



Universidade de Brasília  
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas - FACE  
Programa de Pós-Graduação em Administração - PPGA  
Mestrado Profissional em Administração Pública - MPA

Simone Maria Vieira de Velasco

QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO COMPULSÓRIO: PREDITORES DA  
SOBRECARGA PERCEBIDA POR SERVIDORES PÚBLICOS BRASILEIROS

Brasília/DF

2023

Simone Maria Vieira de Velasco

QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO COMPULSÓRIO: PREDITORES DA  
SOBRECARGA PERCEBIDA POR SERVIDORES PÚBLICOS BRASILEIROS

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Antonio Coelho Junior

Brasília/DF

2023

Simone Maria Vieira de Velasco

QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO COMPULSÓRIO: PREDITORES DA  
SOBRECARGA PERCEBIDA POR SERVIDORES PÚBLICOS BRASILEIROS

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Data da defesa: 19/12/2023

Comissão Examinadora:

Professor Doutor Francisco Antonio Coelho Junior - Orientador

MPA/UnB

Professora Doutora Maria Júlia Pantoja - Examinador Interno

PPGP/UnB

Professora Doutora Ana Cristina Batista dos Santos - Examinador Externo

UECE

Professor Doutor Diego Mota Vieira - Examinador Suplente

PPGA/UnB

*Ao meu filho, Gabriel. Ao meu marido, Paulo César.*

## **Agradecimentos**

Agradeço a

Gabriel e Paulo César, pelo amor, presença e amizade;

Tarcila Machado, por toda a luz que você é na minha vida;

Dra. Andrea Alvarenga, pelo afeto e cuidado;

Prof. Francisco Antonio Coelho Junior, meu orientador, pela dedicação, diálogo, incentivo, confiança e paciência durante todo o percurso;

Colegas do Grupo de Pesquisa e Estudos Avançados sobre Comportamento Organizacional (GepaCO), pelo acolhimento e contribuições enriquecedoras e afetuosas; em especial, Prof<sup>ª</sup>. Mariana Carolina, pelo carinho e apoio;

Prof<sup>ª</sup>. Maria Júlia Pantoja e Grupo de Pesquisa Gestão do Trabalho, Liderança e Transformação Digital no Setor Público, pela inspiração, generosidade no compartilhamento de saberes e na contribuição inestimável para a realização desta pesquisa;

Professores do MPA/PPGA/UnB, pelos ensinamentos e interlocuções tão necessários e fundamentais nesse percurso de formação;

Colegas de turma do MPA/PPGA/UnB, pelas alegrias e dores compartilhadas, e toda a convivência fraterna e colaborativa;

Prof<sup>ª</sup>. Ana Cristina Santos e Prof<sup>ª</sup>. Diana Lima, pelas contribuições oferecidas na fase de qualificação do projeto;

Prof. Igor Guevara, pela colaboração substancial, e Prof<sup>ª</sup>. Sandra Campêlo, pelo auxílio nas revisões das normas APA e ABNT dos diversos trabalhos e da presente Dissertação;

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest), sobretudo ao Christian Castro e Auria Neiva, pelo incentivo e confiança desde o início, e aos colegas da minha equipe, pela compreensão e apoio.

“Para o bem de nossos descendentes, é preciso proteger a diversidade na construção de metáforas de explicação do mundo. É imprescindível garantir a tolerância e a porosidade entre os saberes, a polinização cruzada entre conhecimentos, a possibilidade respeitosa de diferentes misturas, com permissões conscientes e recíprocas para que as trocas de informação sejam férteis, e os múltiplos sentidos, considerados em conjunto, permitam avançar o saber humano.”

Sidarta Ribeiro

## Resumo

A literatura sobre teletrabalho, anterior à pandemia da COVID-19, abordou, em grande parte, temas relacionados ao trabalho, como o desempenho e a inovação tecnológica, e às vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho. Devido ao crescimento do teletrabalho na última década e, mais recentemente, à intensificação decorrente da necessidade de isolamento social durante a pandemia, há uma necessidade de compreender como o teletrabalho afeta o bem-estar e a qualidade de vida dos teletrabalhadores. Este estudo teve como objetivo geral analisar as relações preditivas diretas e indiretas, entre as variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’ e a variável mediadora ‘Gestão do Teletrabalho’, predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, junto a uma amostra de servidores públicos brasileiros, no contexto da COVID-19. As variáveis estudadas fazem parte da escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho - *e*-QVT Compulsório, aplicada em 6 instituições públicas brasileiras, em 2021. A amostra da pesquisa foi composta por 1.669 servidores públicos. Para analisar os níveis de *e*-QVT compulsório, o método integrou a abordagem quantitativa, que contemplou a análise de dados secundários oriundos dessa amostra. Na análise estatística dos dados, foi realizada Análise Fatorial Confirmatória, que resultou em cargas fatoriais significativas, com índices adequados e confiabilidade interna da escala utilizada no estudo. Na sequência, procedeu-se às estatísticas descritivas e testes de hipóteses, por meio de testes de regressão múltipla e linear, e Análise de Variância (ANOVA). Os resultados da estatística descritiva indicaram a predominância de *e*-QVT compulsório, principalmente, no que tange à disciplina na execução das atividades; organização do trabalho de forma efetiva; conexão com a internet e luminosidade adequados para execução das atividades; e satisfação ao realizar as atividades em regime de teletrabalho. De outro lado, os itens que correspondem ao fator ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho’ indicaram a predominância de representações de mal-estar moderado, sobretudo no que diz respeito ao aumento da carga de trabalho. Testou-se modelo de regressão múltipla que evidenciou resultados estatisticamente significativos para as variáveis ‘Atividades do Teletrabalhador’ e ‘Suporte Tecnológico’ predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’. Além do modelo de regressão múltipla, por meio de testes de regressão linear, analisou-se as premissas da análise de mediação, na qual a variável ‘Gestão do Teletrabalho’ foi proposta como variável mediadora do modelo, porém as premissas não se confirmaram. A Análise de Variância evidenciou não haver diferença estatisticamente significativa a partir de gênero e da ausência ou presença de filhos em relação à ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’. Como limitações, destaca-se a análise de base de dados secundários, de recorte transversal, em período específico da pandemia e, dessa forma, os resultados podem não corresponder a outros períodos da realização do teletrabalho, além de ter contemplado apenas instituições públicas, não sendo possível observar se os níveis de *e*-QVT permaneceram em teletrabalhadores de instituições privadas. Este estudo procurou reduzir lacuna na produção de conhecimento sobre a *e*-QVT na administração pública brasileira, e apresentou proposta de intervenção à luz dos resultados encontrados. Por fim, propôs-se agenda de pesquisa tendo em vista melhor compreensão das diferentes percepções dos níveis de *e*-QVT compulsório e sobre fatores e causas que influenciam a percepção de sobrecarga no teletrabalho a partir do gênero e estrutura familiar, além de estudos longitudinais e multiníveis.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Teletrabalho, Teletrabalho Compulsório, Sobrecarga, COVID-19, Políticas Públicas.

## Abstract

The literature on telework, prior to the COVID-19 pandemic, largely addressed work-related topics, such as performance and technological innovation, and the advantages and disadvantages of this type of work. Due to the growth of teleworking in the last decade and, more recently, the intensification resulting from the need for social isolation during the pandemic, there is a need to understand how teleworking affects the well-being and quality of life of teleworkers. The general objective of this study was to analyze the direct and indirect predictive relationships between the antecedent variables 'Teleworker Activities', 'Physical Conditions of Work' and 'Technological Support' and the mediating variable 'Telework Management', predicting the criterion variable 'Overload due to Compulsory Telework', with a sample of Brazilian public servants, in the context of COVID-19. The variables studied are part of the Quality of Life in Compulsory Telework scale, applied in 6 Brazilian public institutions in 2021. The research sample consisted of 1,669 public servants. To analyze the levels of Quality of Life in Compulsory Telework, the method integrated the quantitative approach, which included the analysis of secondary data from this sample. In the statistical analysis of the data, Confirmatory Factor Analysis was performed, which resulted in significant factor loadings, with adequate indices and internal reliability of the scale used in the study. Subsequently, descriptive statistics and hypothesis tests were carried out using multiple and linear regression tests and Analysis of Variance (ANOVA). The results of the descriptive statistics indicated the predominance of Quality of Life in Compulsory Telework, especially with regard to discipline in the execution of activities; effective organization of work; internet connection and adequate lighting for the execution of activities; and satisfaction when performing activities in a telework regime. On the other hand, the items that correspond to the factor 'Overload due to Compulsory Telework' indicated the predominance of representations of moderate malaise, especially with regard to the increase in workload. The multiple regression model was tested and showed statistically significant results for the variables 'Teleworker Activities' and 'Technological Support' predicting the criterion variable 'Overload due to Compulsory Teleworking'. In addition to the multiple regression model, through linear regression tests, the premises of the mediation analysis were analyzed, in which the variable 'Telework Management' was proposed as the mediating variable of the model, but the premises were not confirmed. The Analysis of Variance showed that there was no statistically significant difference based on gender and the absence or presence of children in relation to 'Overload due to Compulsory Telework'. As limitations, the analysis of a secondary database, with a cross-sectional cut, in a specific period of the pandemic is highlighted and, therefore, the results may not correspond to other periods of telework, in addition to having contemplated only public institutions, and it is not possible to observe whether the levels of Quality of Life in Telework remained in teleworkers of private institutions. This study sought to reduce a gap in the production of knowledge about Quality of Life in Telework in the Brazilian public administration and presented a proposal for intervention in the light of the results found. Finally, a research agenda was proposed with a view to better understanding the different perceptions of the levels of Quality of Life in Compulsory Telework and on factors and causes that influence the perception of overload in telework based on gender and family structure, in addition to longitudinal and multilevel studies.

Keywords: Quality of Life in Telework, Compulsory Telework, Overload, COVID-19, Public Policies.

## Lista de Figuras

Figura 1 - Modelo hipotético H1 .....	59
Figura 2 - Modelo hipotético H2 .....	59
Figura 3 - Modelo hipotético H3 .....	60
Figura 4 - Modelo testado via Modelagem de Equações Estruturais .....	78

## Lista de Tabelas

Tabela 1 - Conceitos de bem-estar e mal-estar no trabalho.....	29
Tabela 2 - Fatores de qualidade de vida no trabalho .....	30
Tabela 3 - Principais conceitos de qualidade de vida no trabalho.....	31
Tabela 4 - Principais conceitos de teletrabalho .....	34
Tabela 5 - Condições que devem ser consideradas na regulamentação do teletrabalho segundo acordo entre representantes dos trabalhadores e empregadores na União Europeia .....	36
Tabela 6 - Fatores de qualidade de vida no teletrabalho .....	38
Tabela 7 - Principais achados - pesquisas em teletrabalho (2000 a 2020) - Athanasiadou e Theriou (2021).....	39
Tabela 8 - Principais achados - pesquisa relação entre teletrabalho, saúde e bem-estar do trabalhador - Beckel e Fisher (2022) .....	40
Tabela 9 - Histórico normativos Programa de Gestão.....	443
Tabela 10 - Dimensões de e-QVT compulsório .....	44
Tabela 11 - Resumo de estudos empíricos sobre o teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19 e sua relação com a qualidade de vida no teletrabalho compulsório.....	45
Tabela 12 - Índices de confiabilidade.....	64
Tabela 13 - Escala de e-QVT Compulsório - dimensões e itens .....	64
Tabela 14 - Questionário - dados gerais, funcionais e sociodemográficos .....	65
Tabela 15 - Classificação dos níveis de e-QVT Compulsório.....	66
Tabela 16 - Caracterização da amostra.....	69
Tabela 17 - Decisões e operações metodológicas. ....	71
Tabela 18 - Cargas fatoriais da escala ajustada de e-QVT Compulsório .....	73
Tabela 19 - Índices de confiabilidade da escala ajustada de e-QVT Compulsório .....	74
Tabela 20 - Estatística descritiva .....	74
Tabela 21 - Estatística descritiva por itens da escala de e-QVT Compulsório.....	75
Tabela 22 - Coeficientes de regressão para a hipótese 1 .....	77

Tabela 23 - Coeficientes de regressão para a hipótese 2 - primeira parte .....	79
Tabela 24 - Coeficientes de regressão para a hipótese 2 - segunda parte.....	80
Tabela 25 - Estatísticas descritivas da ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ em relação ao gênero .....	81
Tabela 26 - Estatísticas descritivas de ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ em relação à presença ou ausência de filhos .....	81
Tabela 27 - Testes de Hipóteses - síntese dos resultados .....	82
Tabela 28 - Escopo - proposta de intervenção.....	93

## Lista de Abreviaturas e Siglas

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AGU	Advocacia Geral da União
Anvisa	Agência Nacional de Vigilância Sanitária
APA	<i>American Psychological Association</i>
AT	Atividades do Teletrabalhador
BCa	<i>Bias-corrected and accelerated</i>
BDTD/IBICT	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CASI	Congresso de Administração, Sociedade e Inovação
CF	Condições Físicas do Trabalho
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
CGU	Controladoria-Geral da União
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CoDA	Análise de Dados Composicionais
COVID-19	<i>Coronavirus Disease 2019</i>
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
EnANPAD	Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração
Enap	Escola Nacional de Administração Pública
EPC	<i>Expected Parameter Exchange</i>
e-QVT	Qualidade de Vida no Teletrabalho
ESPII	Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional

EUA	Estados Unidos da América
EV.G	Escola Virtual de Governo
GECC	Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso
GGPAF	Gerência Geral de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegados
GT	Gestão do Teletrabalho
JAWS	<i>Job-Related Affective Well-being</i>
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MEE	Modelagem de Equações Estruturais
MGI	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
MLE	<i>Maximum Likelihood Estimation</i>
NAWS	<i>Feelings of Negative Well-being</i>
NTICs	Novas Tecnologias da Informação e Comunicação
NWW	<i>New Ways of Working</i>
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Off-TAJD	<i>Off-Work-Hours Technology-Assisted Job Demand</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PAWS	<i>Feelings of Positive Well-being</i>
PGD	Programa de Gestão e Desempenho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RDWLS	<i>Robust Diagonally Weighted Least Squares</i>
RFB	Receita Federal do Brasil
RMSEA	<i>Root Mean Square Error of Aproximation</i>
Serpro	Serviço Federal de Processamento de Dados
SSC	Secretaria de Serviços Compartilhados

SRMR	<i>Standardized Root Mean Square Residual</i>
ST	Suporte Tecnológico
STC	Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório
TCU	Tribunal de Contas da União
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
TJDFT	Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios
TJRJ	Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
TLI	<i>Tucker-Lewis Index</i>
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UnB	Universidade de Brasília
WFH	<i>Working from Home</i>

## Sumário

<b>1</b>	<b>Introdução.....</b>	<b>17</b>
1.1	Pergunta de pesquisa.....	21
1.2	Objetivos.....	22
1.2.1	<i>Geral.....</i>	22
1.2.2	<i>Específicos.....</i>	22
1.3	Justificativa.....	23
1.3.1	<i>Justificativa de gestão.....</i>	25
1.3.2	<i>Justificativa teórica.....</i>	25
1.3.3	<i>Justificativa social.....</i>	26
<b>2</b>	<b>Referencial Teórico.....</b>	<b>27</b>
2.1	Qualidade de vida no trabalho.....	28
2.2	Teletrabalho.....	32
2.3	Qualidade de vida no teletrabalho.....	37
2.4	Qualidade de vida no teletrabalho compulsório.....	41
2.4.1	<i>Sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório.....</i>	51
2.5	Modelo teórico hipotetizado.....	55
<b>3</b>	<b>Método.....</b>	<b>61</b>
3.1	Desenho da pesquisa.....	61
3.2	Contextualização da pesquisa.....	62
3.3	Caracterização do instrumento de coleta de dados.....	63
3.4	Coleta e análise de dados.....	66
3.5	Amostra.....	68
<b>4</b>	<b>Resultados e Discussões.....</b>	<b>72</b>
4.1	Análise Fatorial Confirmatória.....	72
4.2	Validade interna.....	74
4.3	Estatística descritiva.....	74
4.4	Testes de Hipóteses.....	77
4.4.1	<i>Regressão múltipla.....</i>	77
4.4.2	<i>Regressão linear.....</i>	79
4.4.3	<i>Análise de Variância (ANOVA).....</i>	81
4.5	Discussões.....	82
<b>5</b>	<b>Conclusões e Recomendações.....</b>	<b>89</b>
	<b>Referências.....</b>	<b>98</b>

<b>Anexo A - Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório no contexto da COVID 19.....</b>	<b>109</b>
---	------------

## 1 Introdução

O ambiente organizacional é dinâmico e suscetível de influência de condicionantes internos e externos (Aquino, 2020). Essas condicionantes podem dizer respeito, por exemplo, a inovações em processos produtivos, novas tecnologias e à facilidade alcançada para o intercâmbio de conhecimentos, que produziram maior competitividade entre as empresas, e, dessa forma, houve a necessidade de reestruturação dos processos produtivos tendo em vista a obtenção de maior produtividade (Klein et al., 2019). “Portanto, a otimização da estrutura está condicionada à variação dos fatores situacionais ou contingenciais” (Fogaça, 2014, p. 21).

Morgan (2006) define que um sistema aberto é aquele em que existe troca constante com o ambiente, no qual ciclos de estímulos, transformação interna, respostas e novos estímulos são determinantes para a sustentação da vida e da forma do sistema. Considerando a abordagem orgânica, as organizações são sistemas abertos que precisam ser cuidadosamente administrados para equilibrar as necessidades internas e se adaptar às circunstâncias ambientais (Morgan, 2006). Para o autor, a tarefa da mudança e desenvolvimento organizacional bem-sucedido geralmente depende de as variáveis se alinharem perfeitamente para que uma organização enfrente as oportunidades e desafios apresentados por seu ambiente.

Para Matei e Bujac (2016), ao contrário do papel e da estrutura que teve no passado, o setor público é um sistema extraordinariamente complexo pelo fato de ter de se adaptar às demandas atuais que refletem a sociedade em que todos vivemos. Implicitamente, a maneira como o sistema pode lidar com o “novo presente” é aumentar a flexibilidade e o tempo de resposta a novos requisitos e necessidades nesse setor que deseja estar em contínuo desenvolvimento (Matei & Bujac, 2016). Atualmente, a centralidade das questões sociais, tais como a emergência climática, envelhecimento da população, combate à criminalidade, importância de serviços de qualidade na saúde, educação, dentre outras, vem estabelecendo novas exigências, em especial no serviço público, na configuração de modelos de governança pública sustentáveis e inovadores (Andrade, 2020).

Com base nisso, desde o primeiro caso reportado do vírus SARS-Cov-2, em Wuhan, na China, em dezembro de 2019, novas exigências demandaram esforços conjuntos de governos, agências, populações e pesquisadores de diversos campos científicos no estudo e proteção face à pandemia da *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19) (Pires et al., 2021). Subitamente, a pandemia global da COVID-19, decretada pela Organização Mundial de

Saúde (OMS), em 11 de março de 2020, mudou o mundo e a forma como as pessoas trabalham (Contreras et al., 2020). Com muitas pessoas impossibilitadas de se deslocarem para os seus locais habituais de trabalho, ocorreu uma mudança repentina para os arranjos de “trabalho a partir de casa” (Kramer & Kramer, 2020).

Como importante medida de isolamento social, preventiva para conter a disseminação da COVID-19, o teletrabalho foi sugerido pela OMS e implementado com sucesso por organizações e governos de todo o mundo (Contreras et al., 2020). A adoção do teletrabalho, de forma imediata, representou enorme desafio para as empresas sobreviverem e prosperarem nesse complexo ambiente de negócios e para os colaboradores, que precisaram se adaptar a essa nova forma de trabalhar (Contreras et al., 2020). O trabalho remoto tornou-se o “novo normal”, quase da noite para o dia (Wang et al., 2021).

Em estudo recente, Moglia et al. (2021) revisaram a literatura acadêmica, entre 2000 e 2021, concernente a associações entre o teletrabalho e diversas dimensões da sustentabilidade, conforme definido pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da agenda 2030 das Nações Unidas. Nesse estudo, em relação às vantagens, Moglia et al. (2021) concluem que o teletrabalho pode apoiar ações de combate às mudanças climáticas; ajudar a melhorar a qualidade do ar e reduzir problemas de saúde e morte associados; melhorar o equilíbrio entre vida profissional e vida familiar e a flexibilidade do trabalho; apoiar a resiliência da comunidade em momentos de crise; reduzir o congestionamento e a despesa pública em estradas; apoiar participação mais ativa das mulheres e grupos marginalizados no mercado de trabalho; e proporcionar maior acesso a emprego nas regiões pesquisadas.

Sobre as desvantagens, o estudo de Moglia et al. (2021) aponta que o teletrabalho pode aumentar comportamentos sedentários, estresse, isolamento social, taxas de excesso de trabalho, conflitos domésticos e demanda por energia residencial; conduzir à deterioração dos direitos laborais; e, dependendo das circunstâncias, pode causar efeitos rebote que podem levar ao aumento da expansão urbana e gentrificação que prejudicaria os benefícios ambientais.

Sem dúvida, o teletrabalho ocupa posição importante no atual esforço por resiliência e flexibilidade e proporciona ao mundo do trabalho a oportunidade de superar questões importantes da vida cotidiana e retomar um futuro viável, em um dos períodos mais difíceis devido ao impacto da pandemia da COVID-19 (Athanasiadou & Theriou, 2021).

O estudo de Moglia et al. (2021) identificou implicações práticas e oportunidades de pesquisa nas relações entre o teletrabalho e áreas dos ODS, incluindo a igualdade de gênero; redução da desigualdade; mitigação climática; cidades sustentáveis; comunidades resilientes; e vida saudável e promoção do bem-estar; destacando a importância de garantir a coerência política para que as estratégias de promoção de resultados, como o crescimento da produtividade econômica, não prejudiquem outras, como a melhoria da saúde. Klein et al. (2019) observam que as organizações precisam se preocupar com o trabalhador na criação e manutenção de ambiente organizacional e de trabalho favorável à qualidade de vida.

Adotar e efetivar medidas que corrijam e aprimorem as condições de trabalho e agreguem capacidade criativa, laboral e motivacional objetivamente afetarão a qualidade de vida, produtividade e eficiência do trabalhador (Klein et al., 2019). De acordo com Ferreira (2011), a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de práticas, diretrizes e normas no âmbito das relações socioprofissionais do trabalho e das condições da organização, com vistas à promoção do coletivo e individual, isto é, exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho e o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores. “Assim, um conjunto de variáveis independentes afeta a QVT” (Klein et al., 2019, p. 8).

Conforme Andrade (2020), a união dos temas Teletrabalho e Qualidade de Vida no Trabalho, ou seja, a Qualidade de Vida no Teletrabalho (*e*-QVT), é um tema novo, e foi definido pela autora como sendo:

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).

Considerando o contexto da pandemia da COVID-19, Pantoja et al. (2020) desenvolveram e validaram estatisticamente a escala de *e*-QVT Compulsório, com vistas a analisar as percepções de teletrabalhadores no que se refere aos níveis de qualidade de vida decorrentes do teletrabalho implementado de maneira obrigatória. A escala de *e*-QVT Compulsório é composta pelas dimensões ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Gestão do Teletrabalho’, ‘Condições Físicas do Trabalho’, ‘Suporte Tecnológico’ e ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’.

Para fins da realização desta dissertação a *e-QVT Compulsório* corresponde à: modalidade de trabalho flexível, realizado fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, adotado de forma imediata, contingencial e obrigatória, produzindo com a prevalência de experiências de bem-estar no teletrabalho, de reconhecimento, desenvolvimento e realização pessoal e profissional.

Em pesquisas realizadas que utilizaram a escala de *e-QVT Compulsório* junto a servidores públicos brasileiros (Oliveira et al., 2021; Pantoja et al., 2020; Pantoja, Oliveira, & Andrade, 2021; Pantoja, Oliveira, Andrade, & Figueira, 2021; Velasco et al., 2023), os resultados encontrados demonstraram que, em geral, há predominância de representações de bem-estar e de *e-QVT* compulsório pelos respondentes, com exceção da dimensão ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ que evidenciou a predominância de experiências de mal-estar no trabalho, que podem indicar risco de adoecimento para os servidores.

Conforme Beckel e Fisher (2022), a investigação anterior sobre o teletrabalho centrou-se em grande parte nos resultados relacionados com o trabalho, como o desempenho, em vez da saúde e bem-estar dos trabalhadores quando se considera o teletrabalho. No entanto, devido ao aumento da prevalência do teletrabalho na última década e à progressão repentina e grande devido à pandemia da COVID-19, há uma necessidade crítica de entender como o teletrabalho pode afetar o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores (Beckel & Fisher, 2022).

Nesse sentido, a presente pesquisa também identificou, em revisão da literatura, estudos empíricos que tratam do teletrabalho e sua relação com temas afetos à *e-QVT* compulsório, em especial à sobrecarga decorrente do teletrabalho, considerando os cenários da pandemia da COVID-19 (Aguiar et al., 2022; Andrulli & Gerards, 2023; Barbosa et al., 2022; Beckel & Fisher, 2022; Camacho & Barrios, 2022; Dolce et al., 2020; Enes et al., 2023; Fana et al., 2020; Hallman et al., 2021; Kohont & Ignjatovic, 2022; Martin et al., 2022; Pimentel & Kurtz, 2021; Rymaniac et al., 2021; Schmitt et al., 2021; Turja et al., 2022; Urrejola-Contreras, 2023; Wang et al., 2021), demonstrando a predominância de artigos internacionais; e 4 artigos nacionais, dentre os quais 3 tratam de pesquisas realizadas com servidores públicos brasileiros, observando-se uma lacuna na produção de conhecimento sobre o tema tendo como *locus* a administração pública brasileira. Dessa forma, a presente dissertação contribui para o preenchimento de lacuna teórica e procura avançar na

compreensão científica sobre a *e*-QVT compulsório, em especial sobre as variáveis que influenciam a percepção de sobrecarga de servidores públicos brasileiros em teletrabalho.

Isso posto, considerando a relevância e atualidade do tema, inclusive no que diz respeito às evidências apresentadas no estudo de Moglia et al. (2021) sobre a relação do teletrabalho e dimensões de sustentabilidade dos ODS, particularmente em relação ao objetivo de “Garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades”; e tendo em vista a possível manutenção da participação no teletrabalho, no contexto pós pandêmico, mesmo que de forma híbrida (Athanasiadou & Theriou, 2021; Enes et al., 2023; Moglia et al.; 2021; Pantoja et al., 2023), estudar e compreender a variável ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, que compõe a escala de *e*-QVT Compulsório, é de fundamental importância para aprimorar as políticas e boas práticas de gestão de pessoas no serviço público, com vistas a maximizar os benefícios e minimizar as fontes de mal-estar associados ao teletrabalho.

## 1.1 Pergunta de pesquisa

A pergunta de pesquisa parte da premissa de que diversas condições associadas ao ato de trabalho tiveram que ser transformadas em virtude da urgência imposta pela pandemia da COVID-19. Muitos dos trabalhadores que começaram em teletrabalho desde abril de 2020 fizeram-no pela primeira vez, e em tempo integral, com desafios relacionados em termos de adaptação a um novo arranjo de trabalho para si e para os seus empregadores (Fana et al., 2020).

O contexto de trabalho passou a ser, obrigatoriamente, o contexto do lar, no qual uma casa era simultaneamente um local de trabalho, cuidados e atividades de lazer (Kohnot & Ignjatovic, 2022). Estratégias para reorganização das rotinas, das condições físicas de trabalho, suporte tecnológico, repactuação de metas e resultados esperados e tantos outros ajustes tiveram que ser realizados às pressas. Nesse contexto, estudo realizado por Camacho e Barrios (2022) indicou que a sobrecarga de trabalho gerou desgaste nos teletrabalhadores, o que afetou o bem-estar relacionado ao trabalho em termos de percepção de satisfação com o teletrabalho e desempenho no trabalho.

Considera-se, nesta dissertação, que, após 1 ano do início da pandemia, permaneceu a percepção de sobrecarga de servidores públicos brasileiros em teletrabalho, ou seja, conforme Pantoja et al. (2020), de exigências para a realização do trabalho decorrentes do teletrabalho compulsório. É possível que nem todo trabalhador conseguiu adaptar sua vida pessoal e

profissional ao conjunto das experiências que estava vivenciando e isso provavelmente repercutiu na sua percepção de qualidade de vida associada ao teletrabalho compulsório, naquele momento pandêmico. Considerando que as variáveis que compõem a escala de *e-QVT Compulsório* são correlacionadas, espera-se que as antecedentes e a mediadora possam trazer luz na compreensão sobre os níveis de ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ percebidos por servidores públicos brasileiros.

Nesse sentido, a presente pesquisa visa responder a seguinte pergunta:

Há relações preditivas diretas e indiretas, entre as variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’, ‘Suporte Tecnológico’ e a variável mediadora ‘Gestão do Teletrabalho’, predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, junto a uma amostra de servidores públicos brasileiros, no contexto da COVID-19?

Como perguntas secundárias têm-se:

Como as dimensões da *e-QVT Compulsório*, relacionadas às características individuais e aos fatores contextuais, influenciam as percepções de sobrecarga de teletrabalhadores públicos, no contexto da COVID-19?

A dimensão ‘Gestão do Teletrabalho’ exerce influência nas relações entre as variáveis individuais e contextuais na predição da sobrecarga percebida por teletrabalhadores públicos, no contexto da COVID-19?

## **1.2 Objetivos**

### ***1.2.1 Geral***

A pesquisa tem como objetivo geral analisar as relações preditivas diretas e indiretas, entre as variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’ e a variável mediadora ‘Gestão do Teletrabalho’, predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, junto a uma amostra de servidores públicos brasileiros, no contexto da COVID-19.

### ***1.2.2 Específicos***

Como objetivos específicos foram definidos:

- descrever a percepção de servidores públicos brasileiros, relativa à *e-QVT* compulsório, durante o período da pandemia de COVID-19;
- descrever a percepção de servidores públicos brasileiros, relativa a ‘Atividades do Teletrabalhador’, durante o período da pandemia da COVID-19;
- descrever a percepção de servidores públicos brasileiros, relativa à ‘Gestão do Teletrabalho’, durante o período da pandemia da COVID-19;
- descrever a percepção de servidores públicos brasileiros, relativa a ‘Condições Físicas do Trabalho’, durante o período da pandemia da COVID-19;
- descrever a percepção de servidores públicos brasileiros, relativa ao ‘Suporte Tecnológico’, durante o período da pandemia da COVID-19;
- descrever a percepção de servidores públicos brasileiros, relativa à ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, durante o período da pandemia da COVID-19;
- testar modelo preditivo de *e-QVT* compulsório entre as variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’, ‘Suporte Tecnológico’ e a variável mediadora ‘Gestão do Teletrabalho’ predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ junto a uma amostra de servidores públicos brasileiros;
- comparar o padrão de respostas entre grupos em função de gênero e ausência/presença de filhos, junto a uma amostra de servidores públicos brasileiros;
- propor projeto de intervenção, à luz dos resultados, de forma a maximizar ou manter as representações de bem-estar e atenuar ou eliminar as representações de mal-estar decorrentes do teletrabalho em organização pública.

### 1.3 Justificativa

A pandemia da COVID-19 seguramente entrará para a lista dos acontecimentos mais marcantes da humanidade, tendo afetado todos os continentes e países por uma crise sem precedentes e alterado sobremaneira a rotina mundial (Pantoja et al., 2023). A declaração de emergência de saúde pública pela OMS, resultante da COVID-19, ocasionou a incorporação de milhares de trabalhadores ao teletrabalho (Benavides et al., 2021).

Organizações públicas e privadas instituíram o teletrabalho, como alternativa ao trabalho presencial, de forma compulsória e emergencial em um curto espaço de tempo, como estratégia para atender às exigências sanitárias, salvaguardar a saúde de seus funcionários e

não interromper as atividades laborais (Enes et al., 2023; Nagata et al., 2021; Schmitt et al., 2021; Urrejola-Contreras, 2023). Com essa alteração da dinâmica de trabalho de forma abrupta, sem planejamento prévio, um ponto de atenção importante são os níveis de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e suas implicações na manutenção do bem-estar dos teletrabalhadores (Pantoja, Oliveira, Andrade, & Figueira, 2021).

A QVT vem alcançando destaque, principalmente, do ponto de vista social, pela importância do papel central que o mundo do trabalho assume na vida em sociedade; do ponto de vista institucional, ou seja, no contexto das organizações, a promoção da QVT assume função estratégica na política de gestão de pessoas; e do ponto de vista acadêmico, cuja importância tem por objetivo refletir acerca do papel e do campo de intervenção das ciências do trabalho e da saúde (Figueira, 2014).

Segundo Ferreira et al. (2009), a prática de QVT deve se apoiar em modelo antropocêntrico de gestão do trabalho que, entre outras atividades, preconize:

valorizar os trabalhadores como principais protagonistas dos resultados, promover o reconhecimento individual e coletivo, estimular a criatividade e a autonomia na execução de tarefas, proporcionar o desenvolvimento pessoal e coletivo com base na cooperação intra e intergrupar e possibilitar a participação efetiva, principalmente, nas decisões que afetem o bem-estar individual e coletivo. (Ferreira et al., 2009, p. 326)

Baseados em revisão de literatura empírica, Beckel e Fisher (2022) desenvolveram um modelo explicativo do processo pelo qual o teletrabalho pode afetar a saúde e o bem-estar do trabalhador em referência a fatores individuais, de trabalho/vida/família, organizacionais e de nível macro. Conforme as autoras, embora algumas características individuais, como personalidade e gênero, auxiliem a prever os resultados de saúde do teletrabalhador, tanto as características do trabalho, quanto o apoio e as práticas organizacionais, também desempenham papéis importantes na previsão do bem-estar do teletrabalhador.

Beckel e Fisher (2022) concluem que características do trabalho, como a autonomia, servem como importantes mediadores e moderadores dentro da relação teletrabalho e saúde do trabalhador; trabalhos caracterizados como tendo mais autonomia e controle estão associados a melhores resultados do trabalhador, e esses efeitos também são verdadeiros em relação aos trabalhadores que optam por se envolver em teletrabalho; o contexto social, em que o teletrabalho é realizado, ajuda a definir melhor a relação entre o teletrabalho e a saúde e bem-estar do trabalhador; e que as relações dos trabalhadores com supervisores, colegas de

trabalho e familiares, bem como os sentimentos de isolamento social, podem beneficiar ou prejudicar a saúde e bem-estar durante o teletrabalho.

Nesse sentido, estudar e compreender variáveis que possam influenciar de forma positiva ou negativa as diferentes percepções de servidores públicos brasileiros sobre a *e-QVT Compulsório*, em especial sobre a dimensão ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ é relevante, uma vez que se pretende identificar elementos que favoreçam a construção de políticas e boas práticas em gestão de pessoas para atuar sobre as causas que comprometem a saúde e o bem-estar dos teletrabalhadores no serviço público, e avançar na construção do conhecimento científico sobre o tema. Trata-se de pesquisa de mestrado profissional em administração pública e, dessa forma, aplicada a diagnóstico empírico do ambiente laboral de instituições públicas brasileiras.

### ***1.3.1 Justificativa de gestão***

Pretende-se obter insumos capazes de auxiliar na melhoria dos processos de gestão de pessoas nas organizações públicas brasileiras, relacionados a políticas públicas de saúde e bem-estar, de acordo com o perfil e as necessidades identificadas junto aos teletrabalhadores e teletrabalhadoras, visando conciliar o alcance de resultados organizacionais e a promoção da *e-QVT* e, também, eliminar ou reduzir as desigualdades que possam ser percebidas entre os gêneros e na presença/ausência de filhos.

### ***1.3.2 Justificativa teórica***

Espera-se que as contribuições da presente pesquisa para a literatura científica possam incentivar novas pesquisas no campo da *e-QVT*, durante e pós pandemia, uma vez que, conforme Athanasiadou e Theriou (2021) e Moglia et al. (2021), dadas as condições de trabalho e de vida impostas pela era do “novo normal” da COVID-19, o aumento da participação no teletrabalho está previsto para continuar, após a pandemia, mesmo que de forma híbrida, o que significará que muitos trabalhadores continuarão a praticar o teletrabalho no futuro, pelo menos parte do tempo.

Esta dissertação procura atender parte da agenda de pesquisa recomendada por Aguiar (2020), Andrade (2020), Fayad (2021), Pantoja, Oliveira e Andrade (2021); e Rossini (2021), uma vez que os autores/autoras apontam a necessidade de estudos que comparem a visão e a percepção de satisfação do homem e da mulher no teletrabalho; investiguem os pontos que causam mal-estar aos teletrabalhadores, a questão do isolamento social e como a instituição

pode ajudar a diminuir os pontos negativos no trabalho remoto; avaliem a qualidade de vida no teletrabalho; avaliem questões de gênero e liderança relacionadas, sobretudo, a sobrecarga de trabalho; dentre outros.

Ademais, a recente revisão realizada por Beckel e Fisher (2022) aponta a necessidade de serem desenvolvidos, dentre outros, estudos orientados para a compreensão dos resultados de saúde e bem-estar associados ao teletrabalho, com o objetivo de separar os efeitos sobre a saúde e o bem-estar como resultado do gênero, ou vieses tradicionais de gênero, *versus* como resultado da estrutura familiar ou considerações sobre cuidados; sobre como a disponibilidade de tecnologia atualizada, conexão sem fio de alta velocidade e se os trabalhadores têm espaço suficiente dentro de casa para o trabalho separado podem contribuir para o bem-estar dos trabalhadores; sobre o potencial papel moderador/mediador de outras variáveis apresentadas no modelo conceitual da relação entre teletrabalho e saúde e bem-estar do trabalhador.

### ***1.3.3 Justificativa social***

Os desafios relacionados à adoção e implementação do teletrabalho devem ser reconhecidos e tratados, uma vez que o teletrabalho está destinado a tornar-se o principal regime de trabalho na sociedade atual e a permanecer como tal, e os resultados positivos também devem ser salientados para tornar o teletrabalho mais atraente para trabalhadores que estavam habituados a levar uma vida profissional mais sociável (Athanasiadou & Theriou, 2021).

Explorar as percepções vivenciadas por servidores públicos em teletrabalho, no contexto da pandemia da COVID-19, poderá contribuir para conciliar a *e-QVT* com a produtividade, ou seja, na definição de Schirrmester e Limongi-França (2012), contribuir para a produtividade saudável e, com isso, gerar resultados mais efetivos na prestação de serviços públicos para a sociedade.

Neste Capítulo, apresentou-se a contextualização problemática objeto desta dissertação. Foi apresentada a pergunta de pesquisa, bem como os objetivos geral e específicos. Por fim, apresentou-se as justificativas que demonstram a relevância deste trabalho. No próximo Capítulo, apresentar-se-á o referencial teórico norteador desta dissertação.

## 2 Referencial Teórico

Este capítulo é dedicado a apresentar as principais premissas e pressupostos teóricos que sustentam a elaboração desta dissertação. Serão apresentadas definições constitutivas e operacionais das variáveis possibilitando melhor compreensão da pesquisa aqui proposta.

Para a construção deste referencial, foram realizadas buscas no diretório Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), nas bases de dados **SciELO.ORG** e **Web of Science**; e nos diretórios **ProQuest** e **Google Scholar**, inicialmente entre novembro e dezembro de 2021, entre janeiro e março de 2022, entre outubro e dezembro de 2022, e concluída nova revisão entre setembro e outubro de 2023. A seleção dos artigos deu preferência para os periódicos científicos com conceito A e B no Qualis/CAPES, no quadriênio 2017 a 2020, nas seguintes áreas do conhecimento: 1- Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo; 2- Ciência da Computação; 3- Interdisciplinar; 4- Psicologia; e 5- Saúde Coletiva. Foram utilizados os descritores qualidade de vida no trabalho, teletrabalho, qualidade de vida no teletrabalho, sobrecarga, sobrecarga no trabalho, gênero, assim como seus termos correspondentes em inglês, fazendo a referência do termo utilizado nos Estados Unidos da América (EUA), *telecommuting*, e do termo utilizado na Europa, *telework*.

Foi realizada revisão de literatura sobre assunto dentre os periódicos acadêmicos. Inicialmente, foram excluídos os documentos duplicados nas bases de dados e diretórios, depois foi feita a leitura do título, das palavras chaves e do resumo, e, dessa forma, foi possível excluir os documentos que não estavam relacionados ao tema de pesquisa. Por fim, a classificação Qualis/CAPES foi avaliada e, posteriormente, realizada a leitura completa de 59 artigos selecionados.

Também fizeram parte do levantamento artigos publicados em Anais de congressos no campo das ciências administrativas, sendo selecionados artigos dos Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração (EnANPAD) e do Congresso de Administração, Sociedade e Inovação (CASI). Foi realizada, ainda, busca por dissertações e teses disponíveis no catálogo da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (BDTD/IBICT), no qual foram encontrados 29 documentos relacionados ao tema da qualidade de vida no teletrabalho e selecionadas 5 dissertações específicas sobre a temática. Na busca, também foram encontradas 10 teses relacionadas ao tema da qualidade de vida no trabalho, da

Universidade de Brasília (UnB), e selecionada 1 tese específica sobre o assunto. Ademais, foi selecionado 1 livro que trata da qualidade de vida no trabalho.

É importante informar que a revisão bibliográfica tem caráter contínuo e não pretende esgotar a literatura sobre os temas tratados nesta dissertação. O referencial teórico apresentado trata de parte do estado da arte, pois prioriza estudos compreendidos como relevantes aos objetivos desta dissertação.

O referencial teórico possui 5 subdivisões:

2.1 Qualidade de vida no trabalho

2.2 Teletrabalho

2.3 Qualidade de vida no teletrabalho

2.4 Qualidade de vida no teletrabalho compulsório

2.4.1 Sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório

2.5 Modelo teórico hipotetizado

## **2.1 Qualidade de vida no trabalho**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), do ponto de vista acadêmico, tem sido objeto de crescente interesse de pesquisadores que atuam no campo das ciências do trabalho, constatando-se, nos últimos 30 anos, formulações teóricas e metodológicas mais consistentes sobre o tema (Ferreira et al., 2009). Historicamente, segundo Ferreira et al. (2009), a QVT tem sido estudada com base em diversas perspectivas analíticas manifestas por distinções tendo como base pressupostos norteadores, concepção de trabalho, diversidade de indicadores, enfoques de gestão e visão de ser humano. Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975) são considerados os autores de referência em QVT, “precursores de uma abordagem científica de QVT, embora aspectos importantes de suas formulações mereçam uma análise crítica mais aprofundada (e.g., concepção de ser humano, subjacente aos enfoques)” (Ferreira et al., 2009, p. 320).

Conforme Walton (1973), nas organizações empresariais, a atenção estava focada na qualidade da experiência humana no trabalho e, ao mesmo tempo, diversas empresas questionavam sua viabilidade em mercados mundiais cada vez mais competitivos, sendo que essas preocupações duplas desenvolveram crescente interesse na possibilidade de redesenhar a natureza do trabalho. Walton (1973) propôs oito categorias conceituais de análise das

principais características de trabalho: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e saudáveis; oportunidade imediata de usar e desenvolver as capacidades humanas; oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança; integração social na organização do trabalho; constitucionalismo na organização do trabalho; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho na vida.

Na ótica de Hackman e Oldham, a QVT está fortemente associada aos aspectos de motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento do cargo. Nessa perspectiva, a gestão de QVT deve basear-se nos seguintes fatores: na força de necessidade de crescimento do trabalhador; percepção do significado da tarefa (variedade de habilidades, identidade da tarefa), significado da tarefa, autonomia e tarefa. (Ferreira et al., 2009, p. 320).

Conforme o Modelo Teórico-Metodológico de Avaliação de QVT, o conceito de QVT proposto por Ferreira (2011) é definido da seguinte forma:

Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho.

Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (p. 173).

As representações que assinalam e modulam a presença ou ausência de QVT estão polarizadas em dois tipos de representações de natureza afetiva: o bem-estar no trabalho e o mal-estar no trabalho (Ferreira, 2011), conforme os conceitos apresentados na Tabela 1.

### **Tabela 1**

#### *Conceitos de bem-estar e mal-estar no trabalho*

Modalidade de representação dos trabalhadores	Conceito
Bem-estar no trabalho	Sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no

	trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança, simpatia. A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de QVT.
Mal-estar no trabalho	Sentimento desagradável que se origina das situações vivenciadas pelo(s) indivíduo(s) na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do mal-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: aborrecimento, antipatia, aversão, constrangimento, contrariedade, decepção, desânimo, desconforto, descontentamento, desrespeito, embaraço, incômodo, indisposição, menosprezo, ofensa, perturbação, repulsa, tédio. A vivência duradoura deste sentimento pelos trabalhadores constitui um fator de risco para a saúde nas situações de trabalho e indica a ausência de QVT.

Fonte: elaborado pela autora.

Quando o trabalhador convive muito tempo com o bem-estar ocorre a promoção da saúde no contexto de trabalho, indicando presença de QVT, já se convive com o mal-estar é um elemento de risco, indicando a ausência da QVT, além de existir uma zona em que coabitam bem-estar e mal-estar, a zona de coexistência, sendo um meio termo (Andrade, 2020).

Chari et al. (2018) definem o bem-estar do trabalhador como um conceito integrador que caracteriza a qualidade de vida em relação à saúde do indivíduo e aos fatores ambientais, organizacionais e psicossociais relacionados ao trabalho. Bem-estar é a experiência de percepções positivas e a presença de condições construtivas no trabalho e, além disso, permitem que os trabalhadores prosperem e atinjam todo o seu potencial.

Conforme o Modelo Teórico-Metodológico, Ferreira (2011) propõe cinco fatores que estão na gênese das vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho para avaliar a QVT, dispostos na Tabela 2.

## **Tabela 2**

### *Fatores de qualidade de vida no trabalho*

Fator	Elementos que integram o Fator
Condições de Trabalho e Suporte Organizacional	Equipamentos Arquitetônicos; Ambiente Físico; Instrumental; Matéria-Prima; Suporte Organizacional.
Organização do Trabalho	Divisão do trabalho; Missão, Objetivos e Metas Organizacionais; Trabalho Prescrito; Tempo de Trabalho; Processo de Trabalho; Gestão do Trabalho; Padrão de Conduta.
Relações Socioprofissionais de Trabalho	Relações hierárquicas; Relações com os Pares; Relações Externas.

Reconhecimento e Crescimento Profissional	Reconhecimento; Crescimento Profissional.
Elo Trabalho-Vida Social	Sentido do Trabalho; Importância da Instituição Empregadora; Vida Social.

Fonte: elaborado pela autora.

Para Schirrmeister e Limongi-França (2012), a QVT é entendida como sendo procedimentos em gestão de pessoas com vistas à produtividade saudável, motivação, desenvolvimento humano e bem-estar pessoal e organizacional. Conforme as autoras, os elementos-chave desse construto baseiam-se em quatro pilares básicos: reestruturação da organização do trabalho, inovação nos sistemas de recompensa (financeiras e não financeiras), resolução de conflitos e melhoria no ambiente.

Independentemente da maneira como pode ser vista e dividida para tornar fácil seu entendimento, a QVT se refere às ações do empregador, de modo conjunto com seu colaborador, com vistas a contribuir para tornar melhor a vida dos trabalhadores e de seu ambiente de trabalho (Klein et al., 2019). Para esses autores, “a QVT pode ser definida como a busca pelo bem-estar e pela saúde física e mental do trabalhador no desempenho das suas funções” (pp. 6-7).

### Tabela 3

#### *Principais conceitos de qualidade de vida no trabalho*

Conceito	Autor(es)
Nas organizações empresariais, a atenção tem sido focada na qualidade da experiência humana no trabalho e, ao mesmo tempo, diversas empresas questionam sua viabilidade em mercados mundiais cada vez mais competitivos, sendo que essas preocupações duplas desenvolveram crescente interesse na possibilidade de redesenhar a natureza do trabalho. Muitos experimentos organizacionais atuais procuram melhorar tanto a produtividade para a organização quanto a qualidade de vida no trabalho de seus membros.	Walton (1973)
“Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.”	Ferreira (2011) p. 173
“Qualidade de vida no trabalho é entendida como procedimentos em gestão de pessoas que visam produtividade saudável, motivação, desenvolvimento humano e bem-estar pessoal e organizacional.”	Schirrmeister e Limongi-França (2012)
“a QVT pode ser definida como a busca pelo bem-estar e pela saúde física e mental do	Klein et al. (2019)

Fonte: Andrade (2020), adaptado pela autora.

Dessa forma, conforme Andrade (2020), os conceitos de QVT demonstram preocupação com a saúde e bem-estar dos trabalhadores, mantendo a vinculação com a produtividade empresarial e, de maneira geral, os fatores mais comumente associados ao conceito de QVT são o bem-estar no trabalho, satisfação pessoal do trabalhador, respeito ao indivíduo e produtividade saudável. Para fins desta dissertação, a QVT é entendida conforme o conceito adotado por Ferreira (2011).

Em pesquisa realizada em órgão do Poder Judiciário brasileiro, com base no Modelo Teórico-Metodológico de Avaliação de QVT proposto por Ferreira (2011), Fernandes e Ferreira (2015) apontam a necessidade de se investir em uma organização saudável do trabalho que favoreça a promoção da QVT, e minimize a cobrança, a pressão e a sobrecarga na realização das atividades, por meio da concepção e implantação de processo de humanização do modelo de gestão do trabalho, que implica, entre outras medidas, fornecer a efetiva participação dos servidores no processo de tomada de decisões e, principalmente, o redesenho dos processos de trabalho e de tarefas, incorporando necessidades, experiência e expectativas dos trabalhadores.

A QVT tem se tornado matéria crescente de interesse social (Ferreira, 2015). No mundo do trabalho, o interesse aparece claramente relacionado ao cenário de mundialização da economia e, especialmente, com os efeitos negativos que processo de reestruturação produtiva vem produzindo na maneira de funcionamento das organizações e nas vidas dos trabalhadores, seus protagonistas principais.

Para Ferreira (2015), inovações como os novos modelos de gestão do trabalho e organizacional com o uso do suporte estratégico das Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTICs) vem alterando os locais de trabalho, as formas de se trabalhar, o perfil das competências esperadas dos trabalhadores e as relações sociais.

## **2.2 Teletrabalho**

Nas organizações, a utilização do teletrabalho não pode ser considerada totalmente inovadora (Oliveira & Pantoja, 2020). Conforme Rocha e Amador (2018), existem registros que tratam da realização do trabalho a distância desde os anos 1950, sendo que, nas décadas de 1960 e 1970, não era fora do comum a prática do trabalho em casa para a produção de

têxteis e calçados, vestuário, embalagem e montagem de materiais elétricos. O trabalho remoto menos associado à produção industrial e necessariamente vinculado ao uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) tem suas concepções iniciais apresentadas nos anos 1970, com o aparecimento do termo teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*, em inglês) e a convergência das ideias de “trabalho a distância” e “trabalho em casa” (Fana et al., 2020; Rocha & Amador, 2018).

O termo ‘teletrabalho’ foi originalmente cunhado em 1973 por Jack Nilles, que definiu o teletrabalho como uma atividade que “inclui todas as substituições relacionadas com o trabalho de telecomunicações e tecnologias de informação relacionadas para viagem (Collins, 2005, p. 115)” (Athanasiadou & Theriou, 2021, p. 1). A partir dos anos 1990, o teletrabalho ganha força, principalmente nos países do denominado Primeiro Mundo, haja vista a crescente sofisticação e massificação das TICs (Costa, 2007).

Conforme Coelho Junior et al. (2020), o teletrabalho tem sido destaque nas últimas duas décadas nas organizações e no uso da tecnologia, tendo sido amplamente utilizado por organizações formais para manter ou obter vantagem competitiva e quebrar barreiras geográficas. Ademais, Pantoja et al. (2023) assinalam que o teletrabalho não se caracteriza em uma nova forma de trabalho pois a modalidade remota tem se demonstrado como ferramenta estratégica em períodos de crise energética, econômica, e em contextos de acidentes naturais.

No serviço público brasileiro, o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) foi um dos pioneiros na adoção do teletrabalho, iniciado, em 2005, com projeto-piloto (Vilarinho et al., 2021). Da mesma forma, nos anos seguintes, outros órgãos públicos acompanharam e implementaram o teletrabalho, como o Tribunal de Contas da União (TCU), em 2009; Advocacia Geral da União (AGU), em 2011; Receita Federal do Brasil - (RFB) e Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2012; Controladoria-Geral da União (CGU), Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT), em 2015; e o Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ), em 2016 (Faria, 2020; Filardi et al., 2020; Vilarinho et al., 2021).

Apesar de o governo federal ter publicado o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, o qual dispôs sobre a autorização para servidores realizarem programa de gestão, em situações especiais nas quais os resultados possam ser efetivamente mensuráveis, ficando dispensados do controle de frequência; somente em 2018, o teletrabalho foi regulamentado para a administração pública federal, autárquica e fundacional, com a publicação da Instrução

Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018 (Enes et al., 2023) que, em seu artigo 2º, define a modalidade de teletrabalho como sendo:

categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais integralmente fora das dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa (Brasil, 2018, p. 92).

Segundo Benavides et al. (2021), a legislação dessa nova modalidade de organização de trabalho tem importante antecedente na Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assinada em 1996, sobre trabalho no domicílio. A Convenção 177 define trabalho em domicílio como “aquele trabalho executado pelo trabalhador em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador, em troca de uma remuneração, com objetivo de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione o equipamento ou demais recursos utilizados para trabalhar” (p. 2).

Autores pesquisados relatam a inexistência de uma definição uníssona do termo teletrabalho (Athnasiadou & Theriou, 2021; Pantoja et al., 2020; Rocha & Amador, 2018). Segundo Rocha e Amador (2018), nos EUA, sobressai o termo *telecommuting*, que salienta o deslocamento entre local onde o trabalho é realizado e o centro demandante, sendo substituído pela utilização de ferramentas telemáticas; enquanto, na Europa, é mais frequente o uso do termo *telework*, que enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Outro termo que se encontra com frequência é o *home office*, que diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do *telework* ou *telecommuting*, que trata da especificidade de ser realizado na casa do trabalhador (Rocha & Amador, 2018).

#### **Tabela 4**

##### *Principais conceitos de teletrabalho*

Conceito	Autor(es)
“Levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço”.	Nilles (1997, p. 15) apud Andrade (2020)
Trabalho realizado por uma pessoa, designado por trabalhador doméstico, no seu domicílio ou em outras instalações da sua escolha, que não seja o local de trabalho do empregador, mediante remuneração, que resulte em produto ou serviço, tal como especificado pelo empregador, independentemente de quem forneça o equipamento, os materiais ou outros recursos de produção utilizados.	OIT (1996)

<p>“O teletrabalho, viabilizado pelas TICs que permitem a virtualização do espaço e do tempo, não é apenas nova forma de organizar o trabalho. Ele transforma o trabalho de ‘um lugar para ir’ em uma atividade que pode ser feita a qualquer hora e em qualquer lugar.”</p>	<p>Costa (2007, p. 106)</p>
<p>Esta flexibilidade laboral é a filosofia do teletrabalho, como prática proporcionada pela facilidade para os funcionários organizarem seu trabalho, através do uso das TIC, que permitir que os trabalhadores e os gestores exerçam a sua atividade de trabalho em distância e de forma assíncrona.</p>	<p>Vargas e Osma (2013)</p>
<p>“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”</p>	<p>Brasil (2017)</p>
<p>“Todas essas modalidades de teletrabalho têm em comum a flexibilização dos espaços de trabalho e, muitas vezes, do tempo dedicado a ele, substituindo o deslocamento do trabalhador até a sede demandante pelo uso das ferramentas de informação e comunicação remota.”</p>	<p>Rocha e Amador (2018, p. 154)</p>
<p>“Fenômeno multidimensional com características que variam ao longo de cinco dimensões: a) uso de tecnologias da informação e comunicação (TIC’s); b) intensidade de competências; c) ambiente intra-organizacional; d) ambiente extra-organizacional; e, e) localização.”</p>	<p>Pantoja et al. (2020, p. 83)</p>
<p>O teletrabalho é definido como trabalhar fora do ambiente de escritório convencional, como dentro de casa ou em local de escritório remoto, muitas vezes usando uma forma de tecnologia de comunicação da informação para se comunicar com outras pessoas (supervisores, colegas de trabalho, subordinados, clientes etc.) e para executar tarefas de trabalho.</p>	<p>Beckel e Fisher (2022)</p>

---

Fonte: Andrade (2020), adaptado pela autora.

Para fins dessa dissertação, será adotada a definição proposta por Pantoja et al. (2020), na qual o teletrabalho pode ser definido como um fenômeno multidimensional com atributos que se diversificam ao longo de cinco dimensões: a utilização das TICs, a intensidade das competências, o ambiente intra e extraorganizacional e a localização.

Com a popularização e o imenso desenvolvimento das TICs, a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar se tornou uma realidade, muitas vezes, atrativa e bastante acessível e, dessa forma, o tema teletrabalho, também denominado trabalho remoto, trabalho a distância, *home office*, dentre outros, mostra-se muito atual (Rocha & Amador, 2018). Essa nova modalidade de trabalho vem sendo adotada por organizações privadas e públicas não apenas no Brasil, mas em diversos países do mundo, e sua utilização vem aumentando significativamente nos últimos anos, especialmente na administração pública (Oliveira & Pantoja, 2020).

Benavides et al. (2021) sintetizam as condições básicas que devem ser observadas no teletrabalho, conforme acordo estabelecido, em 2002, entre representantes dos trabalhadores e

empregadores na União Europeia e que, atualmente, servem de referência para diversos países em relação à regulamentação do teletrabalho, destacadas na Tabela 5.

### **Tabela 5**

*Condições que devem ser consideradas na regulamentação do teletrabalho segundo acordo entre representantes dos trabalhadores e empregadores na União Europeia*

- 
- Este trabalho deve ser de mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa.
  - As condições de trabalho devem ser equivalentes às dos trabalhadores nas instalações da empresa.
  - Os dados pessoais dos teletrabalhadores devem ser protegidos pela empresa.
  - A empresa deve garantir a privacidade do teletrabalhador.
  - O equipamento de trabalho deve ser fornecido e mantido pela empresa.
  - A empresa se responsabiliza pela segurança e saúde dos teletrabalhadores, e os representantes dos trabalhadores, bem como a inspeção do trabalho, devem ter acesso ao local de trabalho.
  - A organização do trabalho, jornada, horário etc. devem seguir as normas em vigor dos trabalhadores nas instalações da empresa.
  - A formação dos teletrabalhadores deve ser equivalente à dos trabalhadores nas instalações da empresa.
  - Os direitos dos trabalhadores devem ser equivalentes aos dos trabalhadores nas instalações da empresa.
- 

Fonte: Benavides et al. (2021, p. 3)

Conforme Oliveira e Pantoja (2020), debates que tratam da transformação digital e do uso das TICs como estratégias capazes de auxiliar nos processos de modernização da gestão e promover a eficiência aumentam cada vez mais no mundo atual. Segundo as autoras, esse avanço tecnológico impulsiona alterações significativas nas organizações e permite maior mobilidade das atividades, para além do local de trabalho tradicional, facilitando o uso de novas formas e modalidade de organização do trabalho e possibilitando a adoção do teletrabalho como mecanismo de flexibilização, tendo em vista racionalidade de custos e maiores níveis de qualidade e produtividade.

Na mesma ideia, Coelho Junior et al. (2020) esclarecem que o desenvolvimento tecnológico é o motor da mudança no contexto do teletrabalho, e que seus avanços, especialmente dos *smartphones*, permitem que os funcionários verifiquem seus e-mails e recebam chamadas telefônicas “regularmente”, longe das instalações do empregador. Hoje em dia, ser capaz de trabalhar usando novas tecnologias de comunicação e da *internet* é realizado a tal ponto que pode ser considerado como uma forma separada de trabalho.

Assim, segundo Oliveira e Pantoja (2020) os desafios principais da adoção do teletrabalho estão relacionados à infraestrutura tecnológica, que consistem em criar mecanismos de segurança da informação, desenvolver sistemas de controle automatizados e garantir que bons serviços de esclarecimento, suporte e manutenção aos teletrabalhadores

sejam disponibilizados. Observando os padrões de teletrabalho nos últimos meses e, de forma mais geral, o ritmo lento de adoção do teletrabalho nas últimas décadas, o que parece claro é que a difusão do trabalho remoto não depende apenas de sua viabilidade tecnológica, mas faz-se necessário um conjunto mais amplo de explicações, capturando ao mesmo tempo fatores técnicos, institucionais e sociais, bem como as preferências dos trabalhadores e das organizações (Fana et al., 2020).

Na mesma linha, Oliveira e Pantoja (2020) destacam desafios relacionados, sobretudo, à gestão de pessoas, que consistem em criar estratégias para evitar a diminuição do contato pessoal, lidar com a dificuldade de ascensão profissional, definir e desenvolver competências essenciais para a realização do teletrabalho e para o gerenciamento dos teletrabalhadores e demais membros da equipe, com definição clara de critérios de avaliação de desempenho e de políticas relativas à jornada de trabalho, à saúde e segurança do trabalho; e à qualidade de vida.

### **2.3 Qualidade de vida no teletrabalho**

A Qualidade de Vida no Trabalho possui distintos conceitos e, de maneira geral, é visto como uma maneira de compreender o processo de trabalho, do ponto de vista pessoal e profissional, tendo diferentes aspectos a serem abordados para a construção do bem-estar ou mal-estar do trabalhador; e o Teletrabalho é uma forma de flexibilização da força de trabalho, relacionada diretamente com o uso de TICs e possui diferentes fatores que interferem no desenvolvimento das atividades de uma organização (Andrade, 2020). Conforme Andrade (2020), a união desses dois temas, ou seja, a Qualidade de Vida no Teletrabalho (*e-QVT*), é um tema novo, tendo sido definido pela autora como sendo:

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).

Ao desenvolver e validar um instrumento de medida de Qualidade de Vida no Teletrabalho, Andrade (2020) argumenta que o conceito de *e-QVT* engloba diversas dimensões constitutivas, tais como a organização do trabalho, realizado de maneira remota, a promoção de bem-estar pessoal e profissional, as características do indivíduo, o desenvolvimento de habilidades e o alcance de metas de vida, alinhados a produtividade

organizacional. A Tabela 6 apresenta os 5 fatores que compõem a escala de *e-QVT*, divididos em 27 itens.

**Tabela 6**

*Fatores de qualidade de vida no teletrabalho*

Fatores	Ênfase	Itens
1. Autogestão do teletrabalho	Questões do perfil do servidor e de suas atitudes quando realiza o teletrabalho	1. Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional 2. Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho 3. Sinto-me mais disposto para realizar o trabalho, por não ter que me deslocar até a instituição 4. O teletrabalho me proporciona um estilo de vida mais saudável 5. Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho 6. Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva 7. O teletrabalho possibilita que eu fique mais próximo à minha família 8. Estabeleço uma rotina no teletrabalho sem dificuldade 9. Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho 10. Consigo ter momentos livres durante o dia de teletrabalho 11. Tenho disciplina na execução das atividades
2. Contexto do teletrabalho	Perguntas relacionadas ao suporte organizacional e gestão das atividades	12. Posso opinar nas decisões sobre a distribuição de tarefas 13. O [órgão] oferece apoio para minhas atividades de teletrabalho 14. Percebo a valorização do resultado do meu trabalho 15. Minha chefia apoia a realização do teletrabalho em minha unidade 16. Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe 17. Estando em teletrabalho, tenho oportunidade de ser promovido
3. Infraestrutura de trabalho	Condições físicas de trabalho	18. Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado 19. Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada 20. Utilizo móveis ergonômicos para execução das tarefas
4. Estrutura Tecnológica	Questões de informática, softwares e hardwares	21. A conexão com a internet atende as minhas necessidades no teletrabalho 22. No teletrabalho, a velocidade da rede de internet é satisfatória 23. Todos os softwares necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são efetivos fora da instituição
5. Sobrecarga de trabalho	Esforço dispendido para a realização das atividades no teletrabalho	24. Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho 25. No teletrabalho, percebo uma maior cobrança por resultados 26. Com o teletrabalho, preciso trabalhar mais para ser reconhecido 27. O teletrabalho exige maior comprometimento

Fonte: Andrade (2020)

Conforme Andrade (2020), a validação estatística da escala de *e-QVT* apresentou pontos importantes a serem considerados em um programa de trabalho remoto, como as atitudes, indicando a importância de os teletrabalhadores serem disciplinados, organizados e comprometidos com o trabalho. Para a autora, o modo como o teletrabalho é realizado também é importante, com destaque para a necessidade de perceber a valorização do trabalho; a disponibilidade da estrutura tecnológica, em especial, internet com velocidade satisfatória; e o acesso à infraestrutura de trabalho adequada. “Por fim, itens ligados ao aumento da carga de trabalho, com especial atenção para maior cobrança por resultado, interferem no resultado de bem-estar ou mal-estar” (Andrade, 2020).

Oliveira e Pantoja (2020) identificaram que a produção científica nacional sobre o teletrabalho, entre 2003 e 2018, concentra-se em identificar as percepções dos indivíduos, principalmente sobre vantagens e desvantagens dessa nova modalidade de trabalho. Em relação às vantagens com maior frequência, foram identificadas: flexibilidade de horário; diminuição do estresse, redução do tempo de deslocamento; redução de custos; aumento da produtividade; equilíbrio entre trabalho e família; e qualidade de vida; e, de outro lado, as desvantagens mais percebidas pelos teletrabalhadores são: o isolamento profissional e social; dificuldades de promoção na carreira; e o conflito entre trabalho e família (Oliveira & Pantoja, 2020).

Nessa revisão da literatura nacional, Oliveira e Pantoja (2020) verificaram que uma das vantagens mais recorrentes do teletrabalho diz respeito à melhoria da qualidade de vida e do bem-estar. Da mesma forma, Athanasiadou e Theriou (2021), em revisão sistemática da literatura, analisaram 40 artigos publicados em *high-ranking journals*, durante os anos de 2000 a 2020, e apresentaram uma visão geral da trajetória da pesquisa em teletrabalho durante os últimos 20 anos, cujos temas encontrados se relacionam com dimensões da qualidade de vida no trabalho, conforme é exibido pela Tabela 7.

### **Tabela 7**

*Principais achados - pesquisas em teletrabalho (2000 a 2020) - Athanasiadou e Theriou (2021)*

Achados	
Quantidade de estudos	A maioria dos estudos revisados foi publicada durante a primeira metade do período de 20 anos da pesquisa: vinte e seis artigos foram publicados entre 2000 e 2009, quando apenas quatorze foram publicados no período 2010-2020.
Áreas das fontes de publicação	Quatro áreas diferentes, a saber, Negócios/Ética Empresarial/Ciências Sociais, Liderança e Gestão, Tecnologia e Inovação e Gênero. A principal saída para os estudos de

teletrabalho foram os periódicos da vertente de pesquisa em Tecnologia e Inovação, o que implicava uma forte relação entre teletrabalho e tecnologia.

Método	Mais da metade dos artigos adotou desenho de pesquisa quantitativa, enquanto 30% dos artigos são desenvolvidos com base em método qualitativo. Alguns autores optaram por utilizar os dois tipos. As técnicas dominantes para a coleta de dados são <i>surveys</i> e entrevistas.
Amostra	Funcionários de nível profissional e funcionários (do gênero feminino) com filhos são a principal unidade de análise. Os gerentes, especialmente os gerentes de RH, também constituem uma unidade comum de análise. Em certos artigos, tanto os funcionários quanto os gerentes são examinados a fim de explorar subjetiva e objetivamente qualquer questão relacionada aos funcionários. Estudantes universitários, candidatos a emprego, colegas de teletrabalhadores, clientes e co-residentes, embora com menos frequência.
Países	Os estudos foram realizados principalmente em países europeus (55%) e EUA (17,5%). Apenas um artigo constituiu estudo transversal.
Temas	Nível dos trabalhadores: potenciais impactos na carreira, questões de equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, oportunidades e preferência pelo teletrabalho, satisfação no trabalho como resultado do teletrabalho e importância do autocontrole. Estudos mediram a produtividade, a vantagem competitiva e o desempenho geral das organizações que adotaram o teletrabalho. Nível organizacional: compromisso dos funcionários com a organização, taxas de rotatividade e as práticas de gerenciamento de recursos humanos. Os autores analisaram o que é referido como "os paradoxos do teletrabalho" com os quais os gestores têm de lidar, nomeadamente "individual <i>versus</i> coletivo" e "autonomia <i>versus</i> controle", abordagens gerenciais para o teletrabalho e decisões sobre a permissão do teletrabalho. Percepções dos trabalhadores e dos gestores sobre as vantagens e desvantagens, bem como os potenciais facilitadores e constrangimentos do teletrabalho no local de trabalho.

Fonte: elaborado pela autora.

Ao revisar estudos empíricos, publicados a partir de 2000, para explicar a relação entre teletrabalho e saúde e bem-estar do trabalhador, Beckel e Fisher (2022) relatam que essa relação é variável e aparentemente depende de uma variedade de características laborais e de fatores contextuais e tecnológicos; e que compreender a influência das demandas e recursos de trabalho é essencial para entender essa relação. A Tabela 8 sumariza os principais achados da pesquisa de Beckel e Fisher (2022).

### **Tabela 8**

*Principais achados - pesquisa relação entre teletrabalho, saúde e bem-estar do trabalhador - Beckel e Fisher (2022)*

	Achados
Subsistemas	A importância de projetar, de forma cuidadosa e intencional, subsistemas organizacionais, pessoais e tecnológicos que se complementem para obter resultados de teletrabalho bem-sucedidos, relacionados a melhor produtividade e, também, a melhor saúde e bem-estar do trabalhador.
Antecedentes, resultados, mediadores e moderadores no nível	Características individuais, como gênero e personalidade, ajudam a prever resultados de saúde do teletrabalhador; características do trabalho como apoio e práticas organizacionais desempenham

organizacional, profissional, trabalho/família/vida e individual que explicam a relação entre teletrabalho e saúde e bem-estar do trabalhador	papéis fortes na previsão do bem-estar do teletrabalhador; características do trabalho, como a autonomia, servem como importantes mediadores e moderadores dentro da relação teletrabalho e saúde do trabalhador; empregos com mais autonomia e controle estão associados a melhores resultados para os trabalhadores; o contexto social, em que o teletrabalho é realizado, ajuda a definir melhor a relação entre o teletrabalho e a saúde e bem-estar do trabalhador; as relações dos trabalhadores com supervisores, colegas de trabalho e familiares, bem como os sentimentos de isolamento social, podem beneficiar ou prejudicar a saúde e bem-estar no teletrabalho; a carga de trabalho e até que ponto os teletrabalhadores perceberam o monitoramento de seus empregadores está ligada a níveis mais altos de interferência trabalho-casa; redução no apoio social associadas ao uso do teletrabalho levam a níveis mais baixos de engajamento no trabalho; a flexibilidade e o controle associados ao teletrabalho podem ajudar a reforçar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e a reduzir os conflitos entre a família e o trabalho; reduções nas fronteiras espaciais e temporais entre trabalho e casa podem aumentar a probabilidade de conflito entre família e trabalho e aumentar as experiências estressantes para os trabalhadores dentro de casa.
---	--

---

Fonte: elaborado pela autora.

Conforme Beckel e Fisher (2022), em todos os estudos, altos níveis de apoio social e autonomia auxiliam na superação de possíveis desafios do teletrabalho, como sentimentos de solidão e, por sua vez, estão associados ao desempenho e bem-estar do teletrabalhador. Os resultados encontrados parecem estar amplamente relacionados ao estilo de gerenciamento de limites de cada teletrabalhador, sendo que a maior parte desses achados indica a importância de se construir uma compreensão multidisciplinar da relação entre teletrabalho e saúde do trabalhador, com implicações importantes para o desenho de arranjos de teletrabalho agora e no futuro, devido ao aumento da prevalência do teletrabalho ao longo da última década e ao grande aumento súbito em resposta à pandemia da COVID-19 (Beckel & Fisher, 2022).

## 2.4 Qualidade de vida no teletrabalho compulsório

Ao realizar investigação de métodos mistos para explorar os desafios experimentados pelos trabalhadores remotos no início da pandemia de COVID-19, e quais características do trabalho virtual e diferenças individuais afetam esses desafios, Wang et al. (2021) notam que o conhecimento existente sobre o teletrabalho pode ser questionado em um contexto de pandemia extraordinária. O que sabemos sobre o impacto do teletrabalho a partir da evidência pré-surto pode não se aplicar totalmente às condições excepcionais de teletrabalho pós-surto (Fana et al., 2020). Teletrabalhadores analisados por estudos anteriores normalmente tinham um *home office* dedicado, dispositivos digitais adequados, conexão com a internet, não precisavam compartilhar dispositivos digitais com outros membros da família e, na maioria

dos casos, não precisavam cuidar dos filhos durante o horário de expediente (Kohont & Ignjatovic, 2022).

A pandemia, combinada com a rápida digitalização, o confinamento em casa, o trabalho obrigatório a partir de casa e o fechamento de creches e escolas, produziu um aumento da incidência de *home office*, que se tornou um experimento massivo de tempo integral e um modo habitual de trabalho para muitos funcionários que nunca trabalharam remotamente ou tinham experiência anterior limitada, encorajados por medidas de saúde pública projetadas para conter a propagação da COVID-19 (Kohont, & Ignjatovic, 2022), e, nesse sentido, “no mínimo, precisamos investigar como esse contexto moldou a experiência de trabalhar remotamente” (Wang et al., 2021, p. 17).

De acordo com Kohont e Ignjatovic (2022), o teletrabalho em uma pandemia é diferente do que antes da pandemia, pois o ritmo clássico de trabalho foi subitamente quebrado e as fronteiras entre o trabalho e o tempo privado se tornaram menos claras com a intrusão do trabalho no espaço doméstico. Devido ao contexto pandêmico, as instituições determinaram abruptamente que a maioria de sua força de trabalho passaria a realizar suas atividades remotamente em teletrabalho para minimizar a proliferação do coronavírus (Enes et al., 2023). Nesse contexto, mesmo organizações que não planejavam adotar regimes flexíveis de trabalho foram forçadas a implementar o teletrabalho como estratégia para atender às recomendações dos órgãos de saúde pública, salvaguardar a saúde de seus funcionários e não interromper suas atividades produtivas.

Na administração pública brasileira, embora o teletrabalho seja uma modalidade utilizada desde 2005, diversas instituições ainda não haviam implementado programa formal de teletrabalho no momento em que as recomendações de distanciamento e isolamento foram emitidas, fazendo com que o trabalho remoto fosse instituído de forma contingencial e compulsória, sem o devido planejamento, com pessoas e organizações tendo pouco tempo para se adaptar a essa nova e complexa realidade (Barbosa et al., 2022; Pantoja et al., 2020).

Conforme Enes et al. (2023), todo o planejamento que estava em andamento nas instituições públicas, para a implementação sistemática do teletrabalho, deu lugar a novas medidas para atender a uma contingência emergencial, que exigiu tomadas de decisões urgentes para que os trabalhadores pudessem realizar atividades laborais de forma remota e não houvesse descontinuidade na prestação de serviços. A situação que, a princípio, parecia resolvida em um curto horizonte de tempo, se agravou e entrou, em 2021, ainda com maior gravidade e preocupações por parte de todo o planeta (Enes et al., 2023).

Uma das maiores alterações no nosso dia a dia foi a de lidar com uma nova realidade que precisava atender às demandas de produção e subsistência, e, ao mesmo tempo, não deixar de praticar o isolamento social e atender às restrições, o que estimulou radicalmente a realização das atividades laborais por meio remoto em todo o mundo e intensificou inovações tecnológicas tendo em vista manter a realidade do teletrabalho de forma confiável e segura (Pantoja et al., 2023).

Na realidade brasileira, a Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018, já havia estabelecido critérios, orientações e procedimentos gerais relativos à implementação do Programa de Gestão na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, sendo uma ferramenta de gestão baseada em plano de trabalho, que disciplina o exercício de determinadas atividades, em situações especiais, nas modalidades semi-presencial e de teletrabalho (Brasil, 2018).

No contexto da pandemia da COVID-19, foram editados atos normativos com vistas a adaptações essenciais ao exercício das atividades laborais de servidores públicos brasileiros em teletrabalho, no regime de execução parcial ou integral. Na Tabela 9 é sintetizado o histórico dos principais atos normativos editados pelo governo federal sobre essa temática.

## **Tabela 9**

### *Histórico normativos do Programa de Gestão*

Ato Normativo	Data	Objeto
Decreto nº 1.590	10 de agosto de 1995	Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências.
Instrução Normativa nº 1	31 de agosto de 2018	Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995.
Instrução Normativa nº 65	30 de julho de 2020	Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão
Decreto nº 11.072	17 de maio de 2022	Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
Instrução Normativa SGP-	13 de dezembro de 2022	Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da

SEGES/SEDGG/ME nº 89		Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução de Programa de Gestão e Desempenho - PGD.
Instrução Normativa SGP-SEGES/ME nº 2	10 de janeiro de 2023	Revoga a Instrução Normativa SGP SEGES/SEDGG/ME nº 89, de 13 de dezembro de 2022, que estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg relativos à implementação de Programa de Gestão e Desempenho - PGD, e dá outras providências.
Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24	28 de julho de 2023	Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD.

Fonte: elaborado pela autora.

Nesse contexto, em 2020, Pantoja et al. (2020) definiram um modelo teórico de *e-QVT Compulsório*, composto por cinco dimensões, cujas definições operacionais podem ser observadas na Tabela 10. Essas dimensões compõem a escala de *e-QVT Compulsório*, desenvolvida e validada estatisticamente por Pantoja et al. (2020), que possui itens adaptados da escala de *e-QVT* estruturada por Andrade (2020), com vistas a analisar as percepções de teletrabalhadores no que se refere aos níveis de qualidade de vida decorrentes do teletrabalho implementado de maneira obrigatória.

## Tabela 10

### *Dimensões de e-QVT compulsório*

Dimensões/Variáveis	Definição Operacional
Atividades do Teletrabalhador	Ações realizadas pelo trabalhador com vistas ao alcance dos objetivos e as habilidades cognitivas e afetivas requeridas no teletrabalho compulsório.
Gestão do Teletrabalho	Ações gerenciais e dos demais integrantes da equipe de trabalho com o intuito de fomentar a realização do teletrabalho compulsório.
Suporte Tecnológico	Percepções do trabalhador quanto aos recursos de informática necessários para a realização do teletrabalho compulsório.
Condições Físicas do Trabalho	Aspectos relativos ao suporte físico que o trabalhador possui em sua residência para realizar o teletrabalho.
Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório	Exigências percebidas pelo trabalhador para a realização do trabalho decorrentes do teletrabalho compulsório.

Fonte: Pantoja, Andrade e Oliveira (2020)

Considerando essa situação incomum, em que o teletrabalho não era uma opção discricionária, mas sim um requisito obrigatório ou uma ordem obrigatória (Wang et al., 2021), Pantoja et al. (2020) definiram o teletrabalho compulsório como sendo:

modalidade de trabalho flexível, realizado fora do local de trabalho, com uso das tecnologias da informação e comunicação, adotado de forma imediata e contingencial como alternativa para garantir isolamento social e produtividade, em contextos de crise tais como, crise energética, desastres naturais, recessão econômica, calamidade pública e/ou pandemias (Pantoja et al., 2020, p. 83).

A Tabela 11 sumariza estudos empíricos que tratam do teletrabalho compulsório no contexto da pandemia da COVID-19 e sua relação com temas afetos à e-QVT compulsório.

### Tabela 11

*Resumo de estudos empíricos sobre o teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19 e sua relação com a qualidade de vida no teletrabalho compulsório*

Autores/Ano/País	Método	Objetivos	Principais resultados relacionados à e-QVT compulsório
1 Dolce et al. (2020) França	Quantitativo	Investigar o papel da liderança destrutiva nas demandas de trabalho - recursos e modelo de recuperação durante a pandemia; e avaliar: se a liderança destrutiva está positivamente associada à <i>off-work-hours technology-assisted job demand</i> (off-TAJD) e demandas cognitivas, bem como se diminui a autonomia; se duas demandas - off-TAJD e demandas cognitivas - e dois recursos - apoio social e autonomia - estão respectivamente negativamente e positivamente relacionadas à recuperação; e se a recuperação medeia a relação entre demandas, recursos e exaustão.	Destacou o papel da liderança destrutiva, dos recursos do trabalho, das demandas de trabalho e da recuperação como determinantes da exaustão.
2 Fana et al. (2020) França, Espanha e Itália	Qualitativo	Pesquisar como a mudança exógena teve impacto no conteúdo das tarefas e nas dimensões da organização do trabalho, como o trabalho em equipe, a rotina, a autonomia e os tipos dos trabalhadores e a extensão dos métodos de	Aumento da satisfação e da produtividade, e permitiu conciliar melhor os deveres trabalho-família. Em contraste, outros sentiram que o teletrabalho, e a comunicação por meio de plataformas digitais, desafiou a possibilidade de receber feedback significativo e trocar ideias com colegas

			<p>controle de supervisão. Explorar dimensões subjetivas e objetivas da qualidade do trabalho, como a satisfação no trabalho, a motivação, as mudanças no tempo de trabalho e na remuneração, e questões relacionadas com a saúde física e mental e, de um modo mais geral, com o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar.</p>	<p>de trabalho e supervisores. Para trabalhadores com filhos em idade escolar, o impacto negativo foi agravado pelo encerramento das escolas e pelo <i>lockdown</i> geral.</p>
3	Pantoja et al. (2020) Brasil	Quantitativo e Qualitativo	<p>Analisar as percepções dos trabalhadores de uma instituição pública brasileira, naquilo que se refere aos níveis de qualidade de vida no teletrabalho compulsório, desenvolvido durante a pandemia. Para tanto foi aplicada escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho compulsório e indicadores de Saúde Mental.</p>	<p>Foram evidenciados aspectos positivos relacionados à qualidade de vida no teletrabalho, destacando as tendências de alerta, tendo como foco de atenção a Sobrecarga decorrente do trabalho.</p>
4	Yerkes et al. (2020). Holanda	Quantitativo	<p>Pesquisa coletada entre pais holandeses em abril de 2020 para investigar as diferenças entre mães e pais em três áreas: trabalho remunerado, divisão de cuidados infantis e tarefas domésticas e três dimensões de qualidade de vida (lazer, equilíbrio trabalho-vida pessoal, dinâmica de relacionamento). Investigar se ocorrem mudanças nessas dimensões comparando a situação anterior ao bloqueio da COVID-19 com a situação durante o bloqueio.</p>	<p>As mães trabalham em ocupações essenciais com mais frequência do que os pais. As mães continuam a fazer mais cuidados infantis e tarefas domésticas do que os pais, mas alguns pais relatam assumir maiores parcelas de cuidados infantis e tarefas domésticas durante o <i>lockdown</i> em comparação com antes. As mães relatam declínio maior no tempo de lazer do que os pais. Não encontramos diferenças de gênero na propensão a trabalhar em casa, no equilíbrio percebido entre vida profissional e pessoal ou em dinâmica de relacionamento.</p>
5	Ferreira e Reis (2021) Brasil	Quantitativa e exploratória	<p>Analisar o impacto do teletrabalho na vida das mulheres brasileiras em meio à pandemia.</p>	<p>Correlação positiva entre rotinas acadêmicas e teletrabalho (<math>p &lt; 0,05</math>; <math>r &gt; 0,00</math>) e associação significativa entre saúde emocional e rotinas acadêmicas (<math>p &lt; 0,001</math>). As mulheres negras demonstraram despendar mais esforço em atividades acadêmicas do que as mulheres brancas (<math>p &lt; 0,044</math>). Os resultados do estudo contribuem para as ciências sociais ao demonstrar o impacto da COVID-19 sobre as mulheres brasileiras no teletrabalho.</p>
6	Hallman et al. (2021) Suécia	Quantitativo	<p>Determinar em que medida a alocação de tempo para diferentes comportamentos físicos é alterado entre os dias de trabalho no escritório e os dias de trabalho em casa em</p>	<p>Os dias de trabalho em casa durante a pandemia de COVID-19 na Suécia foram associados a uma maior duração do sono do que os dias de trabalho no escritório. Essa mudança de comportamento pode ser benéfica para a</p>

			trabalhadores durante a pandemia.	saúde. Alguns trabalhadores da amostra relataram que sua carga de trabalho, desempenho e bem-estar mudaram para pior durante a pandemia, sugerindo a necessidade de intervenções para prevenir potenciais riscos à saúde.
7	Nguyen e Armoogum (2021). Vietnã	Quantitativo	Explorar como são os fatores similares e diferentes associados à percepção e à preferência por mais teletrabalho domiciliar para teletrabalhadores do gênero masculino <i>versus</i> colegas do gênero feminino.	56% das mulheres teletrabalhadoras em comparação com 45% dos homens tiveram percepção positiva do teletrabalho domiciliar dentro do período de distanciamento social e 63% das mulheres desejavam mais teletrabalho em comparação com 39% dos homens pós-COVID-19.
8	Pimentel e Kurtz (2021) Brasil	Quantitativo	Analisar a satisfação com o trabalho e o estresse percebido no trabalho verificando as diferenças entre as modalidades de trabalho presencial e teletrabalho em diferentes dados demográficos.	O teletrabalho se apresenta como modalidade que proporciona ganhos para as empresas brasileiras, com possibilidade de oferta de melhores serviços públicos à população brasileira, sem prejuízos para a satisfação com o trabalho e apresentando níveis gerais de estresse com o trabalho mais positivos para a maior parte dos teletrabalhadores.
9	Pires et al. (2021) Portugal	Qualitativo	Aceder ao impacto psicológico do confinamento devido à COVID-19 e processo de adaptação na I e III Fases da pandemia (abril/2020-janeiro/2021)	Ao identificarem as dificuldades e impacto negativo do confinamento, os participantes adotaram intuitivamente estratégias adaptativas de autorregulação cognitiva, comportamental e emocional diferentes ao longo do tempo, em prol da sua saúde mental e bem-estar.
10	Rymaniac et al. (2021). Polônia, Lituânia e Espanha	Quantitativo	Pesquisa realizada entre trabalhadores remotos poloneses, lituanos e espanhóis sobre as condições de trabalho nas organizações e em casa e o impacto potencial de alguns riscos profissionais do teletrabalho domiciliar.	Os funcionários se sentiram mais estressados e em conflito em suas estações de trabalho remotas quando tiveram que trabalhar em teletrabalho durante a pandemia, e que esse resultado negativo foi significativamente relacionado à deterioração de algumas dimensões de trabalho como espaço, qualidade e <i>design</i> , mas não à percepção dos riscos profissionais do teletrabalho domiciliar.
11	Schmitt et al. (2021) Alemanha	Quantitativo	Analisar as relações entre o uso de ferramentas digitais de trabalho, a sensação de sobrecarga cognitiva, medidas de desintoxicação digital, percepção de desempenho no trabalho e bem-estar.	O aumento da necessidade de uso de ferramentas digitais pode criar sobrecarga cognitiva que pode impactar negativamente a produtividade e o bem-estar no trabalho. A ideia de desintoxicação digital tem recebido cada vez mais atenção nos últimos anos como forma de recuperação do estresse causado pelo uso de mídias digitais.
12	Wang et al. (2021)	Quantitativo e Qualitativo	Explorar os desafios experimentados pelos trabalhadores remotos neste	Desafios-chave do trabalho remoto (interferência trabalho-casa, comunicação ineficaz, procrastinação e

	China		momento, bem como quais características do trabalho virtual e diferenças individuais afetam esses desafios.	solidão); características que afetaram a experiência desses desafios (apoio social, autonomia no trabalho, monitoramento e carga de trabalho); e fator-chave de diferença individual (autodisciplina dos trabalhadores). As características do trabalho virtual estão ligadas ao desempenho e bem-estar do trabalhador por meio dos desafios vivenciados. Apoio social correlacionou-se positivamente com níveis mais baixos de todos os desafios; autonomia no trabalho negativamente relacionada à solidão; carga de trabalho e monitoramento ligados a uma maior interferência entre trabalho e casa; e carga de trabalho adicionalmente ligada a uma menor procrastinação. A autodisciplina foi um moderador significativo de vários desses relacionamentos.
13	Pantoja, Oliveira e Andrade, (2021)  Brasil	Quantitativo e Qualitativo	Analisar os níveis de Qualidade de Vida no Teletrabalho ( <i>e-QVT</i> ) obrigatório e discutir suas implicações no bem-estar de gestores públicos brasileiros de diversas organizações dos poderes executivo e judiciário.	Níveis satisfatórios de <i>e-QVT</i> nas dimensões atividades do teletrabalhador, gestão do teletrabalho, suporte tecnológico e condições físicas do trabalho. A dimensão sobrecarga de trabalho evidencia a predominância de representações de mal-estar no trabalho, sobretudo, no que diz respeito a percepção de maior cobrança por resultados e a exigência de maior comprometimento.
14	Aguiar, Oliveira, Hryniewicz e Sant'Anna (2022).  Brasil	Qualitativo	Analisar a satisfação e a conciliação da vida profissional e familiar das mulheres em teletrabalho na Gerência Geral de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegados (GGPAF) da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).	De modo geral, as mulheres estão satisfeitas com o teletrabalho. A maioria considera benefícios e melhorias na qualidade de vida com o teletrabalho, não obstante as desvantagens do isolamento social e o acúmulo de tarefas e responsabilidades domésticas.
15	Camacho e Barrios (2022)  Colômbia	Quantitativo	Analisar a evolução do <i>technostress</i> dos teletrabalhadores ao longo do tempo, bem como seus efeitos sobre o bem-estar relacionado ao trabalho desses indivíduos ao longo do tempo. O modelo de pesquisa proposto foi testado usando um estudo longitudinal baseado em pesquisa com indivíduos que se mudaram à força para o teletrabalho no contexto de um <i>lockdown</i> COVID-19 em dois pontos no tempo (T0 e T1).	Dois tecnoestressores (conflito trabalho-casa e sobrecarga de trabalho) geraram pressão sobre os teletrabalhadores, o que, por sua vez, diminuiu sua satisfação com o teletrabalho e o desempenho percebido no trabalho.
16	Kohont e	Qualitativo	Analisar os arranjos de <i>working</i>	Enfatizam que a pandemia de repente

Ignjatovic (2022)	Eslovênia	<p><i>from home (WFH)</i> implementados durante a pandemia de COVID-19: os principais desafios e diferenças, em comparação com o trabalho regular antes da pandemia; o âmbito da carga de trabalho e os seus potenciais efeitos negativos no bem-estar dos trabalhadores e na conciliação entre o trabalho e a família; suporte organizacional aos trabalhadores, comunicação com colegas de trabalho, especialistas em TI e líderes, e competência necessária para realizar WFH; apoio à organização do processo de trabalho, acesso a dados, fornecimento de TI e supervisão do trabalho.</p>	<p>mudou completamente o WFH, colocando uma ênfase muito maior na reconciliação trabalho-família, na comunicação entre colegas de trabalho e líderes, na organização do trabalho, na carga de trabalho e no apoio organizacional.</p>	
17	Martin et al. (2022).  Luxemburgo	Quantitativo	<p>Investiga como os usos de ferramentas digitais colaborativas e de comunicação (<i>groupware, workflow, mensagens instantâneas e webconferência</i>) estão relacionados à evolução do bem-estar subjetivo dos teletrabalhadores (satisfação no trabalho, estresse no trabalho) e da produtividade no trabalho em comparação durante e antes do primeiro <i>lockdown</i> na primavera de 2020.</p>	<p>O perfil que gera aumento na produtividade no trabalho é aquele com um uso diário ou semanal dominado combinado de todas as quatro ferramentas digitais estudadas, mas em detrimento da satisfação no trabalho. O uso das quatro ferramentas digitais antes e durante o <i>lockdown</i>, associado a um aumento na frequência de uso, parece gerar muito fluxo de informações para lidar e os teletrabalhadores podem sofrer de sobrecarga de informações que aumenta seu estresse e reduz sua satisfação no trabalho e produtividade no trabalho. O hábito de usar as quatro ferramentas diariamente antes do <i>lockdown</i> parece proteger os teletrabalhadores da maioria dos efeitos adversos, exceto por um aumento em seu estresse no trabalho.</p>
18	Turja et al. (2022)  Finlândia	Quantitativo	<p>Estimar o papel do teletrabalho na percepção da carga de trabalho. Mais especificamente, para obter uma compreensão dos riscos envolvidos na reorganização do trabalho após a pandemia, analisar a relação entre a carga de trabalho percebida e as oportunidades de teletrabalho.</p>	<p>A oportunidade de teletrabalho está associada à menor carga de trabalho percebida na área da capital, mas não nas áreas rurais. Mais especificamente, o aumento das oportunidades de teletrabalho entre os trabalhadores de diferentes níveis, particularmente no trabalho educacional e social na área da capital, seria benéfico em termos de aumento do bem-estar no trabalho.</p>
19	Andrulli e Gerards (2023)  Holanda	Quantitativo	<p>Estudar como a experiência de <i>New Ways of Working (NWW)</i> durante a COVID-19 afetou o <i>job-related affective well-being (JAWS)</i> para uma amostra de funcionários da população trabalhadora holandesa.</p>	<p>Níveis mais altos de NWW se relacionam com JAWS mais altos, com mais <i>feelings of positive well-being (PAWS)</i> e menos <i>feelings of negative well-being (NAWS)</i>. Grande parte dessas relações é indireta, por meio da redução do estresse tecnológico e da necessidade</p>

de recuperação, e do aumento do engajamento no trabalho. Distinguindo as facetas separadas do NWW e suas relações com o PAWS/NAWS, os resultados mostram que as facetas do NWW gerenciam a produção, o acesso aos colegas e o acesso à informação se relacionam diretamente com menos bem-estar negativo.

---

Fonte: elaborado pela autora.

Haja vista o crescente interesse e abordagens recentes sobre a importância do teletrabalho devido às dificuldades enfrentadas na pandemia e suas consequências nos contextos individual, organizacional e social, Pantoja et al. (2023) procuraram, por meio de uma revisão sistemática de literatura, identificar quais são as experiências e discussões relevantes ao teletrabalho após a eclosão da COVID-19.

Segundo Pantoja et al. (2023), dentre os aspectos interferentes no teletrabalho realizado durante a pandemia destacam-se o domínio da tecnologia, a aprendizagem e o *burnout*. No que tange às vantagens, adquirem relevância os seguintes aspectos: suporte gerencial, autonomia, suporte emocional da organização e níveis de engajamento do teletrabalhador; e no que se refere às desvantagens, a interferência na dinâmica entre casa e trabalho foi proeminente nos estudos, assim como a preocupação com a saúde física e mental revelando especial atenção nos trabalhos e indicando a preocupação e relevância do tema para os países pesquisados (Pantoja et al., 2023).

Assim, com base nos conceitos de QVT, teletrabalho, *e*-QVT e teletrabalho compulsório, o conceito de *e*-QVT Compulsório foi definido como: modalidade de trabalho flexível, realizado fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, adotado de forma imediata, contingencial e obrigatória, produzindo com a prevalência de experiências de bem-estar no teletrabalho, de reconhecimento, desenvolvimento e realização pessoal e profissional.

Kohont e Ignjatovic (2022) enfatizam que a pandemia alterou repentinamente e completamente o teletrabalho, colocando uma ênfase muito maior na reconciliação trabalho-família, na comunicação entre colegas de trabalho e líderes, no apoio organizacional, na organização do trabalho e na carga de trabalho.

### **2.4.1 Sobrecarga decorrente do teletrabalho compulsório**

Para avaliar a QVT, Ferreira (2011) propõe a utilização de cinco fatores que estão na gênese da vivência do bem-estar e mal-estar, quais sejam: Condições de Trabalho e Suporte Organizacional; Organização do Trabalho; Relações Socioprofissionais de Trabalho; e Reconhecimento e Crescimento Profissional. O fator Organização do Trabalho expressa, dentre outras variáveis, a sobrecarga que influencia a atividade de trabalho (Ferreira, 2011).

Da mesma forma, o instrumento de medida de *e*-QVT desenvolvido e validado por Andrade (2020) propõe cinco dimensões, dentre eles, uma dimensão composta por indicadores associados ao tema de aumento de trabalho, denominado ‘Sobrecarga de Trabalho’ que se traduz em “Esforço dispendido para a realização das atividades no teletrabalho” (p. 131).

A escala de *e*-QVT Compulsório, desenvolvida e validada por Pantoja et al. (2020), com itens adaptados da escala de *e*-QVT estruturada por Andrade (2020), também propõe a dimensão ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ para avaliar as percepções do trabalhador em relação às exigências para a realização do trabalho decorrentes do teletrabalho compulsório “em contextos de crise tais como, crise energética, desastres naturais, recessão econômica, calamidade pública e/ou pandemias” (Pantoja et al., 2020, p. 83). Os itens que compõem a dimensão ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ permitem observar percepções associadas à maior cobrança por resultados, aumento da carga de trabalho, exigência de maior comprometimento, aumento do trabalho para ser reconhecido e à necessidade de capacitação e desenvolvimento de competências.

Na aplicação da escala de *e*-QVT Compulsório, em pesquisas realizadas em instituições públicas brasileiras, durante a pandemia, os resultados evidenciaram, em geral, níveis bom e ótimo de predominância de fontes de bem-estar e de *e*-QVT Compulsório, e demonstraram pontos mais críticos relacionados à dimensão de ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, que apresentou predominância de fontes de mal-estar no trabalho que podem representar risco de adoecimento para os servidores (Oliveira et al., 2021; Pantoja et al., 2020; Pantoja, Oliveira, & Andrade, 2021; Pantoja, Oliveira, Andrade, & Figueira, 2021; Velasco et al., 2023).

Urrejola-Contreras (2023) analisou evidências científicas disponíveis na literatura sobre a relação entre esgotamento e fadiga mental associados ao teletrabalho em tempos de pandemia da COVID-19, mediante revisão integrativa, e concluiu que o esgotamento foi

positivamente associado à sobrecarga, alta interdependência e falta de clareza quanto à função do trabalhador. Embora resgate aspectos positivos em tempos de pandemia, o teletrabalho nos permite observar e concluir que houve uma piora nas condições organizacionais do trabalho, com exposição a estressores que prejudicaram as esferas mental, física e produtiva do teletrabalhador, nesse contexto (Urrejola-Contreras, 2023).

O estudo de Lemos et al. (2020) sobre os impactos que a adoção do home office apresentou no conflito trabalho-família de mulheres brasileiras, no período da pandemia, evidenciou o aumento do volume de trabalho. Entretanto, esse aumento não pode ser atribuído, apenas, à ampliação da carga de trabalho corporativo, pois o contexto da quarentena trouxe mais sobrecarga para as entrevistadas, uma vez que, além de se dedicarem ao teletrabalho, tiveram que cuidar da casa e dos filhos (Lemos et al., 2020).

Historicamente, as atividades de cuidados com familiares, de organização doméstica e as profissões que requerem disponibilidade para cuidar são realizadas por mulheres (Nunes et al., 2022). Se no cenário anterior à pandemia, as mulheres deixavam seus filhos nas creches e escolas para exercer suas atividades laborais, na ausência desses serviços e redução ou desaparecimento do suporte de redes de sociabilidade familiares e comunitárias, houve o aumento da pressão das atividades familiares sobre o trabalho e a carga de trabalho era muito maior e, por vezes, durava o dia inteiro (Kohont & Ignjatovic, 2022; Lemos et al., 2020; Nunes et al., 2022; Rossini & Messias, 2022).

Nunes et al. (2022) enfatizam a intensa sobreposição de funções doméstica e profissionais sobre as mulheres, no período pandêmico. Foi possível constatar que, nesse período, as mulheres trabalhadoras, mães de crianças pequenas, vivenciaram a sobrecarga derivada dessa multiplicidade de papéis e enfrentaram dificuldades para manter o equilíbrio emocional e a qualidade de vida (Rossini & Messias, 2022).

Conforme Nunes et al. (2022), na situação em que o trabalho não remunerado e o trabalho remunerado se fundam, a percepção das mulheres é de que o trabalho doméstico não remunerado se evidenciou, considerando que mesmo as que trabalhavam formalmente permaneceram sendo responsáveis pelos afazeres domésticos, o que levou ao que conhecemos como “dupla jornada”. “A dupla jornada de trabalho não é algo novo no universo feminino, mas a diferença do estágio atual está na execução de múltiplas tarefas no mesmo espaço físico - ‘a casa’” (p. 4). A dupla jornada mãe-trabalhadora foi indicada como um elemento desgastante e que colaborou de forma importante para a sensação de sobrecarga, durante a pandemia da COVID-19 (Rossini & Messias, 2022).

Em pesquisa realizada na Eslovênia, Kohont e Ignjatovic (2022) relatam que o aumento do volume de trabalho realizado mudou drasticamente sendo que, em comparação com o período anterior à pandemia, 51,4% dos funcionários relataram que fazem mais trabalho, e o volume de trabalho aumentou 67,7%. Conforme os autores, muitos trabalhadores também relataram que tiveram dificuldades para se desconectar, a cooperação e comunicação com os colegas na resolução de problemas não foi tão intensa, o tempo de resposta dos colaboradores foi maior, as fronteiras entre trabalho e lazer foram individualmente diferentes e, por isso, o trabalho muitas vezes era esticado ao longo do dia.

Kohont e Ignjatovic (2022) concluem que a transição para o teletrabalho exigiu reorganização radical do trabalho, novas formas de cooperação e comunicação, familiarização e treinamento dos funcionários para o uso de novas formas de ferramentas de comunicação on-line, ao mesmo tempo em que fortaleceu a necessidade de os empregadores entenderem e apoiarem a conciliação entre trabalho e família. No nível individual, a familiaridade com os meios de comunicação on-line e os métodos para a sua utilização eficaz, o âmbito das tarefas que o trabalhador deve realizar em casa e a capacidade de coordenar ambas as áreas são particularmente importantes, além de evidenciar que a prontidão da empresa e o suporte organizacional são as chaves para o sucesso da implementação do teletrabalho (Kohont & Ignjatovic, 2022).

Hallman et al. (2021) utilizaram a abordagem de Análise de Dados Composicionais (CoDA) como base para examinar, em trabalhadores de escritório que trabalharam em casa durante o surto da COVID-19, na Suécia, em que medida o uso do tempo de 24 horas difere entre os dias de trabalho no escritório e os dias de trabalho em casa, em termos de tempo de vigília em relação ao sono; tempo gasto trabalhando em relação ao lazer; e tempo gasto sentado em relação a ficar em pé e em movimento.

Hallman et al. (2021) descobriram que os trabalhadores de escritório passavam mais tempo dormindo do que acordados durante os dias em que trabalhavam em casa, em comparação com os dias em que iam para o escritório, enquanto os comportamentos físicos durante o trabalho e o lazer não mudaram significativamente. De acordo com os autores, as mudanças observadas no uso do tempo de 24 horas durante os dias de trabalho em casa podem ser benéficas para a saúde; porém, alguns trabalhadores dessa amostra relataram que sua carga de trabalho, desempenho e bem-estar mudaram para pior durante a pandemia, sugerindo a necessidade de intervenções para prevenir potenciais riscos à saúde.

Com base em 2 estudos realizados no contexto da pandemia, Wang et al. (2021) identificaram 4 desafios-chave relacionados ao teletrabalho (interferência trabalho-casa, comunicação ineficaz, procrastinação e solidão); 4 características do teletrabalho que afetaram a experiência desses desafios (suporte social, autonomia no trabalho, monitoramento e carga de trabalho); e 1 fator chave de diferença individual (autodisciplina dos trabalhadores).

Os resultados dos estudos de Wang et al. (2021) suportam o argumento de que as características do teletrabalho podem ser, e são, um veículo poderoso para melhorar a eficácia e o bem-estar do trabalho remoto; e, em particular, o apoio social e a autonomia no trabalho, atuando como recursos de trabalho, ajudam os funcionários a lidar com os desafios do trabalho remoto. No entanto, a carga de trabalho e o monitoramento funcionaram como exigências, aumentando a interferência dos trabalhadores remotos no trabalho e em casa, prejudicando assim o bem-estar dos funcionários.

Para Wang et al. (2021), os gerentes podem aumentar a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores remotos por meio de projetos de teletrabalho de alta qualidade; e que a perspectiva do Design do Trabalho pode orientar os gerentes a projetar um trabalho melhor para os teletrabalhadores durante a pandemia ou até mesmo em futuras práticas de trabalho flexível. Pesquisas de diversas perspectivas teóricas sobre o Design do Trabalho geralmente têm convergido para sugerir que, quando o trabalho é projetado de forma a resultar em características de trabalho específicas, ele também gerará bem-estar, satisfação no trabalho, desempenho e outros resultados positivos.

A COVID-19, com restrições ao trabalho nas instalações do empregador, levou a uma transição repentina e inesperada para o *home office* e à intensificação do uso de ferramentas digitais, em todos os níveis da sociedade, e trouxe muitos desafios para funcionários e empregadores (Martin et al., 2022; Kohont & Ignjatovic, 2022). Muitos desses desafios são exacerbados por causa da incerteza geral da situação, questões relacionadas ao cuidado dos filhos e outras tarefas e da falta de contato social físico (Schmitt et al., 2021).

Com a proliferação e onipresença de TICs, torna-se imperativo que os indivíduos se envolvam constantemente com essas tecnologias para que o trabalho seja realizado (Ayyagari, et al., 2011). Houve um aumento de trabalhadores experimentando novas formas de trabalho, já que muitos passaram a trabalhar de casa apoiados por Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) (Andrulli & Gerards, 2023). A literatura acadêmica, a imprensa popular e evidências anedóticas sugerem que as TICs são responsáveis pelo aumento dos níveis de estresse nos indivíduos, conhecido como *technostress* (Ayyagari et al., 2011). Embora os

meios digitais possam facilitar a vida social, o aprendizado e o trabalho de várias maneiras, também podem causar sentimentos de sobrecarga (Schmitt et al., 2021).

Camacho e Barrios (2022) indicaram que há 2 fontes de *technostress* - conflito trabalho-casa e sobrecarga de trabalho - quando os indivíduos se deslocam à força e repentinamente para o teletrabalho, com consequências negativas como a tensão, redução da satisfação com o teletrabalho e redução da percepção de desempenho. A adoção de novas formas de trabalho durante a pandemia COVID-19 se relaciona positivamente com o bem-estar relacionado ao trabalho; e a redução do *technostress*, a redução da necessidade de recuperação e o aumento do engajamento no trabalho são mecanismos importantes nessa relação (Andrulli & Gerards, 2023). Conforme Jansen et al. (2002), a redução da necessidade de recuperação se refere à necessidade de recuperação da fadiga induzida pelo trabalho, vivenciada após um dia de trabalho.

De acordo com Kohont e Ignjatovic (2022), a transição para o teletrabalho também contribuiu para o desenvolvimento das competências dos funcionários, pois exigiu familiarização e treinamento no uso de novas formas de ferramentas de comunicação on-line e aquisição de novos conhecimentos sobre o trabalho com pessoas, uma vez que a comunicação era mais complexa e carecia de contato pessoal. Dessa forma, 42% dos entrevistados relatam que tiveram que adquirir novos conhecimentos e competências na área de utilização de novos programas (Teams, Zoom, Moodle) e, onde as organizações apoiaram esse desenvolvimento individual, os funcionários participaram de vários *webinars* e seminários organizados sobre o uso de novas formas de trabalho on-line e receberam ajuda de gerentes e equipes técnicas (Kohont & Ignjatovic, 2022).

Pantoja, Oliveira e Andrade (2021) destacam que, em contextos planejados de implementação, o teletrabalho apresenta a necessidade de treinamento, capacitação e desenvolvimento de competências e habilidades gerenciais; sendo que, em contextos de implementação compulsória emergencial, essa necessidade pode ficar ainda mais aparente visto a necessidade de considerar a ocasião turbulenta vivenciada, além de todo o contexto familiar e pessoal dos trabalhadores, de modo a evitar possíveis injustiças, sobrecargas e riscos à saúde física e mental dos membros da equipe.

## **2.5 Modelo teórico hipotetizado**

Previamente à metodologia, faz-se importante apresentar o modelo teórico hipotetizado com as hipóteses que foram testadas. O modelo conceitual desenvolvido e

testado é composto de variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’, variável antecedente e mediadora ‘Gestão do Teletrabalho’, variáveis de controle ‘gênero’ e ausência/presença de filhos’, e da variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, conforme ilustrado nas Figuras 1, 2 e 3. O presente modelo encontra fundamento na literatura, conforme relatado no referencial teórico desta dissertação.

Nesse sentido, considera-se a premissa de que, a forma como o teletrabalhador organiza as atividades no contexto de isolamento social, com vistas ao alcance dos objetivos de trabalho, e mobiliza suas habilidades cognitivas e afetivas, ou seja, quanto mais disciplinado e organizado no gerenciamento das suas atividades, menores serão as chances de vivências de sobrecarga relacionadas ao seu teletrabalho compulsório.

Segundo Rymaniac et al. (2021), funcionários em teletrabalho, em uma situação de mudança repentina e imprevisível, se sentiram mais estressados e em conflito em suas estações de trabalho remotas, e esse resultado negativo foi significativamente relacionada à deterioração de algumas dimensões de trabalho, como espaço ou qualidade em ambientes remotos e o *design* da residência. Os empregadores não estavam preparados organizacionalmente ou até mesmo tecnologicamente para tomar medidas *ad hoc*, e os funcionários não estavam preparados mentalmente para aceitar a situação forçada.

Segundo Beckel e Fischer (2022), características do trabalho como apoio e práticas organizacionais desempenham papéis fortes na previsão do bem-estar do teletrabalhador e as relações dos trabalhadores com supervisores, colegas de trabalho e familiares, bem como os sentimentos de isolamento social, podem beneficiar ou prejudicar a saúde e bem-estar no teletrabalho. De acordo com Wang et al. (2021), as características do trabalho virtual estão ligadas ao desempenho e bem-estar do trabalhador por meio dos desafios vivenciados e que o apoio social se correlacionou positivamente com níveis mais baixos de todos os desafios.

Conforme Camacho e Barrios (2022), a saúde e o bem-estar dos teletrabalhadores dependem de um conjunto de recursos do trabalho, como características do trabalho, *design* do espaço de trabalho, suporte ergonômico e TIC. Além disso, conforme o estudo de Camacho e Barrios, à medida que a prevalência do teletrabalho aumenta, o mesmo pode acontecer com a prevalência de reuniões de trabalho virtuais entre os membros de uma organização. Com isso em mente, os pesquisadores começaram a perceber a associação entre as formas de uso de TIC para a realização de reuniões e tarefas entre trabalhadores remotos e

os efeitos potenciais para a saúde e o bem-estar dos funcionários, como no caso de reuniões virtuais e baseadas em vídeo (por exemplo, Zoom) que podem levar à fadiga.

Beckel e Fisher (2022) identificaram que características individuais, como gênero e personalidade, ajudam a prever resultados de saúde do teletrabalhador. Em relação à variável gênero, o teletrabalho no contexto pandêmico apresentou vantagens para o gênero masculino, para o qual, apesar de as demandas serem elevadas, os teletrabalhadores demonstraram grande capacidade de controle, atuação ativa no processo de decisão e no uso dos recursos disponíveis (Pimentel & Kurtz, 2021).

Pimentel e Kurtz (2021) observaram no gênero masculino menores desgastes psicológicos no teletrabalho do que no trabalho presencial, resultando em ambiente favorável ao gênero com maiores oportunidades de crescimento profissional, aprendizagem, menor estresse no trabalho e alta produtividade. Pesquisas durante a pandemia evidenciaram que o bem-estar subjetivo das mulheres pode ser afetado de forma mais grave do que o dos homens (Lyttelton et al., 2020).

Lyttelton et al. (2020) ao comparar pais e mães que trabalham exclusivamente em casa, exclusivamente no local de trabalho e parte do dia em casa, relataram as diferenças no tempo gasto com cuidados com os filhos e lazer; tarefas domésticas; as experiências subjetivas do teletrabalho; e a natureza do tempo trabalhado em casa. Lyttelton et al. (2020) encontraram indicações sugestivas de que mães que trabalharam à distância durante a pandemia da COVID-19 tiveram mais probabilidade do que os pais de relatar que se sentem deprimidas, solitárias ou ansiosas.

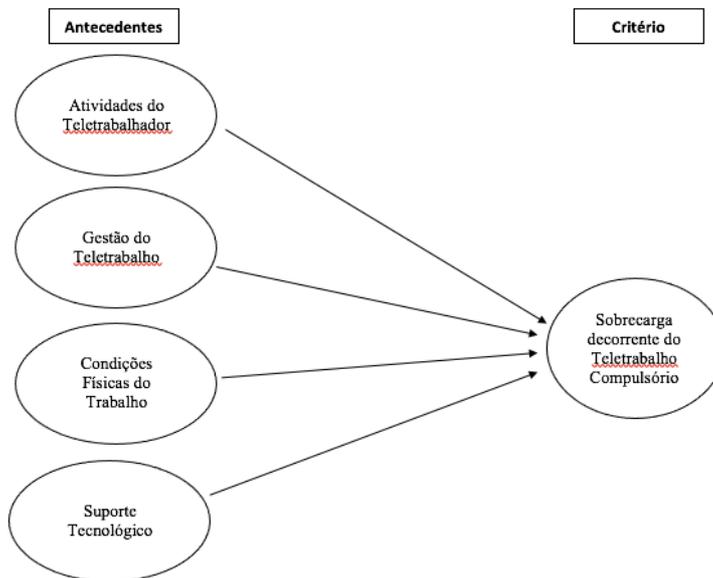
Pantoja, Oliveira e Andrade (2021) demonstraram percepções negativas de *e-QVT* compulsório de gestores públicos no que diz respeito ao aumento da carga de trabalho e da cobrança por resultados. Os principais pontos negativos evidenciados pelos gestores estão relacionados às dificuldades com o suporte tecnológico e organizacional, às condições físicas do trabalho, ao isolamento social e profissional, ao aumento da carga de trabalho, ao conflito entre vida profissional e vida familiar/pessoal, a indefinição de horários e a desconexão do trabalho.

Conforme Beckel e Fisher (2022), muito do que se sabe sobre o papel mediador das características do trabalho na relação entre o teletrabalho e a saúde e o bem-estar do trabalhador está relacionado com a autonomia do trabalhador. “Gajendran e Harrison encontraram a variável autonomia para mediar totalmente os efeitos positivos do teletrabalho

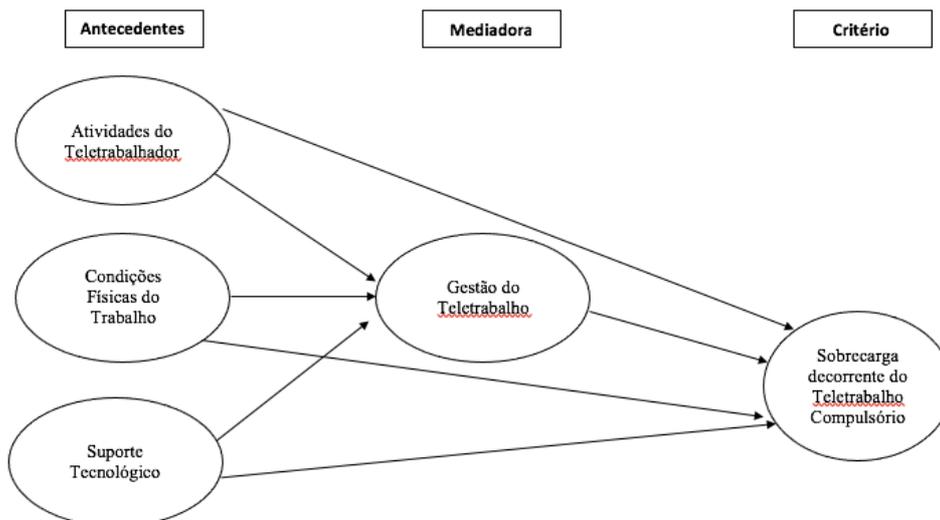
na satisfação no trabalho e mediar parcialmente o impacto do teletrabalho no estresse dos funcionários” (p. 17). O teletrabalho é mais benéfico para a saúde e o bem-estar dos funcionários quando fornecido como um suporte flexível e não no lugar de um suporte formal, sendo que os gestores devem estar cientes da carga de trabalho, das horas de trabalho e dos comportamentos de teletrabalho de seus funcionários, a fim de mitigar os casos de funcionários que trabalham fora do expediente para “compensar” o trabalho perdido devido a folgas programadas, como férias, folga remunerada ou tempo doente (Beckel & Fisher, 2022).

Ante o exposto, foram testadas as seguintes hipóteses para responder à pergunta de pesquisa “Há relações preditivas diretas e indiretas, entre as variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’ e a variável mediadora ‘Gestão do Teletrabalho’, predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, junto a uma amostra de servidores públicos brasileiros, no contexto da COVID-19?”:

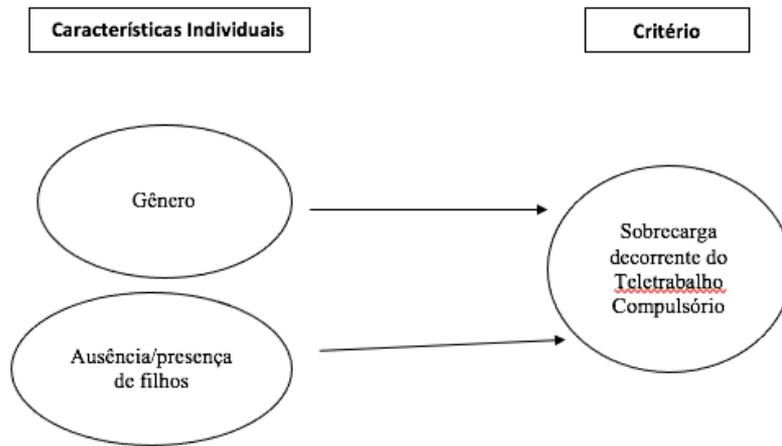
- H1: As variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Gestão do Teletrabalho’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’ influenciam a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’.
- H2: A ‘Gestão do Teletrabalho’ medeia a relação entre ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’ e a ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’.
- H3: A variável ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ difere entre as características individuais gênero e ausência/presença de filhos.

**Figura 1***Modelo hipotético H1*

Fonte: elaborada pela autora.

**Figura 2***Modelo hipotético H2*

Fonte: elaborada pela autora.

**Figura 3***Modelo hipotético H3*

Fonte: elaborada pela autora.

Neste Capítulo, apresentaram-se as principais definições e propriedades teóricas das variáveis em estudo. Apresentaram-se resumos de relatos empíricos que suportaram a proposição dessa dissertação, bem como históricos e definições associados à Qualidade de Vida no Trabalho, Teletrabalho, *e*-QVT e *e*-QVT Compulsório. Por fim, apresentou-se o modelo teórico hipotetizado que sustentará os procedimentos metodológicos que serão apresentados no próximo Capítulo.

### 3 Método

Este Capítulo é dedicado a apresentar o desenho da pesquisa, sua contextualização, a caracterização do instrumento de pesquisa aplicado, os procedimentos de coleta e análise de dados e, por fim, os dados da amostra.

#### 3.1 Desenho da pesquisa

Tendo em vista analisar as relações preditivas diretas e indiretas, entre as variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’ e a variável mediadora ‘Gestão do Teletrabalho’, predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, junto a uma amostra de servidores públicos brasileiros, no contexto da COVID-19, a pesquisa integra abordagem quantitativa, que, conforme Zanella (2013), utiliza métodos oriundos das ciências físicas, da estatística e da matemática, e se caracteriza pela adoção de métodos dedutivos e procura a objetividade, validade e confiabilidade.

O método quantitativo preocupa-se com representatividade numérica, ou seja, com a medição objetiva e a quantificação dos resultados; tem como objetivo generalizar os dados a respeito de uma população, pesquisando apenas uma pequena parcela dela; o questionário é o instrumento mais utilizado; além de utilizar o conhecimento estatístico para coletar e analisar os dados por meio da estatística descritiva e da estatística inferencial (Zanella, 2013).

Para classificar a presente pesquisa, toma-se como base a taxonomia utilizada por Vergara (2016), que propõe dois critérios básicos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa pode ser classificada como descritiva, explicativa e aplicada. Descritiva pois permite expor características de determinada população ou de determinado fenômeno, assim como estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza (Vergara, 2016). Explicativa pois tem como objetivo principal tornar algo inteligível, justificar os motivos da pesquisa, visando, portanto, esclarecer sobre os fatores que contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno.

A pesquisa aplicada é essencialmente motivada pela necessidade de resolver problemas concretos, mais imediatos, ou não, e tem, portanto, finalidade prática (Vergara, 2016), haja em vista que, os resultados encontrados na análise dos dados relacionados aos níveis de *e*-QVT compulsório podem subsidiar a proposição de estratégias para reduzir ou

eliminar as fontes de mal-estar no teletrabalho e de políticas para implementação do teletrabalho que considere públicos com características específicas.

Quanto aos meios, a pesquisa é classificada como de campo, que, segundo Vergara (2016), é a investigação empírica executada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo e pode inserir aplicação de questionários, entrevistas, testes e observação participante ou não.

### **3.2 Contextualização da pesquisa**

A presente dissertação adotou como *locus* 6 instituições públicas brasileiras, nas quais servidores públicos estavam em teletrabalho compulsório durante o período da pandemia da COVID-19, entre os meses de março e abril de 2021. Dessa forma, a pesquisa integra instituições da administração direta e indireta, em órgão do poder executivo federal, autarquia federal sob regime especial, fundação pública federal, instituto federal, além de órgão do poder judiciário (Tribunal Regional) e Ministério Público estadual, com atuação em diferentes áreas: regulação, educação, ciência e tecnologia, inovação e direitos humanos.

Contextualiza-se que a COVID-19 surgiu no início de dezembro de 2019 em Wuhan, China (Pires et al., 2021). O surto foi declarado Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) pela OMS, em 30 de janeiro de 2020 (Organização Pan-Americana da Saúde [OPAS], 2020). O primeiro caso da doença foi detectado no Brasil, em 25 de fevereiro de 2020. (Souza et al., 2020).

Em 11 de março de 2020, a OMS elevou o estado da contaminação à pandemia de COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2) (Sistema Universidade Aberta do SUS [UNA-SUS], 2020). Logo em seguida, a Portaria/MS nº 454, de 20 de março de 2020, declara, em todo o território brasileiro, o estado de transmissão comunitária do coronavírus.

Conforme Castro et al. (2021), no final de maio de 2020, a América Latina foi declarada o epicentro da pandemia da COVID-19, principalmente por causa do Brasil. Desde 7 de junho de 2020, o Brasil ocupou o segundo lugar em mortes no mundo (Castro et al., 2021). De acordo com os autores, o Brasil foi um dos países mais atingidos pela pandemia, sendo que, até 11 de março de 2021, foram notificados 11.277.717 casos e 272.889 mortes. Esses números representam 9,5% e 10,4% dos casos e mortes no mundo, respectivamente, mas o Brasil compartilha apenas 2,7% da população mundial (Castro et al., 2021).

De acordo com Ferreira et al. (2023), vacinas foram desenvolvidas, entre 2020 e 2021, contra o vírus SARS-CoV-2, projetadas para diminuir a gravidade e prevenir mortes devido à COVID-19. No Brasil, a vacinação teve início em 17 de janeiro de 2021, abrangendo primeiro pessoas institucionalizadas, indígenas e profissionais de saúde; e a vacinação das faixas etárias mais jovens por critério de idade (excluindo profissionais de saúde, indivíduos com determinadas condições médicas, entre outros), só começou após julho de 2021 na maioria dos estados brasileiros (Ferreira et al., 2023).

A partir de dados do Ministério da Saúde, Ferreira et al. (2023) esclarecem que o Brasil completou 250 mil doses por dia entre fevereiro e março de 2021, aumentando para uma média de 500 mil doses por dia no período entre abril e maio de 2021, e atingindo um ritmo acima de 1 milhão de doses por dia somente em junho de 2021; e, em 22 de dezembro de 2021, o Brasil tinha 88,9% e 66,7% da população total vacinada com 1 e 2 doses, respectivamente.

Dessa forma, na presente pesquisa, procurou-se analisar a percepção de servidores públicos em teletrabalho, de 6 instituições públicas, em momento da pandemia no qual esses teletrabalhadores ainda estavam em isolamento social, após 1 ano de teletrabalho obrigatório.

### **3.3 Caracterização do instrumento de coleta de dados**

A abordagem metodológica quantitativa contemplou a análise de dados secundários, oriundos de *survey* (questionário), de recorte transversal, fornecidos pelo Grupo de Pesquisa Gestão do Trabalho, Liderança e Transformação Digital no Setor Público, certificado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), coordenado pela Profa. Dra. Maria Júlia Pantoja, da UnB, sendo uma base de dados sistematicamente estruturada, com acesso a partir de sigilo e confidencialidade.

A presente pesquisa seguiu os preceitos éticos das pesquisas em ciências humanas e sociais, conforme prevê a Resolução/CNS nº 510, de 7 de abril de 2016, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais; assim como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº. 13.709, de 14 de agosto de 2018, que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais.

O questionário, constante no Anexo A, é composto pela escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho (*e*-QVT) Compulsório, que já havia sido validada estatisticamente por meio de Análise Fatorial Exploratória, após a aplicação do questionário em 9 instituições públicas

brasileiras, nos meses de maio e junho de 2020 (Pantoja et al., 2020). A Tabela 12 apresenta os índices de confiabilidade interna das medidas, testadas naquele momento, conforme alfa de Cronbach (Cronbach's  $\alpha$ ).

**Tabela 12**

*Índices de confiabilidade*

Fatores	Alfa de Cronbach (Cronbach's $\alpha$ )
Atividades do Teletrabalhador	0,94
Gestão do Teletrabalho	0,87
Condições Físicas do Trabalho	0,89
Suporte Tecnológico	0,88
Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório	0,70

Fonte: Pantoja, Andrade e Oliveira (2020), adaptado pela autora

A referida escala apresenta 34 itens adaptados da escala construída por Andrade (2020), divididos nas 5 dimensões da *e-QVT Compulsório*: 'Atividades do Teletrabalhador', 'Gestão do Teletrabalho', 'Condições Físicas do Trabalho', 'Suporte Tecnológico' e 'Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório', conforme a Tabela 13. As questões foram mensuradas com base em uma escala tipo *Likert* de 11 pontos, na qual 0 = discordância total e 10 = concordância total.

**Tabela 13**

*Escala de e-QVT Compulsório - dimensões e itens*

Atividades do Teletrabalhador (AT)
AT01- Consigo ter momentos livres durante a realização do teletrabalho compulsório.
AT02- No teletrabalho compulsório, há menos interrupções durante a execução das atividades.
AT03- Minhas metas de trabalho estão adequadas para execução do teletrabalho compulsório.
AT04- Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no teletrabalho compulsório.
AT05- Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho.
AT06- Sinto que o teletrabalho compulsório melhora minhas relações de trabalho.
AT07- Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer.
AT08- Consigo manter concentração na realização do teletrabalho compulsório.
AT09- Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho compulsório.
AT10- Tenho interesse em realizar o teletrabalho após a pandemia.
AT11- Tenho disciplina na execução das atividades.
AT12- Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva.
AT13- Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho.
Gestão do Teletrabalho (GT)

- 
- GT01- Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe.
- GT02- Meu chefe supervisiona sistematicamente minhas metas de trabalho em regime de teletrabalho compulsório.
- GT03- Recebo *feedback* sobre as atividades desempenhadas em teletrabalho compulsório.
- GT04- Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe.
- GT05- As orientações que recebo são suficientes e claras para realização do teletrabalho.
- GT06- A cooperação entre os colegas para a execução das atividades é efetiva no teletrabalho compulsório.
- GT07- Percebo a valorização do resultado do meu trabalho.
- 

#### Condições Físicas do Trabalho (CF)

---

- CF01- Utilizo móveis adequados para realização do teletrabalho.
- CF02- Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado.
- CF03- Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada.
- 

#### Suporte Tecnológico (ST)

---

- ST01- Meu órgão disponibiliza ferramentas confiáveis de acesso remoto que facilitam a busca e troca de informações para o teletrabalho.
- ST02- Os sistemas que utilizo garantem que as atividades sejam executadas com segurança.
- ST03- No teletrabalho compulsório, a velocidade da rede de internet é satisfatória.
- ST04- A conexão com a internet atende as minhas necessidades no teletrabalho compulsório.
- ST05- Todos os softwares necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são efetivos fora da instituição.
- ST06- Meu órgão oferece suporte para minhas atividades de teletrabalho.
- 

#### Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório (STC)

---

- STC01- No teletrabalho, percebo uma maior cobrança por resultados.
- STC02- O teletrabalho compulsório exige maior comprometimento.
- STC03- Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho compulsório.
- STC04- Com o teletrabalho compulsório, preciso trabalhar mais para ser reconhecido.
- STC05- Tenho necessidade de me capacitar para desenvolver competências requeridas ao teletrabalho.
- 

Fonte: Pantoja, Oliveira e Andrade (2021), adaptado pela autora

A segunda parte do questionário englobou 2 questões discursivas, que não fizeram parte deste estudo; e 5 questões sobre dados gerais, 6 relativas a dados funcionais e 7 sobre dados sociodemográficos, conforme descrito na Tabela 14.

### Tabela 14

#### *Questionário - dados gerais, funcionais e sociodemográficos*

---

Dados Gerais	<p>1- Já realizei teletrabalho antes da pandemia da COVID-19?</p> <p>1a- Caso já tenha realizado, minha experiência foi:</p> <p>2- Minha organização permitiu o teletrabalho para todos os trabalhadores devido a pandemia da COVID-19?</p> <p>3- Estou em teletrabalho compulsório apenas porque faço parte do grupo de risco, sou gestante ou lactante?</p> <p>4- Estou em teletrabalho compulsório porque tenho crianças em idade escolar ou inferior que necessitam da minha assistência devido a suspensão das atividades escolares ou em creches?</p>
--------------	---

	5- Durante o teletrabalho compulsório, preciso dividir os equipamentos necessários para execução de minhas atividades com outras pessoas.
Dados Funcionais	1- Qual o seu vínculo com a administração pública? 2- Qual o seu cargo? 3- Qual o nível de escolaridade do seu cargo? 4- Qual seu tempo de serviço neste órgão (em anos)? 5- Qual o seu estado de lotação? 6- Ocupa função ou cargo gerencial? 6a- Se sim, quantas pessoas você lidera? 6b- Se você ocupa função ou cargo gerencial, você já tinha liderado pessoas em teletrabalho antes da pandemia?
Dados Sociodemográficos	1- Você é pessoa com deficiência? 1a- Se sim, qual a deficiência? 2- Gênero: 3- Estado civil: 4- Faixa etária: 5- Escolaridade: 6- Possui filhos que moram com você? 6a- Se sim, qual a idade dos filhos? (pode marcar mais de uma opção) 7- Quantas pessoas residem na sua casa (contando com você)?

Fonte: Banco de Dados - *e-QVT Compulsório* 2021.

### 3.4 Coleta e análise de dados

A pesquisa foi aplicada por meio de *survey* (questionário), que contemplou as dimensões e itens da escala de *e-QVT Compulsório* descritos da Tabela 13, disponibilizado a servidores públicos em teletrabalho por meio de formulário eletrônico *Google Forms®*, enviado pelas unidades de gestão de pessoas das instituições que participaram da pesquisa. A interpretação das análises descritivas foi realizada com base na classificação de *e-QVT Compulsório* apresentada na Tabela 15.

**Tabela 15**

*Classificação dos níveis de e-QVT Compulsório*

Média	Classificação
0 - 1,9	Avaliação péssima
2 - 3,9	Avaliação ruim
4 - 5,9	Avaliação mediana
6 - 7,9	Avaliação boa
8 - 10	Avaliação ótima

Fonte: Pantoja et al. (2020)

A graduação para avaliação foi elaborada a partir da Cartografia Psicométrica de Ferreira (2011), na qual: 0 a 1,9 = mal-estar intenso; 2 a 3,9 = mal-estar moderado; 4 a 5,9 = zona de transição; 6 a 7,9 = bem-estar moderado; e, 8 a 10 = bem-estar intenso.

As avaliações de mal-estar intenso e mal-estar moderado encontram-se na faixa de mal-estar dominante e por isso representam risco de adoecimento; a zona de transição significa estado de alerta; e, as zonas de bem-estar moderado e bem-estar intenso encontram-se na faixa de promoção da saúde (Oliveira et al., 2021, p. 10).

Com relação à variável ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, composta de cinco itens, observa-se que, nessa dimensão, originalmente, a pontuação se apresenta inversa às demais variáveis da escala de *e*-QVT Compulsório, “ou seja, a zona de percepção de menor qualidade de vida no teletrabalho compulsório está contida nas pontuações maiores” (Pantoja et al., 2020, p. 88). Por isso, os resultados dessa medida foram recodificados conforme a classificação disposta na Tabela 15, com vistas a melhor compreensão dos resultados.

Previamente à realização da estatística descritiva e testes de hipóteses, esta pesquisa se propôs a realizar uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) da escala utilizada, a fim de analisar a adequação dos itens a esta amostra específica.

Utilizou-se o software Jasp (versão 0.18.0) para a realização da Modelagem de Equações Estruturais (MEE), Regressão Linear e Análise de Variância. A MEE foi implementada com a utilização do método de estimação de máxima verossimilhança, *Maximum Likelihood Estimation* (MLE) (Myung, 2003) e do método de extração *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS) (Asparouhov & Muthén, 2010; DiStefano & Morgan, 2014; Li, 2016). O RDWLS é um método de extração apropriado para tratar com desvios na normalidade dos dados (Asparouhov & Muthén, 2010).

A adequação do modelo foi testada por meio dos seguintes índices de ajuste: Qui-Quadrado ( $\chi^2$ ); Qui quadrado por graus de liberdade ( $\chi^2/\text{gl}$ ), *Comparative Fit Index* (CFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI), *Root Mean Square Error of Aproximation* (RMSEA) e *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR).

Valores de  $\chi^2$  não devem ser significativos. Já a razão  $\chi^2/\text{gl}$  deve ser menor ou igual a 5 ou, preferencialmente, menor ou igual a 3. Os valores de CFI e TLI devem ser acima de 0,90 ou, preferencialmente, 0,95 (Brown, 2015). Os valores de SRMR devem ser menores que 0,08 e os valores de RMSEA devem ser próximos ou, de maneira ideal, menores que 0,06. Idealmente, SRMR e RMSEA não devem ter, como limite superior do intervalo de confiança, valor maior que 0,10. A seguir, analisou-se a confiabilidade dos fatores a partir de dois índices: a) alfa de Cronbach (Cronbach’s  $\alpha$ ), em que são esperados valores maiores que 0,70

(Field, 2020); b) Coeficiente ômega - McDonald's  $\omega$  - (*omega coefficient*) que, como o alfa de Cronbach, demonstra a confiabilidade interna do instrumento com valores superiores à 0,70 (Revelle & Zinbarg, 2009)

Tanto para a MEE, quanto para a Análise de Variância, o pressuposto da normalidade dos dados foi analisado por meio do teste de Shapiro-Wilk, sendo constada a não normalidade dos dados. Contudo, para permanecer a utilização da média e do desvio padrão como métricas da análise, utilizou-se o processo de *bootstrapping* do banco de dados (5000 reamostragens; 95% IC BCa) para fazer a correção dos desvios de normalidade das variáveis da amostra, apresentando um intervalo de confiança de 95% para as diferenças entre as médias. Conforme Field (2020), por meio desse procedimento, os dados tendem à normalidade e evita-se a utilização de testes não paramétricos.

Utilizou-se o Teste de Levene para a análise da homogeneidade da variância. Para o caso de os dados não cumprirem esse pressuposto, utilizou-se a correção de Welch para a análise da ANOVA (Haukoos & Lewis, 2005). Quanto aos testes *post hoc*, caso os dados apresentassem homogeneidade da variância, utilizou-se o procedimento de Bonferroni que, apesar de ser conservador, garante o controle da taxa de Erro do Tipo I (Field, 2020). Ademais, para o caso de o pressuposto da homogeneidade das variâncias não ser acatado, as comparações foram realizadas pelo *post hoc* de Games-Howell, necessário para amostras desiguais (Field, 2020). Ressalta-se que a interpretação dos dados da presente pesquisa se deu por meio dos intervalos de confiança.

### 3.5 Amostra

A amostra da pesquisa foi composta por 1.669 servidores públicos efetivos, de 6 instituições públicas, distribuídos em 23 estados brasileiros e o Distrito Federal, sendo Minas Gerais ( $n = 243$ ), São Paulo ( $n = 228$ ), Rio Grande do Sul ( $n = 118$ ) e Distrito Federal ( $n = 108$ ) as unidades da federação com maior quantidade de respondentes. Como não há a quantidade total de servidores dessas organizações, classifica-se a amostragem como não probabilística por acessibilidade (Flick, 2012).

Sobre o tamanho da amostra, apesar de serem requeridos mais estudos sobre os índices nesse tipo de análise, modelos medianos (10 a 15 variáveis) necessitam de uma amostra de 150 a 200 casos para serem confiáveis (Brown, 2015). Neste sentido, Wolf et al. (2013), a partir de simulações de Monte Carlo, também mostraram que para números de fatores altos ( $F > 3$ ), cargas fatoriais altas ( $\lambda = .80$ ) e número de itens medianos (10 a 15), tamanhos de

amostras próximos ao quantitativo de 150 também convergem para modelos confiáveis. Assim, considera-se os 1.669 casos suficientes para uma escala de 34 itens.

Cohen (1988) também afirma que para o tamanho de amostra ser suficiente na geração, análise, e homologação de modelos válidos (poder), esse deve ser determinado considerando devidamente as seguintes condições: o número de variáveis sob análise, o tamanho do efeito esperado ( $f^2$ ), o nível de confiança ( $\alpha$ ), e o poder ( $1-\beta$ ), que foram avaliados tamanho de efeito “pequeno” ( $f^2 = .10$ ),  $\alpha = .05$ , e  $1-\beta = .80$ , de acordo com orientação de Cohen (1988)<sup>1</sup>. O poder em nível “médio” foi estimado a partir da afirmação de Cohen (1988) de que para a sociologia, o que é compreendido como “pequeno” é avaliado como “médio” pela psicologia, ou seja, para os objetivos desta dissertação, o tamanho de efeito foi, de forma intencional, superestimado de forma a produzir modelos mais confiáveis. Ou seja, ainda sob o menor tamanho de efeito proposto, o tamanho de amostra estipulado para o estudo foi suficientemente apropriado ( $N > 1.200$ ).

Dessa forma, considera-se que a amostra de 1.669 participantes estava adequada à pesquisa. Foram identificados 23 *outliers* (1,37%) pela utilização do método da distância de Mahalanobis. Como esses casos não superaram os 5% da amostra total, as análises propostas foram possíveis (Hair et al., 2010; Tabachnick & Fidell, 2012). As principais características da amostra são apresentadas na Tabela 16.

**Tabela 16**

*Caracterização da amostra*

Variáveis	<i>n</i>	%
Gênero		
Feminino	870	52,13
Masculino	798	47,81
Outros	1	0,06
Escolaridade		
Nível Médio	36	2,16
Nível Superior	535	32,06
Especialização	748	44,82
Mestrado	243	14,56
Doutorado	107	6,41
Estado Civil		
Casado	979	58,66
Solteiro	320	19,17
União Estável	193	11,56
Divorciado / Separado	171	10,25
Viúvo	6	0,36
Faixa Etária		

<sup>1</sup> Para determinar as amostras, foi usado o software G \* Power versão 3.1.9.4.

19 a 29 anos	18	1,08
30 a 39 anos	483	28,94
40 a 49 anos	632	37,87
50 a 59 anos	442	26,48
60 anos ou mais	94	5,63
Já realizei teletrabalho antes da pandemia da Covid-19?		
Não	1.339	80,23
Sim	330	19,77
Possui filhos que moram com você?		
Não	671	40,20
Sim	998	59,80

Fonte: elaborado pela autora.

A maior parte da amostra foi composta por mulheres (52,13%), por casados (58,66%) e pessoas com idade entre 40 e 49 anos (37,87%).

A maioria dos respondentes não havia realizado teletrabalho antes da pandemia (80,23%) e possuía filhos na residência (59,80%).

Ademais, a amostra, em sua maioria, possui especialização (44,82%), além de mestrado (14,56%) e doutorado (6,41%), o que demonstra alta qualificação dos servidores públicos respondentes.

Neste Capítulo, apresentou-se o método realizado para fins do propósito da presente dissertação. A Tabela 17 detalha, para cada objetivo específico, a abordagem, o instrumento, a amostragem, a amostra e as técnicas de análise de dados utilizadas na pesquisa. O próximo Capítulo apresentará os resultados encontrados e análises realizadas com base nos dados da pesquisa.

**Tabela 17***Decisões e operações metodológicas.*

Objetivos de Pesquisa	Abordagem	Instrumentos	Amostragem	Amostra	Análise
<p>Descrever a percepção de servidores públicos brasileiros, relativa à <i>e</i>-QVT compulsório, durante o período da pandemia de COVID-19;</p> <p>Descrever a percepção de servidores públicos brasileiros, relativa à ‘Atividades do Teletrabalhador’, durante o período da pandemia da COVID-19;</p> <p>Descrever a percepção de servidores públicos brasileiros, relativa à ‘Gestão do Teletrabalho’, durante o período da pandemia da COVID-19;</p> <p>Descrever a percepção de servidores públicos brasileiros, relativa à ‘Condições Físicas do Trabalho’, durante o período da pandemia da COVID-19;</p> <p>Descrever a percepção de servidores públicos brasileiros, relativa ao ‘Suporte Tecnológico’, durante o período da pandemia da COVID-19;</p> <p>Descrever a percepção de servidores públicos brasileiros, relativa à ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, durante o período da pandemia da COVID-19.</p>	Quantitativa	<p>Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho (<i>e</i>-QVT) Compulsório (Pantoja, Oliveira, &amp; Andrade, 2021)</p>	Não Probabilística por acessibilidade	1.669 servidores públicos brasileiros de 6 organizações públicas dos poderes executivo, legislativo e judiciário	<p>Estatística Descritiva (Média, Desvio Padrão, Coeficiente de Variação)</p> <hr/> <p>Modelagem de Equações Estruturais; Regressão Múltipla e Linear; Análise de Mediação</p> <hr/> <p>Análise de Variância (ANOVA)</p>
<p>Testar modelo preditivo de <i>e</i>-QVT compulsório entre as variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’ e a variável mediadora ‘Gestão do Teletrabalho’ predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ junto a uma amostra de servidores públicos brasileiros;</p>					
<p>Comparar o padrão de respostas entre grupos em função de gênero e ausência/presença de filhos, junto a uma amostra de servidores públicos brasileiros.</p>					

Fonte: elaborado pela autora.

## 4 Resultados e Discussões

Este Capítulo apresenta os resultados dos métodos quantitativos aplicados para o alcance do objetivo desta dissertação. Serão apresentados os resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala de *e-QVT Compulsório*; estatística descritiva; e testes de hipóteses. Destaca-se que o objetivo geral da pesquisa é analisar as relações preditivas diretas e indiretas, entre as variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’ e a variável mediadora ‘Gestão do Teletrabalho’, predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, junto a uma amostra de servidores públicos brasileiros, no contexto da COVID 19.

### 4.1 Análise Fatorial Confirmatória

A escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho (*e-QVT*) Compulsório foi submetida a uma Análise Fatorial Confirmatória via MEE.

Inicialmente, a estrutura fatorial apresentou índices de ajuste adequados ( $\chi^2 = 2423,353$  (517);  $\chi^2/\text{gl} = 4,687$ ; CFI = 0,975; TLI = 0,973; RMSEA = 0,047 (95% IC 0,045 - 0,049); SRMR = 0,062). Apesar do teste do qui-quadrado ser significativo, a métrica qui-quadrado por graus de liberdade orienta a aceitação da estrutura fatorial apresentada. Os índices de ajuste mostraram-se adequados. Contudo, o item STC02 (“*O teletrabalho compulsório exige maior comprometimento*”) não foi significativo ( $p = 0,968$ ).

A fim de complementar a interpretação desse resultado, foram consultados os índices de modificação do modelo, pelo qui-quadrado e *Expected Parameter Exchange* (EPC). Os resultados demonstraram que o item STC02 possuía cargas cruzadas com todos os fatores da escala *e-QVT Compulsório*: Atividades do Teletrabalhador ( $\chi^2 = 507,203$ ; EPC = -0,591); Gestão do Teletrabalho ( $\chi^2 = 431,872$ ; EPC = -0,632); Condições Físicas do Trabalho ( $\chi^2 = 452,839$ ; EPC = -0,636); e Suporte Tecnológico ( $\chi^2 = 466,717$ ; EPC = -0,628).

A partir da interpretação das cargas fatoriais cruzadas e do valor  $p$  não significativo para o item STC02, optou-se por retirá-lo do modelo proposto. A Tabela 18 demonstra as cargas fatoriais para a escala ajustada, com 33 itens, de *e-QVT Compulsório*, retirado o item STC02.

**Tabela 18***Cargas fatoriais da escala ajustada de e-QVT Compulsório*

Fatores	Variáveis	Estimativas	Erro padrão	Valor z	p	95% Intervalo de Confiança		Cargas fatoriais padronizadas
						Inferior	Superior	
AT	AT08	1.426	0.067	21.273	< .001	1.295	1.557	0.857
	AT07	1.774	0.067	26.374	< .001	1.642	1.905	0.855
	AT04	1.545	0.059	26.063	< .001	1.429	1.661	0.848
	AT13	1.451	0.068	21.426	< .001	1.318	1.584	0.833
	AT12	1.034	0.057	17.998	< .001	0.921	1.147	0.798
	AT09	1.483	0.063	23.612	< .001	1.360	1.606	0.788
	AT05	1.396	0.067	20.790	< .001	1.264	1.527	0.742
	AT06	1.541	0.073	21.159	< .001	1.398	1.684	0.733
	AT10	1.454	0.074	19.756	< .001	1.310	1.598	0.713
	AT03	1.212	0.057	21.345	< .001	1.101	1.323	0.703
	AT11	0.849	0.059	14.380	< .001	0.733	0.965	0.681
	AT02	1.340	0.072	18.680	< .001	1.199	1.480	0.619
GT	AT01	1.000	0.000			1.000	1.000	0.553
	GT05	1.044	0.055	18.917	< .001	0.935	1.152	0.818
	GT07	1.221	0.058	20.989	< .001	1.107	1.335	0.812
	GT06	1.011	0.059	17.106	< .001	0.895	1.127	0.791
	GT04	1.094	0.059	18.549	< .001	0.978	1.209	0.790
	GT03	1.093	0.053	20.428	< .001	0.988	1.197	0.665
	GT01	1.000	0.000			1.000	1.000	0.606
CF	GT02	0.688	0.055	12.581	< .001	0.581	0.795	0.437
	CF02	1.006	0.021	48.497	< .001	0.966	1.047	0.919
	CF01	1.000	0.000			1.000	1.000	0.873
ST	CF03	0.768	0.032	23.934	< .001	0.705	0.831	0.807
	ST06	1.155	0.045	25.642	< .001	1.066	1.243	0.806
	ST03	1.114	0.058	19.097	< .001	0.999	1.228	0.774
	ST04	1.074	0.058	18.659	< .001	0.961	1.187	0.758
	ST02	0.824	0.043	19.234	< .001	0.740	0.908	0.740
STC	ST01	1.000	0.000			1.000	1.000	0.701
	ST05	1.045	0.054	19.236	< .001	0.939	1.152	0.697
	STC04	1.921	0.196	9.819	< .001	1.537	2.304	0.861
	STC03	1.328	0.131	10.163	< .001	1.072	1.584	0.646
	STC01	1.000	0.000			1.000	1.000	0.516
	STC05	1.067	0.130	8.195	< .001	0.812	1.322	0.508

Essa estrutura fatorial também apresentou índices de ajuste adequados ( $\chi^2 = 1826,421$  (485);  $\chi^2/gl = 3,765$ ; CFI = 0,982; TLI = 0,981; RMSEA = 0,041 (95% IC 0,039 - 0,043));

SRMR = 0,056). Apesar de o teste do qui-quadrado ser significativo, a métrica qui-quadrado por graus de liberdade orienta a aceitação da estrutura fatorial apresentada. Todas as cargas fatoriais foram significativas e, em comparação ao modelo que contemplava o item STC02, todos os índices de ajustes demonstraram melhores resultados. Além da estrutura fatorial, testou-se a validade interna do modelo.

## 4.2 Validade interna

A Tabela 19 apresenta os seguintes índices de confiabilidade interna das medidas: a) alfa de Cronbach (Cronbach's  $\alpha$ ); b) Coeficiente ômega (McDonald's  $\omega$ ).

**Tabela 19**

*Índices de confiabilidade da escala ajustada de e-QVT Compulsório*

Dimensões/Fatores	Cronbach's $\alpha$ (95% IC)	McDonald's $\omega$
Atividades do Teletrabalhador	0,941 (0,939 – 0,947)	0,943 (0,939 – 0,947)
Gestão do Teletrabalho	0,870 (0,861 – 0,880)	0,867 (0,858 – 0,877)
Condições Físicas do Trabalho	0,897 (0,888 – 0,905)	0,910 (0,902 – 0,917)
Suporte Tecnológico	0,886 (0,878 – 0,895)	0,862 (0,852 – 0,872)
Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório	0,726 (0,705 – 0,745)	0,746 (0,727 – 0,765)

Tanto para o alfa de Cronbach, quanto para o ômega de McDonald, há indicação de confiabilidade interna das medidas utilizadas no estudo, pois todos os resultados aferidos apresentaram valores acima de 0,7.

## 4.3 Estatística descritiva

A Tabela 20 apresenta os resultados referentes à estatística descritiva dos 5 fatores da escala de e-QVT Compulsório.

**Tabela 20**

*Estatística descritiva*

Fatores	Válidos	Missing	Média	Desvio padrão	Coefficiente de Variação	Shapiro-Wilk	Valor $p$ de Shapiro-Wilk	Mínimo	Máximo
Atividades do Teletrabalhador	1669	0	7.634	2.094	0.274	0.896	< .001	0.310	10.000
Gestão do Teletrabalho	1669	0	7.660	1.958	0.256	0.914	< .001	0.000	10.000

Condições Físicas do Trabalho	1669	0	7.727	2.507	0.325	0.839	< .001	0.000	10.000
Suporte Tecnológico	1669	0	8.371	1.741	0.208	0.841	< .001	0.000	10.000
Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório	1669	0	3.652	2.334	0.639	0.957	< .001	0.000	10.000

Os resultados indicam, em geral, a predominância de experiências de bem-estar e de *e*-QVT compulsório para os fatores ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Gestão do Teletrabalho’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’, com exceção do fator ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, que evidenciou possíveis fontes de mal-estar no trabalho, durante a pandemia da COVID-19.

O fator ‘Suporte Tecnológico’ apresentou a maior avaliação ( $M = 8,371$ ;  $DP = 1,741$ ) dentre os fatores analisados, correspondendo à percepção de bem-estar intenso. Já o fator ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ apresentou a menor avaliação ( $M = 3,652$ ;  $DP = 2,334$ ), evidenciando a predominância de representações de mal-estar moderado.

A Tabela 21 apresenta os resultados referentes à estatística descritiva dos itens que compõem os 5 fatores da escala de *e*-QVT Compulsório.

**Tabela 21**

*Estatística descritiva por itens da escala de e-QVT Compulsório*

Itens	Válidos	Missing	Média	Desvio padrão	Coefficiente de Variação	Shapiro-Wilk	Valor <i>p</i> de Shapiro-Wilk	Mínimo	Máximo
AT01	1669	0	7.218	2.716	0.376	0.876	< .001	0.000	10.000
AT02	1669	0	6.586	3.251	0.494	0.873	< .001	0.000	10.000
AT03	1669	0	7.741	2.590	0.335	0.822	< .001	0.000	10.000
AT04	1669	0	7.641	2.736	0.358	0.820	< .001	0.000	10.000
AT05	1669	0	7.507	2.826	0.376	0.824	< .001	0.000	10.000
AT06	1669	0	6.277	3.156	0.503	0.906	< .001	0.000	10.000
AT07	1669	0	6.891	3.117	0.452	0.865	< .001	0.000	10.000
AT08	1669	0	7.923	2.499	0.315	0.801	< .001	0.000	10.000
AT09	1669	0	7.702	2.826	0.367	0.792	< .001	0.000	10.000
AT10	1669	0	8.131	3.063	0.377	0.657	< .001	0.000	10.000
AT11	1669	0	8.810	1.871	0.212	0.684	< .001	0.000	10.000
AT12	1669	0	8.543	1.945	0.228	0.748	< .001	0.000	10.000
AT13	1669	0	8.270	2.617	0.316	0.702	< .001	0.000	10.000
GT01	1669	0	7.362	2.910	0.395	0.830	< .001	0.000	10.000
GT02	1669	0	7.337	2.774	0.378	0.852	< .001	0.000	10.000
GT03	1669	0	7.208	2.899	0.402	0.851	< .001	0.000	10.000

GT04	1669	0	7.862	2.443	0.311	0.821	< .001	0.000	10.000
GT05	1669	0	8.182	2.250	0.275	0.791	< .001	0.000	10.000
GT06	1669	0	8.125	2.255	0.278	0.796	< .001	0.000	10.000
GT07	1669	0	7.541	2.651	0.352	0.839	< .001	0.000	10.000
CF01	1669	0	7.306	2.956	0.405	0.836	< .001	0.000	10.000
CF02	1669	0	7.579	2.825	0.373	0.815	< .001	0.000	10.000
CF03	1669	0	8.296	2.456	0.296	0.719	< .001	0.000	10.000
ST01	1669	0	8.264	2.232	0.270	0.772	< .001	0.000	10.000
ST02	1669	0	8.832	1.741	0.197	0.707	< .001	0.000	10.000
ST03	1669	0	8.259	2.250	0.272	0.769	< .001	0.000	10.000
ST04	1669	0	8.387	2.217	0.264	0.742	< .001	0.000	10.000
ST05	1669	0	8.247	2.344	0.284	0.756	< .001	0.000	10.000
ST06	1669	0	8.237	2.240	0.272	0.781	< .001	0.000	10.000
STC01	1669	0	3.197	2.919	0.913	0.882	< .001	0.000	10.000
STC03	1669	0	2.989	3.094	1.035	0.845	< .001	0.000	10.000
STC04	1669	0	4.462	3.356	0.752	0.906	< .001	0.000	10.000
STC05	1669	0	3.959	3.160	0.798	0.909	< .001	0.000	10.000

Conforme a Tabela 21, os resultados encontrados evidenciaram a maioria das avaliações (88% dos itens) com médias entre 6,277 e 8,832, o que demonstra níveis bons e ótimos de *e*-QVT compulsório nos fatores ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Gestão do Teletrabalho’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’. O item ST02 “Os sistemas que utilizo garantem que as atividades sejam executadas com segurança” foi a questão com a menor dispersão entre os dados ( $DP = 1,741$ ) e maior média geral de 8,832. De maneira geral, a percepção de servidores públicos brasileiros, em teletrabalho, durante o período da pandemia da COVID-19, indicou a predominância de *e*-QVT compulsório, com avaliações positivas, principalmente, no que tange à disciplina na execução das atividades; organização do trabalho de forma efetiva; conexão com a internet e luminosidade adequados para execução das atividades; e satisfação ao realizar as atividades em regime de teletrabalho.

De outro lado, os itens que correspondem ao fator ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ (12% dos itens) indicaram a predominância de representações de mal-estar moderado, sobretudo, no que diz respeito ao item STC03 “Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho compulsório”, que teve a menor média geral ( $M = 2,989$ ). Esses resultados vão ao encontro de pesquisas realizadas, anteriormente, que aplicaram a escala de *e*-QVT Compulsório junto a servidores públicos brasileiros (Oliveira et al., 2021; Pantoja et al., 2020; Pantoja, Oliveira, & Andrade, 2021; Pantoja, Oliveira, Andrade, & Figueira, 2021; Velasco et al. 2023), os quais também evidenciaram a predominância de representações de bem-estar e de *e*-QVT compulsório pelos respondentes, com exceção do fator ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’.

Nesse sentido, com base no referencial teórico e uma vez que as variáveis que compõem a escala de *e*-QVT Compulsório são correlacionadas, o presente estudo buscou verificar, por meio dos testes de hipóteses, se as variáveis antecedentes e a mediadora, que compõem o modelo teórico hipotetizado da pesquisa, influenciam os níveis de sobrecarga percebidos por servidores públicos brasileiros; e se essa percepção se diferencia, considerando o gênero e a presença ou ausência de filhos em casa.

#### 4.4 Testes de Hipóteses

##### 4.4.1 Regressão múltipla

Após confirmar a estrutura fatorial e a validade interna do modelo, além de analisar as estatísticas descritivas das variáveis, procedeu-se aos testes de hipóteses, instituído pelo objetivo específico “Testar modelo preditivo de *e*-QVT Compulsório entre as variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’ e a variável mediadora ‘Gestão do Teletrabalho’ predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, junto a uma amostra de servidores públicos brasileiros”.

Foram analisadas as premissas da análise de mediação, antes de testar esse modelo, via MEE. A análise de mediação possui 3 pressupostos principais: a) a variável antecedente afeta a variável mediadora; a variável mediadora afeta a variável critério; quando se controla a variável mediadora, a relação entre a variável antecedente e a variável critério se torna mais fraca ou desaparece (Vieira, 2009).

Portanto, testou-se, nesta estrutura fatorial, um modelo de regressão múltipla, tendo a variável ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ como variável critério e as demais variáveis da escala de *e*-QVT Compulsório como variáveis antecedentes. A Tabela 22 demonstra o resultado do primeiro pressuposto testado.

**Tabela 22**

*Coefficientes de regressão para a hipótese 1*

Preditores	Resultantes	Estimativa	Erro padrão	Valor z	p	95% intervalo de confiança		Estimativa padronizada
						Inferior	Superior	
AT	STC	0.191	0.047	4.034	< .001	0.098	0.284	0.190
GT	STC	0.057	0.036	1.571	0.116	-0.014	0.128	0.067
CF	STC	-0.018	0.025	-0.723	0.470	-0.067	0.031	-0.031

ST	STC	0.100	0.046	2.169	0.030	0.010	0.190	0.104
----	-----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

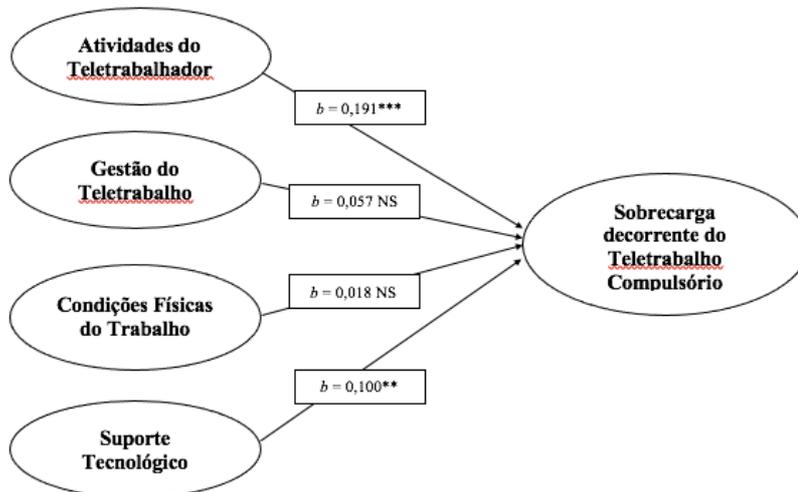
As variáveis ‘Atividades do Teletrabalhador’ [ $\beta = 0,191^{***}$ , IC 95% (0,098 – 0,284)]<sup>2</sup> e ‘Suporte Tecnológico’ [ $\beta = 0,100^{**}$ , IC 95% (0,010 – 0,190)] demonstraram resultados estatisticamente significativos. Ou seja, nesta amostra, ‘Atividades do Teletrabalhador’ e ‘Suporte Tecnológico’ predizem a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’.

Entretanto, ‘Gestão do Teletrabalho’ [ $\beta = 0,057$ , IC 95% (-0,014 – 0,128)] e ‘Condições Físicas do Trabalho’ [ $\beta = -0,018$ , IC 95% (-0,067 – 0,031)] não demonstraram resultados estatisticamente significativos. Ou seja, não predizem a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’. O  $R^2$  do modelo foi considerado baixo ( $R^2 = 0,091$ ).

Destaca-se que a variável ‘Gestão do Teletrabalho’, considerada mediadora do modelo, não cumpriu com o pressuposto da mediação, rejeitando, assim, todas as hipóteses de mediação elaboradas no estudo.

#### Figura 4

*Modelo testado via Modelagem de Equações Estruturais*



Ajuste do Modelo: ( $\chi^2 = 1826,421$  (485);  $\chi^2/gf = 3,765$ ; CFI = 0,982; TLI = 0,981; RMSEA = 0,041 (95% IC 0,039 - 0,043); SRMR = 0,056).

Nota: \*\*\* =  $p < 0,001$ ; \*\* =  $p < 0,05$ ; NS = Não significativo

<sup>2</sup> \*\*\* =  $p < 0,001$ ; \*\* =  $p < 0,05$ .

#### 4.4.2 Regressão linear

Após confirmar a estrutura fatorial e a validade interna do modelo, além de analisar as estatísticas descritivas das variáveis, procedeu-se aos testes de hipóteses, instituído pelo objetivo específico “Testar modelo preditivo de *e*-QVT compulsório entre as variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’ e a variável mediadora ‘Gestão do Teletrabalho’ predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ junto a uma amostra de servidores públicos brasileiros”.

A Tabela 23 reporta os coeficientes de regressão para a primeira parte do modelo, em que as variáveis ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’ predizem ‘Gestão do Teletrabalho’. As análises foram realizadas, utilizando-se o método *stepwise* e *bootstrapping* dos dados (5000 reamostragens; 95% IC BCa), ocorrendo a interpretação da análise de significância pelos intervalos de confiança.

**Tabela 23**

*Coefficientes de regressão para a hipótese 2 - primeira parte*

Modelo	Fator	beta	Erro padrão	<i>p</i> *	95% IC BCa*	
					Limite inferior	Limite Superior
1	Atividades	0.562	0.020	< .001	0.524	0.602
2	Atividades	0.415	0.025	< .001	0.363	0.462
	SupTec	0.288	0.033	< .001	0.224	0.354
3	Atividades	0.394	0.027	< .001	0.342	0.450
	SupTec	0.270	0.035	< .001	0.198	0.334
	ConFisica	0.040	0.023	0.089	-0.005	0.085

Nota: Bootstrapping baseado em 5000 reamostragens.

\* *Bias-corrected and accelerated*

Os resultados demonstraram haver uma influência significativa das variáveis ‘Atividades do Teletrabalhador’ [ $\beta = 0,394$ , IC 95% BCa (0,342 – 0,450),  $R^2_{\text{change}} = 0,361$ ] e ‘Suporte Tecnológico’ [ $\beta = 0,270$ , IC 95% BCa (0,198 – 0,334),  $R^2_{\text{change}} = 0,041$ ] na ‘Gestão do Teletrabalho’. ‘Condições Físicas do Trabalho’ não apresentou influência significativa na Gestão do Teletrabalho [ $\beta = 0,023$ , IC 95% BCa (-0,005 – 0,085)], sendo a influência significativa um pressuposto para a inserção dessa variável no modelo de mediação.

A Tabela 24 reporta os coeficientes de regressão para a segunda parte do modelo, em que a variável ‘Gestão do Teletrabalho’ influencia a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’. Além dessa relação, as demais variáveis do modelo devem influenciar a variável critério, já que esse é um pressuposto da mediação. As análises foram realizadas, utilizando-se o método *stepwise* e *bootstrapping* dos dados (5000 reamostragens; 95% IC BCa), ocorrendo a interpretação da análise de significância pelos intervalos de confiança.

**Tabela 24**

*Coeficientes de regressão para a hipótese 2 - segunda parte*

Modelo	Fator	beta	Erro padrão	p*	95% IC BCa*	
					Limite inferior	Limite Superior
1	Atividade	0.194	0.031	< .001	0.133	0.255
	SupTec	0.133	0.038	0.001	0.056	0.205

Nota: Bootstrapping baseado em 5000 reamostragens.

\* *Bias-corrected and accelerated*

Os resultados da Tabela 24 demonstraram que há uma influência significativa das variáveis ‘Atividades do Teletrabalhador’ [ $\beta = 0,194$ , IC 95% BCa (0,133 – 0,255),  $R^2_{\text{change}} = 0,055$ ] e ‘Suporte Tecnológico’ [ $\beta = 0,133$ , IC 95% BCa (0,056 – 0,205),  $R^2_{\text{change}} = 0,006$ ] na variável ‘Gestão do Teletrabalho’. ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Gestão do Teletrabalho’ não apresentaram influência significativa na variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’. Infere-se, portanto, não ser possível o teste de um modelo de mediação, já que ‘Gestão do Teletrabalho’ (variável mediadora do modelo) não prediz a variável critério.

Defende-se a inclusão de todas as variáveis no modelo, predizendo a variável ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, a fim de diminuir o Erro do Tipo I, pois, caso fosse realizada uma regressão linear, tendo somente a ‘Gestão do Teletrabalho’ como antecedente e ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ como critério, haveria uma influência estatisticamente significativa [ $\beta = 0,191$ , IC 95% BCa (0,131 – 0,243),  $R^2_{\text{ajustado}} = 0,025$ ].

Conforme o último objetivo específico deste estudo (“Comparar o padrão de respostas entre grupos em função de gênero e ausência/presença de filhos, junto a uma amostra de

servidores públicos brasileiros”), procedeu-se com a Análise de Variância como técnica de análise de dados.

#### 4.4.3 Análise de Variância (ANOVA)

A Tabela 25 detalha a média e o desvio padrão do fator ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, dividindo a amostra por gênero.

**Tabela 25**

*Estatísticas descritivas da ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ em relação ao gênero*

Fator	Gênero	Casos válidos	Missing	Média	Desvio Padrão	Shapiro-Wilk	p valor Shapiro-Wilk
Sobrecarga	Feminino	870	0	3.603	2.409	0.951	< .001
Sobrecarga	Masculino	798	0	3.707	2.251	0.963	< .001

Nota: foi excluída 1 linha da análise, a qual correspondia ao valor “outros” (Gênero).

Para o fator ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, o Teste de Levene demonstrou que os grupos não apresentavam homogeneidade das variâncias (Levene (1, 1666) = 4,665,  $p = 0,031$ ). A ANOVA demonstrou que não havia diferença estatisticamente significativa entre os grupos [Welch’s F (1, 1665,416) = 0,829,  $p = 0,363$ ].

A Tabela 26 detalha a média e o desvio padrão do fator ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, dividindo a amostra entre os participantes que tinham filhos em casa no período de teletrabalho compulsório e os que não tinham.

**Tabela 26**

*Estatísticas descritivas de ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ em relação à presença ou ausência de filhos*

Fator	Filhos	Casos válidos	Missing	Média	Desvio Padrão	Shapiro-Wilk	p valor Shapiro-Wilk
Sobrecarga	Não	671	0	3.723	2.360	0.965	< .001
Sobrecarga	Sim	998	0	3.603	2.317	0.951	< .001

Para o fator ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, o Teste de Levene demonstrou que os grupos apresentavam homogeneidade das variâncias (Levene (1, 1667) = 1,352,  $p = 0,245$ ), mas não apresentavam normalidade nas distribuições dos dados. A

ANOVA demonstrou que não havia diferença estatisticamente significativa entre os grupos [Welch's F (1, 1419,058) = 1,048, p = 0,306].

Nenhuma das análises de variância indicou diferença entre as médias. Dessa forma, entende-se que não há diferença de percepção, em relação à 'Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório', a partir do gênero ou da presença ou ausência de filhos na residência.

Assim, conforme sintetizado na Tabela 27, os resultados encontrados confirmaram parte do modelo teórico hipotetizado proposto nesta dissertação. De acordo com as análises estatísticas, as variáveis 'Atividades do Teletrabalhador' e 'Suporte Tecnológico' influenciam a dimensão 'Sobrecarga Decorrente do Teletrabalho Compulsório', e, conseqüentemente, os níveis de *e*-QVT compulsório.

### **Tabela 27**

#### *Testes de Hipóteses - síntese dos resultados*

Hipóteses	Resultado
H1: As variáveis antecedentes 'Atividades do Teletrabalhador', 'Gestão do Teletrabalho', 'Suporte Tecnológico' e 'Condições Físicas de Trabalho' influenciam a variável critério 'Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório'.	Validada parcialmente, somente para AT e ST
H2: A 'Gestão do Teletrabalho' medeia a relação entre 'Atividades do Teletrabalhador', 'Suporte Tecnológico' e 'Condições Físicas de Trabalho' e a 'Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório'.	Rejeitada
H3: A variável 'Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório' difere entre as características individuais gênero e ausência/presença de filhos.	Rejeitada

Fonte: elaborado pela autora.

## **4.5 Discussões**

Neste ponto, retoma-se aspectos teóricos relacionados aos principais resultados obtidos nas análises estatísticas da presente pesquisa, considerando que o modelo teórico hipotetizado se revelou, em parte, confirmatório.

Conforme o modelo e os testes de hipóteses realizados, os resultados evidenciaram que as variáveis 'Atividades do Teletrabalhador' e 'Suporte Tecnológico' predizem os níveis de 'Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório', percebidos por servidores públicos em teletrabalho, no contexto da pandemia da COVID-19.

Considerando a escala de *e*-QVT Compulsório, o fator 'Atividades do Teletrabalhador' trata das percepções acerca das estratégias e ações realizadas para o alcance

dos objetivos e, também, das habilidades cognitivas e afetivas requeridas no contexto do teletrabalho compulsório (Pantoja et al., 2020). Na presente pesquisa, essas estratégias e ações estão relacionadas a como o servidor público, individualmente, percebeu a sua capacidade de organizar o trabalho de forma efetiva; conciliar sua vida pessoal com a profissional; gerenciar o tempo e controlar o seu horário para conseguir ter momentos livres e manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer, com menos interrupções durante a execução das atividades; além da sua percepção sobre aspectos cognitivos, como disciplina e concentração; e afetivos, que dizem respeito às relações de trabalho, satisfação e interesse em realizar o teletrabalho após a pandemia.

Já o fator ‘Suporte Tecnológico’ diz respeito às percepções dos servidores em relação aos recursos de TICs, que são essenciais para a realização do teletrabalho obrigatório (Pantoja et al., 2020), como ferramentas de acesso remoto confiáveis; sistemas utilizados; conexão com a internet e velocidade da rede; softwares necessários para o desenvolvimento do trabalho fora da instituição; e ao suporte tecnológico fornecido pelo órgão.

O modelo empírico testado nesta pesquisa evidenciou que essas estratégias individuais, ações, habilidades cognitivas e afetivas do servidor público, e recursos de TICs influenciam a ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’. Conforme Andrulli e Gerards (2023), de repente, a proliferação de práticas de novas formas de trabalho proporcionou a um maior número de trabalhadores maior flexibilidade, autonomia e liberdade em relação a quando, onde, como e quanto trabalhar, e também aumentou a dependência de muitos trabalhadores do uso intensivo de TICs.

Para Beckel e Fisher (2022), as características individuais do trabalhador e do trabalho, o contexto social do trabalho e a organização das pessoas e dos sistemas tecnológicos nos ajudam a compreender a relação entre teletrabalho e saúde e bem-estar do trabalhador. As reduções nas fronteiras espaciais e temporais entre trabalho e casa podem aumentar a probabilidade de conflito entre família e trabalho e aumentar as experiências estressantes para os trabalhadores dentro de casa. Segundo as autoras, esses resultados parecem estar, em grande parte, relacionados ao estilo de gerenciamento de limites do teletrabalhador.

A capacidade de gerenciar efetivamente os limites entre o trabalho e a casa, quando também se trabalha em casa, pode ser vista como um recurso pessoal relacionado com a saúde e o bem-estar dos trabalhadores; e a estratégia de gerenciamento de limites preferida de um

trabalhador está relacionada a vários resultados de saúde ocupacional. (Beckel & Fisher, 2022).

As características do trabalho e, principalmente, a autonomia, são importantes para promover a saúde e o bem-estar positivos do trabalhador (Andrulli & Gerards, 2023; Beckel & Fisher, 2022). Mais flexibilidade e arranjos informais podem aumentar o senso de autonomia do trabalhador, a qual está relacionada à melhor satisfação no trabalho, menor conflito trabalho/família e redução do estresse do trabalhador, no entanto, trabalhar mais horas ou horas fora do padrão devido ao maior controle e flexibilidade que o teletrabalho proporciona pode prejudicar esses resultados, elevando os níveis de estresse (Beckel & Fisher, 2022). Os conflitos entre trabalho e família, por exemplo, podem ocorrer quando existem exigências de trabalho intoleráveis e autonomia limitada para trabalhadores remotos durante os dias de casa (Wang et al., 2021).

Existem vários desafios na coordenação a nível individual, tais como cuidar e educar as crianças (e preparar refeições para elas) durante o horário de trabalho, autodisciplina no trabalho ou concentrar-se em trabalhar numa sala onde há outros membros da família (Kohont & Ignjatovic, 2022). Para Kohont e Ignjatovic (2022), devido ao aumento da carga de trabalho, conciliar trabalho e vida representa um grande desafio, sendo mais difícil em casos de horários flexíveis e desencontros de horário de trabalho com parceiros. Ao mesmo tempo, exige muita disciplina individual, capacidade de concentração e provisão de respostas rápidas, especialmente em situações em que as crianças estão estudando em casa ou onde não é possível garantir uma demarcação física entre o trabalho e outros membros da família (Kohont & Ignjatovic, 2022).

Em um contexto em que o trabalho remoto se torna o normal e todos passaram a trabalhar remotamente, a autodisciplina deixa de ser apenas um critério de seleção e passa a ser algo que todo teletrabalhador se esforça para ganhar ou melhorar (Wang et al., 2021). A pesquisa de Wang et al. (2021) ressaltou o papel crítico da autodisciplina entre todos os indivíduos que praticam o trabalho remoto, ao mostrar o papel moderador da autodisciplina na relação entre as características do trabalho virtual e os desafios vivenciados no trabalho remoto.

Nesse sentido, é importante que se compreenda o perfil adequado de teletrabalhadores para lidar com as questões individuais do dia a dia de trabalho em casa, uma vez que itens relacionados a 'Atividades do Teletrabalhador' requerem autodisciplina e capacidade de

autogerenciamento para enfrentar os desafios no nível individual e prevenir possíveis percepções de sobrecarga.

No que diz respeito ao ‘Suporte Tecnológico’, fundamental na realização do teletrabalho, estudos corroboram com a relação entre o uso de ferramentas digitais de trabalho e o bem-estar no trabalho, a produtividade no trabalho e a sensação de sobrecarga cognitiva; a evolução do *technostress* dos teletrabalhadores e seus efeitos sobre o bem-estar relacionado ao trabalho, durante a pandemia da COVID-19 (Andrulli & Gerards, 2023; Camacho & Barrios, 2022; Martin et al., 2022; Schmitt et al., 2021). Segundo Camacho e Barrios (2022), a COVID-19 obrigou as organizações a tornarem os seus funcionários em teletrabalhadores em tempo integral, tendo que desenvolver as suas atividades laborais a partir de casa. Esse novo ambiente de trabalho impôs novas exigências aos funcionários, o que, em alguns casos, excedeu suas capacidades e os fez experimentar o estresse tecnológico (Camacho & Barrios, 2022).

Para Schmitt et al. (2021), é provável que as pessoas experimentem mais estresse e sobrecarga por causa do aumento repentino e inesperado do uso de ferramentas digitais para gerenciar o fluxo de trabalho. Considerando a onipresença e a necessidade das ferramentas digitais durante o auge da pandemia de COVID-19, há razões para supor que a sobrecarga cognitiva resultante seja um fator que contribui para a redução da produtividade e do bem-estar dos funcionários.

Para as empresas que adotam diferentes soluções digitais, uma melhor compreensão dos perfis de utilização em tempos de crise de longo prazo é um trunfo para desenhar uma estratégia para a evolução da adoção de ferramentas digitais (Martin et al, 2022). Conforme os autores, uma estratégia de formação específica deve ser implementada, tanto para os teletrabalhadores como para os gestores, a fim de melhorar as competências digitais necessárias para se familiarizarem com as novas ferramentas digitais e com o fluxo de informação digital.

Schmitt et al. (2021) também destacam que a ideia do detox digital tem recebido cada vez mais atenção nos últimos anos como um meio de recuperação do estresse causado pelo uso de mídias digitais. Segundo Schmitt et al. (2021), quanto mais tarefas “não digitais” as pessoas aplicam para evitar ou se recuperar do estresse e sobrecarga digital, mais fraca é a associação entre sentimentos de sobrecarga cognitiva e percepção de demandas (por exemplo, pressão de tempo, carga de trabalho).

O modelo proposto também testou se a variável ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ difere entre as características individuais gênero e ausência/presença de filhos. Conforme as análises estatísticas, os resultados médios indicaram avaliações ruins tanto para o gênero feminino quanto para o masculino, assim como tanto para a ausência como para a presença de filhos na residência dos entrevistados, encontrando-se os 2 grupos na faixa de mal-estar dominante em relação à percepção de sobrecarga. Os resultados também indicaram que, em relação a essa percepção, não houve diferença estatisticamente significativa entre esses grupos, compostos por servidores públicos brasileiros em teletrabalho obrigatório, no contexto pandêmico.

Esses resultados vão de encontro à literatura examinada, que indica a desigualdade de gênero com desvantagem para o gênero feminino e para a presença de filhos, durante o teletrabalho no contexto da COVID-19 (Athanasiadou & Theriou, 2021; Beckel & Fisher, 2022; Fana et al., 2020; Kohont & Ignjatovic, 2022; Lemos et al., 2020; Lyttelton et al., 2020; Nunes et al., 2022; Pimentel & Kurtz, 2021; Rossini & Messias, 2022; Urrejola-Contreras, 2023; Velasco et al., 2023; Yerkes et al., 2020).

Os resultados corroboram com a pesquisa de Fayad e Nunes (2023), que aplicaram a escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho (Andrade, 2020) e demonstraram que, no teletrabalho implementado no contexto da pandemia da COVID-19, não se observou acentuados níveis de percepções distintas nos 5 fatores que compõem a escala, em análise comparativa entre servidores do gênero feminino e do gênero masculino. Conforme Fayad e Nunes (2023), apenas para o fator ‘Contexto do teletrabalho’ houve percepções distintas entre mulheres e homens nos itens que se referem à oportunidade de promoção durante o teletrabalho e valorização do trabalho, com melhores avaliações por parte das servidoras e com ligeira diferença de percepção negativa para os servidores do gênero masculino. Ademais, Fayad e Nunes (2023) não identificaram percepções com diferenças significativas entre os servidores que não possuíam filhos e os que possuíam até 2 filhos.

De acordo com a pesquisa realizada por Nguyen e Armoogum (2021), tanto mulheres quanto homens preferiram realizar o teletrabalho em vista do risco de contaminação da COVID-19. No entanto, os resultados dessa pesquisa mostram que 56% das mulheres em teletrabalho, em comparação com 45% dos homens, tiveram uma percepção positiva do teletrabalho, no período de distanciamento social, e 63% das mulheres desejaram mais teletrabalho em comparação com 39% dos homens no período pós-COVID-19. Para as mulheres, o teletrabalho seria considerado uma solução pós-COVID-19 para resolver a carga

de trabalho existente pré-COVID-19 e crescente durante a COVID-19 (Nguyen & Armoogum, 2021).

Conforme Lemos et al. (2020), mães que são profissionais desejam desempenhar as atividades materna e profissional, mesmo com sobrecarga de trabalho, e que o arranjo flexível e a proximidade física da família que o teletrabalho na pandemia proporcionou foi valorizado pelas mulheres em contextos familiares mais equilibrados. Conforme as autoras:

Aparentemente, para essas profissionais, a sobrecarga de trabalho foi suportada e relativizada, tendo em vista a oportunidade, propiciada pelo home office, de ficarem mais perto da família. Possivelmente acostumadas a gerenciar uma sobrecarga usual de trabalho, essas mulheres valorizaram mais a proximidade física com a família que a nova rotina possibilitou, do que o aumento de trabalho dela decorrente. (Lemos et al., 2020, p. 397).

Convém destacar estudo realizado, no início da pandemia da COVID-19, por Velasco et al. (2023), no qual o resultado da análise comparativa entre mulheres e homens apresentou variância significativa em relação à dimensão ‘Gestão do Teletrabalho’, em que os homens apresentaram níveis de *e-QVT* compulsório mais baixos em relação às mulheres, indicando, nessa dimensão, maior percepção de bem-estar no teletrabalho para o gênero feminino. Na análise comparativa entre mulheres e homens sem filhos e mulheres e homens com filhos, foram evidenciadas diferenças significativas nas dimensões ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, demonstrando que, naquele momento da pandemia, nas famílias com filhos, os teletrabalhadores perceberam menor capacidade de concentração, mais interrupção durante a execução das atividades, menos equilíbrio entre trabalho, lazer e descanso, espaço físico menos adequado e necessidade de trabalhar mais para ser reconhecido (Velasco et al., 2023).

Esses resultados evidenciam que a percepção de *e-QVT* compulsório pode diferir, além da perspectiva de gênero, de acordo com a configuração da estrutura familiar, expressa por níveis menos satisfatórios nas famílias com filhos, o que requer dos gestores propostas de práticas de promoção de *e-QVT* que eliminem ou diminuam fontes de mal-estar percebidas por mães e pais em teletrabalho, consideradas as especificidades entre gêneros e dentro do mesmo gênero (Velasco et al., 2023).

Este Capítulo apresentou os resultados das análises estatísticas aplicadas tendo em vista o alcance do objetivo da presente pesquisa e as discussões sobre as principais evidências

empíricas do modelo proposto, à luz dos estudos apresentados na presente dissertação. No próximo Capítulo, serão apresentadas as conclusões, recomendações práticas, limitações da pesquisa, assim como proposta de agenda futura de pesquisa.

## 5 Conclusões e Recomendações

Neste Capítulo encontram-se apresentadas as conclusões sobre os resultados encontrados na presente pesquisa, recomendações práticas, além das limitações e proposição de agenda para pesquisas futuras.

O objetivo geral deste estudo foi analisar as relações preditivas diretas e indiretas, entre as variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’ e a variável mediadora ‘Gestão do Teletrabalho’, predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, junto a uma amostra de servidores públicos brasileiros, no contexto da COVID-19.

Tendo em vista o alcance desse objetivo, foi realizada pesquisa quantitativa (estatísticas descritivas e inferenciais), que contemplou a análise de dados secundários, de recorte transversal, oriundos de *survey* (questionário) composto pela escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho (*e-QVT*) Compulsório, junto a 1.669 servidores públicos efetivos, de 6 instituições públicas brasileiras. Procedeu-se, inicialmente, a uma Análise Fatorial Confirmatória da escala de *e-QVT* Compulsório, seguida de estatísticas descritivas e testes de hipóteses, por meio de testes de regressão múltipla e linear, e Análise de Variância (ANOVA).

Haja vista os resultados obtidos, julga-se que o objetivo geral foi plenamente atingido. Foi possível evidenciar, por meio dos testes de hipóteses, que há relações preditivas diretas entre as variáveis antecedentes ‘Atividades do Teletrabalhador’ e ‘Suporte Tecnológico’ predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’; não há relações preditivas diretas entre as variáveis antecedentes ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Gestão do Teletrabalho’ predizendo a variável critério; e não há relação preditiva indireta entre a variável mediadora ‘Gestão do Teletrabalho’ e a variável critério; respondendo, dessa forma, à pergunta de pesquisa.

A relação preditiva negativa, ou seja, quanto maior a capacidade de autogestão, concentração, autodisciplina, autonomia e gerenciamento de limites, menor serão as chances de vivências de sobrecarga relacionadas ao teletrabalho compulsório, vai ao encontro dos estudos de Andrulli e Gerards (2023), Beckel e Fisher (2022), Kohont e Ignjatovic (2022), Wang et al. (2021), que esclarecem como a dimensão individual influencia as percepções de sobrecarga de teletrabalhadores públicos no contexto da COVID-19.

Da mesma forma, a relação preditiva negativa, isto é, quanto maior a percepção de que os recursos estão adequados, menor será a possibilidade de percepção de sobrecarga, corrobora com estudos que tratam da relação entre o uso TICs e o bem-estar no trabalho; a produtividade; a sensação de sobrecarga cognitiva; a evolução do *technostress* dos teletrabalhadores e seus efeitos sobre o bem-estar relacionado ao trabalho, durante a pandemia da COVID-19 (Andrulli & Gerards, 2023; Camacho & Barrios, 2022; Martin et al., 2022; Schmitt et al., 2021), os quais elucidam como esses fatores contextuais relacionados ao ‘Suporte Tecnológico’ afetam as percepções de sobrecarga de servidores públicos em teletrabalho.

A partir das estatísticas descritivas, verificou-se o predomínio de experiências de bem-estar e de *e-QVT* compulsório para os fatores ‘Atividades do Teletrabalhador’, ‘Gestão do Teletrabalho’, ‘Condições Físicas do Trabalho’ e ‘Suporte Tecnológico’. De outro lado, os resultados encontrados para o fator ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’ indicaram predominância de fontes de mal-estar relacionadas aos itens que compõem esse fator, sobretudo no que se refere ao item STC03 “Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho compulsório”, que teve a menor média geral ( $M = 2,989$ ) na pesquisa.

Esses resultados vão ao encontro de estudos anteriores que aplicaram a escala de *e-QVT* Compulsório em instituições públicas brasileiras (Oliveira et al., 2021; Pantoja et al., 2020; Pantoja, Oliveira & Andrade, 2021; Pantoja, Oliveira, Andrade & Figueira, 2021; Velasco et al., 2023), ratificando a necessidade de uma atenção especial para essa dimensão da *e-QVT*, uma vez que a literatura apresentada na presente dissertação indicou que a sobrecarga vivenciada no teletrabalho pode gerar efeitos negativos, como o estresse e o estresse tecnológico, que podem contribuir para a diminuição da produtividade e do sentimento de bem-estar no teletrabalho.

Os testes de hipóteses trouxeram luz em relação às variáveis do modelo proposto que poderiam influenciar essa percepção de sobrecarga em servidores públicos em teletrabalho, no momento da pandemia. Compreende-se que a escala de *e-QVT* Compulsório possui múltiplas dimensões, na qual essas dimensões estão correlacionadas, e, nesse sentido, defendeu-se a inclusão de todas as variáveis antecedentes do modelo predizendo a variável ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, a fim de diminuir o Erro do Tipo I.

Por conseguinte, para a hipótese H1, testou-se um modelo de regressão múltipla que evidenciou resultados estatisticamente significativos para as variáveis ‘Atividades do

Teletrabalhador’ e ‘Suporte Tecnológico’ predizendo a variável critério ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’. Observa-se que a ‘Gestão do Teletrabalho’ e as ‘Condições Físicas do Trabalho’ são dimensões importantes e inerentes à *e*-QVT compulsório e devem ser consideradas quando da implementação de políticas, programas e ações de *e*-QVT em instituições públicas brasileiras, porém, não foi significativa a influência dessas variáveis na percepção da ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, considerando a amostra pesquisada.

Em relação à hipótese H2, testou-se um modelo de regressão múltipla, além de testes de regressão linear, com vistas a analisar as premissas da análise de mediação, na qual a variável ‘Gestão do Teletrabalho’ foi proposta como variável mediadora do modelo. Conforme os resultados dos testes de regressão, as premissas da análise de mediação não se confirmaram, inferindo-se, dessa forma, não ser possível o teste de um modelo de mediação, uma vez que ‘Gestão do Teletrabalho’ (variável mediadora do modelo) não prediz a variável critério.

Por fim, a hipótese H3 foi testada por meio na Análise de Variância (ANOVA) que evidenciou não haver diferença estatisticamente significativa a partir de gênero e da ausência ou presença de filhos em relação à ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, no contexto pandêmico. A avaliação desses grupos é de mal-estar moderado. Nesse sentido, a presente pesquisa fornece evidências úteis sobre a percepção de homens e mulheres e, também, considerando a presença ou ausência de filhos, no contexto de teletrabalho compulsório, que indicam a necessidade de aprofundar, na perspectiva qualitativa, o entendimento sobre os fatores e causas que influenciam a percepção de sobrecarga no teletrabalho para esses grupos distintos, uma vez que podem estar associados ao perfil, competências, experiências e vivências, dentre outras variáveis. Para Urrejola-Contreras (2023), homens e mulheres assimilam os estressores de maneira distinta e têm diferentes mecanismos de proteção e/ou moderação.

As configurações de trabalho remoto e híbridas, implementadas de maneira contingencial no advento da COVID-19, evidenciaram desafios relacionados à qualidade de vida e ao bem-estar no teletrabalho e indicaram a necessidade de novos perfis de competências, novas práticas de gestão e de inovação das políticas de gestão de pessoas, com vistas a conciliar a promoção da *e*-QVT e o alcance de resultados organizacionais (Velasco et al., 2023). Recentemente, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos publicou Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho 2023, que

estabelece orientações, critérios e procedimentos para o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, instituído pelo Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, no qual está prevista, dentre outras, a modalidade de teletrabalho, em regime de execução parcial ou integral.

Nesse sentido, haja vista a prevalência de manifestações de bem-estar na maioria dos fatores que compõem a escala de *e-QVT* Compulsório por servidores públicos em teletrabalho, no contexto da COVID-19, os resultados aqui apresentados oferecem subsídios para a proposição de ações de melhoria pontuais, orientadas à conscientização dos atores envolvidos sobre a importância do tema da *e-QVT*, que possam contribuir de forma efetiva para reduzir ou eliminar as fontes de mal-estar relacionadas à sobrecarga no contexto do teletrabalho e, mais especificamente, no âmbito do PGD.

Tais ações podem estar relacionadas a eventos de capacitação para a aquisição e/ou desenvolvimento de competências técnicas e instrumentais necessárias ao desenvolvimento de atividades remotas, ao planejamento e pactuação de metas e indicadores (Pantoja et al., 2020), gestão do tempo, produtividade, priorização de tarefas, planejamento e organização pessoal no trabalho, e à promoção da autorregulação, autodisciplina e autogestão. “Ações de prevenção e o apoio psicológico, técnico especializado deverá complementar as informações generalistas disponibilizadas, privilegiando os grupos mais vulneráveis” (Pires et al., 2021, p. 33).

A chave para as boas práticas de suporte organizacional identificadas por Kohont e Ignjatovic (2022) envolve a comunicação constante entre trabalhadores e líderes e a busca de soluções individuais, como o acordo sobre horários de trabalho e formas de reorganização do trabalho. Para uma implementação tranquila e bem-sucedida dos processos organizacionais, o apoio constante de especialistas em TIC, fornecendo acesso remoto a dados, digitalização de arquivos e equipamentos para o teletrabalho, e treinamento de funcionários para trabalhar remotamente também é vital (Kohont & Ignjatovic, 2022). Os profissionais devem esforçar-se por implementar a formação em teletrabalho e fornecer TICs suficientes, tanto quanto possível, para que os trabalhadores sintam que dispõem de recursos adequados para satisfazer as exigências que enfrentam quando estão em teletrabalho e também reduzir o estresse invocado pela tecnologia insuficiente (Beckel & Fisher, 2022).

Ações de melhoria poderão ser desenvolvidas no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), uma vez que, os resultados encontrados podem ser generalizáveis e subsidiar a elaboração de políticas, programas, projetos e ações com vistas a

promover a *e-QVT*, em instituições públicas brasileiras. A responsabilidade pela implementação das ações poderá ser da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), da Secretaria de Serviços Compartilhados (SSC) do MGI, na unidade responsável pela promoção da saúde e qualidade de vida do servidor, com apoio da alta administração do órgão. A Tabela 28 apresenta o escopo de proposta de intervenção, à luz dos resultados e recomendações da literatura.

**Tabela 28**

*Escopo - proposta de intervenção*

Objetivos	Ações	Detalhamento das ações	Prazos	Recursos	Responsáveis
	Capacitar servidores e gestores do MGI no tema específico da <i>e-QVT</i>	Desenvolver curso sob demanda, com elaboração de conteúdo, em conjunto com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap), sobre a <i>e-QVT</i> , e disponibilizar na Escola Virtual de Governo (EV.G)	12 meses (janeiro a dezembro de 2024)	Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), para pagamento do(s) conteudista(s); Utilização da Plataforma da EV.G	DGP/SSC/MGI, nas unidades responsáveis pela promoção da saúde e qualidade de vida e pela capacitação do servidor; Enap ( <a href="https://www.enap.gov.br/pt/servicos/cur-sos-sob-demanda">https://www.enap.gov.br/pt/servicos/cur-sos-sob-demanda</a> )
Propor ações orientadas à conscientização dos atores envolvidos sobre a importância do tema <i>e-QVT</i>	Promover eventos sobre experiências relacionadas à <i>e-QVT</i> desenvolvidas por outros órgãos da Administração Pública	Identificar políticas, programas, projetos ou ações que foram implementados por organizações públicas, com vistas a promover o bem-estar de servidores em teletrabalho; e promover eventos (palestras, oficinas etc.) para compartilhamento dessas experiências	4 meses (janeiro a abril de 2024)	Remuneração dos servidores envolvidos; auditório(s) do MGI; canal no YouTube	DGP/SSC/MGI, nas unidades responsáveis pela promoção da saúde e qualidade de vida e pela capacitação do servidor; palestrantes das organizações públicas convidadas; Assessoria de Comunicação Social do MGI
		A partir dos eventos realizados, elaborar publicação com as boas práticas apresentadas, tendo em vista disseminar essas práticas e inspirar os servidores sobre a importância do tema	4 meses (maio a agosto de 2024)	Remuneração dos servidores envolvidos; canais de comunicação do MGI	DGP/SSC/MGI, nas unidades responsáveis pela promoção da saúde e qualidade de vida e pela capacitação do servidor; Assessoria Especial de Comunicação Social do MGI
			Atualização anual		

	Promover o desenvolvimento dos servidores em teletrabalho, no que diz respeito aos temas relacionados aos fatores ‘Atividades do Teletrabalhador’ e ‘Suporte Tecnológico’	Elaborar trilha de aprendizagem com foco no desenvolvimento de competências relacionadas a ‘Atividades do Teletrabalhador’ e ‘Suporte Tecnológico’, a partir da seleção de cursos já existentes na Escola Virtual de Governo (EV.G) e na Enap; de filmes, livros, palestras (YouTube) etc.	3 meses (janeiro a março de 2024)  Atualização semestral	Remuneração dos servidores envolvidos; canais de comunicação do MGI	DGP/SSC/MGI, nas unidades responsáveis pela promoção da saúde e qualidade de vida e pela capacitação do servidor; Assessoria Especial de Comunicação Social do MGI
Propor ações de melhoria visando diminuir a ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’	Fomentar a atuação de lideranças como promotores do bem-estar de sua equipe em teletrabalho	Promover palestras com especialistas e acadêmicos sobre o tema da promoção do bem-estar, a exemplo de professores da UnB e Enap	6 meses (janeiro a junho de 2024)  Realização semestral	Remuneração dos servidores envolvidos; auditório(s) do MGI; canal do YouTube	DGP/SSC/MGI, nas unidades responsáveis pela promoção da saúde e qualidade de vida e pela capacitação do servidor; Assessoria Especial de Comunicação Social do MGI
	Implementar Programa de e-QVT	Implementar Programa de e-QVT, com vistas ao monitoramento periódico dos níveis de e-QVT dos servidores em teletrabalho, e proposição de novos projetos e ações com base nos resultados de estudos realizados no âmbito do Programa	10 meses (janeiro a outubro de 2024)	Remuneração dos servidores envolvidos	DGP/SSC/MGI, na unidade responsável pela promoção da saúde e qualidade de vida do servidor

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto às restrições para implementação da referida proposta, pode-se destacar: quantidade insuficiente de servidores na DGP/SSC/MGI ou com competências inadequadas para a execução das ações propostas; dependência da agenda de conteudistas e/ou palestrantes selecionados na manutenção dos prazos; e falta de interesse e disponibilidade financeira da Enap na elaboração do curso.

Em relação à estrutura de gestão caberá à DGP/SSC/MGI, por meio da unidade responsável pela promoção da saúde e qualidade de vida do servidor, o planejamento, execução e monitoramento das ações propostas, com o apoio da unidade de capacitação para a realização do curso, da trilha de aprendizagem e das palestras, naquilo que for de sua competência. A Assessoria Especial de Comunicação do MGI tem papel primordial na divulgação das ações e sensibilização de servidores e gestores sobre a importância dessas ações.

A Enap, entidade vinculada ao MGI, poderá atuar como parceira no desenvolvimento do curso específico sobre a *e-QVT*, e disponibilizar o curso na EV.G. Aos conteudistas caberá atuarem de forma a promover o desenvolvimento de competências relacionadas à gestão do teletrabalho e sua relação com a saúde e bem-estar do servidor. Os palestrantes convidados de outros órgãos públicos, especialistas e acadêmicos também atuarão como parceiros na disseminação de boas práticas e no compartilhamento de conhecimentos sobre os temas propostos. Por fim, caberá à alta administração do MGI o patrocínio para a implementação do presente projeto de intervenção.

Além da proposta de intervenção, faz-se necessário investimentos na melhoria dos sistemas de informação e comunicação, dos *hardwares* e *softwares* utilizados, dos serviços de suporte e assistência tecnológica aos teletrabalhadores (Oliveira et al., 2021). As empresas podem considerar o estabelecimento de regras e políticas em torno do teletrabalho, como por exemplo, horas e meios usados para contatar os funcionários, com vistas a reduzir a pressão adicional que a conectividade constante e o uso de TICs impõem aos funcionários (Camacho & Barrios, 2022).

Conforme Beckel e Fisher (2022), independentemente da formalidade da política de teletrabalho de uma organização, os supervisores e a área de recursos humanos devem garantir critérios claros e consistentes para estabelecer quem é elegível para o teletrabalho, a localização do teletrabalho, bem como quando e com que frequência um funcionário pode ficar em teletrabalho. No contexto do PGD, o levantamento de competências, requisitos e definição dos perfis adequados ao teletrabalho, considerando as variáveis que influenciam a percepção da ‘Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório’, são de grande relevância na seleção de servidores para ingresso no Programa, como forma de prevenir o sentimento de mal-estar e possível adoecimento.

Futuramente, a continuidade do teletrabalho ou de sistemas mistos, com flexibilidade de horário e local de trabalho, poderá permitir maior liberdade na gestão do tempo ajustadas

aos objetivos e às necessidades da pessoa e da organização que integra, em prol do seu ajustamento e equilíbrio da vida pessoal-trabalho (Pires et al., 2021).

Como limitações, a presente pesquisa foi estruturada com base em dados secundários, oriundos da aplicação de questionário em 6 instituições públicas brasileiras com o objetivo analisar os níveis de *e-QVT* compulsório no contexto da pandemia da COVID-19 e, dessa forma, os resultados encontrados podem não corresponder a outros períodos da realização do teletrabalho compulsório, considerando-se o contexto particular da pandemia que implicou em situações muito específicas, em ambiente de medo, cansaço, ansiedade e incertezas.

Outra limitação trata do recorte transversal da pesquisa, que não possibilitou identificar possíveis alterações na percepção dos participantes sobre a *e-QVT* compulsório, além de ter contemplado apenas instituições públicas, não sendo possível observar se os níveis de *e-QVT* permaneceram em teletrabalhadores de instituições privadas.

Conforme ratificado anteriormente, a presente dissertação alcançou o objetivo pretendido e os resultados encontrados concorreram para reflexões relevantes à luz da literatura científica sobre o tema da *e-QVT* compulsório, no contexto da pandemia. Nesse sentido, tendo em vista melhor compreensão das diferentes percepções dos níveis de *e-QVT* compulsório, sugere-se a realização de pesquisa qualitativa, por meio de entrevista semiestruturada, que investigue possíveis reações afetivas e comportamentais em relação a estratégias adaptativas de autorregulação, autodisciplina e autogestão, de servidores que estavam em teletrabalho no período da pandemia. Estudos dessa natureza se situam no bojo da compreensão científica de como essas reações foram vivenciadas e desencadearam estratégias reflexivas de ação por parte de trabalhadores públicos brasileiros.

Ao pesquisar fatores associados à percepção e à preferência por mais teletrabalho para teletrabalhadores do gênero masculino *versus* pares do gênero feminino, Nguyen e Armoogum (2021) concluem que fatores relacionados ao trabalho foram associados à percepção masculina, enquanto fatores relacionados à família influenciaram a percepção feminina. Uma vez que a literatura pesquisada sobre o teletrabalho na pandemia indica a predominância da desigualdade de gênero, com desvantagens para o gênero feminino e para a presença de filhos, estudos futuros, com abordagem qualitativa, podem avançar na compreensão sobre os fatores e causas que influenciaram a percepção de sobrecarga no teletrabalho compulsório a partir do gênero e estrutura familiar; assim como encontrar possíveis diferenças entre esses grupos.

Esses fatores e causas podem estar associados a diferentes perfis, competências, experiências e vivências, dentre outras variáveis que, ao serem melhor compreendidos, podem ampliar as reflexões sobre o teletrabalho e a *e-QVT*, com vistas à definição de estratégias de bem-estar, diversidade e produtividade saudável que considerem as especificidades de grupos distintos de servidores públicos.

Por fim, considerando os avanços na implementação do teletrabalho, a partir da eclosão da COVID-19, suas vantagens e, em especial, às evidências destacadas no estudo de Moglia et al. (2021) sobre a relação do teletrabalho com dimensões de sustentabilidade dos ODS da agenda 2030 das Nações Unidas, estudos longitudinais e multiníveis podem contribuir sobremaneira na compreensão de como os servidores públicos brasileiros percebem a *e-QVT* e no aprimoramento de políticas e boas práticas de gestão de pessoas no serviço público, em prol do bem-estar e resultados mais efetivos na prestação de serviços públicos para a sociedade.

## Referências

- Aguiar, S. F. B. de (2020). *Teletrabalho e as Mulheres: Satisfação e conciliação entre a vida profissional e familiar* [Dissertação de mestrado, Fundação Getúlio Vargas]. Repositório Institucional da FGV. <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/29684>
- Aguiar, S. F. B. de, Oliveira, F. B. de, Hryniewicz, L. G. C., & Sant'Anna, A. de S. (2022). O teletrabalho e as mulheres: Percepções da conciliação da vida profissional e familiar. *Cadernos Ebape.br*, 20(6), 836-850. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395120210244x>
- Andrade, L. L. S. de. (2020). *Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho* [Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da UnB. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38921>
- Andrulli, R., & Gerards, R. (2023). How new ways of working during COVID-19 affect employee well-being via technostress, need for recovery, and work engagement. *Computers in Human Behavior*. 139(2023), 107560. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107560>
- Aquino, G. M. (2020). *Percepção de justiça organizacional e de efetividade da gestão por competências por policiais federais* [Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da UnB. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38910>
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2010). Simple second order chi-square correction. *Mplus technical appendix* (pp. 1-8). [https://www.statmodel.com/download/WLSMV\\_new\\_chi21.pdf](https://www.statmodel.com/download/WLSMV_new_chi21.pdf)
- Athanasiadou, C., & Theriou, G. (2021). Telework: Systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*, 7(10), e08165, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08165>
- Ayyagari, R., Grover, V., Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *Management Information Systems (MIS) Quarterly*, 35(4), 831-858. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Barbosa, M. A, Coelho, F. A., Junior, Mourão, L., Marques-Quinteiro, P., & Faiad, C. (2022). Physical and psychological fatigue, and work performance among Brazilian workers

- during the SARS-CoV-2 (COVID-19) pandemic in Brazil. *Psychology, Health & Medicine*, 28(2), 486-493. <https://doi.org/10.1080/13548506.2022.2104887>
- Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1-32. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Benavides, F. G., Amable, F., Cornelio, C., Vives, A., Milián, L. C., Barraza, D., Bernal, D., Silva-Peñaherrera, M., & Delclos, J. (2021). O futuro do trabalho após a COVID-19: O papel incerto do teletrabalho no domicílio. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 46(31), 1-8. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>
- Brasil. (1995). *Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995* (Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências). [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D1590.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm)
- Brasil. (2022). *Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022* (Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional). [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/decreto/D11072.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/D11072.htm)
- Brasil. (2018). *Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018*. Ministério do Planejamento Desenvolvimento e Gestão, (Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995). [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704)
- Brasil. (2020). *Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020*. Ministério da Economia, (Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão). <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>

- Brasil. (2023). *Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023*. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, (Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD). <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-conjunta-seges-sgp-rt/mgi-n-24-de-28-de-julho-de-2023-499593248>
- Brasil. (2023). *Instrução Normativa SGP-SEGES/ME nº 2, de 10 de janeiro de 2023*. Ministério da Economia, (Revoga a Instrução Normativa SGP-SEGES/SEDGG/ME nº 89, de 13 de dezembro de 2022, que estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg relativos à implementação de Programa de Gestão e Desempenho - PGD, e dá outras providências). <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-seges-/me-n-2-de-10-de-janeiro-de-2023-457679698>
- Brasil (2022). *Instrução Normativa SGP-SEGES/SEDGG/ME nº 89, de 13 de dezembro de 2022*. Ministério da Economia, (Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução de Programa de Gestão e Desempenho - PGD). <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-seges/sedgg/me-n-89-de-13-de-dezembro-de-2022-451152923>
- Brasil. (2020). *Portaria nº 454, de 20 de março de 2020*. Ministério da Saúde (Declara, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do coronavírus (covid-19). [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/prt454-20-ms.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/prt454-20-ms.htm)
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Camacho, S., & Barrios, A. (2022). Teleworking and technostress: Early consequences of a COVID-19 lockdown. *Cognition, Technology & Work*, 24, 441-457. <https://doi.org/10.1007/s10111-022-00693-4>

- Castro, M. C., Kim, S., Barberia, L., Riberio, A. F., Gurzenda, S., Ribeiro, K. B., Abbott, E., Blossom, J., Rache, B., & Singer, B. H. (2021). Spatiotemporal pattern of COVID-19 spread in Brazil. *Science*, 372(6544), 821-826. <https://doi.org/10.1126/science.abh1558>
- Chari, R., Chang, C. C., Sauter, S.T., Cerully, J. L., Schulte, P., Schill, A. L., & Uscher-Pines, L. (2018). Expanding the paradigm of occupational safety and health: A new framework for worker well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(7): 589-593. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001330>
- Coelho, F. A., Junior, Faiad, C., Rêgo, M. C. B., & Ramos, W. M. (2020). What Brazilian workers think about flexible work and telework. *International Journal of Business Excellence*, 20(1), 16-31. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2020.104842>
- Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioural Science. In *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, 11, 590271, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Costa, I. S. A. (2007). Teletrabalho: Subjugação e construção de subjetividades. *RAP-Revista de Administração Pública*, 41(1), 105-124, 2007. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>
- DiStefano, C., & Morgan, G. B. (2014). A Comparison of Diagonal Weighted Least Squares Robust Estimation Techniques for Ordinal Data. *Structural Equation Modeling*, 21(3), 425-438. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915373>
- Dolce, V., Vayre, E., Molino, M., & Ghislieri, C. (2020). Far away, so close? The role of destructive leadership in the job demands-resources and recovery model in emergency telework. *Social Sciences*, 9(11), 196, 1-22. <https://doi.org/10.3390/socsci9110196>
- Enes, Y., Vieira, M. B., Coelho Junior, F. A., Pereira, D., & Zanon, É. R. (2023). Home-Office During COVID-19 Pandemic in Brazil: Perceived Influences on Performance and Competency Management. *The Qualitative Report*, 28(6), 1718-1740. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2023.5951>

- Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernandez Macias, E., & Gonzalez Vazquez, I. (2020). Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: a qualitative study. *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, European Commission*, 2020(11), 1-39. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10419/231343>
- Faria, J. L. F. (2020). *Desenho do teletrabalho: Percepções e práticas* [Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da UnB. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38454>
- Fayad, R. F. M. (2021). *Qualidade de vida no teletrabalho: Um estudo de caso na Universidade de Brasília* [Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da UnB. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/43435>
- Fayad, R.F. M., & Nunes, A. (2023). Qualidade de vida no teletrabalho: um estudo de caso na Universidade de Brasília. *Revista de Gestão e Secretariado*, 14(4), 6340-6361. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i4.2054>
- Fernandes, L. C., & Ferreira, M. C. (2015). Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: Estudo no poder judiciário brasileiro. *Psicologia USP*, 26(2), 296-306. <http://dx.doi.org/10.1590/0103-656420130011>
- Ferreira, C. A. A., & Reis, C. A. (2021). Impact of COVID-19 on Brazilian women in teleworking. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 38, 1-22. <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0180>
- Ferreira, L. S., Marquitti, F. M. D., Silva, R. L. P., Borges, M. E., Gomes, M. F. C., Cruz, O. G., Kraenkel, R. A., Coutinho, R. M., Prado, P. I., & Bastros, L. S. (2023). Estimating the impact of implementation and timing of the COVID-19 vaccination programme in Brazil: A counterfactual analysis. *The Lancet Regional Health - Americas*, 17, 100397. <https://doi.org/10.1016/j.lana.2022.100397>
- Ferreira, M. C. (2011). *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Edições Ler, Pensar, Agir.
- Ferreira, M. C. (2015). Qualidade de vida no trabalho (QVT): Do assistencialismo à promoção efetiva. *Laboreal*, 11(2), 28-35. <https://doi.org/10.15667/laborealxi0215mcf>
- Ferreira, M. C., Alves, L., & Tostes, N. (2009). Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: Descompasso entre problemas e práticas gerenciais.

*Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 319-327. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>

Field, A. (2020). *Descobrendo a estatística usando o SPSS* (5a ed.). Penso.

Figueira, T. G. (2014). *Bem-estar, mal-estar e qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública brasileira* [Tese de doutorado, Universidade de Brasília]. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/16074>

Filardi, F., Castro, R. M. P. de, & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos Ebape.br*, 18(1), 28-46. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174605>

Flick, U. (2012). *Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes*. Penso.

Fogaça, N. (2014). *Trabalhador feliz é mais produtivo? A relação entre bem-estar no trabalho, satisfação no trabalho e desempenho individual no trabalho e o papel dos componentes da estrutura organizacional* [Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília]. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/15765>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org.ez54.periodicos.capes.gov.br/10.1037/h0076546>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis. In *Vectors*. <https://doi.org/10.1016/j.ijpharm.2011.02.019>

Hallman, D. M., Januario, L. B., Mathiassen, S. E., Heiden, M., Svensson, S., & Bergstrom, G. (2021). Working from home during the COVID-19 outbreak in Sweden: Effects on 24-h time-use in office workers. *BMC Public Health*, 21, 528, 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10582-6>

Haukoos, J. S., & Lewis, R. J. (2005). Advanced statistics: Bootstrapping confidence intervals for statistics with “difficult” distributions. *Academic Emergency Medicine*, 12, 360-365. <https://doi.org/10.1197/j.aem.2004.11.018>

International Labor Organization. (1996) *Homework convention no. 177*. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322)

- Jansen, N. W. H., Kant, Y., & van den Brandt, P. (2002). Need for recovery in the working population: Description and associations with fatigue and psychological distress. *International Journal of Behavioral Medicine*, 9, 322–340. [https://doi.org/10.1207/S15327558IJBM0904\\_03](https://doi.org/10.1207/S15327558IJBM0904_03)
- Klein, L. L., Pereira, B. A. D., & Lemos, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>
- Kohont, A., & Ignjatovic, M. (2022). Organizational support of working from home: Aftermath of COVID-19 from the perspective of workers and leaders. *Sustainability*, 14(5107), 1-16. <https://doi.org/10.3390/su14095107>
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods*, 48(3), 936-949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Lyttelton, T., Zang, E., & Musick, K. (2020). Gender differences in telecommuting and implications for inequality at home and work. *SSRN*, 1-54. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3645561>
- Martin, L., Hauret, L., & Fuhrer, C. (2022). Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *PLoS ONE*, 17(3), e0265131. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265131>
- Matei, A., & Bujac, R. (2016). Innovation and Public Reform. *Procedia Economics and Finance*, 39, 761-768. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30278-7](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30278-7)
- Moglia, M., Hopkins, J., & Bardoel, A. (2021). *Telework, hybrid work and the United Nation's sustainable development goals: Towards policy coherence*. *Sustainability*, 13, 9222. <https://doi.org/10.3390/su13169222>

- Morgan, G., (2006). *Imagens da organização*. (2a ed.). Atlas.
- Myung, I. J. (2003). Tutorial on maximum likelihood estimation. *Journal of Mathematical Psychology*, 47(1), 90-100. [https://doi.org/10.1016/S0022-2496\(02\)00028-7](https://doi.org/10.1016/S0022-2496(02)00028-7)
- Nagata, T., Ito, D., Nagata, M., Fujimoto, A., Ito, R., Odagami, K., Kajiki, S., Uehara, M., Oyama, I., Dohi, S., Fujino, Y., & Mori, K. (2021). Anticipated health effects and proposed countermeasures following the immediate introduction of telework in response to the spread of COVID-19: The finding of a rapid health impact assessment in Japan. *Journal of Occupational Health*, 63(1), e12198, 1-15. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12198>
- Nguyen, M. H., & Armoogum, J. (2021). Perception and preference for home-based telework in the COVID-19 era: A gender-based analysis in Hanoi, Vietnam. *Sustainability*, 13(6), 3179, 1-16. <https://doi.org/10.3390/su13063179>
- Nunes, N. R. de A., Lessa, L. S., Pereira, Y. M., Silva, T. M. O., & Gomes, M. R. B. (2022). COVID-19 teleworking and pandemic: overload as a rule in women's work. *Research, Society and Development*, 11(8), 1-9. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i8.31206>
- Oliveira, M. A. M., & Pantoja, M. J. (2020). Desafios e perspectivas do teletrabalho nas organizações: Cenário da produção nacional e agenda de pesquisa. *Revista Ciências Administrativas*, 26(3), 9538, 1-12. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2020.26.3.9538>
- Oliveira, M. A. M., Pantoja, M. J., Lopes, A. V., Miranda, O. R., & Andrade, L. L. S. (2021, outubro). Qualidade de vida no teletrabalho obrigatório em organizações públicas: Preditores individuais. *Anais do Encontro da ANPAD - EnANPAD*, Evento On-line, Brasil, 45.
- Organização Pan-Americana da Saúde. (2020). OMS declara emergência de saúde pública de importância internacional por surto de novo coronavírus. Retrieved from <https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>
- Pantoja, M. J., Andrade, L. L. S., & Oliveira, M. A. M. (2020). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: Percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. *Revista da UI\_IPSantarém*, 8(4), 80-94. <https://doi.org/10.25746/ruiips.v8.i4.21975>

- Pantoja, M. J., Oliveira, M. A. M., & Andrade, L. L. S. de (2021). Qualidade de vida no teletrabalho (e-QVT) obrigatório: Diagnóstico de gestores no setor público brasileiro. *Revista da UI\_IPSantarém*, 9(4), 23-37. <https://doi.org/10.25746/ruiips.v9.i4.26207>
- Pantoja, M. J., Oliveira, M. A. M., Andrade, L. L. S. de., & Figueira, T. G. (2021, maio). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: Percepções de teletrabalhadores da administração pública brasileira. *Anais do Congresso de Administração Sociedade e Inovação (CASI)*, Evento On-line, Brasil, 13.
- Pantoja, M. J.; Santos, L. S.; Marciano, L. H. S. (2023). Teletrabalho em tempos de pandemia: Uma revisão sistemática da literatura internacional. *Competência*, 16(1), 1-13. <https://doi.org/10.24936/2177-4986.v16n1.2023>
- Pimentel, S. R., & Kurtz, D. J. (2021). Satisfação no trabalho e estresse percebido do teletrabalho no Brasil. *Brazilian Journal of Health Review*, 4(2), 5679-5697. <https://doi.org/10.34119/bjhrv4n2-134>
- Pires, M., Fonseca, C., João, R., & Santos, M. (2021). Covid-19, confinamento e teletrabalho: Estudo qualitativo do impacto e adaptação psicológica em dois estados de emergência. *New Trends in Qualitative Research*, 8, 26-34. <https://doi.org/10.36367/ntqr.8.2021.26-34>
- Revelle, W., & Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients alpha, beta, omega, and the glb: Comments on sijtsma. *Psychometrika*, 74(1). <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9102-z>
- Rocha, C. T. M. da., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos Ebape.BR*. 16(1), 152-162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Rossini, A. P. P. (2021). *Vivências de mães-trabalhadoras acerca das demandas e recursos laborais em modalidades alternativas de trabalho* [Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas]. Repositório Institucional da PUC-Campinas. <http://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/handle/123456789/16074>
- Rossini, A. P. P., & Messias, J. C. C. (2022). Desafios das trabalhadoras mães de crianças pequenas durante a pandemia Covid-19. *Revista Subjetividades*, 22(1), 1-13. <https://dx.doi.org/10.5020/23590777.rs.v22i1.e12327>

- Rymaniac, J., Lis, K., Davidaviciené, V., Pérez-Pérez, M., & Martínez-Sánchez, A. (2021). From stationary to remote: employee risks at pandemic migration of workplaces. *Sustainability*, *13*(13), 7180, 1-25. <https://doi.org/10.3390/su13137180>
- Schirmeister, R., & Limongi-França, A. C. (2012). A qualidade de vida no trabalho: Relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *12*(3), 283-298. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572012000300004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300004&lng=pt&tlng=pt)
- Schmitt, J. B., Breuer, J., & Wulf, T. (2021). From cognitive overload to digital detox: Psychological implications of telework during the COVID-19 pandemic. *Computers in Human Behavior*, *124*, 106899, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106899>
- Sistema Universidade Aberta do SUS. (2020). *Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus*. <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>
- Souza, W. M., Buss, L. F., Candido, D. S. et al. (2020). Epidemiological and clinical characteristics of the COVID-19 epidemic in Brazil. *Nature Human Behavior*, *4*, 856-865. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0928-4>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2012). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Pearson.
- Turja, T., Krutova, O., & Melin, H. (2022). Telework and perceived workload: Learnings prior to the COVID-19 upheaval. *Human Systems Management*, *41*(2), 251-255. doi: <https://doi.org/10.3233/HSM-211567>
- Urrejola-Contreras G. P. (2023). Relação entre fadiga mental e Síndrome de Burnout no contexto do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19: Uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*. *21*(3), 1-8. <http://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-1003>
- Vargas, A. V., & Osma, J. I. P. (2013). Propuesta de implementación de un modelo de teletrabajo. *Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informação*. *12*(12), 17-31. <https://doi.org/10.4304/risti.12.17-31>
- Velasco, S. M. V., Pantoja, M. J., & Oliveira, M. A. M. (2023). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório no contexto da COVID-19: Percepções entre os gêneros em

- organizações públicas. *Administração Pública e Gestão Social*, 5(1), 1-17. <https://doi.org/10.21118/apgs.v15i1.13689>
- Vergara, S. C. (2016). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração* (16a ed.). Atlas.
- Vieira, V. A. (2009). Moderação, mediação, moderadora-mediadora e efeitos indiretos em modelagem de equações estruturais: uma aplicação no modelo de desconfirmação de expectativas. *Revista de Administração - RAUSP*, 44(1), 17-33.
- Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público*, 72(1) 133-162. <https://doi.org/10.21874/rsp.v72i01.4938>
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21. Retrieved from [https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as\\_sdt=0%2C5&as\\_rr=1&q=Walton%2C+R.+E.+%281973%29.+Quality+of+Working+Life%3A+What+is+it%3F&btnG=](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&as_rr=1&q=Walton%2C+R.+E.+%281973%29.+Quality+of+Working+Life%3A+What+is+it%3F&btnG=)
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi-org.ez54.periodicos.capes.gov.br/10.1111/apps.12290>
- Wolf, E. J., Harrington, K. M., Clark, S. L., & Miller, M. W. (2013). Sample Size Requirements for Structural Equation Models: An Evaluation of Power, Bias, and Solution Propriety. *Educational and Psychological Measurement*, 73(6), 913-934. <https://doi.org/10.1177/0013164413495237>
- Yerkes, M. A., André, S. C. H., Besamusca, J. W., Kruyen, P. M., Remery, C. L. H. S., van der Zwan, R., Beckers, D. G. J., & Geurts, S. A. E. (2020). “Intelligent” lockdown, intelligent effects? Results from a survey on gender (in)equality in paid work, the division of childcare and household work, and quality of life among parents in the Netherlands during the Covid-19 lockdown. *PLoS ONE*, 15(11), e0242249, 1-23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242249>
- Zanella, L. C. H. (2013). *Metodologia de pesquisa*. (2a ed.). Florianópolis: UFSC.

## Anexo A - Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório no contexto da COVID 19

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento

Prezado(a) participante,

Convidamos você a responder esta pesquisa que tem como objetivo conhecer sua percepção sobre a Qualidade de Vida no Teletrabalho no contexto da COVID-19.

A pesquisa está sendo coordenada pela professora e pesquisadora Maria Júlia Pantoja, da Universidade de Brasília - UnB, em colaboração com a Doutora Tânia Gomes Figueira, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq e conta com a participação do **Grupo de Pesquisa em Gestão do Trabalho, Liderança e Transformação Digital no Setor Público**, da UnB.

Sinta-se à vontade para expressar suas opiniões pois elas serão mantidas em sigilo e tratadas de forma agrupada para fins de avaliação da Qualidade de Vida no Teletrabalho no Contexto da COVID-19. Não há respostas certas ou erradas, o mais importante é a sua participação. Por favor, responda todos os itens deste questionário.

Em caso de dúvida ou para informações adicionais sobre a pesquisa, você poderá entrar em contato conosco pelo e-mail: [qualidadedevida.teletrabalho@gmail.com](mailto:qualidadedevida.teletrabalho@gmail.com)

Agradecemos sua colaboração!

Concordo em participar da pesquisa. ( ) Sim ( ) Não

Pensando sobre o desenvolvimento de suas atividades na modalidade de teletrabalho compulsório, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo que: 0 significa discordância total e 10 significa concordância total.

1	Consigo ter momentos livres durante a realização do teletrabalho compulsório.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	No teletrabalho compulsório, percebo uma maior cobrança por resultados.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	No teletrabalho compulsório, há menos interrupções durante a execução das atividades.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Minhas metas de trabalho estão adequadas para execução do teletrabalho compulsório.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Consigo conciliar minha vida pessoal com a	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	profissional no teletrabalho compulsório.											
6	Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho compulsório.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Meu chefe supervisiona sistematicamente minhas metas de trabalho em regime de teletrabalho compulsório.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Recebo feedback sobre as atividades desempenhadas em teletrabalho compulsório.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	As orientações que recebo são suficientes e claras para realização do teletrabalho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	A cooperação entre os colegas para a execução das atividades é efetiva no teletrabalho compulsório.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Sinto que o teletrabalho compulsório melhora minhas relações de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Consigo manter concentração na realização do teletrabalho compulsório.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho compulsório.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Tenho interesse em realizar o teletrabalho após a pandemia.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Tenho disciplina na execução das atividades.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	O teletrabalho compulsório exige maior comprometimento.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	Utilizo móveis adequados para realização do teletrabalho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25	Meu órgão disponibiliza ferramentas confiáveis de acesso remoto que facilitam a busca e troca de informações para o teletrabalho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26	Os sistemas que utilizo garantem que as atividades sejam executadas com segurança.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27	No teletrabalho compulsório, a velocidade da rede de internet é satisfatória.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28	A conexão com a internet atende as minhas necessidades no teletrabalho compulsório.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29	Todos os softwares necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são efetivos fora da instituição.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30	Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31	Meu órgão oferece suporte para minhas atividades de teletrabalho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32	Percebo a valorização do resultado do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33	Com o teletrabalho compulsório, preciso trabalhar mais para ser reconhecido.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

34	Tenho necessidade de me capacitar para desenvolver competências requeridas ao teletrabalho.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Questões discursivas

1. Na sua opinião, quais são as principais dificuldades na realização do teletrabalho durante a pandemia?
2. Quais são as suas sugestões de melhoria para implementação efetiva do teletrabalho em sua organização?

### Dados gerais

1- Já realizei teletrabalho antes da pandemia da COVID-19?

1a- Caso já tenha realizado, minha experiência foi:

Positiva  Negativa  Indiferente

2- Minha organização permitiu o teletrabalho para todos os trabalhadores devido a pandemia da COVID-19?

3- Estou em teletrabalho compulsório apenas porque faço parte do grupo de risco, sou gestante ou lactante?

4- Estou em teletrabalho compulsório porque tenho crianças em idade escolar ou inferior que necessitam da minha assistência devido a suspensão das atividades escolares ou em creches?

5- Durante o teletrabalho compulsório, preciso dividir os equipamentos necessários para execução de minhas atividades com outras pessoas.

### Dados funcionais

1- Qual o seu vínculo com a administração pública?

Servidor efetivo  Nomeado para cargo comissionado sem vínculo efetivo

Contrato temporário  Estagiário  Prestador de serviço terceirizado

Outros

2- Qual o seu cargo?

3- Qual o nível de escolaridade do seu cargo

Fundamental  Médio  Superior

4- Qual seu tempo de serviço neste órgão (em anos)?

5- Qual o seu estado de lotação?

6- Ocupa função ou cargo gerencial?

6a- Se sim, quantas pessoas você lidera?

6b- Se você ocupa função ou cargo gerencial, você já tinha liderado pessoas em teletrabalho antes da pandemia?

### **Dados sociodemográficos**

1- Você é pessoa com deficiência?

1a- Se sim, qual a deficiência?

Física  Visual  Auditiva  Mental  Intelectual  Múltipla

2- Gênero:

Feminino  Masculino  Outros

3- Estado civil:

Solteiro  Casado  União Estável  Divorciado / Separado  Viúvo

4- Faixa etária:

16 a 18 anos  19 a 29 anos  30 a 39 anos  40 a 49 anos  50 a 59 anos  
 60 anos ou mais

5- Escolaridade:

Ensino fundamental  Ensino médio  Nível superior  Especialização (  
 Mestrado  Doutorado

6- Possui filhos que moram com você?

6a- Se sim, qual a idade dos filhos?

7- Quantas pessoas residem na sua casa (contando com você)?