



VIII Encontro Brasileiro de Administração Pública

ISSN: 2594-5688

Sociedade Brasileira de Administração Pública

ARTIGO

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

**SIMONE MARIA VIEIRA DE VELASCO, MARIA JÚLIA PANTOJA, MÍRIAM APARECIDA
MESQUITA OLIVEIRA**

GT 3 GESTÃO DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS

VIII Encontro Brasileiro de Administração Pública, Brasília/DF, 3 a 5 de novembro de 2021.
Sociedade Brasileira de Administração Pública (SBAP)
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP)
Brasil

Disponível em: <https://sbap.org.br/>

Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório no Contexto da Covid-19: percepções entre os gêneros em organizações públicas

Resumo: Os impactos do teletrabalho obrigatório, devido a pandemia da Covid-19, nos níveis de qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores são pouco conhecidos. Esse estudo quantitativo, analisa a qualidade de vida no teletrabalho (*e-QVT*) obrigatório de 5.695 servidores públicos, comparando as percepções entre mulheres e homens, com e sem filhos. Os resultados evidenciaram níveis satisfatórios de *e-QVT*, com exceção das questões referentes à sobrecarga de trabalho. Ao comparar a percepção entre os grupos, foi possível identificar diferenças significativas entre mulheres e homens com e sem filhos relacionadas a gestão do teletrabalho, mais especificamente, quanto as interrupções e ao conflito entre trabalho, descanso e lazer. O grupo de mulheres com e sem filhos apresentou diferenças significativas quanto as atividades do teletrabalho. Tais resultados demonstram a influência do contexto familiar nas atividades remotas e ressaltam a necessidade de ações estratégicas capazes de mitigar as dificuldades encontradas com a adoção do teletrabalho compulsório.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Teletrabalho. Teletrabalho Compulsório. Gênero. Pandemia. Setor Público.

1 Introdução

A pandemia global da *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19), decretada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 11 março de 2020, intensificou transformações sem precedentes na forma de organização do trabalho para indivíduos, organizações e governos (LYTTELTON; ZANG; MUSICK, 2020). Como alternativa ao trabalho presencial, organizações públicas e privadas instituíram o teletrabalho de forma compulsória e emergencial em um curto espaço de tempo buscando atender às exigências sanitárias e manter as atividades laborais.

Se por um lado, estudos anteriores à pandemia, apontam vantagens relacionadas ao teletrabalho, principalmente no que diz respeito aos horários flexíveis, a ausência de deslocamento para o trabalho, ao equilíbrio entre vida familiar e profissional, maior segurança, flexibilidade e autonomia, por outro, também trazem desvantagens como o isolamento profissional e social, as dificuldades de promoção na carreira e os conflitos entre família e trabalho (TREMBLAY, 2002; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2018; ANDRADE, 2020; OLIVEIRA; PANTOJA, 2020).

A adoção compulsória e emergencial do teletrabalho como recomendação das autoridades sanitárias para enfrentamento da pandemia, fez com que as organizações, os trabalhadores e suas famílias tivessem que se adaptar a uma nova realidade sem qualquer tipo de preparação prévia e apoio social, afetando de maneira desigual diferentes grupos ocupacionais, sendo raros os estudos que abordam a influência do teletrabalho, especialmente nos conflitos entre trabalho e família durante a realização do teletrabalho compulsório (LE MOS; BARBOSA; MONZATO, 2020). Sendo assim, dada a existência de persistente desigualdade de gênero antes da pandemia,

particularmente entre mães e pais, estudos voltados a avaliar o impacto social da Covid-19 a partir de uma perspectiva de gênero torna-se crucial (YERKES et al., 2020).

Nesse contexto, os desafios relacionados à qualidade de vida e ao bem-estar no teletrabalho foram evidenciados, assim como a necessidade de inovação das práticas de gestão de pessoas, com vistas a conciliar o alcance de resultados organizacionais e à promoção da Qualidade de Vida no Teletrabalho (*e-QVT*). Além disso, os resultados do teletrabalho adotado de forma emergencial e compulsória no bem-estar dos trabalhadores remotos tem sido fonte de preocupação de estudiosos da área (DOLCE; VAYRE; MOLINO; GHISLIERI, 2020) e pouco ainda se sabe sobre a temática.

Diante disso, o presente estudo tem como objetivo analisar os níveis de *e-QVT* compulsório realizado durante a pandemia do coronavírus, de servidores públicos brasileiros a partir das percepções entre mulheres e homens e nos perfis segmentados: a) mulheres e homens com filhos e mulheres e homens sem filhos; b) mulheres com filhos e mulheres sem filhos. Espera-se que os resultados encontrados possam contribuir com o avanço da literatura sobre a temática, bem como fornecer evidências capazes de subsidiar a formulação de políticas de qualidade de vida e de bem-estar no teletrabalho, considerando o perfil, o contexto familiar e as necessidades dos teletrabalhadores, e que atenuem as desigualdades percebidas entre os gêneros.

Para tanto, o texto está estruturado em cinco seções além dessa introdução. Na segunda seção são apresentados os enfoques teóricos sobre teletrabalho, qualidade de vida no teletrabalho e percepções entre gêneros. Em seguida, são descritos os procedimentos metodológicos utilizados para realização da pesquisa. Posteriormente, na quarta seção, são apresentados os resultados encontrados seguidos da discussão dos dados. Por fim, na última seção são apresentadas as limitações do estudo, sugeridas possibilidades de pesquisas futuras e as considerações finais do estudo.

2 Referencial teórico

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

Pantoja, Andrade e Oliveira (2020) relatam a inexistência de uma definição uníssona dos termos teletrabalho e teletrabalho compulsório. Para as autoras, o teletrabalho pode ser definido como um fenômeno multidimensional com atributos que se diversificam ao longo de cinco dimensões: a utilização das tecnologias da informação e comunicação (TICs), a intensidade das competências, o ambiente intra e extraorganizacional e a localização. A partir disso, as autoras

definem o teletrabalho compulsório como um regime de trabalho flexível, realizado fora do ambiente organizacional, por meio das TICs, adotado de maneira imediata e contingencial como forma de garantir o isolamento social e a produtividade em contextos de crise.

Em revisão de literatura realizada por Oliveira e Pantoja (2020) as autoras identificaram que uma das vantagens mais recorrentes do teletrabalho na literatura nacional sobre o tema diz respeito a melhoria da qualidade de vida e do bem-estar. Ao desenvolver 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, promovendo bem-estar pessoal e profissional, respeitando as características do indivíduo e estimulando o desenvolvimento de habilidades e o alcance de metas de vida, alinhados a produtividade organizacional.

Em relação aos benefícios do teletrabalho, Tremblay (2002) relata que os horários flexíveis e a possibilidade de evitar o deslocamento para o trabalho apresentam influência positiva no equilíbrio entre vida familiar e profissional. Outras vantagens são citadas por Filardi, Castro e Zanini (2020), são elas: redução do custo com transporte e alimentação, maior segurança, menos exposição à violência e poluição, mais privacidade, maior interação com a família e melhoria no níveis de qualidade de vida. Ainda, conforme pesquisa realizada por Andrade (2020), os programas de teletrabalho contribuem para o aumento do bem-estar dos trabalhadores, principalmente por proporcionar flexibilidade, autonomia, satisfação, diminuição dos deslocamentos até o trabalho e maior contato com o ambiente familiar.

No contexto da Covid-19, autores como Yerkes et al. (2020) salientam que muitos pais e mães estão passando por mudanças significativas no trabalho (incluindo onde e quando trabalham, 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.

Em pesquisa realizada em uma instituição pública brasileira, durante o teletrabalho compulsório, Pantoja, Andrade e Oliveira (2020) definiram um modelo teórico de *e-QVT* Compulsório, composto por cinco dimensões, cujas definições podem ser observadas na Figura 1.

Figura 1. Dimensões de *e-QVT* Compulsório

Dimensões	Definição
-----------	-----------

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)

O modelo teórico de Qualidade de Vida no Teletrabalho (*e-QVT*) compulsório proposto por Pantoja, Andrade e Oliveira (2020) foi utilizado como base para a condução do presente estudo.

2.2 Percepções entre gêneros

A pesquisa conduzida por Tremblay (2002), em empresas canadenses do setor público e privado, sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho, evidenciou a existência de diferenças significativas entre os gêneros no que diz respeito ao tipo de trabalho, às horas praticadas em casa e autonomia na decisão sobre o teletrabalho. Todavia, o referido autor argumenta, que tanto homens, quanto 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, sendo que as mulheres percebem a QVT de maneira mais negativa quando comparadas aos homens. Essas autoras afirmam 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 pandemia, as mulheres faziam 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”. Ainda nesse contexto, a revisão de literatura conduzida 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.

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. As autoras, 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

Este artigo apresenta um estudo descritivo e explicativo, com uso da abordagem quantitativa e que foi conduzido 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.

3.1 Amostra

Participaram voluntariamente da pesquisa um total de 5.695 servidores públicos brasileiros, sendo 49,8% do gênero feminino e 50% 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 coleta de dados, realizada por meio de formulário eletrônico no Google Forms®, contou com o apoio das unidades de gestão de pessoas das organizações pesquisadas. 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, com índices de confiabilidade satisfatórios. As questões foram mensuradas com base em uma escala tipo *Likert* de 11 pontos, onde 0 = discordância total e 10 = concordância total. Foram também levantadas questões sobre dados individuais e funcionais.

3.3 Procedimento de Análise de 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 1.

Tabela 1

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)

4 Resultados

4.1 Análise descritiva das dimensões de *e-QVT* compulsório

A Tabela 2 apresenta os resultados descritivos e o alpha de *Conbrach* das dimensões de *e-QVT* compulsório.

Tabela 2

Resultados descritivos das dimensões de e-QVT Compulsório

Dimensão	Média	D.P.	Alpha de <i>Conbrach</i>
----------	-------	------	--------------------------

Atividades do Teletrabalhador	7,92	1,98	0,94
Gestão do Teletrabalho	7,69	1,94	0,87
Suporte Tecnológico	8,38	1,75	0,86
Condições Físicas do Trabalho	7,85	2,44	0,89
Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório	6,47	2,03	0,70

Fonte: Elaboração própria.

Na dimensão fator Atividades do Teletrabalhador a média geral 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 a média geral encontrada 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.

Em relação ao Suporte Tecnológico, a média geral evidencia que essa dimensão foi a mais bem avaliada e 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. Enquanto na dimensão Condições Físicas do Trabalho, a média geral 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 dimensões da escala e, dessa forma, a faixa de percepção de menor e-QVT 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 das dimensões de e-QVT para gênero e estrutura familiar

Feita a análise descritiva os dados foram explorados com o uso da estatística inferencial (correlações de Pearson e comparações de médias por meio de análises de variância (*oneway*)), possibilitando a verificação de correlações significativas entre as dimensões de e-QVT obrigatório e dados demográficos relativos a gênero e estrutura familiar. Serão apresentados os resultados dos fatores que compõem a escala, que apresentaram variância significativa, 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 3 apresenta as médias e desvios padrões dos itens que apresentaram diferenças mais expressivas relacionados às percepções entre mulheres e homens.

Tabela 3

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: Elaboração própria.

Observa-se que todos da dimensão Gestão do Teletrabalho foram mais bem avaliados pelas mulheres, dentre os quais destacam-se diferenças expressivas entre as percepções nos itens relacionados a cooperação entre os colegas, a valorização do trabalho e a qualidade da comunicação entre os membros da equipe, 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 4 especifica as médias e desvios padrões dos itens mais representativos de cada uma das dimensões em que foram verificadas diferenças significativas entre as percepções de mulheres e homens com filhos e mulheres e homens sem filhos.

Tabela 4

Dimensão	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
<i>Média / D.P. Geral do Fator</i>	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
<i>Média / D.P. Geral do Fator</i>	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
<i>Média / D.P. Geral do Fator</i>	6,55	3,00	6,36	3,07

Fonte: Elaboração própria.

As médias e DP gerais da dimensão Atividades do Teletrabalhador demonstram que Mulheres e Homens com filhos percebem níveis mais baixos de *e-QVT* compulsório nesta dimensão do que Mulheres e Homens sem filhos, variando de boa para ótima a classificação média entre esses segmentos.

Em relação a dimensão Condições Físicas do Teletrabalho, os resultados evidenciam que, em geral, Mulheres e Homens sem filhos percebem maior predominância de bem-estar no teletrabalho compulsório, quando comparadas ao segmento Mulheres e Homens com filhos.

No fator Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório, cuja pontuação se apresenta inversa aos demais fatores que compõem a escala de *e-QVT* compulsório, os resultados gerais demonstram uma classificação ruim, e que Mulheres e Homens com filhos percebem menor *e-QVT* compulsório nessa dimensão do que Mulheres e Homens sem filhos. As maiores diferenças observadas entre os segmentos pesquisados estão presentes nos itens “Com o teletrabalho compulsório, preciso trabalhar mais para ser reconhecido”; “Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho compulsório”; e “Tenho necessidade de me capacitar para desenvolver competências requeridas ao teletrabalho”. 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 5 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 5

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

Atividades do Teletrabalhador	Mulheres com filhos		Mulheres sem filhos	
	Méd	D.P.	Méd	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 a dimensão Atividades do Teletrabalhador, com variação média entre boa e ótima entre os dois grupos de respondentes, verifica-se que, em todos os itens dessa dimensão, 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”; “Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer; e “Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no teletrabalho compulsório, 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 mostram a predominância de *e-QVT* compulsório nas seguintes dimensões: Atividades do Teletrabalhador, Gestão do Teletrabalho, Suporte Tecnológico e Condições Físicas do Teletrabalho. Para Pimentel e Kurtz (2021) níveis elevados de satisfação 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 uma possível predominância de experiências de mal-estar no teletrabalho.

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* compulsório 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.

Para Pimentel e Kurtz (2021), na variável de gênero, o teletrabalho no contexto da pandemia 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 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.

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 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 Considerações finais

Este artigo teve como objetivos analisar a qualidade de vida no teletrabalho compulsório realizado durante a pandemia da Covid-19, de servidores públicos de diferentes instituições públicas brasileiras; e comparar as percepções entre mulheres e homens, com e sem filhos. Os resultados gerais evidenciaram a predominância de *e-QVT* em quase todas as dimensões de *e-QVT* compulsório. 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 os servidores.

Nas análises comparativas, foi possível perceber a existência de diferenças significativas entre mulheres e homens na dimensão Gestão do Teletrabalho, na qual as mulheres apresentaram níveis de *e-QVT* compulsório 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.

Referências

ANDRADE, L. L. S. DE. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de Qualidade de Vida no Teletrabalho**. Dissertação de mestrado não publicada. Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública. Faculdade de Planaltina. Universidade de Brasília, 2020.

ANTLOGA, C. S.; MAIA, M. **Gênero e qualidade de vida no trabalho: quais as diferenças? Em Aberto**, Brasília, v. 27, n.92, p. 99-113, jul/dez, 2014.

ANTLOGA, C. S.; MONTEIRO, R.; MAIA, M.; PORTO, M.; MACIEL, M. Trabalho feminino: uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, n. e36nspe2, 2020.

DOLCE, V.; VAYRE, E.; MOLINO, M.; GHISLIERI, C. 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, 2020. <https://doi.org/10.3390/socsci9110196>

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.

OLIVEIRA, M. A. M.; PANTOJA, M. J. Desafios e Perspectivas do Teletrabalho nas Organizações : Cenário da Produção Nacional e Agenda de Pesquisa [Challenges and Perspectives of Teleworking in Organizations: National Production Scenario]. **Revista Ciências Administrativas**, v. 26, n. 3, p. 1–12, 2020.

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.

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.

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.