor



desempenho da sua função, ou seja, para ouvir uma língua auditiva oral e traduzi-la para outra na modalidade gestual-visual.

“Com relação a qualidade de vida pra mim o remoto é melhor em questão de trabalho, por mais que trabalhe mais, trabalho aquelas horas me fazendo útil e naquele período, diferente do presencial em que muitas vezes tava lá preenchendo o horário sem atividades e como sou muito ativa era muito ruim ficar tanto tempo ociosa. Então hoje eu trabalho 4 horas e às 4 horas que eu tô produzindo remotamente”. (E18)

Segundo Lacerda e Gurgel (2011), os TILS sofrem pressões psicológicas devido à carga horária extensa e ao próprio trabalho de tradução simultânea de uma língua para outra, também estão expostos a várias intempéries como, por exemplo, ambiente inadequado para atuação, falta de suporte tecnológico, falta de equipamentos (computador, fundo, luzes, câmera, cadeira ergonômica), além do desgaste causado pelos movimentos repetitivos, os quais afetam diretamente a qualidade de vida desses profissionais.

Corroborando com os conceitos mencionados pelos autores sobre qualidade de vida, a terceira e quarta pergunta referiam-se sobre como foi conciliar o trabalho remoto compulsório e a vida pessoal, e quais foram os impactos do trabalho remoto compulsório na qualidade de vida. É importante salientar que todas as 18 entrevistadas relatam que os cômodos habitualmente destinados para momentos de conforto e descanso tornam-se locais de/para trabalho, de tal forma que elas não conseguiam desconectar-se das demandas laborais e, conseqüentemente, não usufruí do tempo de repouso. Com a infraestrutura domiciliar limitada, a vida familiar pode afirmar-se como um fator de resistência ao interesse em executar as atividades no modelo de teletrabalho (Costa, 2005).

“Foi bem difícil. Porque não tinha vida pessoal na verdade, o trabalho foi para dentro de casa e daí tudo virou trabalho. O almoço do trabalho virou trabalho, o almoço que era da família virou trabalho, tudo virou trabalho.” (E5)

Os entrevistados relatam que foi complexo separar o trabalho da sua vida pessoal visto que o trabalho estava “dentro da sua casa”, por vezes não conseguiam fazer intervalos por conta da alta demanda de aulas, atividades que possuíam prazo de finalização e mencionam o quanto foi complicado atuar compartilhando o mesmo espaço que outros membros da família, explicando que se sentiram “esgotados mentalmente” pois a casa se tornou o espaço de trabalho e lazer ao mesmo tempo.

“Confesso que no início não foi nada fácil porque eu não tinha um quarto, minha casa tem 3 quartos mas tenho 2 filhos, então naquele momento eu não tinha como fazer meu escritório em um dos quartos e acabava que ficava na sala.” (E6)

No caso específico das profissionais que tinham filhos, a flexibilização do trabalho permitiu que a maternidade fosse conciliada com as demandas organizacionais, favorecendo que as mulheres se



mantenham no mercado ao mesmo tempo que conseguem acompanhar o desenvolvimento dos seus filhos, ao invés de interromperem a carreira (NOBACK; BROERSMA; DIJK, 2016).

“Mesmo sendo conturbado o processo de adaptação de estar em casa e trabalhar no mesmo espaço ao mesmo tempo foi bom pois eu podia acordar e ver o meu filho com calma tomar um café junto com ele tranquilamente”. (E1)

Conforme Rocha e Amador (2018), a maioria dos entrevistados citam como um impacto positivo na sua qualidade de vida a flexibilidade, ao stress, ao tempo e aos custos, pois ele oferece aos funcionários a oportunidade de, em função de terem um horário de trabalho mais flexível, poderem adaptar sua rotina diária, adequando-a às suas necessidades pessoais. Esse aspecto pode resultar em um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Há também redução dos níveis de estresse, já que trabalhar em *home office* elimina a necessidade de deslocamento diário para o *locus* de trabalho, o que reduz o estresse associado ao trânsito e ao transporte público, que é precário.

“foi uma grande adaptação porque a gente tem o lado positivo de estar em casa, de não precisar se locomover, o que pra mim sempre pesou bastante porque eu sempre trabalhei longe precisando pegar 2 ou 3 ônibus e acabava que o mais cansativo era o deslocamento do que o trabalho em si..” (E4)

Além disso, evitar longas horas de deslocamento pode economizar tempo valioso e reduzir a fadiga. Desta forma os entrevistados explicam que o fato de não precisar se deslocar com transporte para o trabalho, os quais eles utilizavam sendo dois a três ônibus por dia juntamente com o fato de poder trabalhar remotamente proporcionou um melhor aproveitamento de tempo. o fato de não precisar sair de casa em dias de chuva e frio foi um “ganho” para os entrevistados.

“A vantagem é fazer de casa, não precisar pegar ônibus, trânsito nem acordar mais cedo e chegar em casa cedo. A vantagem é não precisar se preocupar em chegar às 10h porque tu já estava em casa, dia de chuva não precisar sair de casa.” (E3)

No entanto, Oliveira (2020) aponta o teletrabalho compulsório como uma modalidade flexível quando realizado fora do local de trabalho com o uso das tecnologias da informação, as quais vêm revolucionando o mercado de trabalho. Contudo, essa modalidade de trabalho veio acompanhada de uma diminuição nos níveis de produtividade, juntamente com o surgimento do isolamento social imposto pela pandemia, aliado a uma redução acentuada de atividades físicas e à ausência de espaços adequados e móveis ergonômicos, o que impactou negativamente a saúde física e mental desses profissionais (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020).

“Eu tive muitas dificuldades para trabalhar remotamente, adoeci pois travei a minha coluna parando até mesmo no hospital por causa da quantidade de trabalho. Os impactos foram que eu não tive vida,



acordava pela manhã ligava o computador para dar conta de tudo, pois cada dia as demandas só aumentavam..” (E2)

Além disso, para Rabelo (2000) com o teletrabalho existe um risco de sobrecarga de trabalho, já que em algumas situações, o teletrabalho pode levar a uma expectativa de disponibilidade constante, resultando em uma maior carga de trabalho. A falta de limites claros e a dificuldade de desconectar-se podem levar a uma sobrecarga de trabalho e ao esgotamento dos funcionários. É importante considerar esses desafios e encontrar estratégias para lidar com eles. O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, a comunicação eficaz, o estabelecimento de rotinas e a criação de um espaço de trabalho adequado são algumas das medidas que podem ajudar a mitigar esses malefícios.

“Acho que me afetou, no sentido de não ter paz mental. Eu não tinha sossego psicológico em tudo. Além da questão de não poder parar para sentar e assistir uma série que seja sem se sentir culpada por estar sentada ao invés de estar trabalhando.”(E7)

Portanto, se torna evidente que o trabalho remoto compulsório prejudicou a qualidade de vida dos entrevistados por conta da sobrecarga de trabalho juntamente com o fato de se sentirem disponíveis constantemente, outra questão relatada pelos entrevistados como “ganho” foi o fato do trabalho remoto ter proporcionado um melhor aproveitamento de tempo visto que não precisar sair de casa em dias de chuva e frio foi citado como uma grande vantagem. No caso das entrevistadas que possuem filhos foi relatado que poder trabalhar remotamente estando mais tempo com os filhos se tornou benéfico pois podiam trabalhar e acompanhar o crescimento dos filhos.

5.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO COMPULSÓRIO

Segundo Barros (2007), Cruz (2004) e Knight & Westbrook (1999) as vantagens do trabalho remoto sob a perspectiva dos trabalhadores são a flexibilidade das horas de trabalho, flexibilidade do local de trabalho e moradia, deslocamentos reduzidos e com isso a redução dos custos e tempos de transporte tendo um maior controle sobre o trabalho juntamente com a possibilidade de combinar trabalho em tempo parcial, proporcionando a conciliação de responsabilidades caseiras e de trabalho e através disso maiores oportunidades para dedicação para a vida social e pessoal.

“Embora tenha sido mais estressante, uma vantagem que eu entendi foi que nunca pude estar sempre com as minhas filhas e o trabalho remoto, mal ou bem, com todas as coisas que gerou, mal ou bem eu estava lá, entende?” (E5)

Demonstrando essas informações quando os entrevistados foram questionados na quinta e sexta pergunta sobre as “vantagens e desvantagens” do trabalho remoto compulsório e se propiciou o aumento na demanda por intérpretes de Libras. Os entrevistados explicam que uma das vantagens foi ter expandido o



seu mercado de trabalho, poder conhecer os outros intérpretes dos diversos campi e ter uma relação mais próxima foi importante naquele cenário, pois normalmente no presencial o intérprete acaba não tendo contato com os outros profissionais dos outros campi. A questão de não precisar se deslocar foi citada novamente como uma vantagem, bem como o fato de ter mais tempo de qualidade com os filhos e o quanto esse tempo propiciou essa aproximação. Sobre ter um horário de trabalho mais flexível foi mencionado como uma das “vantagens” do trabalho remoto compulsório, com relação a atuação dos intérpretes em diversos cursos e eventos também foi referido como uma “vantagem”.

“A vantagem foi que eu consegui expandir o mercado de trabalho, especificamente no IFRS a vantagem foi ter conhecido os intérpretes dos outros campi e essa relação de aproximação foi muito positiva, pois no presencial acabamos só tendo contato com os colegas do campus.”(E1)

Quando foi questionado sobre as desvantagens foi unânime as respostas que a tecnologia (queda de internet, a falta de luz) foram fatores prejudiciais na atuação remota compulsória, outra questão mencionada como desvantagem foi não poder ter contato direto com o receptor das informações no caso o estudante ou docente surdo durante o ato interpretativo, pois segundo Furtado (2013) na interpretação remota, o intérprete não tem contato visual com os interlocutores do ato comunicativo e, no caso da interpretação em Libras, dependendo da direção do sinal, é imprescindível o contato visual com o interlocutor, já que a língua-alvo ocorre na modalidade gestual-visual (RODRIGUES, 2018).

“A desvantagem foi se adaptar, entender o mundo tecnológico e trabalhar remotamente.” (E4)

“Por mais que a gente esteja em casa é toda uma adaptação por exemplo quando eu fiz meu curso de libras não tinha nada de remoto a gente não aprende isso nos cursos pelo menos antes então a gente tem que aprender a usar muitas tecnologias que foi um desafio mas também foi muito bom porque hoje eu uso para outras coisas.”(E9)

Segundo Fioratti (2020) os recursos digitais obtiveram grande visibilidade no ambiente educacional principalmente no contexto da pandemia, as videoconferências foram a demasiadamente a grande novidade deste período e a esta atribui-se a “fadiga do zoom”, o termo surge de um dos aplicativos de videoconferência, embora o fenômeno opere em qualquer aplicativo. A fadiga destinada a ele tem relação com o aumento do foco atencional, e acaba nos obrigando a permanecer com o olhar fixo na câmera ou os ouvidos totalmente dedicados aos fones com o áudio da videoconferência (FIORATTI, 2020; FOSSLIN; DUFFY, 2020; WIEDERHOLD, 2020).

“No remoto, dentro de casa a gente precisava organizar câmera, ter uma boa internet, ficar o dia todo na frente do computador pois o trabalho é altamente de concentração. E dentro de casa foi muito pior, a produtividade caiu bastante no sentido de a gente ter que fazer um esforço muito maior para entregar a mesma coisa, ou pra trabalhar nossas 8 ou 6 horas, mas o esforço que a gente fazia era muito maior, por que tu tinha que organizar uma série de parafnalha..” (E5)



Confirmando que esse “excesso de horas” de trabalho remoto compulsório foi trazido como uma “desvantagem”, com relação ao questionamento sobre o aumento na demanda por intérprete de Libras neste período de trabalho remoto compulsório, os entrevistados afirmam que a demanda aumentou pelo fato do intérprete estar mais “visível” pois neste período os intérpretes da instituição atuavam em Lives, e diversos eventos que estavam sendo transmitidos ao vivo e através disso a comunidade surda começou ter uma maior participação nestes eventos, propiciando maior visibilidade desses profissionais na instituição bem como mais solicitações desses profissionais nos eventos virtuais.

“Tudo se tornou acessível, deu uma visibilidade muito maior, porque qualquer tipo de programa de live, a comunidade surda tinha interesse, e não tinha intérprete, a comunidade surda começou a cobrar e nisso se fez a necessidade também de se adaptar nesse aspecto, principalmente na área educacional que era a área que eu estava atuando no momento.” (E7)

Portanto se torna evidente que trabalho remoto teve como vantagem sob a perspectiva dos entrevistados a flexibilidade das horas de trabalho, flexibilidade do local de trabalho e moradia, deslocamentos reduzidos e com isso a redução dos custos e tempos de transporte bem como poder ter mais tempo com os filhos foi citado como vantagem. Todos os entrevistados explicam que a visibilidade dada ao intérprete de Libras neste período foi maior, bem como o aumento de solicitações para esses profissionais nos eventos virtuais.

5.3 AVANÇOS E OS RETROCESSOS NA QUALIDADE DE VIDA DOS INTÉRPRETES DE LIBRAS

Andrade (2020) discute que a qualidade de vida no teletrabalho envolve a configuração do trabalho remoto, visando ao bem-estar tanto pessoal quanto institucional, sempre respaldado no respeito individual, bem como propiciar o crescimento das habilidades e dos objetivos de vida, ligados à produtividade institucional. Nesse sentido, a autora define a QVT como “o trabalho realizado fora das dependências físicas da organização, com o uso de tecnologias da comunicação e informação, produzindo com qualidade, com a prevalência de emoções e humores positivos, proporcionando satisfação, realização pessoal e profissional” (ANDRADE, 2020, p. 55).

“Quando comecei fiquei muito assustada porque não tinha conhecimento de nada de tecnologia e para mim foi um susto mas tive que adaptar um monte de coisa mas assim que me adaptei ficou super fácil.” (E18)

Para Serra (1996), o teletrabalho está ligado ao uso de computadores e tecnologias em atividades que mudam a tradicional localização do trabalho, e tem o funcionário como alguém que utiliza computadores e tecnologias de modo a superar as restrições tradicionalmente colocadas pelo espaço e pelo



tempo de trabalho. Quando os entrevistadas foram questionadas sobre estar preparada para o trabalho remoto juntamente com suas experiências positivas e negativas, elas explicam que a grande vantagem foi o conhecimento adquirido neste período para lidar com a tecnologia além do processo de atuação do intérprete na modalidade remota compulsória.

“A grande diferença da nossa atuação na pandemia para agora foi o trajeto que percorremos, nesse trajeto aprendemos muitas coisas. Hoje quem não sabe lidar com o remoto só pode ser um colega novo no mercado de trabalho.” (E1)

“Eu sou alfabetizada na informática eu sou usuária avançada e expert isso eu sei fazer edição de vídeo eu sei mexer em todas as plataformas e tudo mais então para mim essa parte é muito tranquila fazer gravação também isso nesse ponto foi para mim é muito tranquilo a parte de mexer no meu computador.” (E17)

Ferreira (2020) aponta que as vantagens do teletrabalho são muitas. Por parte da empresa, essa modalidade permite uma redução dos custos e o aumento da produtividade, além de proporcionar ao trabalhador uma melhor qualidade de vida.

As entrevistadas explicam que ter flexibilidade para atuarem no período em que são mais produtivas com certeza foi uma das melhores vantagens, pois no trabalho presencial não se tem a opção de produzir fora do horário em que é contratado e já no formato remoto se torna possível.

“Poder trabalhar no horário em que me sinto mais produtiva com certeza foi uma grande vantagem” (E1)

“...mas enquanto produção eu acho que é vantajoso trabalhar remoto porque tu não tem a gente te chamando o tempo inteiro então assim tu tá trabalhando tu tá focada no teu trabalho tu tá produzindo se tu tá presencial alguém me chama lá que tem que sair atender daí tu não consegue fazer o que tem que fazer te desvia a atenção para várias outras coisas”. (E18)

Conclui-se, portanto, que uma das desvantagens foi não ter o conhecimento prévio para atuação na modalidade remota, bem como o uso das tecnologias para gravações com câmera, e que muitas vezes trabalhar sem ter o contato com a sua dupla de atuação (como no formato presencial) tendo que realizar todo o processo de tradução, gravação e compartilhamento dos vídeos se tornou uma atividade complexa. No entanto, relatam que a grande vantagem foi trabalhar quando se sentiam mais produtivos e não ter interrupções durante o seu trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluiu-se que o trabalho remoto foi um grande desafio para os Tils, seja pela falta de treinamento prévio, falta de estrutura, falta de equipamentos específicos para esta modalidade de trabalho bem como ao acesso a essas tecnologias, no entanto com relação a produtividade todos relatam que se sentiam mais produtivos por ser mais quantificado as atividades realizadas. Tornando-se evidente que trabalho remoto



teve como vantagem sob a perspectiva dos entrevistados a flexibilidade das horas de trabalho, flexibilidade do local de trabalho e moradia, deslocamentos reduzidos e com isso a redução dos custos e tempos de transporte bem como poder ter mais tempo com os filhos foi citado como vantagem. Todos os entrevistados explicam que a visibilidade dada ao intérprete de Libras neste período foi maior, bem como o aumento de solicitações para esses profissionais nos eventos virtuais.

Concluimos que uma das desvantagens foi não ter o conhecimento prévio para atuação na modalidade remota, bem como o uso das tecnologias para gravações com câmera, e que muitas vezes trabalhar sem ter o contato com a sua dupla de atuação (como no formato presencial) tendo que realizar todo o processo de tradução, gravação e compartilhamento dos vídeos se tornou uma atividade complexa. No entanto, relatam que a grande vantagem foi trabalhar quando aDse sentiam mais produtivos e não ter interrupções durante o seu trabalho.



REFERÊNCIAS

- ANDRADE, L. L. S. *Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho*. 2020. 171 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade de Brasília, Brasília, 2020.
- BELZUNEGUI-ERASO, A.; ERRO-GARCÉS, A. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, v. 12, n. 9, p. 1-18, 2020.
- BRASIL. *Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002*. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 2002.
- BRASIL. *Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005*. Diário Oficial da União, Brasília, 2005.
- BRASIL. Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva. Brasília: MEC/SEESP, 2008a. _____ . Decreto nº 6.571, de 17 de setembro de 2008.
- FEBRAPILS - Federação Brasileira das Associações dos Profissionais Tradutores, Intérpretes e Guias-Intérpretes de Língua de Sinais. *NT N° 004/2020 - Nota técnica sobre interpretação simultânea remota para a Língua Brasileira de Sinais*, 2020.
- FERREIRA, M. C.; FALCÃO, J. T. R. (Orgs.). *Intensificação, precarização, esvaziamento do trabalho e margens de enfrentamento*. Natal: EDUFRN, 2020.
- FERNANDEZ, C. C. *O mercado da tradução no Brasil: leis, perspectivas e inserções*. 103 f. Dissertação (Mestrado em Letras Neolatinas) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.
- FURTADO, M. A. C. M. *A Interpretação In Situ e a Interpretação Remota: realização e análise científica de um conjunto de estudos experimentais*. 2013. 494 f. Tese (Doutorado) - Doutorado em Tradución & Paratradución, Universidade de Vigo, Vigo, 2013.
- HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *Navus, Revista de Gestão e Tecnologia*, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.
- IFRS. *Portaria N° 281, de 13 de março de 2020*. Suspende atividades letivas em todos os campi do IFRS. Bento Gonçalves, 2020.
- LACERDA, C. B. F.; GURGEL, T. M. A. Perfil de tradutores intérpretes de Libras (TILS) que atuam no ensino superior no Brasil. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 17, n. 3, p. 1-17, 2011.
- MARQUES, R. F. *Interpretação Remota Durante a Pandemia do Coronavírus: Um relato de experiência de interpretação no ensino superior*. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Letras: Libras). Universidade Federal de Santa Catarina, 2020.
- NASCIMENTO, V. Interpretação das libras para português na modalidade oral: considerações dialógicas. *Tradução & Comunicação, Revista Brasileira de Tradutores*, nº 24, 2012.
- MILES, L. The Information Society: Competing Perspectives on the Social and Economic Implications of Information and Communications Technologies. In: DUTTON, William. *Information and Communication Technologies: Visions and Realities*. Oxford University Press. Nova York, 1996.



NOGUEIRA, T. C. *Intérpretes de libras-português no contexto de conferência: uma descrição do trabalho em equipe e as formas de apoio na cabine*. Dissertação de Mestrado em Estudos da Tradução. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

PANTOJA, M. J.; ANDRADE, L. L.; OLIVEIRA, M. A. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. *Revista da UIIPS*, v. 8, n. 4, p. 80-94, 2020.

RABELO, A. Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho e das organizações virtuais na era da informação? *Revista de Administração FACE Journal*, v. 1, n. 1, p. 61-67, 2000.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos Ebape.Br*, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

RODRIGUES, C. H.; GALÁN-MAÑAS, A.; SILVA, R. C.. Estudos da Tradução e da Interpretação de Línguas de Sinais: atualidades, perspectivas e desafios. *Cadernos de Tradução*, v. 41, n. esp. 2, p. 9-18, 2021.

TREMBLAY, V. J.; TREMBLAY, C. H. *New Perspectives on Industrial Organization With Contributions from Behavioral Economics and Game Theory*. Nova York: Springer, 2012.

WANG, C.; PAN, R.; WAN, X.; TAN, Y.; XU, L.; HO, C. S.; HO, R. C. Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International Journal of Environment Research in Public Health*, v. 17, n. 5, p. 1-25, 2020.

YADAV, R.; KHANNA, A. Literature Review on Quality of Work Life and Their Dimensions. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, v. 19, P. 71-80, 2014.