O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano VI | Volume 18 | Nº 54 | Boa Vista | 2024

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.13282719

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

QUALIDADE DE VIDA DE TELETRABALHADORES DE UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA FEDERAL BRASILEIRA

Amanda de Oliveira Barros[1]

Sandra Regina Freitas da Silva Morgado de Gois[2]

José Aires Trigo[3]

Resumo

A pandemia do coronavírus impactou significativamente na saúde global e na esfera corporativa. Em decorrência disso, o teletrabalho passou a ser uma alternativa para o distanciamento social, criando um novo contexto para a qualidade de vida profissional. Este estudo é relevante, pois o home office além de economizar recursos e tornar o serviço público mais eficiente, também é fundamental que os gestores conheçam os fatores que impactam no bem-estar dos funcionários, visando resguardar a saúde física e mental. Desse modo, o construto de Walton se destaca, pois considera as necessidades dos trabalhadores, assim como os aspectos relacionados à responsabilidade social. Neste estudo, o objetivo foi analisar os elementos que interferem no bem-estar dos profissionais em teletrabalho em uma entidade pública do governo federal brasileiro. Um total de 222 funcionários participaram entre abril e maio de 2023. Os dados foram analisados por meio da Análise Fatorial Confirmatória, estatísticas descritivas, testes qualitativos (t de Student e ANOVA); e quantitativos (Coeficiente de Correlação de Pearson). Os resultados evidenciaram uma alta satisfação com a qualidade de vida, tendo as dimensões "Relevância Social" e "Integração Social" mais pontuadas, destacando a importância da RSC na motivação. Todavia, a dimensão "Oportunidade de Crescimento" obteve menos pontos, possivelmente devido à dificuldade de demonstrarem um desempenho mais expressivo ou pela falta de critérios transparentes para progressão na carreira pública. Por fim, os profissionais do Sudeste apresentaram níveis maiores de qualidade de vida em comparação com os do Nordeste, que podem sugerir as diversas vantagens que o teletrabalho pode proporcionar.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Setor Público; Teletrabalho.

Abstract

The coronavirus pandemic has had a significant impact on global health and the corporate sphere. As a result, teleworking has become an alternative to social distancing, creating a new context for the quality of professional life. This study is relevant because the home office not only saves resources and makes the public service more efficient, but it is also essential for managers to be aware of the factors that have an impact on employee well-being, in order to safeguard physical and mental health. In this way, Walton's construct stands out, as it considers the needs of workers, as well as aspects related to social responsibility. In this study, the aim was to analyze the elements that interfere with the well-being of teleworking professionals in a public entity of the brazilian federal government. A total of 222 employees took part between april and may 2023. The data was analyzed using Confirmatory Factor Analysis, descriptive statistics, qualitative tests (Student's t and ANOVA); and quantitative tests (Pearson's Correlation Coefficient). The results showed high satisfaction with quality of life, with the "Social Relevance" and "Social Integration" dimensions scoring highest, highlighting the importance of CSR in motivation. However, the "Opportunity for Growth" dimension received fewer points, possibly due to the difficulty of demonstrating more expressive performance or the lack of transparent criteria for progression in public careers. Finally, professionals from the South East had higher levels of quality of life compared to those from the North East, which may suggest the various advantages that teleworking can provide.

Keywords: Public Sector; Quality of Work Life; Telework.

[1] Mestra em Administração pela Universidade Estácio de Sá (UNESA). E-mail: amandabarrosadm01@gmail.com

[2] Professora da Universidade Estácio de Sá (UNESA). Doutora em Engenharia Mecânica. E-mail: sandra.gois@estacio.br

[3] Professor da Universidade Estácio de Sá (UNESA). Doutor em Ciência Política. E-mail: jose.trigo@estacio.br

INTRODUÇÃO

A crise do coronavírus ocasionou em uma mudança repentina na forma de trabalhar, com muitas organizações adotando *o home office* de maneira urgente. Essa mudança trouxe reflexões sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) em um contexto de isolamento e de incertezas. O teletrabalho, inicialmente considerado como uma medida temporária, revelou-se por um tempo como o novo normal, em que foram exigidas rápidas adaptações, tanto por parte dos empregadores quanto dos empregados.

Essa modalidade proporcionou vantagens significativas, como a flexibilidade de horários, menos perda de tempo com deslocamentos, economia de recursos, integração social, favorecendo um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, uma vez que os teletrabalhadores puderam organizar suas rotinas de maneira mais autônoma. No entanto, a diminuição das interações cotidianas dos ambientes presenciais de trabalho exacerbou a sensação de isolamento social, afetando negativamente a saúde mental de muitos teletrabalhadores.

Diante desses desafios, identificou-se a necessidade de implementar estratégias eficazes para promover a qualidade de vida no teletrabalho (e-QVT), considerando que essa forma de trabalhar continua a ser uma realidade para muitos trabalhadores, tornando essencial possibilitar um equilíbrio saudável no ambiente laborativo. Para isso, o enfoque principal deste estudo foi analisar os principais elementos que impactam na qualidade de vida dos teletrabalhadores de uma instituição pública federal. Visando a contribuir com esse intento, teve como objetivos específicos: apresentar as características socioeconômicas e profissionais desses teletrabalhadores; identificar o nível de qualidade de vida, considerando o construto de Richard Walton; e relacionar o nível da e-QVT com as características socioeconômicas e profissionais desse público-alvo.

Para tanto, fez-se o uso de análise quantitativa dos dados coletados nos questionários respondidos pelos colaboradores da área de Tecnologia da Informação que aderiram ao regime de teletrabalho em uma organização pública federal brasileira.

A abordagem metodológica foi realizada a partir da modelagem de equações estruturais por meio da Análise Fatorial Confirmatória, com o intuito de atestar a confiabilidade do instrumento de pesquisa e, por intermédio de um delineamento transversal analítico, visando a avaliar o nível e-QVT com as características socioeconômicas e profissionais relacionadas, acompanhada de uma pesquisa bibliográfica sobre a área temática relativa à QVT, à e-QVT e ao teletrabalho no setor público, além de outros aspectos considerados pertinentes ao bem-estar no trabalho.

Em relação à estruturação deste artigo, iniciou-se com esta introdução, para em seguida apresentar: o referencial teórico pautado na revisão de literatura; a metodologia utilizada, apresentando

os parâmetros utilizados para as análises; e os aspectos éticos e legais observados. Na sequência, a análise e discussão dos resultados foram realizadas com base nos principais achados do referencial teórico. Por fim, são apresentadas as considerações finais evidenciadas pela pesquisa.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Em 1903, na Administração Científica de Taylor, o trabalhador era considerado como um indivíduo que deveria ser essencialmente produtivo, bastando apenas remunerá-lo bem, monitorá-lo e capacitá-lo para assegurar sua produtividade na organização, pois acreditava-se, na época, que o ser humano era completamente controlável e previsível (MOTTA; VASCONCELOS, 2021).

Após a contribuição de vários pensadores da Administração Clássica para o avanço das Teorias de Administração, como Fayol, Ford e Locke, o teórico Elton Mayo, em 1930, na Escola das Relações Humanas em *Hawthorne*, destacou a relevância de reconhecer o indivíduo como um ser social, pois, inicialmente especulava-se que a iluminação interferia na produtividade, no entanto, mais tarde, descobriu-se que a produção aumentava porque os funcionários se sentiam valorizados por estarem sendo observados. Isso levou à reflexão de que eles também necessitavam de afeto, segurança, reconhecimento social e autorrealização, por exemplo (MOTTA; VASCONCELOS, 2021).

Conforme Limongi-França (2012), a Teoria da Administração tem reconhecido cada vez mais a importância da QVT em qualquer área profissional ou nível hierárquico. A pesquisadora destaca que, apesar de a QVT ser historicamente associada à saúde e segurança no trabalho, seu significado se ampliou consideravelmente, destacando a necessidade de desenvolver competências que influenciam diretamente na produtividade, experiências e integração social dos colaboradores. Portanto, a QVT não se restringe mais apenas a questões ergonômicas, considerando que os profissionais atuais estão inseridos em um contexto social mais abrangente (STEFANA *et al.*, 2021). Dessa forma, segundo a perspectiva da QVT, o ser humano moderno é visto como um ser integral com base na abordagem biopsicossocial, composta pelas dimensões biológica, psicológica e social (BHENDE, *et al*., 2020). A primeira está relacionada a aspectos anatômicos e fisiológicos que se constituem ao longo da vida, por meio de alimentação e exercícios físicos, dentre outros; a segunda refere-se à personalidade que é formada pelo indivíduo, influenciada pelos sentimentos, crenças, emoções, autoestima, capacidades pessoais e profissionais; a terceira relaciona-se à interação em grupo, assim como a relação entre as pessoas e a comunidade na qual estão inseridas, visando a obter a integração e a socialização. (GRAMMS; LOTZ, 2017).

Nesse sentido, a QVT é percebida como um tema complexo por abarcar variados e distintos fatores que contam com estreita relação com o bem-estar físico, emocional, social e ambiental, com potenciais reflexos nas relações entre os trabalhadores e na produtividade das empresas (GIBBS; MENGEL; SIEMROTH, 2023). Essa perspectiva é reforçada pelo entendimento de Ishfaq, Al-Hajieh e AI (2022), ao afirmarem que a satisfação no trabalho tende a motivar os indivíduos a dar o melhor de si no desempenho de suas atividades.

Nesse caminho, a sensação de bem-estar no ambiente de trabalho é estabelecida a partir da vivência em um ambiente equilibrado e confiável, pela conciliação entre vida pessoal e social e pela sensação de ser bem acolhido pelo grupo (PIACENTINI; WINCK, 2023). Esse sentimento de bem-estar está relacionado à satisfação do empregado, de acordo com a perspectiva pessoal sobre o ambiente em que está inserido, incluindo a visão de si mesmo e dos que estão ao seu redor (SENHORAS; ARAÚJO, 2023). Ademais, os gestores também precisam estar atentos aos fatores que podem gerar a insatisfação, a fim de evitar a desmotivação e permitir a retenção de talentos de forma que os trabalhadores se sintam valorizados (SENHORAS; ARAÚJO, 2023). Além do reconhecimento, os empregados precisam se sentir seguros no ambiente de trabalho. Para isso, os líderes precisam estar comprometidos também com a saúde e segurança dos trabalhadores, a fim de que haja condições de atuarem em um ambiente apropriado, prevenindo acidentes e lesões, de maneira a promover condições de trabalho que propiciem mais qualidade de vida, além de implementar novos planos de cargos e salários com remunerações que sejam justas e compatíveis com as responsabilidades dos trabalhadores, impactando no desempenho do funcionário (LEITÃO; PEREIRA; GONÇALVES, 2021).

O modelo conceitual proposto por Walton (1973) torna-se relevante pela sua abordagem ampla, considerando não apenas as necessidades dos indivíduos e do ambiente laboral, mas também dos fatores ligados ao compromisso social dos trabalhadores (AZEVEDO; NERY; CARDOSO, 2017). Essa atenção voltada à Responsabilidade Social Corporativa (RSC) permite promover o bem-estar, a motivação e a qualidade de vida dos funcionários, considerando também os interesses coletivos (MARIC *et al.,* 2021; LOOR-ZAMBRANO; SANTOS-ROLDÁN; PALACIOS-FLORENCIO, 2022). Dessa maneira, as organizações que priorizam esse compromisso social se destacam por favorecerem a melhoria das condições de trabalho, ao promoverem a saúde ocupacional e o bem-estar, trazendo reflexos na motivação dos colaboradores, não apenas no desempenho de suas atividades, mas em sua busca por aprimorar suas competências. Como reflexo, essas organizações se tornam mais produtivas e rentáveis (STEFANA *et al.*, 2021).

Walton (1973) destacou que ao analisar a visão dos colaboradores, este modelo está intimamente relacionado ao bem-estar no trabalho, visando a ressaltar os aspectos favoráveis e desfavoráveis que

impactam na QVT. Esse conceito é composto por oito dimensões, conforme esse autor: (1) Compensação Justa e Adequada: relaciona-se com a contraprestação pelo trabalho que é realizado e se o funcionário poderá manter sua subsistência com o salário que é recebido. Além disso, pode estar relacionada com a capacidade de pagamento da empresa, assim como a participação nos lucros; (2) Condições de Trabalho: referem-se à jornada de trabalho e ao ambiente físico para exercer o trabalho; (3) Oportunidades de Desenvolvimento das Capacidades do Trabalhador: relacionam-se à autonomia de suas atribuições, ao planejamento do trabalho, ao uso de habilidades diversas, ao significado da tarefa e ao feedback de informações sobre o próprio trabalho, que permite ao trabalhador refletir sobres suas ações; (4) Oportunidade de Crescimento: está relacionada à possibilidade de progresso profissional, bem como segurança no emprego, em razão de estabilidade; (5) Integração Social: refere-se aos valores comunitários, às relações interpessoais e igualitárias, aos grupos de apoio e à ausência de preconceitos, independentemente de raça, gênero, religião ou orientação sexual; (6) Constitucionalismo: relaciona-se à privacidade do trabalhador, à liberdade de expressão, aos direitos trabalhistas e ao tratamento igualitário acerca de recompensas e segurança no emprego; (7) Trabalho e o Espaço Total de Vida: está relacionado ao equilíbrio de tempo entre o trabalho, o lazer e o tempo com a família; (8) Relevância Social: refere-se à Responsabilidade Social da empresa que se não for positiva, pode afetar a confiança e a autoestima do trabalhador.

QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO

A pandemia causada pelo vírus da COVID-19 teve um impacto significativo não apenas na saúde global, mas também nas organizações, intensificando na piora da qualidade de vida dos profissionais, expondo-os a situações que podem predispor os trabalhadores ao risco de adoecimentos (CARDOSO; NUNES; CARDOSO JUNIOR, 2023). Uma das medidas essenciais recomendadas foi o distanciamento social. Por conseguinte, o teletrabalho tornou-se uma opção para diminuir a locomoção até o trabalho, introduzindo novos aspectos para o bem-estar dos colaboradores (SANTOS; PEREIRA, 2023).

É importante destacar que embora o teletrabalho, também chamado de *home office*, não seja algo novo, ele se tornou a principal estratégia utilizada pelas organizações durante a crise sanitária do coronavírus. A literatura não apresenta um consenso acerca da origem do teletrabalho, no entanto, sua popularização ocorreu com o avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) (HAU; TODESCAT, 2018).

Segundo Vilarinho, Paschoal e Demo (2021), o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), em 2005, foi uma das primeiras companhias a adotar o *home office* no setor público.

Conforme os resultados, cerca de 59,20% dos gestores avaliaram positivamente a melhoria no bem-estar, tanto físico quanto psicológico, devido à redução de deslocamentos até o local de trabalho e maior convivência com os familiares.

O Ato nº 9/2022 do Tribunal de Contas da União (TCU) definiu como objetivos do trabalho remoto, o aumento do bem-estar e o estímulo à motivação dos funcionários. Além disso, esta norma incentiva a redução da poluição atmosférica, considerando que com menos deslocamento dos servidores, colabora com as metas estabelecidas pelo Programa de Logística Sustentável da instituição (BRASIL, 2022).

Conforme Gibbs, Mengel e Siemroth (2023), a modalidade de teletrabalho era mais recorrente para profissionais da área de informática e de telecomunicações, mas a pandemia da COVID-19 acelerou a sua adoção em outras áreas. Desse modo, tem se mostrado uma alternativa para gerar bem-estar, diminuir os custos organizacionais e facilitar a administração do tempo dos funcionários. Apesar de seu formato apresentar diversas vantagens, Gueguen e Senick (2023) discorrem sobre algumas desvantagens em sua adoção, como a diminuição de interação social e as limitações para avançar na carreira devido à distância física do local de trabalho.

O teletrabalho resultou em uma economia expressiva de 1,419 bilhão no setor público do Brasil, em março de 2020 a agosto de 2021, o que levou à reflexão de novas formas de atuação do trabalhador, que passaram a priorizar a qualidade das entregas e o alcance de resultados em detrimento do controle de horários (LEITE; AIRES, 2022). Entretanto, esse modo de atuação pode ter efeitos negativos na saúde mental, pois a redução da interação social pode aumentar o estresse, a sobrecarga e a desmotivação (LIMA, 2022). Esse acúmulo de tarefas e a diminuição de relação social associados a essa modalidade, podem aumentar os riscos de enfermidades, impactando negativamente no bem-estar geral (VELASCO, 2021).

No que tange à saúde mental, ressalta-se que, em 2020, uma quantidade expressiva de profissionais em teletrabalho foi diagnosticada com questões psicológicas, gerando um acréscimo de 46,12% nos auxílios previdenciários (FERNANDES, 2023; FINCATO; LEMONJE, 2023).

Além disso, segundo Leite e Silva (2023), os colaboradores do Tribunal de Justiça de uma localidade no Nordeste, manifestaram sinais de ansiedade e depressão, além de desmotivação e conflitos familiares. Todavia, alguns indivíduos conseguiram lidar com essas dificuldades positivamente, estabelecendo limites relativos às normas da instituição e adotando posturas construtivas, como o gerenciamento do tempo e a conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Nos casos em que os gestores se depararam com a dificuldade de gerenciar o tempo, uma vez que necessitam ficar mais à disposição da empresa, houve uma redução do efeito positivo na

produtividade e no engajamento, submetendo-os a níveis elevados de estresse resultando em efeitos adversos no trabalho remoto, impactando no equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional (GIBBS; MENGEL; SIEMROTH, 2023). De acordo com a literatura recente, as empresas precisam priorizar o suporte à saúde emocional para a melhora da performance do colaborador e para assegurarem sua continuidade de maneira sustentável (FIGUEIREDO *et al.,* 2024).

Os estudos de Gueguen e Senick (2023) apontam que o formato *home office* deteriorou a saúde mental de uma parcela significativa dos indivíduos participantes de sua pesquisa, evidenciados por perda de concentração, no nível de autoconfiança e no "sentimento de utilidade". A complexidade do tema é percebida ao cotejarmos tais resultados com as conclusões de Diab-Bahman e Al-Enzi (2020) as quais revelaram que a maioria dos indivíduos se sentiu mais eficiente e centrada enquanto executava suas atribuições de casa.

De qualquer maneira, é fundamental investir no desenvolvimento dos colaboradores no serviço público como maneira de alcançar os propósitos da instituição, tendo em vista que os funcionários possuem uma participação vital na conquista de resultados positivos mediante suas entregas (PAULA *et al.,* 2022).

Apesar de a burocracia ser essencial para garantir um maior controle e organização dos processos, os cidadãos anseiam por serviços mais ágeis e que gerem valor ao atender às suas necessidades. Nesse sentido, a Nova Gestão Pública busca aprimoramento contínuo, visando a alcançar eficiência no serviço público e proporcionar benefícios à população (HENRIQUE, 2023). Em um contexto em que as organizações brasileiras pretendem manter o teletrabalho após a pandemia (PACINI; TOBLER; BITTENCOURT, 2023), é essencial compreender o bem-estar dos teletrabalhadores de uma instituição pública federal brasileira.

METODOLOGIA

Nesta pesquisa, a estratégia metodológica foi aplicada por meio de uma abordagem multimétodos, sendo desenvolvida em duas etapas em que, preliminarmente, realizou-se a análise da fidedignidade do instrumento de medida de e-QVT, por meio da Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Esse delineamento metodológico permitiu avaliar confiabilidade de instrumentos, atestando a sua utilização no público-alvo selecionado (PIACENTINI; WINCK, 2023). Essa estruturação forneceu importante contribuição para este estudo, por aumentar o rigor das avaliações e o potencial de generalização de sua aplicação e/ou resultados (MBUAGBAW *et al*., 2020; GOMEZ *et al.,* 2022).

Em seguida, realizou-se um delineamento transversal analítico para a análise do nível de e-QVT e dos fatores socioeconômicos e profissionais relacionados. Os estudos transversais foram utilizados para examinar elementos em um único momento do tempo, fornecendo características importantes sobre a totalidade do processo, mesmo que os sujeitos envolvidos não estejam sendo monitorados em todo o processo (CVETKOVIC-VEGA *et al.,* 2021). A abordagem analítica abrange a exploração estatística por intermédio de procedimentos bivariados e multivariados para identificar relações entre variáveis dependentes e independentes do estudo (CVETKOVIC-VEGA *et al.,* 2021).

Utilizou-se a abordagem quantitativa através de um *survey*, considerando que o seu uso oferece a possibilidade de obter uma descrição objetiva de uma determinada população, em situações em que não seja possível ter efetivo controle das variáveis dependentes e independentes (PONTO, 2015). Essa abordagem é considerada positivista, pois se baseia em pesquisas que sejam quantificáveis (GIL, 2022). Portanto, adotou-se a lógica dedutiva para a obtenção de dados confiáveis e válidos para gerar conhecimento e subsidiar na tomada de decisões (FÁVERO; BELFIORE, 2024).

A determinação do tamanho da amostra foi realizada por intermédio do *software G*Power*®, versão 3.1.9.7, utilizando uma análise prévia da amostra necessária para avaliar variáveis em tabelas de contingência (KANG, 2021). O tamanho do efeito foi de 0,25, com um nível de significância alfa de 0,05 e poder estatístico (1 – probabilidade do erro beta) de 0,80. A amostra mínima requerida para esta fase do estudo, com um intervalo de confiança de 95%, foi de 206 participantes. Ademais, a amostragem utilizada foi por conveniência, caracterizada pela escolha intencional de um público-alvo específico que estava mais acessível, sendo considerada como não aleatória (FÁVERO; BELFIORE, 2024).

No que tange aos procedimentos de levantamento de dados, realizou-se, previamente, a aplicação de um questionário pré-teste para 10 respondentes, no período de 16/02/2023 a 23/02/2023, visando a estimar o tempo médio de resposta, adequar as perguntas à modalidade de teletrabalho, bem como obter um retorno acerca da clareza e da identificação de possíveis ambiguidades que pudessem confundir os participantes. Após a análise das sugestões, foram realizados os ajustes que se aplicavam à pesquisa, para validar e adaptar o questionário aos objetivos propostos por este trabalho.

A listagem dos empregados foi obtida pelo setor de Gestão de Pessoas do órgão pesquisado. Após isso, foi realizado o convite de participação com a explicação dos objetivos da pesquisa. A operacionalização foi conduzida por meio da ferramenta do *Google Forms,* enviado pela plataforma *Teams* ou por aplicativos de mensagens. Desse modo, prosseguiu-se com a coleta de dados no questionário eletrônico, contendo variáveis socioeconômicas (idade, gênero, cor/raça, renda mensal individual, estado civil, escolaridade, número de filhos e região de residência); e profissionais (tempo de

atuação na empresa, cargo/função, cargo de confiança, carga horária de trabalho semanal, tempo em teletrabalho e carga horária no teletrabalho).

Em relação ao perfil de dados primários, os participantes deste estudo foram funcionários públicos federais atuantes na área de Tecnologia da Informação (TI) que estavam trabalhando no formato de teletrabalho. Dessa forma, foram considerados como critérios de inclusão: exercer cargo efetivo e estar atuando na modalidade de teletrabalho e, como critérios de exclusão: afastamento do trabalho por licenças, atestado médico e atuação no modo presencial.

A coleta de dados foi realizada entre os dias 18/04/2023 e 15/05/2023. No que se refere aos dados secundários, realizou-se um levantamento bibliográfico baseado em artigos, livros, dissertações, teses etc. (GIL, 2022), relativas à e-QVT, acompanhada pela pesquisa de campo (CRESWELL; CLARK, 2013).

Após a conclusão da coleta de informações, alcançou-se a amostra mínima de participantes, considerando que dos 236 que responderam ao questionário, 222 foram considerados como elegíveis para esta pesquisa.

Primeira Etapa: Avaliação da Confiabilidade do Instrumento

Após a coleta de dados, realizou-se a Análise Fatorial Confirmatória para explorar os itens do questionário, conforme o modelo dos oito fatores da e-QVT, visando validar a estrutura fatorial da Escala de QVT (MARQUES, 2017). A AFC proporciona a verificação de até que ponto um modelo teórico de um instrumento é confirmado pelos dados obtidos dos participantes (GOMEZ, *et al.,* 2022; PIACENTINI; WINCK, 2023; ROGERS, 2024). Utilizou-se o software *JASP* 0.16.4 para realizar as análises, o qual faz uso do pacote *Lavaan* (ROGERS, 2024).

Portanto, foram analisados os parâmetros de adequação do modelo, juntamente com as cargas fatoriais, que devem atender ao critério de $|\lambda| > 0{,}40$ (HAIR *et al*., 2009). Vale ressaltar que devido à natureza da escala *Likert,* o método *Weighted Least Squares Mean and Variance Adjusted* (WLSMV) foi utilizado por ser um método robusto que corrige a suposição de normalidade dos dados (DISTEFANO; MORGAN, 2014; LI, 2015; MUTHÉN, L. K; MUTHÉN, B.O, 2017; HAN, 2022).

Nesta análise, os critérios de ajustes utilizados foram os seguintes: (a) Teste Qui-quadrado ($\chi 2$), em que valores não significativos indicam um bom ajuste do modelo; (b) Razão $\chi 2/gl$ (qui-quadrado por grau de liberdade), considerado satisfatório quando ≤ 5; (c) *Comparative Fit Index* (CFI) e (d) *Tucker-Lewis Index* (TLI), considerados adequados quando $\geq 0{,}90$ e excelentes quando $\geq 0{,}95$; (e) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), esperado $\leq 0{,}08$ e excelente quando $\leq 0{,}06$, com o intervalo

de confiança superior quando ≤ 0,10; e (f) *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), com ponto de corte de ≤ 0,08 (TABACHNICK; FIDELL; ULLMAN, 2007; BROWN, 2015; BYRNE, 2022; GOMEZ, *et al.,* 2022; ROGERS, 2024). Além disso, utilizou-se o coeficiente *Ômega* de *McDonald*, (ω) (≥ 0,70), para avaliar a consistência interna das dimensões e poder avaliar a confiabilidade do construto (BÉLAND; COUSINEAU; LOYE, 2018; GOMEZ, *et al.,* 2022).

Segunda Etapa: Avaliação do nível da e-QVT

As análises estatísticas extraíram a média, o desvio-padrão, o valor mínimo e máximo para as variáveis numéricas, além das frequências para as variáveis qualitativas (FÁVERO; BELFIORE, 2024; SAHARAWAT, 2024).

Na interpretação dos dados, realizou-se a análise inferencial (SAHARAWAT, 2024), na qual a variável dependente foi o nível de e-QVT (quantitativa). Em relação às variáveis independentes categóricas (gênero, estado civil, entre outras), empregou-se o Teste t de *Student* independente para a comparação entre os grupos que possuíam apenas duas opções de resposta (FÁVERO; BELFIORE, 2024), juntamente com o Teste ANOVA para as variáveis com três ou mais opções de resposta (FÁVERO; BELFIORE, 2024; SAHARAWAT, 2024). Ademais, acerca das variáveis independentes numéricas, utilizou-se o teste de correlação linear, baseado no coeficiente de *Pearson,* para identificar as relações entre a pontuação geral do estudo e as variáveis socioeconômicas e profissionais. Dessa maneira, foram consideradas significantes as relações que obtiveram o resultado de "p<0,05".

Utilizou-se o instrumento de QVT com adaptações, conforme o modelo de Walton desenvolvido por Marques (2017), para avaliar a qualidade de vida no contexto do teletrabalho, contendo 32 itens, distribuídos em oito dimensões.

Nessa versão, cada item foi avaliado através de uma escala *Likert* de cinco pontos, com níveis que variaram de “Muito Satisfeito” a “Muito Insatisfeito”. O escore de cada dimensão foi obtido pela média aritmética dos elementos que a compõem. O escore global foi calculado pela média aritmética da totalidade dos itens do instrumento, variando de 1 a 5 pontos (FÁVERO; BELFIORE, 2024). Sendo assim, quanto maior o escore, maior será o nível de e-QVT identificado na instituição investigada.

Na sequência, serão apresentadas a definição, a descrição e as variáveis que foram abordadas nas questões, conforme sugerido por Marques (2017), no Quadro 1:

Quadro 1 – Dimensões, descrição e variáveis do formulário de pesquisa

Dimensão	Descrição	Variável
(D1) Compensação Justa e Adequada	Compensação pelo trabalho realizado.	(1) Remuneração
		(2) Remuneração em relação às habilidades profissionais
		(3) Remuneração comparada ao custo de vida
		(4) Vantagens adicionais
(D2) Condições de Trabalho	Jornada laboral e espaço físico para desempenhar as atividades profissionais.	(5) Carga horária de trabalho
		(6) Carga de trabalho
		(7) Disponibilização de recursos tecnológicos
		(8) Aspectos ergonômicos
(D3) Oportunidades de Desenvolvimento das Capacidades do Empregado	Autonomia, planejamento das atividades profissionais, múltiplas competências, relevância da tarefa e *feedback*	(9) Autonomia profissional
		(10) Atividade desempenhada
		(11) Versatilidade
		(12) Avaliação da performance
(D4) Oportunidades de Crescimento	Oportunidade de progressão funcional, juntamente com estabilidade no trabalho.	(13) Evolução na carreira
		(14) Treinamento
		(15) Fomento para atividades culturais
		(16) Suporte financeiro para aprimorar os estudos
(D5) Integração Social no Trabalho	Princípios coletivos, relações interpessoais, grupos de apoio e ausência de discriminação.	(17) Diversidade
		(18) Relacionamento interpessoal
		(19) Comprometimento dos membros da Equipe
		(20) Políticas estratégicas implementadas pela organização
(D6) Constitucionalismo	Privacidade do trabalhador, liberdade de expressão, benefícios trabalhistas e tratamento igualitário acerca de remunerações e estabilidade no trabalho.	(21) Respeito aos direitos dos funcionários
		(22) Direito à manifestação do pensamento
		(23) Diretrizes e regulamentos do trabalho
		(24) Respeito à singularidade de cada trabalhador
(D7) Trabalho e o Espaço Total de Vida	Equilíbrio de tempo nas diferentes esferas da vida: profissional, pessoal e familiar.	(25) Influência do trabalho na dinâmica familiar
		(26) Horários de trabalho
		(27) Extensão temporal dedicada ao labor
		(28) Momento disponível para lazer e descanso
(D8) Relevância Social	O compromisso social da corporação, se não for favorável, pode impactar na autoestima e a confiança do trabalhador.	(29) Orgulho de cumprir com as responsabilidades
		(30) Identidade corporativa
		(31) Integração comunitária
		(32) Excelência na prestação dos serviços

Fonte: Marques (2017).

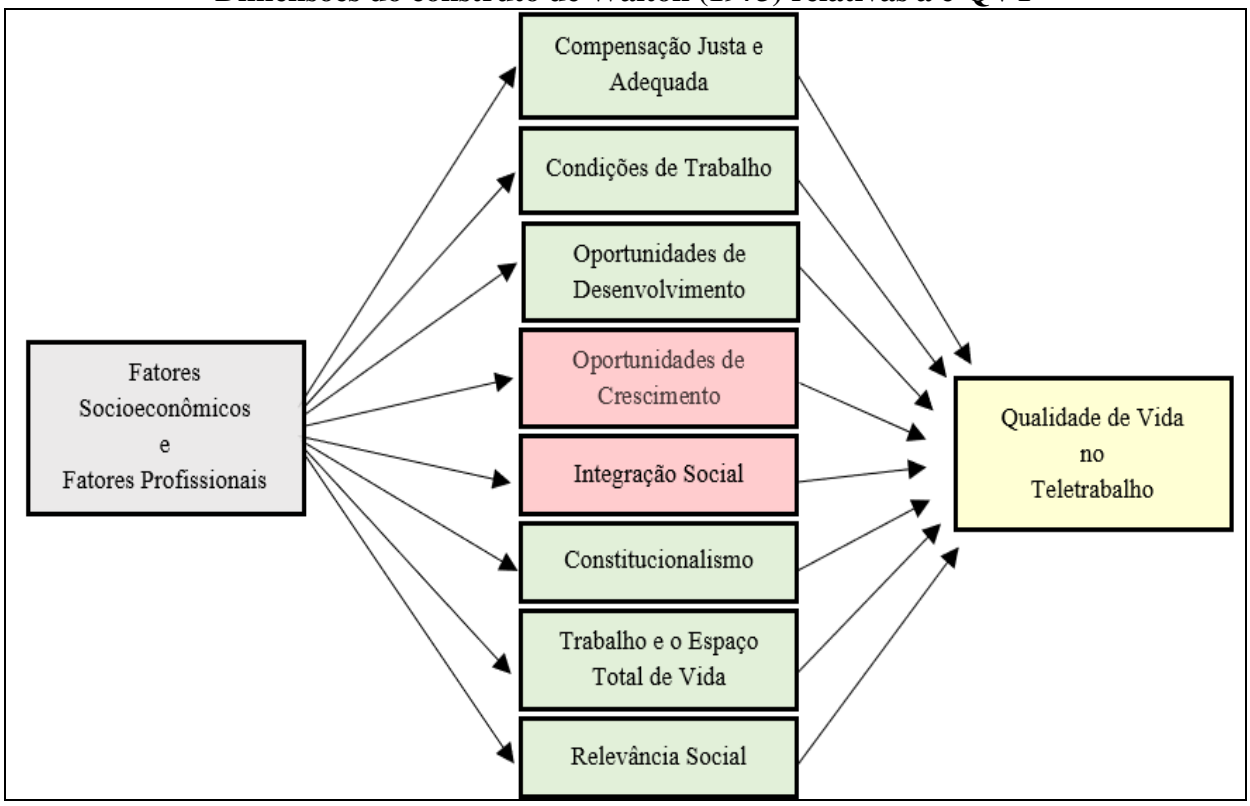
As hipóteses principais criadas para este estudo foram:

- As dimensões do construto do construto de Walton contribuem para a e-QVT de trabalhadores de uma organização pública federal (H1);
- Fatores socioeconômicos relacionam-se à e-QVT desse público-alvo (H2); e
- Fatores profissionais estão relacionados à e-QVT desses teletrabalhadores (H3).

Além disso, foram geradas hipóteses secundárias, visando analisar os efeitos de cada dimensão na e-QVT, sob a perspectiva estatística, nas quais as dimensões destacadas na cor verde, de cima para

baixo (H1, H2, H3, H6, H7 e H8), pressupõe-se que elas exercem impacto positivo no teletrabalho. Já as que estão na cor vermelha, (H4 e H5), presume-se que exercem impacto negativo, conforme a Figura 1. Dessa forma, este estudo analisará os impactos das dimensões na qualidade de vida desses teletrabalhadores, sob o ponto de vista estatístico, que poderão ser verificados na discussão dos resultados.

Figura 1 - Hipóteses dos Fatores e das Dimensões do construto de Walton (1973) relativas à e-QVT



Fonte: Elaboração própria. Adaptada de Richard Walton (1973).

ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS

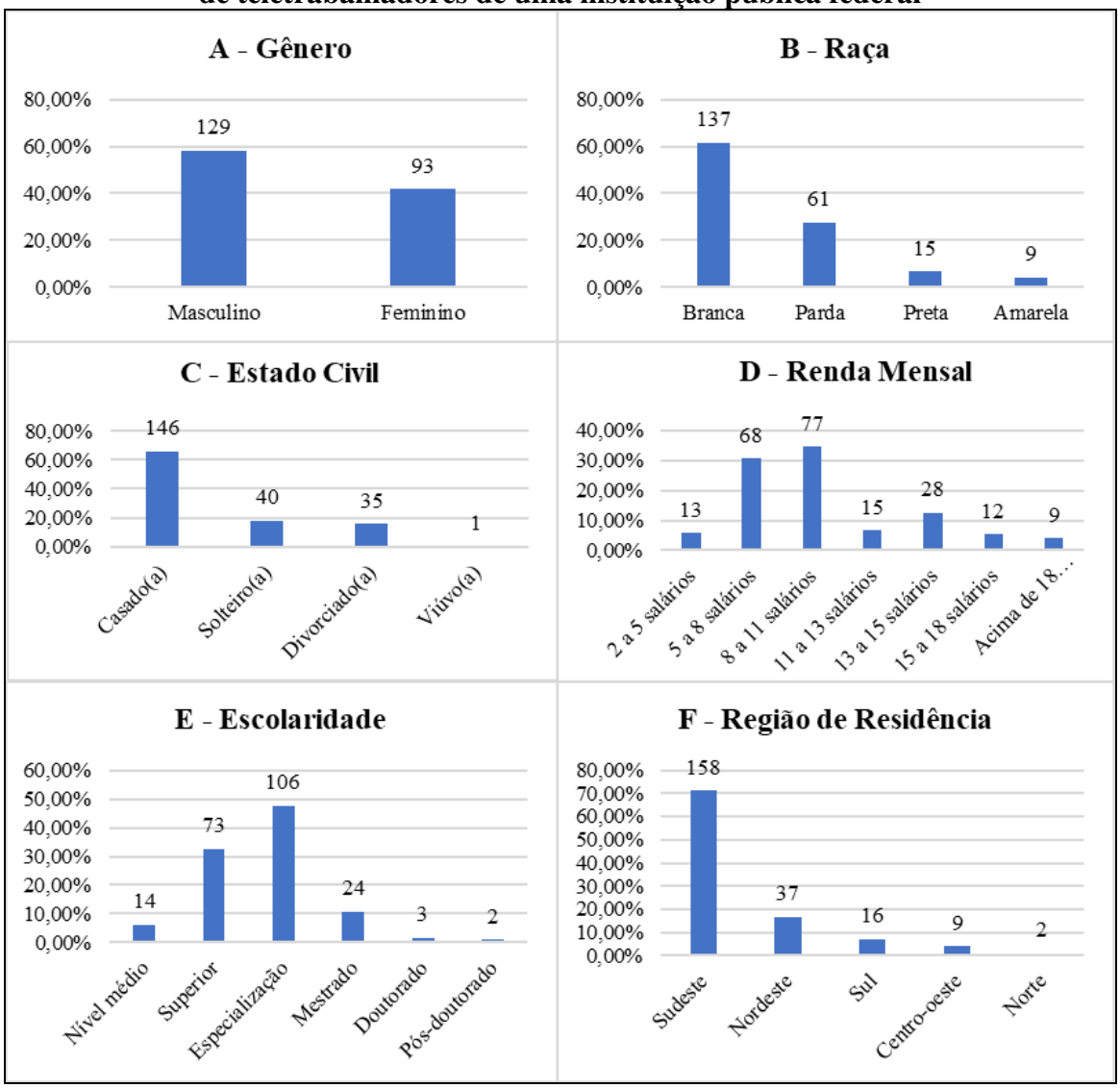
Ressalta-se que foram verificadas as normatizações nacionais e internacionais, sendo assegurado o cumprimento das normas estabelecidas na Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde para a realização de estudos com seres humanos (BRASIL, 2012).

Dessa forma, aplicou-se um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para todos os voluntários que aceitaram participar, deixando claro que a participação seria opcional e sigilosa, sendo também informado que não haveria compensação financeira pela participação.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O retrato socioeconômico da amostra é predominantemente masculino (58,11%), com idades variando de 27 a 69 anos (M= 49,86; DP= 6,96), sendo a maioria de etnia branca (61,71%), com renda mensal de 8 a 11 salários (34,68%), estado civil casado (a) ou em união estável (65,77%), formação acadêmica com especialização (47,75%) e residência na região sudeste do país (71,17%), conforme dados apresentados, nos Gráficos de 1A até 1F. Em média, os participantes possuíam 1,27 filhos (DP = 1,11), variando de nenhum a 7 filhos.

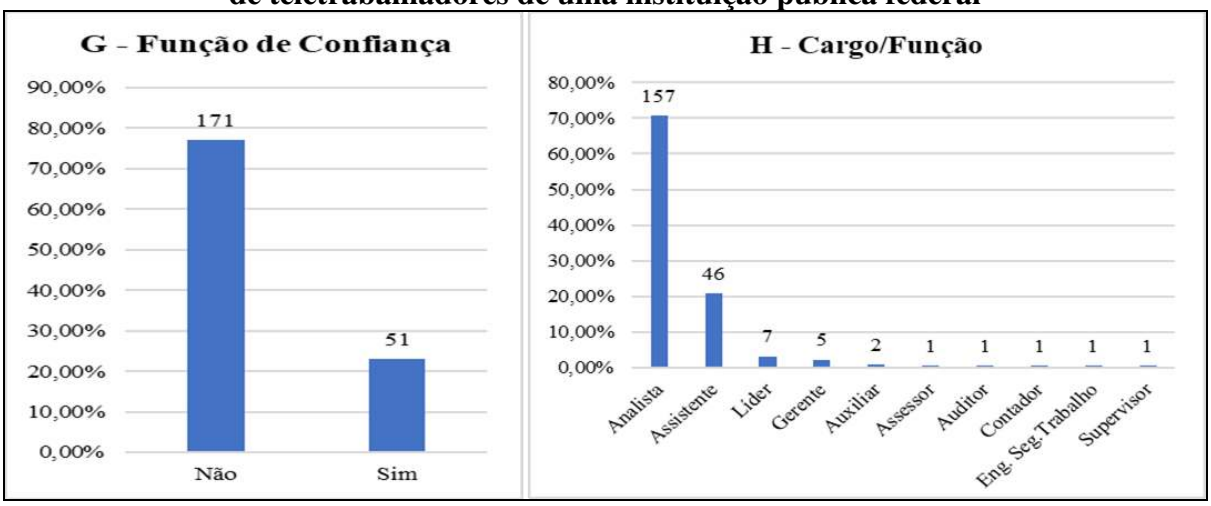
Gráficos 1 – Características socioeconômicas de teletrabalhadores de uma instituição pública federal



Fonte: Elaboração própria.

Em relação às características profissionais dos teletrabalhadores, os resultados apresentados mostraram uma média de 20,38 anos (desvio padrão = 12,49) de tempo de empresa. A maioria dos colaboradores não ocupam posições de confiança (Gráfico 2G) na organização (77,03%) e são analistas de TI (70,73%) (Gráfico 2H). A carga horária semanal foi de 8 a 45 horas (M= 35,96, DP= 10,98) e o tempo de teletrabalho variou entre 2 e 48 horas (M= 28,11, DP= 12,15).

Gráfico 2 – Características profissionais de teletrabalhadores de uma instituição pública federal



Fonte: Elaboração própria.

Por fim, a quantidade média de horas trabalhadas por semana em teletrabalho oscilou entre 6 e 70 horas (M= 39,25, DP= 10,20). Com base neste último dado, embora alguns trabalhadores tenham atingido as 70 horas semanais, houve uma diminuição de quase cinco horas comparando com a média (39,25), considerando as 44 horas semanais estabelecidas pela Constituição Federal (BRASIL, 1988). Além disso, por conta da idade média elevada encontrada (49,86), é possível inferir que tenha havido menos sobrecarga, pois, geralmente, as pessoas nessa faixa etária já não possuem muitos filhos menores de idade. Sob o ponto de vista dos estudos de Scheibe *et al.* (2024), identificou-se efeito positivo do teletrabalho em trabalhadores com idade mais avançada, uma vez que eles conseguiram aplicar técnicas de autogerenciamento para impor limites, de forma que propiciou uma melhor atuação no trabalho remoto e na vida pessoal, como, por exemplo, evitando distrações enquanto trabalhavam, silenciando redes sociais, assim como também preservaram sua vida privada ao não disponibilizar número próprio de celular para assuntos relativos a trabalho. Ademais, estabeleceram limites temporais, definindo os horários de início e fim da jornada diária, assim como limites físicos, ao evitarem retirar materiais de escritório para longe do espaço dedicado ao trabalho (SCHEIBE *et al.,* 2024). De acordo com Harpaz (2022), há uma grande dificuldade de alguns teletrabalhadores conseguirem estabelecer limites quando

estão atuando em casa, pois há muitas interrupções de familiares por estes terem a sensação de que o trabalhador está sempre disponível.

Ademais, a Análise Fatorial Confirmatória conduzida, apresentou resultados satisfatórios [χ^2 (436) = 967,045, p < 0,001, χ^2/gl = 2,217, CFI = 0,984, TLI = 0,982, SRMR = 0,080, RMSEA = 0,074 (IC90%= 0,068 – 0,081], confirmando que o modelo proposto por Marques (2017) foi apropriado para os dados que foram obtidos nesta pesquisa. A consistência interna do instrumento também contribuiu para o reforço da precisão dos resultados analisados (Tabela 2).

Tabela 1 - Estrutura fatorial da escala de QVT

F1	F2	F3	F4
0,752 (Q1) 0,786 (Q2) 0,629 (Q3) 0,671 (Q4)	0,585 (Q5) 0,614 (Q6) 0,673 (Q7) 0,510 (Q8)	0,716 (Q9) 0,810 (Q10) 0,749 (Q11) 0,665 (Q12)	0,752 (Q13) 0769 (Q14) 0,669 (Q15) 0,648 (Q16)
F5	F6	F7	F8
0,558 (Q17) 0,706 (Q18) 0,586 (Q19) 0,635 (Q20)	0,762 (Q21) 0,825 (Q22) 0,771 (Q23) 0,755 (Q24)	0,884 (Q25) 0,827 (Q26) 0,898 (Q27) 0,773 (Q28)	0,747 (Q29) 0,645 (Q30) 0,464 (Q31) 0,615 (Q32)

Fonte: Elaboração própria.

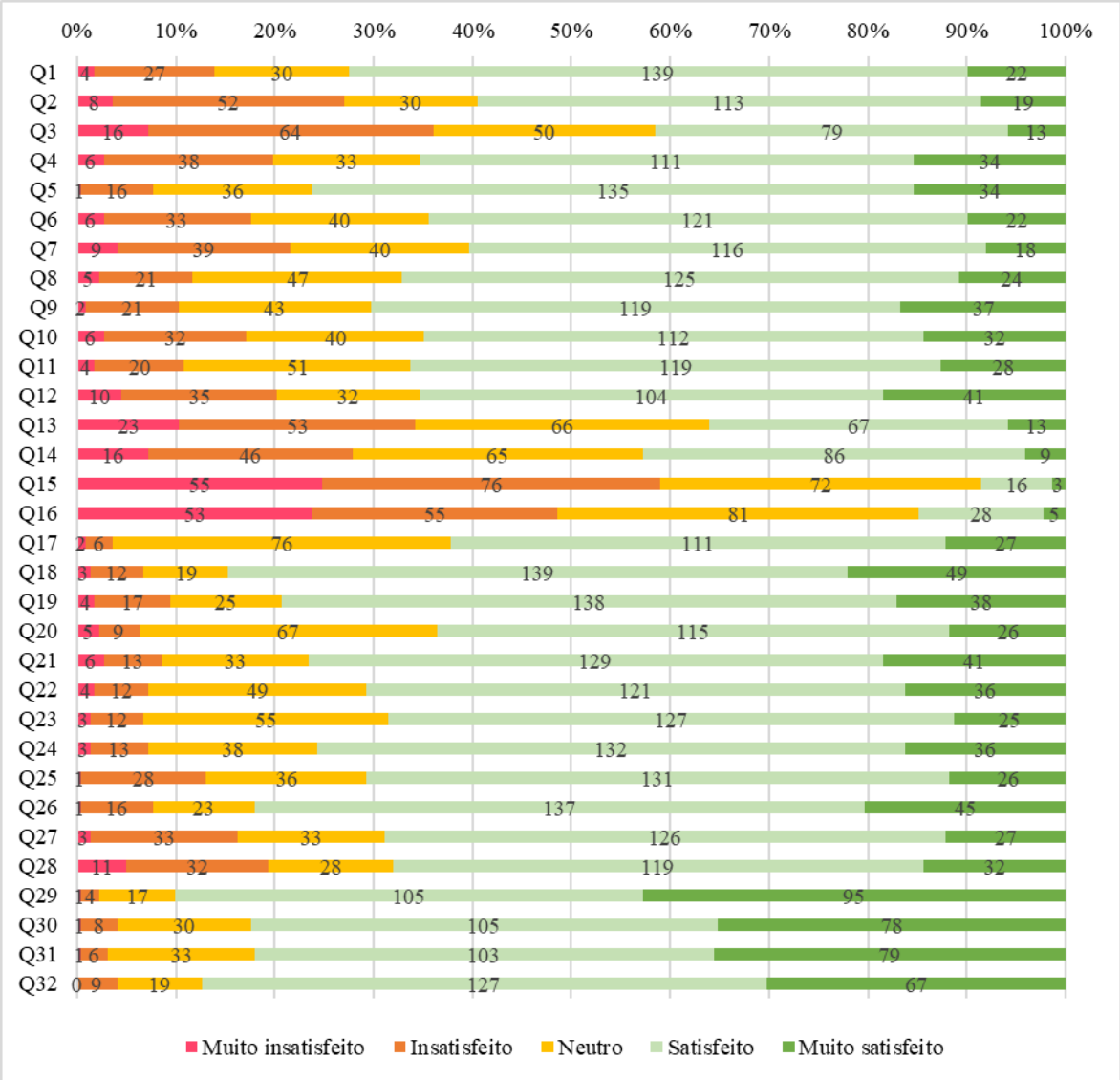
Tabela 2 - Consistência interna das dimensões com o *Coeficiente Ômega de McDonald* (ω) e o *Alpha de Cronbach* (α).

CI	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
ω	0,815	0,708	0,823	0,807	0,727	0,860	0,909	0,762
α	0,804	0,706	0,820	0,809	0,725	0,859	0,905	0,755

Fonte: Elaboração própria.

Com base no Gráfico 3, disposto na página seguinte deste texto, foi possível observar que a maioria das respostas se concentrou na categoria 4 "Satisfeito", enquanto as que obtiveram menos marcações estavam na categoria 1 "Muito Insatisfeito". Isso indica que, conforme a avaliação dos participantes, o grau de contentamento com a e-QVT foi considerado de médio a alto. No entanto, as variáveis da dimensão 1, como "remuneração comparada ao custo de vida" (Q3), e as variáveis da dimensão 4, como "evolução na carreira" (Q13) e "treinamento" (Q14), apresentaram resultados neutros a insatisfatórios. Além disso, as variáveis relacionadas ao "suporte financeiro para atividades culturais" (Q15) e "para aprimorar os estudos" (Q16), demonstraram um descontentamento expressivo dos respondentes.

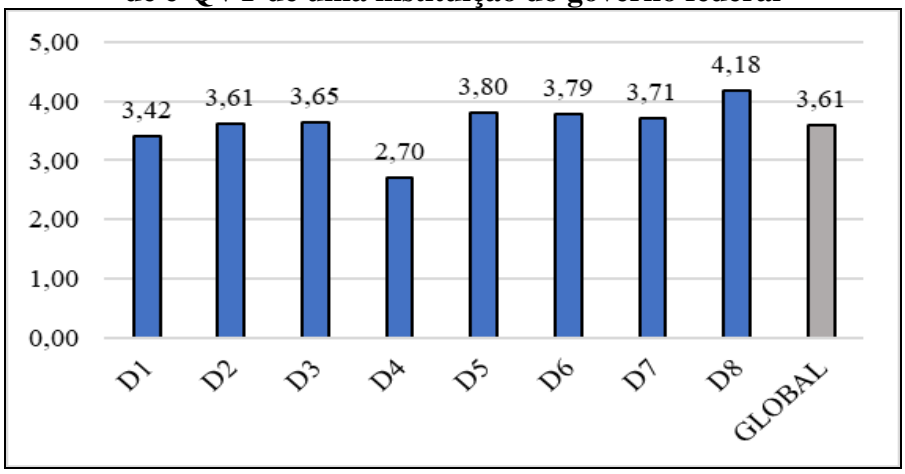
Gráfico 3 - Frequência de respostas da ferramenta de avaliação de e-QVT dos funcionários de uma instituição governamental federal



Fonte: Elaboração própria.

Conforme o Gráfico 4, a pontuação geral na e-QVT variou de 1,53 a 5,0 pontos, com média de 3,61 (±0,50) pontos, representando 74% do máximo possível que poderia ser alcançado pelo instrumento. As pontuações das dimensões variaram de 2,70 (±0,82) pontos (Dimensão 4) a 4,18 (±0,58) pontos (Dimensão 8). A segunda menor pontuação foi registrada na Dimensão 1, com média de 3,42 (±0,80) pontos, enquanto a segunda maior foi verificada na Dimensão 5, com média de 3,80 (±0,60) pontos.

Gráfico 4 - Nível médio global e por dimensões de e-QVT de uma instituição do governo federal



Fonte: Elaboração própria.

Quanto à medição do nível de e-QVT identificado, a dimensão 8 "Relevância Social" (D8) se sobressaiu em comparação com as demais, revelando o maior valor alcançado acerca da e-QVT desses colaboradores (Gráfico 4). Segundo Morcelli e Ávila (2016), as organizações que se dedicam em fornecer serviços à comunidade, demonstram valores democráticos que promovem o avanço social e o aprimoramento da qualidade de vida da população, além da economia de recursos e redução de danos ambientais (HARPAZ, 2022). É inquestionável que a Responsabilidade Social Corporativa é uma estratégia essencial para aprimorar a reputação empresarial e o desempenho financeiro das empresas, no entanto, é crucial que tais contribuições também sejam percebidas internamente, pois os colaboradores precisam estar satisfeitos com as iniciativas para se sentirem mais seguros e confiantes, já que eles também fazem parte da sociedade (PINTO; OLIVEIRA; GOUVEIA, 2022).

Nesse sentido, a gestão pública sustentável deve se fundamentar, sobretudo, na transparência, ética e otimização de recursos para minimizar possíveis danos ambientais, além de investir em capacitações dos trabalhadores, visando a promover o desenvolvimento social e econômico (TRIGO; TRIGO; MARUYAMA, 2017). Ademais, é primordial que os administradores públicos estejam cientes das práticas sustentáveis, já que estas contribuem para a QVT, além de haver normas com cláusulas ambientais, com o intuito de priorizar, por exemplo, aquisições sustentáveis que auxiliam na redução da geração de resíduos que afetam o meio ambiente, tendo em mente que o acompanhamento e o fomento dessas ações são responsabilidades não somente dos licitantes, mas também dos cidadãos que devem participar de forma ativa por meio do controle social (TRIGO; TRIGO; MARUYAMA, 2017).

Segundo as reflexões de Gaulejac (2007), os líderes se veem confrontados por um dilema interno quando se trata do sistema capitalista e do ambiente laboral. Isso porque, ao se preocuparem com a necessidade do lucro para a empresa e a sua responsabilidade social, eles também precisam lidar com as

dificuldades no trabalho, como o receio de serem demitidos e a pressão constante por resultados para a permanência no emprego.

No serviço público, após a aquisição de estabilidade pelo servidor, o receio de demissão pode até ser menor, porém na concepção de Hanai (2023), é necessário refletir sobre o princípio da eficiência, pois este fundamento pode ser utilizado como justificativa para a demissão de pessoas, favorecendo os que estiverem mais qualificados para se adequarem a esse sistema. Desse modo, ao invés de insistir em internalizar conceitos complexos sem soluções efetivas, deve-se identificar as lacunas organizacionais, a fim de criar novas abordagens teóricas que orientem e atendam realmente às finalidades para as quais as organizações públicas foram criadas, ao invés de utilizá-las para fins políticos (HANAI, 2023).

A "Integração Social" (D5) foi identificada com o segundo maior nível de e-QVT. Segundo Bezerra *et al*. (2022), as organizações que implementam iniciativas de gestão da diversidade, conseguem agregar valor aos seus negócios, buscando alcançar metas tanto sociais quanto econômicas, a fim de aprimorar novas competências. O respeito à diversidade é fundamental, visto que todas as pessoas devem ter as mesmas oportunidades no mercado de trabalho (CRISTÓVÃO, 2023), o que também propicia a inovação, aumentando a cooperação, o engajamento e a criatividade dos funcionários, ou seja, um ambiente diversificado proporciona uma colaboração mais rica de ideias (HUNT *et al*., 2018; AMBARWATI *et al.,* 2024), além de os empregados ficarem mais satisfeitos quando reconhecem que a organização se empenha com a justiça social, e, por conseguinte, aprimora a eficiência organizacional (ARTERBERRY, 2024).

Nesse caminho, deve-se ter em mente que para a gestão da diversidade obter êxito, é preciso que haja a inclusão de fato, pois não basta, por exemplo, promover a inclusão de mulheres em posições de liderança e não deixá-las expressarem suas opiniões e não poderem tomar decisões durante uma reunião; ou, ainda, contratar pessoas pretas ou LGBTQIAPN+ e estas sempre precisarem provar, exaustivamente, que possuem capacidade, pois muitos acabam sendo questionados em relação à competência e enfrentam discriminação que, por sua vez, são preteridos quando surgem oportunidades em cargos de gestão ou de evolução funcional (ARAGÃO *et al.,* 2023).

Dessa forma, para que haja mudanças efetivas, as organizações precisam incorporar a diversidade em seus valores, a fim de que elas não sejam superficiais e temporárias, mas sim reais e duradouras, e não apenas para cumprir obrigações legais (ARAGÃO *et al.,* 2023). Para isso, são necessárias implementações de políticas afirmativas com diretrizes de sensibilização de todo o corpo funcional, por meio de palestras, capacitações e fóruns de abertos para debates, visando a desconstruir os vieses inconscientes de preconceitos, além de a empresa assumir o compromisso de praticar uma inclusão consistente, com políticas de cotas que garantam uma representatividade equitativa em todos os

setores (AMBARWATI *et al.,* 2024). Além disso, deve-se monitorar e avaliar de forma contínua, se essa gestão está sendo aplicada, adotando medidas, se for o caso, diante de violações dos princípios de inclusão para poder alcançar a diversidade na organização (AMBARWATI *et al.,* 2024).

Nos estudos de Faustino *et al*. (2022), acerca do isolamento social, ainda permanece como um desafio no cenário do teletrabalho, em que é corroborado pelas pesquisas de Harpaz (2022), Menezes, Socoloski e Maia (2022) e de Fayad e Nunes (2023), os quais também identificaram uma grande perda das relações interpessoais, intensificando esse obstáculo nas interações. Nessa perspectiva, esse afastamento tem um impacto direto negativo na satisfação em teletrabalho (DESCHÊNES, 2023; NEMTEANU; DABIJA, 2023). Para reduzir esse efeito, as empresas precisam proporcionar condições que fortaleçam os vínculos interpessoais, por meio de recursos tecnológicos e de treinamentos comportamentais aos gestores, para que mantenham uma comunicação diária com seus funcionários, respeitando as individualidades de cada um (DESCHÊNES, 2023). Na concepção de Adamovic (2022), em sua pesquisa com cerca de 600 profissionais de diferentes nacionalidades em *home office*, concluiu-se que o contexto da cultura dos teletrabalhadores (autonomia e estilo de gestão) influencia no modo de lidar com o isolamento, ou seja, os que possuem mais autonomia, em uma relação de gestão mais democrática com o gestor e quando eles não acreditam que essa modalidade resultará em isolamento social, tendem a ter uma visão mais favorável em relação ao teletrabalho, contudo, os que possuem líderes mais centralizadores, os trabalhadores podem internalizar crenças desfavoráveis sobre o trabalho remoto.

Todavia, Elsamani e Kajikawa (2024) ponderam que se deve ter cautela ao generalizar os estudos sobre o teletrabalho realizados durante a pandemia, pois diante do contexto de estresse e de isolamento em que os trabalhadores foram submetidos, pode não refletir por completo todas peculiaridades do trabalho remoto em situações habituais.

Acerca da menor pontuação encontrada na Dimensão 4, intitulada "Oportunidades de Crescimento", os resultados estão em conformidade com muitos estudos anteriores, pois identificou-se que há aspectos desfavoráveis relacionados à dificuldade de progresso, quando se trata de evolução na carreira dos colaboradores (NEMTEANU; DABIJA, 2023), uma vez que os que estão presencialmente, recebem um tratamento diferenciado e acabam ficando mais em evidência no trabalho (HARPAZ, 2022).

Para Medeiro (2018), as chances de aumento salarial e de crescimento profissional oferecidas pelas organizações públicas, podem estar mais ligadas a questões políticas do que técnicas, o que reforça os resultados de insatisfação ou neutralidade por parte dos servidores.

Conforme Gaulejac (2007), à medida em que a empresa tenta mensurar o próprio progresso, na expectativa de demonstrar também a evolução dos empregados, na realidade, ela evidencia a produtividade e o investimento organizacional, considerando que não é possível reproduzir efetivamente o crescimento individual, por meio de uma escala de avaliação linear. A busca incessante pelo êxito na carreira por parte dos colaboradores, visando a atingir o ápice de suas carreiras, ao se depararem com a estagnação, faz com que gere um sentimento de fracasso iminente, levando-os a se esforçarem cada vez mais, influenciados pela pressão por resultados excelentes, à procura de uma perfeição ilusória que pode afetar negativamente na saúde mental deles (GAULEJAC, 2007).

Ademais, percebeu-se que, na Tabela 3, há correlações significativas entre todas as dimensões, sendo a maior correlação entre D2 e D7 (r= 0,647, $p < 0,001$), enquanto a menor correlação foi entre D1 e D8 (r= 0,150, $p = 0,026$). A associação mais forte entre o escore total e os escores dimensionais foi encontrada em D6 (r= 0,778, $p < 0,001$), enquanto que a ligação mais fraca foi com D8 (r= 0,543, $p < 0,001$). Portanto, é possível concluir que as dimensões estão intimamente relacionadas, além de estarem associadas ao escore global do instrumento.

Tabela 3 - Correlação entre as dimensões de Walton e a e-QVT global dos trabalhadores de uma instituição governamental federal

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	Escore global
D1	1								
D2	,329***	1							
D3	,476***	,453***	1						
D4	,586***	,418***	,522***	1					
D5	,392***	,456***	,502***	,516***	1				
D6	,463***	,380***	,615***	,510***	,631***	1			
D7	,183**	,647***	,315***	,341***	,359***	,358***	1		
D8	,150*	,296***	,323***	,321***	,416***	,434***	,282***	1	
Escore global	**,661*** **	**,708*** **	**,759*** **	**,769*** **	**,744*** **	**,778*** **	**,629*** **	**,543*** **	**1**

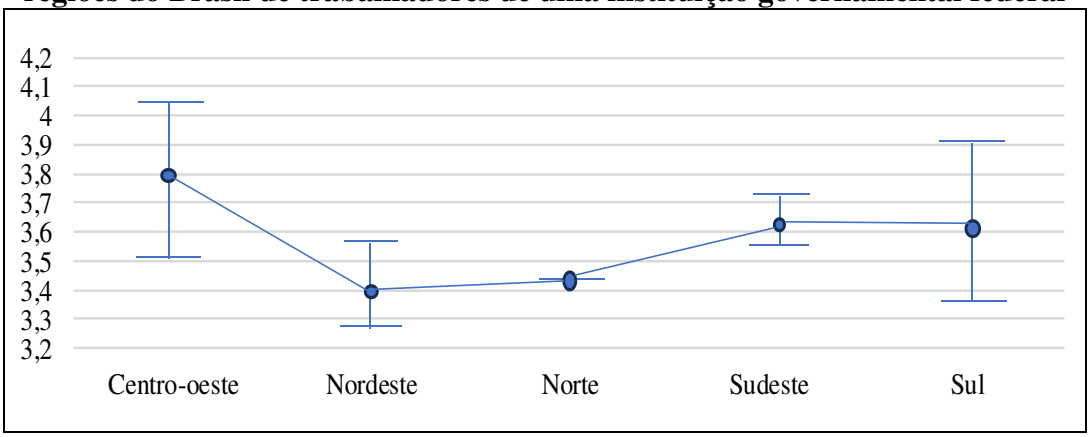
Fonte: Elaboração própria.
Nota: ***: Correlação significativa ao nível de 0,001; **: Correlação significativa ao nível de 0,01; *: Correlação significativa ao nível de 0,05.

No entanto, ao analisar as variáveis socioeconômicas com base no escore global, os resultados indicaram que não foram encontradas associações significativas entre a idade (p=0,167) e a quantidade de filhos (p=0,466). Da mesma forma, não foram identificados grupos específicos com níveis mais altos de e-QVT ao analisar os sexos feminino e masculino (p=0,777), assim como entre pessoas com e sem parceiros (p=0,424). Portanto, é possível afirmar que a e-QVT dos participantes desta pesquisa não variou significativamente entre esses grupos.

Todavia, foram identificadas diferenças significativas entre os grupos de participantes em localidades do Brasil [F (4) = 2,49, p = 0,044]. Para investigar essas diferenças, foi aplicado o método

de *Bonferroni* (ARMSTRONG, 2014), que possui rigor estatístico (WESTPHAL; ZAPF, 2024), sendo utilizado para identificar especificamente onde essa diferença foi encontrada entre as regiões. As análises pareadas mostraram discrepâncias substanciais entre os participantes do Nordeste e Sudeste (Gráfico 5). Dessa forma, sugere-se que os indivíduos do Sudeste apresentaram uma qualidade de vida maior em comparação aos do Nordeste (t= -2,900, *pbonf* = 0,041, SUD-NE= -0,264).

Gráfico 5 - Comparações pareadas dos níveis de e-QVT entre as regiões do Brasil de trabalhadores de uma instituição governamental federal



Fonte: Elaboração própria.

Essa informação pode estar ligada ao aumento da satisfação dos profissionais em não precisarem mais perder horas diárias no congestionamento (MOHAMMADI *et al.,* 2023), algo que é uma realidade frequente para muitos trabalhadores da região Sudeste do Brasil. Conforme o Relatório Global sobre Mobilidade Pública, que entrevistou 33 mil indivíduos e incluiu dez cidades brasileiras, três metrópoles brasileiras se destacaram com os maiores tempos médios de deslocamento: Rio de Janeiro, Recife e São Paulo, onde os trabalhadores gastam em média 67, 64 e 62 minutos, respectivamente, em seus deslocamentos diários (TAVELA, 2023).

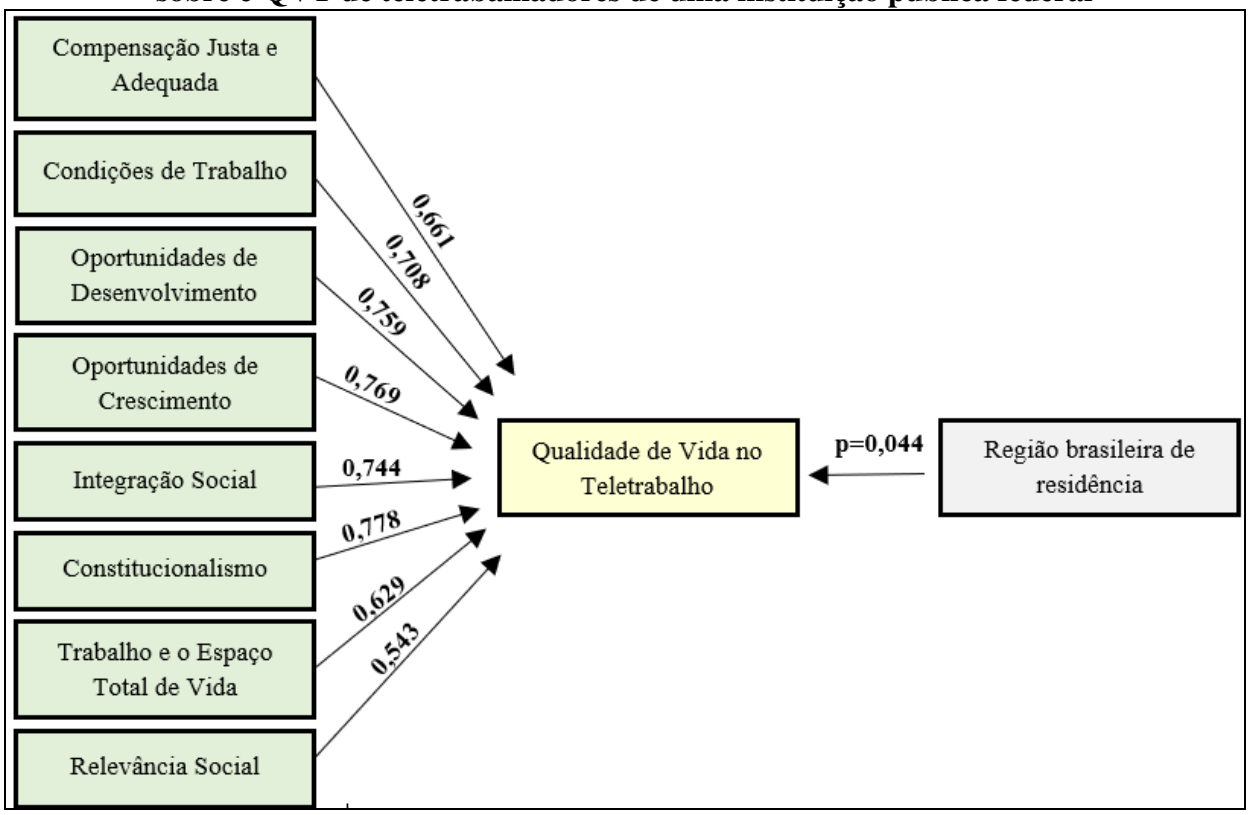
Outro aspecto que pode ter impactado esse resultado, foi a remuneração recebida pelos funcionários pesquisados neste estudo (Gráfico 1D). Apesar de o custo de vida ser maior na região Sudeste do que no Nordeste (SOUZA; ALMEIDA; GOMES, 2022), a maioria dos que trabalham remotamente e participaram da pesquisa, possuem uma renda mensal entre 8 e 11 salários mínimos, demonstrando uma remuneração bem acima da média nacional, que é um pouco mais do que dois salários mínimos, conforme os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023).

Não foram encontradas relações significativas entre o nível de e-QVT e o tempo de serviço na empresa (p=0,093), cargo desempenhado (p=0,064), exercício de função de confiança (p=0,459), horas semanais de trabalho (p=0,956), tempo de teletrabalho em meses (p=0,658) e a horas de teletrabalho por

semana (p=0,264). Dessa maneira, a (H3) foi rejeitada, considerando que não houve relação com as características profissionais neste estudo.

Diante dos achados, é possível concluir que acerca das suposições principais deste estudo, as oito vertentes da teoria de Walton têm um impacto positivo na e-QVT de trabalhadores de uma instituição pública federal (H1). Quanto às características socioeconômicas (H2), apenas duas regiões brasileiras demonstraram associações significativas, visto que estão relacionadas à e-QVT desses colaboradores, indicando que os participantes da região Sudeste desfrutam de uma melhor qualidade de vida em comparação com os da região Nordeste, conforme o esquema conceitual final do estudo, ilustrado abaixo (Figura 2):

Figura 2 - Modelo conceitual final do estudo sobre e-QVT de teletrabalhadores de uma instituição pública federal



Fonte: Elaboração própria.

Sobre as oito hipóteses secundárias, destaca-se que todas dimensões impactaram positivamente na qualidade de vida dos teletrabalhadores da instituição pesquisada, a "Relevância Social" e o "Trabalho e o Espaço Total de Vida" tiveram pouca influência para a e-QVT. Consequentemente, as hipóteses H4 e H5 foram refutadas, pois sugeria-se que as "Oportunidades de Crescimento" e "Integração Social" impactariam de forma negativa na e-QVT dos participantes investigados, o que não se concretizou.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho remoto tem provado ser uma forma promissora para alcançar bons resultados e de trabalhar de uma forma mais eficiente, melhorando a QVT dos profissionais do setor público, favorecendo a satisfação e a produtividade deles. Desse modo, abordagens que incluem a criação de rotinas estruturadas, o estabelecimento de limites claros entre o trabalho e a vida pessoal e a promoção de interações sociais, ainda que virtuais, são essenciais para mitigar os possíveis efeitos adversos nessa modalidade.

No que diz respeito ao nível de e-QVT, que revelou uma satisfação de moderada a alta, as dimensões "Relevância Social" e "Integração Social" destacaram a importância da RSC para o engajamento e para a e-QVT dos trabalhadores, que, por sua vez, podem ser percebidos pelo avanço nas novas maneiras de se relacionar, que vêm sendo construídas pelas tecnologias, juntamente com uma maior adaptabilidade a essa forma de trabalho, além do respeito às individualidades de cada indivíduo por meio da inclusão social e da diversidade.

Por outro lado, tendo a dimensão "Oportunidade de Crescimento" que obteve uma pontuação mais baixa, relativa ao grau de e-QVT, pode indicar uma dificuldade de os colaboradores demonstrarem uma performance mais efetiva, por conta do distanciamento físico e por falta de critérios mais objetivos das instituições públicas para a progressão dos servidores.

Ademais, os profissionais do Sudeste apresentaram níveis de qualidade de vida mais elevados em comparação com os do Nordeste, que podem sugerir as vantagens que o teletrabalho pode proporcionar, tais como menos tempo em deslocamentos, mais oportunidades de conviver com os familiares e de se dedicar à saúde, reduzindo o estresse e melhorando a satisfação e a performance do teletrabalhador.

Uma das limitações desse estudo está em sua natureza exclusivamente quantitativa, pois esse tipo de pesquisa conta com instrumentos em que há opções pré-definidas, as quais podem não captar por completo o contexto, restringindo assim a compreensão de detalhes implícitos acerca das motivações e das convicções dos investigados.

Por fim, sugere-se para pesquisas futuras que sejam pesquisados os demais efeitos que o teletrabalho pode ocasionar nas organizações, considerando a visão sob a perspectiva empresarial, como, por exemplo, avaliar a produtividade, os custos e a infraestrutura, além de complementar com uma pesquisa qualitativa, incluindo também diferentes tipos de instituições, como as públicas e as privadas.

REFERÊNCIAS

ADAMOVIC, M. "How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework". **International Journal of Information Management**, vol. 62, 2022.

AMBARWATI, R. *et al*. "Implementation of Diversity Management to Increase Organizational Inclusivity in the Department of Industry, Trade, Mining and Energy in South Kalimantan Province". **Jurnal Ekonomi**, vol. 13, n. 1, 2024.

ARAGÃO, P. B. R *et al.* "Institucionalização da diversidade: consciência ou isomorfismo?". **Boletim da Conjuntura (BOCA)**, vol. 15, n. 43, 2023.

ARMSTRONG, R. A. "When to use the Bonferroni correction". **Ophthalmic Physiol Opttics**, vol. 34, n. 5, 2014.

ARTERBERRY, L. M. **The effects of work-life balance, teleworking, and DEIA on the U.S. federal employee job satisfaction**: Towards developing a contemporary needs theory (Doctoral Thesis in Public Policy and Administration). Starkville: MSU, 2024.

AZEVEDO, B. D. S.; NERY, A. A.; CARDOSO, J. P. "Occupational stress and dissatisfaction with quality of work life in nursing". **Texto e Contexto: Enfermagem**, vol. 26, n. 1, 2017.

BÉLAND, S.; COUSINEAU, D.; LOYE, N. "Utiliser le coefficient omega de McDonald à la place de l'alpha de Cronbach. **The MJE Forum**, vol. 52, n. 3, 2018.

BEZERRA, F. W. C. *et al*. "Diversity management in organizations: a brief bibliographic review". **Research, Society and Development**, vol. 11, n. 11, 2022.

BHENDE, P. *et al.* "Quality of Work Life and Work–Life Balance". **Journal of Human Values**, vol. 3, n. 26, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Planalto, 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28/07/2024.

BRASIL. **Portaria n. 9, de 18 de janeiro de 2022**. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2022. Disponível em: <www.tcu.gov.br>. Acesso em: 12/01/2024.

BRASIL. **Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012**. Brasília: Conselho Nacional de Saúde, 2012. Disponível em: <www.conselho.saude.gov.br>. Acesso em: 05/11/2023.

BROWN, T. A. **Confirmatory factor analysis for applied research**. New York: The Guilford Press, 2015.

BYRNE, B. M. **Structural equation modeling with AMOS**: basic concepts, applications, and programming. New York: Taylor and Francis Group, 2022.

CARDOSO, B. L. C.; NUNES, C. P.; CARDOSO JUNIOR, W. "Qualidade de vida do docente da pós-graduação no contexto da pandemia". **Boletim da Conjuntura (BOCA)**, vol. 13, n. 38, 2023.

CRESWELL, J. W.; CLARK, V. L. P. **Pesquisa de métodos mistos**. Porto Alegre: Editora Penso, 2013.

CRISTÓVÃO, L. **Impulsionador da diversidade e inclusão organizacional** (Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). Santarém: ISLA, 2023.

CVETKOVIC-VEGA, A. *et al.* "Cross-sectional studies". **Revista de la Facultad de Medicina Humana**, vol. 21, n. 1, 2021.

DESCHÊNES, A. A. "Professional isolation and pandemic teleworkers' satisfaction and commitment: The role of perceived organizational and supervisor support". **European Review of Applied Psychology**, vol. 73, n. 2, 2023.

DIAB-BAHMAN, R.; AL-ENZI, A. "The impact of COVID-19 pandemic on conventional work settings". **International Journal of Sociology and Social Policy**, vol. 40, n. 9, 2020.

DISTEFANO, C.; MORGAN, G. B. A. "Comparison of Diagonal Weighted Least Squares Robust Estimation Techniques for Ordinal Data". **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal**, vol. 21, n. 3, 2014.

ELSAMANI. Y.; KAJIKAWA. Y. "How teleworking adoption is changing the labor market and workforce dynamics?". **PLOS ONE**, vol 19, n. 3, 2024.

FAUSTINO, D. *et al*. "Percepção do Impacto do Teletrabalho na Carreira: Validação da Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira para a População Portuguesa'. **Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica**, vol. 67, n. 1, 2022.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P. **Manual de análise de dados**: estatística e machine learning com excel, SPPS, STATA, R e Python. Rio de Janeiro: Editora LTC, 2024.

FAYAD, R. F. M; NUNES, A. "Percepção do Impacto do Teletrabalho na Carreira: Validação da Escala do Impacto do Teletrabalho na Carreira para a População Portuguesa'. **Revista de Gestão e Secretariado**, vol. 14, n. 4, 2023.

FERNANDES, I. E. S. "O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador". **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, vol. 15, n. 29, 2023.

FIGUEIREDO, E. *et al.* "Teleworking Effects on Mental Health - A Systematic Review and a Research Agenda". **International Journal of Environmental Research and Public Health**, vol 21, n. 3, 2024.

FINCATO, D. P.; LEMONJE, J. "Teletrabalho e Saúde Psicossocial: desafios e potencialidades ao bem-estar do teletrabalhador". **Cielo Laboral**, n. 1, 2023.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Editora Ideias e Letras, 2007.

GIBBS, M.; MENGEL, F.; SIEMROTH, C. "Work from home and productivity: evidence from personnel andanalytics data on information technology professionals". **Journal of Political Economy Microeconomics**, vol. 1, n. 1, 2023.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Editora Grupo GEN, 2022.

GOMEZ, R. *et al*. "Confirmatory factor analysis and exploratory structural equation modeling of the factor structure of the Questionnaire of Cognitive and Affective Empathy (QCAE)". **PLOS ONE**, vol. 17, n. 2, 2022.

GRAMMS, L. C.; LOTZ, E. G. **Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2017.

GUEGUEN, G.; SENIK, C. "Adopting telework: The causal impact of working from home on subjective well-being". **British Journal of Industrial Relations**, vol. 61, n. 4, 2023.

HAIR, J. R. J. F. *et al*. **Análise Multivariada de Dados**. Porto Alegre: Editora Bookman, 2009.

HAN, H. "The effectiveness of weighted least squares means and variance adjusted based fit indices in assessing local dependence of the rasch model: Comparison with principal component analysis of residuals". **PLOS ONE**, vol. 17, n. 9, 2022.

HANAI, J. L. **Administração**: organizações contemporâneas em pauta. Boa Vista: Editora IOLE, 2023.

HARPAZ, I. "Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society". **Work Study**, vol. 51, n. 2, 2022.

HAU, F.; TODESCAT, M. "O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso". **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, vol. 8, n. 3, 2018.

HENRIQUE, F. C. F. "Auditoria operacional no setor público: um estudo sobre as possíveis aplicações para uma moderna gestão administrativa". **Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo**, vol. 8, n. 2, 2023.

HUNT, D. V. *et al*. "Delivering through diversity". **McKinsey & Company** [2018]. Disponível em: <www.mckinsey.com>. Acesso em: 30/07/2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 01/07/2024.

ISHFAQ, M., AL-HAJIEH, H., ALHARTHI, M. "Quality of Work Life (QWL) and Its Impact on the Performance of the Banking Industry in Saudi Arabia". **International Journal of Financial Studies**, vol. 10, n. 3, 2022.

KANG, H. "Sample size determination and power analysis using the G*Power software". **Journal of educational evaluation for health professions**, vol. 18, n. 17, 2021.

LEITÃO, J.; PEREIRA, D.; GONÇALVES, A. "Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome". **International Journal of Environmental Research and Public Health**, vol. 18, 2021.

LEITE, E. D.; AIRES, C. V. "O teletrabalho durante a pandemia do COVID-19". **Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem**, vol. 4, 2022.

LEITE, S. M.; SILVA, T. C. M. "The effects of teleworking on mental health in the context of the COVID-19 pandemic". **Research, Society and Development**, vol. 12, n. 5, 2023.

LI, C. H. "Confirmatory factor analysis with ordinal data: comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares". **Behavior Research Methods**, vol. 48, n. 3, 2015.

LIMA, S. S. **Um estudo de caso sobre a percepção do teletrabalho no setor público** (Dissertação de Mestrado em Administração Pública). Brasília: FGV, 2022.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Editora Grupo GEN, 2012.

LOOR-ZAMBRANO, H.Y.; SANTOS-ROLDÁN, L.; PALACIOS-FLORENCIO, B. "Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust". **European Research on Management and Business Economics**, vol. 28, n. 2, 2022.

MARIC, S. *et al.* "The Mediating Role of Employee Commitment in the Relationship Between Corporate Social Responsibility and Firm Performance in Serbia". **SAGE Open**, vol. 11, n. 3, 2021.

MARQUES, S. R. "Qualidade de vida no trabalho". **Revista de Saúde Dom Alberto**, vol. 2, n. 1, 2017.

MBUAGBAW, L. *et al*. "A tutorial on methodological studies: the what, when, how and why". **BMC Medical Research Methodology**, vol. 20, n. 226, 2020.

MEDEIRO, R. L. **Teletrabalho**: um estudo da percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos teletrabalhadores e dos trabalhadores presenciais (Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas). Brasília: ENAP, 2018.

MENEZES, G. L.; SOCOLOSKI, A. L. M.; MAIA, M. "Telework and Quality of Life: a Case Study in a Public Educational Institution In Brazil". **Revista Relações Sociais**, vol. 5, n. 4, 2022.

MOHAMMADI, M. *et al.* "Examining the persistence of telecommuting after the COVID-19 pandemic". **Transportation Letters**, vol. 15, n. 6, 2023.

MORCELLI, A. T; ÁVILA, L. V. **Responsabilidade social**. Santa Maria: Editora UFSM, 2016.

MOTTA, F. P.; VASCONCELOS, I. F. F. G. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Editora Cengage Learning Brasil, 2021.

MUTHÉN, L. K.; MUTHÉN, B. O. **Mplus**: statistical analysis with latent variables: user's guide. Los Angeles: Muthén and Muthén, 2017.

NEMTEANU, M. S.; DABIJA, D. C. "Negative Impact of Telework, Job Insecurity, and Work–Life Conflict on Employee Behaviour". **International Journal of Environmental Research and Public Health**, vol. 20, n. 5, 2023.

PACINI, S.; TOBLER, R.; BITTENCOURT, V. S. "Tendências do home office no Brasil". 16 mar. 2023. **Fundação Getúlio Vargas** [16/03/2023]. Disponível em: <www.fgv.br>. Acesso em: 28/08/2024.

PAULA, M. V. *et al*. "Os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma Instituição Federal de Ensino do estado de Minas Gerais". **Revista Gestão Universitária na América Latina**, vol. 15, n. 1, 2022.

PIACENTI, M.; WINCK, C. A. "Validação Psicométrica da escala para avaliação da qualidade de vida no trabalho escolar – QWSL". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 15, n. 43, 2023.

PINTO, T. C.; OLIVEIRA; C. T. F.; GOUVEIA; T. M. O. A. "A responsabilidade social empresarial no contexto da pandemia do COVID-19". **Anais do XIX Simpósio de excelência em gestão e tecnologia**. Rio de Janeiro: CUDB, 2022.

PONTO, J. "Understanding and Evaluating Survey Research". **Journal of the advanced practitioner in oncology**, vol. 6, n. 2, 2015.

ROGERS, P. "Best Practices for your Confirmatory Factor Analysis: A JASP and lavaan Tutorial". **Behavior research methods**, março, 2024.

SAHARAWAT, V. "Data Analysis Techniques in Research – Methods, Tools & Examples". **PW Skills** [2024]. Disponível em: <www.pwskills.com>. Acesso em: 30/06/2024.

SANTOS, R.S.; PEREIRA, S. S. "For Telework, Please Dial 7 - Qualitative Study on the Impacts of Telework on the Well-Being of Contact Center Employees during the COVID19 Pandemic in Portugal". **Administrative Sciences**, vol 13, n 9, 2023.

SCHEIBE, S. *et al*. "Age-related differences in the use of boundary management tactics when teleworking: Implications for productivity and work-life balance". **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, n. 0, 2024.

SENHORAS, E. M.; ARAÚJO, L. M. G. **Administração**: Caleidoscópio Temático. Boa Vista: Editora IOLE, 2023.

SOUZA, S. C. I.; ALMEIDA, C.; GOMES, M. R. "Efeitos da segmentação regional nos salários dos trabalhadores do Nordeste e Sudeste do Brasil". **Interações**, vol. 23, n. 4, 2022.

STEFANA, E. *et al.* "Composite Indicators to Measure Quality of Working Life in Europe: A Systematic Review". **Social Indicators Research**, vol. 157, n. 3, 2021.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S.; ULLMAN, J. B. **Using multivariate statistics**. Boston: Pearson, 2007.

TAVELA, M. **Relatório Global Moovit sobre Transporte Público 2022**. Rio de Janeiro: Moovit, 2023. Disponível em: <moovit.com>. Acesso em: 31/07/2023.

TRIGO, A. G. M.; TRIGO, J. A.; MARUYAMA, U. "Gestão pública sustentável: modelo de gestão na administração pública federal". **Revista Tecnologia e Cultura**, vol. 20, n. 30, 2017.

VELASCO, S. M. V. **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 em Pessoas, Inovação e Resultados). Brasília: ENAP, 2021.

VILARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T.; DEMO, G. "Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?". **Revista do Serviço Público**, vol. 72, n. 1, 2021.

WALTON, R. E. "Quality of working life: what is it". **Sloan Management Review**, vol. 15, n. 1, 1973.

WESTPHAL, M.; ZAPF, A. "Statistical inference for diagnostic test accuracy studies with multiple comparisons". **Statistical Methods in Medical Research**, vol. 33, n. 4, 2024.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VI | Volume 18 | Nº 54 | Boa Vista |2024

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima