



Escola Nacional de Administração Pública

QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO COMPULSÓRIO NO CONTEXTO DA COVID-19: PERCEPÇÕES ENTRE OS GÊNEROS EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização *MBA* em Pessoas, Inovação e Resultados - ENAP apresentado como parte dos requisitos para obtenção do grau de Especialista em Pessoas, Inovação e Resultados.

Aluna: Simone Maria Vieira de Velasco

Orientadora: Profa. Dra. Maria Júlia Pantoja

Brasília - DF
Junho/2021



Escola Nacional de Administração Pública

QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO COMPULSÓRIO NO CONTEXTO DA COVID-19: PERCEPÇÕES ENTRE OS GÊNEROS EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

Autor: Simone Maria Vieira de
Velasco

Instituição do autor: Ministério da
Economia

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Teletrabalho; Teletrabalho Compulsório; Gênero

Resumo

Os impactos da pandemia da COVID-19, decorrentes da adoção obrigatória do teletrabalho frente as medidas de isolamento e distanciamento social, sobre os níveis de qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores, tem adquirido especial relevância em uma perspectiva de gênero, na medida em que podem diferir por gênero e estrutura familiar. Este estudo teve como objetivos analisar a qualidade de vida no teletrabalho obrigatório de uma amostra de 5.695 servidores de diferentes instituições públicas brasileiras; e comparar as percepções entre mulheres e homens, com e sem filhos, que desenvolveram suas atividades laborais na modalidade de trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19. Foi aplicada a escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho (*e-QVT*) Obrigatório que mensura dimensões de qualidade de vida no teletrabalho referentes às atividades do teletrabalhador, gestão do teletrabalho, condições de trabalho, suporte tecnológico e sobrecarga. Os resultados evidenciaram níveis satisfatórios e bons em quase todas as dimensões de *e-QVT*, com exceção do

fator sobrecarga. Foi possível verificar também a existência de diferenças significativas entre mulheres e homens na dimensão gestão do teletrabalho; e entre mulheres e homens com filhos e sem filhos, indicando que nas famílias com filhos, os trabalhadores percebem que há mais interrupção durante a execução das atividades e menos equilíbrio entre trabalho, descanso e lazer. Quando comparadas as percepções de mulheres com filhos e sem filhos, constatou-se médias mais baixas e maior dispersão das respostas no grupo de mulheres com filhos e diferença significativa na dimensão atividades do teletrabalhador. Recomenda-se que estudos futuros analisem os níveis de *e-QVT* no gênero feminino em cargos gerenciais, bem como comparem os resultados aqui encontrados com aqueles obtidos durante e após a pandemia.



1 Introdução

A pandemia global da *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19), decretada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 11 março de 2020 (CONTRERAS; BAYKAL; ABID, 2020), levou a uma transformação sem precedentes (LYTTELTON; ZANG; MUSICK, 2020) na forma de organização do trabalho para indivíduos, organizações e governos, principalmente relacionada à recomendação de isolamento social como medida para prevenir e reduzir a disseminação do coronavírus.

Como alternativa ao trabalho presencial devido a atual crise sanitária, organizações públicas e privadas instituíram o teletrabalho de forma compulsória e emergencial em um curto espaço de tempo como forma de atender às exigências sanitárias e manter as atividades laborais.

Estudos (TREMBLAY, 2002; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2018; ANDRADE, 2020; OLIVEIRA; PANTOJA, 2018) apontam para a existência de vantagens relacionadas ao teletrabalho, principalmente no que diz respeito aos horários flexíveis, a não necessidade de deslocamento para o trabalho, equilíbrio entre vida familiar e profissional, maior segurança, flexibilidade e autonomia, assim como de desvantagens como o isolamento profissional, as dificuldades de promoção na carreira e os conflitos entre família e trabalho. Para Lemos, Barbosa e Monzato (2020), raros estudos abordam os impactos da questão do teletrabalho e a ocorrência de conflitos entre trabalho e família, o que reforça a relevância de se estudar o tema. Ademais, dada a existência de persistente desigualdade de gênero antes da pandemia, particularmente entre mães e pais, é crucial estudar o impacto social do COVID-19 a partir de uma perspectiva de gênero (YERKES et al., 2020).

Nesse contexto, a qualidade de vida e o bem-estar dos teletrabalhadores compulsórios constituem desafios inerentes às práticas de gestão de pessoas voltadas à promoção da Qualidade de Vida no Teletrabalho (*e-QVT*).

O presente estudo analisa as percepções entre mulheres e homens e nos perfis segmentados: mulheres e homens com filhos e mulheres e homens sem filhos; mulheres com filhos e mulheres sem filhos, no contexto da pandemia do coronavírus, em uma amostra de 5.695 servidores em diferentes instituições públicas brasileiras, no período de 11 de maio a 12 de junho de 2020.



Espera-se que o presente estudo possa subsidiar a formulação de políticas de qualidade de vida no teletrabalho e bem-estar aderentes ao novo contexto do teletrabalho, considerando o perfil e as necessidades identificadas junto aos teletrabalhadores e teletrabalhadoras, visando gerar subsídios que atenuem as desigualdades percebidas entre os gêneros.

2 Referencial Teórico

2.1 Teletrabalho

De repente, a COVID-19 mudou o mundo e a forma como as pessoas trabalham. Empresas tiveram que acelerar algo que sabiam ser iminente no futuro, mas não imediato e extremamente gigantesco. Esta situação representa um grande desafio para as empresas sobreviverem e prosperarem neste ambiente de negócios complexo e para os funcionários, que devem adaptar-se a esta nova forma de trabalhar (CONTRERAS; BAYKAL; ABID, 2020).

Conforme Contreras et al. (2020), a Organização Mundial da Saúde (OMS) anunciou oficialmente o surto da COVID-19, em março de 2020, como uma pandemia e sugestões de medidas preventivas para conter sua propagação, sendo o teletrabalho uma estratégia importante e implementada por organizações e governos em todo o mundo, (AHMED; ZVIEDRITE; UZICANIN, 2018).

Antes da COVID-19, o teletrabalho crescia constante e globalmente em muitos setores. A pandemia acelerou esse processo e agora as empresas devem operar com funcionários tendo que trabalhar em locais diferentes do local de trabalho tradicional por meio do teletrabalho (CONTRERAS; BAYKAL; ABID, 2020).

Embora o teletrabalho seja uma modalidade utilizada na administração pública desde meados de 2005 e que vem se fortalecendo a partir de 2016, muitas instituições ainda não tinham programa de teletrabalho institucionalizado quando a pandemia foi declarada (PANTOJA et al., 2020).

Pantoja *et al.* (2020) descrevem o contexto de implementação do teletrabalho, instituído de forma imediata e compulsória, sem o devido planejamento, definição de metas, análise da



estrutura física e/ou tecnológica, da organização do trabalho, natureza das tarefas e nem tão pouco do perfil dos servidores. Nesse sentido, as autoras apontam que:

Por outro lado, mesmo nos casos de já possuírem um programa de trabalho remoto implementado, muitas organizações precisaram rever suas rotinas, incluindo a totalidade de seus servidores, ou pelo menos aqueles que integram o grupo de risco. (PANTOJA *et al.*, 2020).

De acordo com Pantoja, Andrade e Oliveira (2020), na literatura científica não há definição uníssona do termo teletrabalho, nem tampouco da expressão teletrabalho compulsório. No entanto, pode ser definido como fenômeno multidimensional com características que variam ao longo de cinco dimensões: a) o uso de TIC; b) a intensidade de competências; c) o ambiente intra-organizacional; d) o ambiente extra-organizacional; e e) a localização.

Tomando como referência essas principais dimensões, Pantoja, Andrade e Oliveira (2020) apontam que é possível definir o teletrabalho compulsório como sendo uma 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.

2.2 Qualidade de Vida no Teletrabalho (*e-QVT*)

O conceito de *e-QVT*, conforme argumenta Andrade (2020), engloba várias dimensões constitutivas, a saber: a forma de organizar o trabalho, realizado de forma remota, proporcionando bem-estar pessoal e organizacional, respeitando às características individuais, assim como estimulando o desenvolvimento das habilidades e alcance das metas de vida, não se desvinculando da produtividade empresarial.

Assim, Andrade (2020) define *e-QVT* 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).

Em relação aos benefícios do teletrabalho, Tremblay (2002) observa que os horários flexíveis e a possibilidade de evitar o deslocamento para o trabalho apresentam influência positiva no equilíbrio entre vida familiar e profissional.



Escola Nacional de Administração Pública

Em estudo realizado por Filardi, Castro e Zanini (2018), os resultados demonstram que os teletrabalhadores consideram como principais vantagens do teletrabalho a redução do custo com transporte e alimentação, maior segurança, menos exposição à violência e poluição, mais privacidade, maior interação com a família e mais qualidade de vida, focando fortemente em sua individualidade.

Ainda, conforme pesquisa realizada por Andrade (2020), os resultados mostraram que o programa de teletrabalho contribuiu para o aumento de bem-estar dos servidores, principalmente por proporcionar flexibilidade, autonomia e satisfação, além de apontar características pessoais como comprometimento, organização e disciplina dos participantes. Maior contato com o ambiente familiar e a possibilidade de não terem que enfrentar diariamente o trânsito para deslocamento até a sede do trabalho foram os pontos positivos levantados com maior concordância.

Não obstante, para Oliveira e Pantoja (2018), da mesma forma que é possível perceber vantagens, o teletrabalho também é capaz de trazer desvantagens e riscos para o teletrabalhador, como o isolamento profissional, as dificuldades de promoção na carreira e conflitos entre família e trabalho como os mais recorrentes.

No atual contexto da COVID-19, autores como Yerkes et al. (2020) salientam que muitos pais e mães estão passando por mudanças significativas no trabalho remunerado (incluindo onde e quando trabalham, e a pressão subjetiva do trabalho), a divisão de cuidados com as crianças, tarefas domésticas e qualidade de vida (quantidade de tempo de lazer, bem como a facilidade ou dificuldade percebida de combinar trabalho e cuidado, e negociar sobre essas tarefas com seu parceiro durante o bloqueio). Argumentam os referidos autores que o impacto das primeiras medidas de isolamento social relacionadas à COVID-19 sobre mães e pais holandeses ressaltam a perspectiva de gênero, em que algumas desigualdades de gênero existentes foram ampliadas nesse contexto.

2.3 Percepções entre os Gêneros

Conforme Tokarski et, al (2020), a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proclamada em 1948, pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (AGNU),



Escola Nacional de Administração Pública

integra aquilo que se poderia chamar de primeira fase de atuação da Organização das Nações Unidas (ONU) no campo dos direitos das mulheres, com instrumentos como a Carta das Nações Unidas (ONU, 1945) e a Comissão sobre o Status da Mulher (CSW - em inglês, *Commission on the Status of Women*), instância da ONU criada pelo Conselho Econômico e Social da ONU (ECOSOC), que reúne, anualmente, lideranças mundiais, governamentais, de organizações não governamentais (ONGs), de empresas, ativistas e outros parceiros e parceiras atuantes no campo da promoção da igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.

No Brasil, os tratados internacionais sobre direitos humanos foram absolutamente relevantes para a constituição de um país mais democrático, tendo sua importância expressa na Constituição Federal de 1988 (CF/1988), considerada um marco na institucionalização da democracia e na consolidação dos direitos sociais e dos direitos humanos no Brasil (TOKARSKI et. al, 2020).

O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) procura traduzir em políticas públicas reivindicações históricas dos movimentos de mulheres, feministas e demais movimentos sociais, como a construção de creches, a atenção integral à saúde das mulheres e o enfrentamento massivo à violência contra as mulheres, sendo a autonomia econômica e a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho estão fundamentadas em ações específicas que visam a eliminação da desigual divisão sexual do trabalho, com ênfase na erradicação da pobreza e na garantia de participação das mulheres no desenvolvimento do Brasil (BRASIL, 2018).

Diversos estudos, como o “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil” realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), demonstram que as mulheres brasileiras estudam mais, ganham menos e passam mais tempo ocupadas com tarefas domésticas do que os homens, influenciando a qualidade de vida das mulheres em diversas fases da sua vida (BRASIL, 2018).

Em pesquisa realizada em Quebec (Canadá) em empresas do setor público e privado, sobre as vantagens e desvantagens que os teletrabalhadores percebem no teletrabalho, Tremblay (2002) concluiu que há diferenças significativas entre os gêneros relacionadas ao tipo de trabalho, às horas praticadas em casa e autonomia na decisão sobre o teletrabalho.

Todavia, conforme Tremblay (2002), no que tange às vantagens e desvantagens do teletrabalho, tanto homens como mulheres concordam que o isolamento e ausência dos colegas



de trabalho são desvantagens, principalmente para os teletrabalhadores em tempo integral, assim como a flexibilidade de horário de trabalho e o fato de não precisarem gastar tempo no tráfego é percebido por ambos como vantagens.

Considerando as diferenças apontadas no que se refere ao trabalho feminino e às mudanças ocorridas no contexto de trabalho do serviço público brasileiro, Antloga e Maia (2014) verificaram diferenças de percepção para mulheres em relação à Qualidade de Vida no Trabalho e aos seus fatores componentes: organização do trabalho, condições de trabalho, relações socioprofissionais, elo trabalho-vida social e reconhecimento e crescimento profissional. “Os resultados apresentados indicam que as mulheres percebem de forma mais negativa a Qualidade de Vida no Trabalho quando comparadas aos homens” (ANTLOGA; MAIA, 2014, p. 10).

Conforme Antloga e Maia (2014), observa-se que as mulheres vivenciam situações de trabalho de maneira distinta quando comparadas aos homens, possivelmente por conta do papel social feminino que a elas atrela a responsabilidade pelos afazeres domésticos, o cuidado com filhos e marido e o trabalho.

O documento sobre o impacto da COVID-19 nas mulheres, publicado pelas Nações Unidas (2020), aborda que, antes da COVID-19 se tornar uma pandemia universal, as mulheres estavam fazendo três vezes mais trabalhos domésticos de cuidado não remunerados que os homens.

No contexto da pandemia, o aumento de trabalhos de cuidado não remunerados, com as crianças fora da escola, intensificação das necessidades de cuidados de idosos e membros da família doentes, e sobrecarga de serviços de saúde, já está aprofundando as desigualdades existentes na divisão do trabalho entre os gêneros (Nações Unidas, 2020).

Na mesma linha, em revisão sistemática dos estudos sobre a psicodinâmica do trabalho feminino nas principais bases de dados nacionais e internacionais, Antloga et al. (2020, p. 1) aponta que a “responsabilidade pelo trabalho doméstico, bem como pelo desempenho de atividades não remuneradas e subsistência da própria família é predominantemente atribuída à mulher”.

A revisão de literatura realizada por Lyttelton, Zang e Musick (2020) sugere que o teletrabalho pode exacerbar as desigualdades de gênero entre os pais, aumentando a exposição das mães às demandas domésticas e obscurecendo os limites da vida profissional.



Escola Nacional de Administração Pública

Ao comparar mães e pais que trabalham exclusivamente no local de trabalho, exclusivamente em casa e parte do dia em casa, Lyttelton, Zang e Musick (2020) descreveram as diferenças no tempo gasto com tarefas domésticas, cuidados com os filhos e lazer; a natureza do tempo trabalhado em casa; e as experiências subjetivas do teletrabalho.

Lyttelton, Zang e Musick (2020), encontraram evidências sugestivas de que as mães que trabalham à distância durante a crise do COVID-19 têm mais probabilidade do que os pais de relatar que se sentem ansiosas, solitárias ou deprimidas. De acordo com Lyttelton, Zang e Musick (2020), pesquisas recentes durante a pandemia confirmam que o bem-estar subjetivo das mulheres pode ser mais gravemente afetado do que o dos homens.

3 Método

A pesquisa integra a abordagem quantitativa e foi realizada em nove instituições públicas brasileiras, dos poderes executivo, legislativo e judiciário e das esferas federal e estadual, no período entre 12 de maio a 12 de junho de 2020. A participação foi voluntária e participaram trabalhadores de diferentes vínculos e que atuavam em regime de teletrabalho no momento da pesquisa.

3.1 Amostra

Participaram da pesquisa um total de 5.695 servidores públicos brasileiros. De acordo com os dados obtidos, o perfil dos participantes não apresenta predominância em relação ao gênero, sendo metade da amostra do gênero feminino (49,8%) e a outra metade do gênero masculino (50%), além de 8 respondentes que declararam fazer parte de outro gênero. A idade média é de 40 a 49 anos; 58,5% são casados; 42% possuem nível superior completo e 40,4% possuem especialização. O tempo médio de serviço é de 14,1 anos ($dp = 9,23$); 79% são ocupantes de cargos de nível superior e 77% da amostra nunca haviam atuado em teletrabalho antes da pandemia.

3.2 Instrumento de Coleta de Dados



A pesquisa foi disponibilizada aos trabalhadores por meio de formulário eletrônico no Google Forms®, pelas unidades de gestão de pessoas das instituições participantes. Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário subdividido em duas partes. Na primeira foi utilizada a Escala de *e-QVT* Obrigatório validada por Pantoja, Andrade e Oliveira (2020), composta de 34 itens, divididos nas cinco dimensões da *e-QVT* Obrigatório e com índices de confiabilidade satisfatórios, conforme pode ser observado na Tabela 1. As questões foram mensuradas com base em uma escala tipo *Likert* de 11 pontos, onde 0 = discordância total e 10 = concordância total. A segunda parte do questionário engloba questões sobre dados individuais e funcionais.

Tabela 1 Índices de confiabilidade da escala de *e-QVT* Obrigatório

Fatores	Definição	Alfa de Cronbach
Atividades do Teletrabalhador	Ações realizadas pelo trabalhador com vistas ao alcance dos objetivos e as habilidades cognitivas e afetivas requeridas no teletrabalho compulsório.	0,94
Gestão do Teletrabalho	Ações gerenciais e dos demais integrantes da equipe de trabalho com o intuito de fomentar a realização do teletrabalho compulsório.	0,87
Suporte Tecnológico	Percepções do trabalhador quanto aos recursos de informática necessários para a realização do teletrabalho compulsório.	0,88
Condições Físicas do Trabalho	Aspectos relativos ao suporte físico que o trabalhador possui em sua residência para realizar o teletrabalho.	0,89
Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório	Exigências percebidas pelo trabalhador para a realização do trabalho decorrentes do teletrabalho compulsório	0,70

Fonte: Pantoja, Andrade e Oliveira (2020)

3.3 Procedimentos de Análise dos Dados

Os dados foram analisados por meio de análises descritivas e de variância com o uso do software *IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*, versão 20. A interpretação das análises descritivas foi realizada com base na classificação de *e-QVT* apresentada na Tabela 2.

Tabela 2 Classificação dos níveis de *e-QVT*

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, Andrade e Oliveira (2020)

A graduação utilizada para avaliação foi elaborada a partir da Cartografia Psicométrica de Ferreira (2012), onde: 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.

4 Resultados

4.1 Análises Descritivas das Dimensões de *e-QVT* Obrigatório

As análises descritivas dos fatores da escala de *e-QVT* Obrigatório foram realizadas conforme apresentado na Tabela 3, abaixo.

Tabela 3 Resultados dos fatores da escala de *e-QVT* Obrigatório - servidores com vínculo efetivo

Fator	Item	Mé d	D.P.	(α)
Atividades do Teletrabalhador	Consigo ter momentos livres durante a realização do teletrabalho compulsório.	7,92	1,98	0,94
	No teletrabalho compulsório, há menos interrupções durante a execução das atividades.			
	Minhas metas de trabalho estão adequadas para execução do teletrabalho compulsório.			
	Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no teletrabalho compulsório.			
	Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho.			



	Sinto que o teletrabalho compulsório melhora minhas relações de trabalho.			
	Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer.			
	Consigo manter concentração na realização do teletrabalho compulsório.			
	Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho compulsório.			
	Tenho interesse em realizar o teletrabalho após a pandemia.			
	Tenho disciplina na execução das atividades.			
	Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva.			
	Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho			
Gestão do Teletrabalho	Negócio a programação das minhas tarefas com meu chefe.	7,69	1,94	0,87
	Meu chefe supervisiona sistematicamente minhas metas de trabalho em regime de teletrabalho compulsório.			
	Recebo feedback sobre as atividades desempenhadas em teletrabalho compulsório.			
	Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe.			
	As orientações que recebo são suficientes e claras para realização do teletrabalho.			
	A cooperação entre os colegas para a execução das atividades é efetiva no teletrabalho compulsório.			
	Percebo a valorização do resultado do meu trabalho.			
Suporte Tecnológico	Os sistemas que utilizo garantem que as atividades sejam executadas com segurança.	8,38	1,75	0,86
	A conexão com a internet atende as minhas necessidades no teletrabalho compulsório.			
	Todos os softwares necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são efetivos foram da instituição.			
	No teletrabalho compulsório, a velocidade da rede de internet é satisfatória.			
Condições Físicas do Teletrabalho	Utilizo móveis adequados para realização do teletrabalho.	7,85	2,44	0,89
	Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado.			
	Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada.			
Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório	No teletrabalho compulsório, percebo uma maior cobrança por resultados.	6,47	2,037	0,70
	Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho compulsório.			
	O teletrabalho compulsório exige maior comprometimento.			
	Com o teletrabalho compulsório, preciso trabalhar mais para ser reconhecido.			
	Tenho necessidade de me capacitar para desenvolver competências requeridas ao teletrabalho.			

Fonte: Elaborado pela autora



O fator Atividades do Teletrabalhador apresentou as percepções dos participantes sobre as ações realizadas pelo servidor tendo em vista o alcance dos objetivos e as habilidades cognitivas e afetivas requeridas para a realização do teletrabalho compulsório. Nesse fator, a média geral correspondeu a 7,92 (DP=1,98) o que denota uma avaliação boa e homogênea por parte dos participantes em relação às ações e habilidades cognitivas e afetivas necessárias à realização das atividades em regime de teletrabalho.

Sobre a Gestão do Teletrabalho, esse fator diz respeito à atuação gerencial e dos demais integrantes da equipe de trabalho com o propósito de fomentar a realização do teletrabalho compulsório. A média geral do fator correspondeu a 7,69 (DP=1,94), que demonstra convergência de percepções entre os respondentes da pesquisa e uma avaliação boa no que diz respeito à gestão das equipes de trabalho no contexto do teletrabalho compulsório.

O fator 3, Suporte Tecnológico, trata de englobar as percepções dos respondentes quanto aos recursos de informática necessários à realização do teletrabalho compulsório. Nesse caso, a média geral de 8,38 (DP=1,75) evidencia que esse fator foi o mais bem avaliado e o que apresentou maior homogeneidade nas avaliações realizadas pelos servidores participantes da pesquisa, o que aponta para uma fonte de bem-estar no ambiente de teletrabalho compulsório.

Quanto às Condições Físicas do Trabalho, esse fator representa “uma dimensão essencial para que os objetivos da organização possam ser alcançados por meio do teletrabalho compulsório, sem a ocorrência de acidentes e assegurando as condições adequadas à saúde e bem-estar no trabalho” (PANTOJA, ANDRADE e OLIVEIRA, 2020, p. 88). A média geral desse fator correspondeu a 7,85 (DP=2,44), o que demonstra uma avaliação boa por parte dos respondentes, sendo observada maior variabilidade nas percepções dos trabalhadores em relação aos demais fatores analisados.

Em relação ao fator Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório, a pontuação é inversa às demais da escala e, dessa forma, a faixa de percepção de menor qualidade de vida no teletrabalho compulsório encontra-se nas maiores pontuações. Merece atenção a média geral que foi de 6,47 (DP=2,037), sendo o fator mais negativamente avaliado (avaliação ruim) e com homogeneidade em relação às percepções sobre as exigências para a realização das atividades



decorrentes do teletrabalho compulsório, o que evidencia a predominância de fontes de mal-estar decorrentes dos itens que compõem esse fator.

4.2 Análises Comparativas dos Segmentos

Feita a análise descritiva dos dados levantados por meio da escala de *e-QVT* Obrigatório relacionados aos servidores com vínculo efetivo com a administração pública, serão apresentadas as análises específicas dos resultados relacionados aos fatores que compõem a escala, que apresentaram valores de variância significativa, para compreender as diferentes percepções entre mulheres e homens e entre os perfis segmentados: mulheres e homens com filhos e mulheres e homens sem filhos; mulheres com filhos e mulheres sem filhos.

4.2.1 Mulheres e Homens

No que se refere às diferentes percepções entre mulheres e homens, quanto às dimensões de *e-QVT* Obrigatório, verificou-se diferença significativa no que diz respeito à dimensão Gestão do Teletrabalho ($F(1) = 19,007$; $p < 0,000$).

A Tabela IV apresenta as médias e desvios padrões dos itens que apresentaram diferenças mais expressivas na dimensão Gestão do Teletrabalho relacionados às percepções entre mulheres e homens.

Tabela IV Fator Gestão do Teletrabalho - Mulheres e Homens

Gestão do Teletrabalho	Mulheres		Homens	
	Méd	D.P.	Méd	D.P.
Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe.	8,24	2,32	7,94	2,41
A cooperação entre os colegas para a execução das atividades é efetiva no teletrabalho compulsório.	8,54	2,10	8,21	2,23
Percebo a valorização do resultado do meu trabalho.	7,70	2,62	7,36	2,80
Média / D.P. Geral do Fator	7,83	2,59	7,60	2,64

Fonte: Elaborado pela autora



Observa-se que todos os itens que compõem o fator Gestão do Teletrabalho foram mais bem avaliados pelas mulheres do que pelos homens, dentre os quais destacam-se diferenças expressivas entre as percepções nos itens “A cooperação entre os colegas para a execução das atividades é efetiva no teletrabalho compulsório” (M: média 8,54 e DP 2,10 / H: média 8,21 e DP 2,23); “Percebo a valorização do resultado do meu trabalho” (M: média 7,70 e DP 2,62 / H: média 7,36 e DP 2,80); e “Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe” (M: média 8,24 e DP 2,32 / H: média 7,94 e DP 2,41), observando-se, com base nos desvios padrões, homogeneidade nas avaliações de mulheres e homens em relação a esses indicadores e, em geral, bons e ótimos índices de *e-QVT* Obrigatório.

4.2.2 Mulheres e Homens com Filhos e Mulheres e Homens sem filhos

Na análise comparativa entre mulheres e homens com filhos e mulheres e homens sem filhos, foram verificadas variações significativas no que diz respeito às dimensões “Atividades do Teletrabalhador” ($F(1) = 70,646$; $p < 0,000$); “Condições Físicas do Trabalho” ($F(1) = 15,009$; $p < 0,000$); e “Sobrecarga decorrente do Teletrabalho” Compulsório ($F(1) = 12,750$; $p < 0,000$).

A Tabela V demonstra as médias e desvios padrões dos itens mais representativos relacionados aos fatores com diferenças significativas entre as percepções de mulheres e homens com filhos e mulheres e homens sem filhos.

Tabela V | Fatores Atividades do Teletrabalhador, Condições Físicas do Trabalho e Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório - Mulheres e Homens com Filhos e Mulheres e Homens sem Filhos

Fator	Mulheres e Homens com filhos		Mulheres e Homens sem filhos	
	Méd	D.P.	Méd	D.P.
Atividades do Teletrabalhador				
No teletrabalho compulsório, há menos interrupções durante a execução das atividades.	6,65	3,25	7,68	2,80
Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no teletrabalho compulsório.	7,77	2,76	8,36	2,41
Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer.	7,16	3,11	7,77	2,76
Média / D.P. Geral do Fator	7,74	2,70	8,18	2,44



Condições Físicas do Teletrabalho

Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado.	7,60	2,88	7,97	2,64
Média / D.P. Geral do Fator	7,75	2,75	8,00	2,58

Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório

Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho compulsório.	6,49	3,17	6,23	3,25
Com o teletrabalho compulsório, preciso trabalhar mais para ser reconhecido.	5,52	3,29	5,22	3,37
Tenho necessidade de me capacitar para desenvolver competências requeridas ao teletrabalho.	5,51	3,35	5,25	3,40
Média / D.P. Geral do Fator	6,55	3,00	6,36	3,07

Fonte: Elaborado pela autora

As médias e DP gerais do fator Atividades do Teletrabalhador demonstram que Mulheres e Homens com filhos (média 7,74 e DP 2,70) percebem menor *e-QVT* Obrigatório nesta dimensão do que Mulheres e Homens sem filhos (média 8,18 e DP 2,44), variando de boa para ótima a classificação média entre esses segmentos. Destaca-se nessa dimensão maior diferença de percepção entre os segmentos relacionada ao item “No teletrabalho compulsório, há menos interrupções durante a execução das atividades” (MH com filhos: média 6,65 e DP 3,25 / MH sem filhos: média 7,68 e DP 2,80); ao item “Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer” (MH com filhos: média 7,16 e DP 3,11 / MH sem filhos: média 7,77 e DP 2,76); e “Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no teletrabalho compulsório” (MH com filhos: média 7,77 e DP 2,76 / MH sem filhos: média 8,36 e DP 2,41).

Em relação ao fator Condições Físicas do Teletrabalho, os resultados demonstram que, em geral, Mulheres e Homens sem filhos (média 8,00 e DP 2,58) percebem maior predominância de bem-estar no teletrabalho compulsório, quando comparadas ao segmento Mulheres e Homens com filhos (média 7,75 e DP 2,75). Nesse fator, destaca-se maior variação de percepção entre os segmentos no item “Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado” (MH com filhos: média 7,60 e DP 2,88 / MH sem filhos: média 7,97 e DP 2,64).



No fator Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório, cuja pontuação se apresenta inversa aos demais fatores que compõem a escala de *e-QVT* Obrigatório, os resultados gerais demonstram uma classificação ruim para esse fator, e que Mulheres e Homens com filhos (média 6,55 e DP 3,00) percebem menor *e-QVT* Obrigatório nessa dimensão do que Mulheres e Homens sem filhos (média 6,36 e DP 3,07). As maiores diferenças observadas entre os segmentos pesquisados estão presentes nos itens “Com o teletrabalho compulsório, preciso trabalhar mais para ser reconhecido” (MH com filhos: média 5,52 e DP 3,29 / MH sem filhos: média 5,22 e DP 3,37); “Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho compulsório” (MH com filhos: média 6,49 e DP 3,17 / MH sem filhos: média 6,23 e DP 3,25); e “Tenho necessidade de me capacitar para desenvolver competências requeridas ao teletrabalho” (MH com filhos: média 5,51 e DP 3,35 / MH sem filhos: média 5,25 e DP 3,40). No entanto, cabe ressaltar que os desvios padrões encontrados nos itens em que houve maior variação sinalizam uma menor homogeneidade nas avaliações dos servidores públicos nesses indicadores.

4.2.3 Mulheres com Filhos e Mulheres sem filhos

Nos resultados encontrados na análise comparativa entre mulheres com filhos e mulheres sem filhos, verificou-se diferença significativa entre as percepções dessas duas amostras no que diz respeito à dimensão Atividades do Teletrabalhador ($F(1) = 51,206$; $p < 0,000$).

A Tabela VI apresenta as médias e desvios padrões dos itens com diferenças mais expressivas relacionados ao fator Atividades do Teletrabalhador entre mulheres com filhos e mulheres sem filhos.

Tabela VI Fator Atividades do Teletrabalhador - Mulheres com Filhos e Mulheres sem Filhos

Atividades do Teletrabalhador	Mulheres com filhos		Mulheres sem filhos	
	Mé d	D.P.	Mé d	D.P.
No teletrabalho compulsório, há menos interrupções durante a execução das atividades.	6,48	3,37	7,72	2,88
Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no teletrabalho compulsório.	7,54	2,88	8,32	2,38
Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer.	6,88	3,29	7,68	2,79



Média / D.P. Geral do Fator	7,64	2,76	8,17	2,41
------------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Fonte: Elaborado pela autora

Apesar de os resultados gerais evidenciarem a predominância de percepção de representações de bem-estar associadas ao fator Atividades do Teletrabalhador, com variação média entre boa e ótima avaliação entre os dois grupos de respondentes, verifica-se que, em todos os itens que compõem esse fator, as médias foram menores para mulheres com filhos em relação às mulheres sem filhos. Observa-se diferenças expressivas nos itens “No teletrabalho compulsório, há menos interrupções durante a execução das atividades” (M com filhos: média 6,48 e DP 3,37 / M sem filhos: média 7,72 e DP 2,88); “Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer” (M com filhos: média 6,88 e DP 3,29 / M sem filhos: média 7,68 e DP 2,79); e “Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no teletrabalho compulsório” (M com filhos: média 7,54 e DP 2,88 / M sem filhos: média 8,32 e DP 2,38), sendo que, para a amostra de mulheres com filhos, a dispersão das respostas das servidoras foi mais alta.

5 Discussão dos Resultados

Os resultados gerais encontrados mostram que a maioria dos fatores apresentou avaliação média entre as faixas de classificação boa e ótima e DP médio que indica uma avaliação homogênea por parte dos servidores e servidoras públicas com vínculo efetivo, demonstrando a predominância de percepção de *e-QVT* Obrigatório nos fatores Atividades do Teletrabalhador, Gestão do Teletrabalho, Suporte Tecnológico e Condições Físicas do Teletrabalho. Para Pimentel e Kurtz (2021), os elevados níveis de satisfação verificados nos trabalhadores, tanto na modalidade presencial quanto no teletrabalho, demonstram que, mesmo no período de isolamento social imposto pela COVID-19, a satisfação geral e principalmente a satisfação com o ambiente físico de trabalho não foram prejudicadas.

Por outro lado, no que concerne ao fator Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório, a média geral encontrada na faixa de classificação ruim indica o predomínio de experiências de mal-estar no teletrabalho relacionadas a essa dimensão.



Os resultados das análises comparativas específicas apresentaram variância significativa entre mulheres e homens no que diz respeito à dimensão Gestão do Teletrabalho, sendo que as mulheres apresentaram níveis de *e-QVT* Obrigatório mais elevados em relação aos homens, o que demonstra que houve maior percepção de bem-estar no teletrabalho para o gênero feminino no que diz respeito ao planejamento e monitoramento das atividades, feedback e orientações suficientes e claras por parte da chefia.

A Gestão do Teletrabalho é fator que está associado à percepção de *e-QVT* Obrigatório e, conforme Tremblay (2002), a qualidade de vida é dimensão importante na avaliação do teletrabalho feita pelas mulheres e que elas são, de alguma forma, mais inclinadas a ver a ausência dos colegas como desvantagem e a encontrar dificuldade em se autodisciplinar para o trabalho. Os indicadores relacionados à presença dos colegas no ambiente virtual foram percebidos como mais positivos pelas mulheres do que pelos homens, ou seja, o gênero feminino apresentou níveis de *e-QVT* Obrigatório mais elevados no que diz respeito à cooperação e qualidade da comunicação entre os membros da equipe.

Conforme Contreras et al. (2020), prosperar em ambientes de trabalho remotos implica que líderes devem ajustar a estrutura das empresas, tornando-as menos hierárquicas e desenvolvendo novas habilidades para estabelecer um relacionamento forte e confiável com seus funcionários para manter a competitividade, ao mesmo tempo em que mantém uma preocupação genuína com o bem-estar dos colaboradores.

Para Pimentel e Kurtz (2021), na variável de gênero, o teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19 apresentou vantagens para o gênero masculino onde apesar de as demandas serem elevadas, os teletrabalhadores possuem grande capacidade de controle, atuando de maneira ativa no processo de decisão e uso dos recursos disponíveis. Conforme os autores, foram observados também no gênero masculino menores desgastes psicológicos no teletrabalho do que no trabalho presencial, resultando em ambiente favorável ao gênero com maiores oportunidades de aprendizagem, crescimento profissional, alta produtividade e menor estresse no trabalho.

Xue e McMunn (2021) forneceram evidências de que, em média, as mulheres gastavam muito mais tempo fazendo tarefas domésticas e cuidando das crianças do que os homens durante o isolamento social, e as mulheres eram mais propensas do que os homens a reduzir horas de



trabalho para adaptar os horários de trabalho devido ao aumento do tempo de assistência não remunerada, assim como o estudo sugere que a crise da COVID-19 não forçou tendências de convergência de gênero no trabalho não remunerado, sendo o resultado do estudo consistente com pesquisas anteriores que mostram a contínua desigualdade de gênero nas divisões de trabalho não remunerado de cuidado entre casais do Reino Unido antes da crise.

Em que pese a literatura examinada aponte para a desigualdade de gênero com vantagens, em geral, para o gênero masculino durante o teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19, para PANTOJA et al. (2020), em relação à percepção média mais favorável das mulheres relacionada à valorização do resultado do trabalho em ambiente virtual, inicialmente, pode-se inferir:

...que houve/há uma maior preocupação tanto das gerências/chefias quanto dos colegas da equipe de trabalho com as mulheres, ou seja, supostamente uma maior predisposição pra fornecer apoio gerencial e psicológico ao teletrabalhador do gênero feminino. Contudo, cabe ressaltar que as pesquisas nas áreas das ciências sociais apontam que o gênero feminino tende a ter médias mais altas em índices ligados à satisfação, o que parece sinalizar que as mulheres tenderiam a apresentar maior probabilidade de avaliação positiva dentro dos padrões de desajustabilidade da comunidade organizacional. (PANTOJA et al., 2020, p. 28)

No segmento mulheres e homens com filhos e sem filhos foram encontradas diferenças expressivas nos fatores Atividades do Teletrabalhador, Condições Físicas do Teletrabalho e Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório, indicando que nas famílias com filhos, os trabalhadores percebem que há mais interrupção durante a execução das atividades, menor capacidade de concentração, menos equilíbrio entre trabalho, descanso e lazer, espaço físico menos apropriado ao teletrabalho e necessidade de trabalhar mais para ser reconhecido. Yerkes et al. (2020) afirmam que a pandemia da COVID-19 é mais do que uma crise de saúde pública e que as medidas de isolamento social têm substanciais efeitos sociais, incluindo impacto significativo nos pais e mães com filhos pequenos.

Quando comparadas as percepções de mulheres com filhos e sem filhos, constatou-se médias mais baixas e maior dispersão das respostas no grupo de mulheres com filhos e diferença significativa na dimensão atividades do teletrabalhador, principalmente no que diz respeito à percepção de mais interrupções durante a execução das atividades.

Conforme Yerkes et al. (2020), mais mães do que pais relatam fazer relativamente mais tarefas domésticas e de cuidados dos filhos do que seus parceiros, tanto antes do isolamento



quanto durante o isolamento, assim como as mães adaptam os horários em que trabalham, mais do que os pais. Mães em ocupações não essenciais adaptam seus horários de trabalho ainda mais, e são mais propensas a experimentar aumento da pressão de trabalho durante o isolamento social do que os pais. Para Yerkes et al. (2020), o tempo de lazer, importante indicador de qualidade de vida, diminuiu muito mais para as mães do que para os pais durante o isolamento social provocado pela pandemia da COVID-19.

Conforme Lyttelton, Zang e Musick (2020), o teletrabalho aumenta o tempo gasto para pais e mães com os cuidados dos filhos em comparação com o trabalho presencial, e aumenta ainda mais o tempo dos pais cuidando dos filhos. No entanto, em relação ao agravamento das disparidades de gênero, Lyttelton, Zang e Musick (2020) descobriram que as mães teletrabalhadoras fazem relativamente mais tarefas domésticas do que os pais teletrabalhadores e têm mais probabilidade de trabalhar com uma criança presente do que os pais, o que pode afetar adversamente a produtividade das mães.

6 Conclusão

Este artigo teve como objetivos analisar a qualidade de vida no teletrabalho obrigatório de uma amostra de 5.695 servidores de diferentes instituições públicas brasileiras; e comparar as percepções entre mulheres e homens, com e sem filhos, que desenvolveram suas atividades laborais na modalidade de trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19. Os resultados gerais evidenciaram níveis bons e ótimos por parte dos servidores e servidoras públicas com vínculo efetivo em quase todas as dimensões, ou seja, predominância de *e-QVT* Obrigatório.

O ponto de atenção está relacionado ao fator Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório, indicando o predomínio de experiências de mal-estar que podem representar risco de adoecimento para servidoras e servidores em teletrabalho compulsório.

Nas análises comparativas, este estudo verificou também a existência de diferenças significativas entre mulheres e homens na dimensão Gestão do Teletrabalho, na qual as mulheres apresentaram níveis de *e-QVT* Obrigatório mais elevados em relação aos homens, com maior percepção de bem-estar no teletrabalho para o gênero feminino no que diz respeito ao



planejamento e monitoramento das atividades, feedback, orientações por parte dos gestores, comunicação e cooperação entre os colegas.

Entre mulheres e homens com filhos e sem filhos, os resultados indicam que nas famílias com filhos os trabalhadores percebem que há mais interrupção durante a execução das atividades, menor capacidade de concentração, menos equilíbrio entre trabalho, descanso e lazer, espaço físico menos apropriado ao teletrabalho e necessidade de trabalhar mais para ser reconhecido.

Quando comparadas as percepções de mulheres com filhos e sem filhos, verificou-se médias mais baixas e maior dispersão das respostas no grupo de mulheres com filhos e diferença significativa na dimensão atividades do teletrabalhador, principalmente no que diz respeito a percepção de mais interrupções durante a execução das atividades.

Na literatura examinada foi identificado apenas um estudo realizado entre mulheres com filhos e mulheres sem filhos no contexto de teletrabalho, e não foi possível identificar pesquisas que abordassem as desigualdades entre mulheres e homens com filhos e mulheres e homens sem filhos, e, por isso, o presente artigo apresenta uma perspectiva inovadora, uma vez que revela, além das diferentes percepções entre os gêneros, resultados com variâncias expressivas entre o mesmo gênero e, também, decorrentes da configuração familiar, no que diz respeito à *e-QVT* Obrigatório em organizações públicas.

Os resultados demonstram que, além da perspectiva de gênero, a percepção de *e-QVT* Obrigatório pode diferir conforme a configuração da estrutura familiar, expressa por níveis menos satisfatórios nas famílias com filhos, o que demanda dos gestores a proposição de práticas de promoção de *e-QVT* que diminuam ou eliminem as fontes de mal-estar percebidas por pais e mães em teletrabalho, observadas as especificidades entre os gêneros e dentro do mesmo gênero.

Recomenda-se que estudos futuros analisem os níveis de *e-QVT* no gênero feminino em cargos gerenciais, bem como comparem os resultados aqui encontrados com aqueles obtidos durante e após a pandemia.

7 Referências



AHMED, F., ZVIEDRITE, N., UZICANIN, A. Effectiveness of workplace social distancing measures in reducing influenza transmission: A systematic review. **BMC Public Health**, v. 18, n. 1, p. 518, 2018.

ANDRADE, L. L. S. DE. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de Qualidade de Vida no Teletrabalho**. [s.l (Dissertação de mestrado não publicada?).] Universidade de Brasília, 2020.

ANTLOGA, C. S.; MAIA, M. **Gênero e qualidade de vida no trabalho: quais as diferenças?** Em Aberto, Brasília, 27(92), 99-113, 2014. Disponível em: <http://rbep.inep.gov.br/ojs3/index.php/emaberto/article/download/2506/2244>. Acesso em: 30 jan. 2021.

ANTLOGA, C. S. et al. Trabalho feminino: uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 36, n. spe, e36nspe2, 2020. Available from <http://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe2>. Acesso em: 30 jan. 2021.

BRASIL. **Documento-Guia do I Seminário Nacional sobre Diversidade no Serviço Público: Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho**. Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), Brasília, 2018. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3494>. Acesso em: 6 mai. 2021.

CONTRERAS, F.; BAYKAL, E.; ABID, G. E-Leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: what we know and where do we go. **Frontiers in Psychology**, v. 11, p. 2484, 2020 doi: 10.3389/fpsyg.2020.590271.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de vida no trabalho. Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: Análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos Ebape.br**, v. 18, n. 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 6, p. 388-399, São Paulo, Nov./Dez. 2020.

LYTTELTON, T.; ZANG, E.; MUSICK, K. Gender differences in telecommuting and implications for inequality at home and work. **SSRN**, 2020. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3645561>. Acesso em: 11 jan. 2021.

MENDES, A. M. **Trabalho e saúde: O sujeito entre emancipação e servidão**. (1ª). Curitiba: Juruá, 2008.



Escola Nacional de Administração Pública

OLIVEIRA, M. A. M.; PANTOJA, M. J. **Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público**. In: II Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público (CIDESP). Anais. Florianópolis: 2018.

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

PANTOJA, M. J.; FIGUEIRA, T. G.; OLIVEIRA, M. A. M.; ANDRADE, L. L. S.; BONASSI, B. C. P.; REGO, V. B.; CARVALHO, M. G. **Relatório de pesquisa qualidade de vida no teletrabalho e indicadores de saúde mental no contexto da COVID-19**. Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

PIMENTEL, S. R.; KURTZ, D. J. Satisfação no trabalho e estresse percebido do teletrabalho no Brasil. **Brazilian Journal of Health Review**, v.4, n. 2, p. 5679-5697, Curitiba, Mar./Apr. 2021.

TOKARSKI, C. P.; OLIVEIRA, J. L.; MATIAS, A. K. A.; PINHEIRO, L. S. Igualdade de Gênero. **Políticas Sociais: Acompanhamento e Análise**, n. 27, p. 311-365, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Brasília, 2020.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 3, p. 54-65, São Paulo, Jul./Set. 2002.

UNITED NATIONS. **Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women**. 2020. Disponível em:

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>. Acesso em: 6 fev. 2021.

XUE, B.; MCMUNN, A. Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown. **PLoS ONE** 16(3): e0247959. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247959>. Acesso em: 29 abr. 2021.

YERKES, M. A.; ANDRÉ, S. C. H.; BESAMUSCA, J. W.; KRUYEN, P.M.; REMERY, C. L. H. S.; VAN DER ZWAN, R.; et al. “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. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242249>. Acesso em: 29 abr. 2021.

Simone Maria Vieira de Velasco

Graduada em Administração de Empresas com habilitação em Comércio Exterior pelo Centro Universitário de Ciências Gerenciais da UNA - Belo Horizonte (1991); *MBA* Profissional com Área de Concentração em Administração de Marketing pela UNA (2001); e Especialização em



Escola Nacional de Administração Pública

Gestão de Pessoas no Serviço Público pela ENAP - Brasília (2009). Cargo Administradora -
Ministério da Economia. Contato: simone.velasco@economia.gov.br