

# Qualidade de Vida no Teletrabalho na Unipampa Durante a Pandemia de Covid-19, segundo a Percepção de Seus Servidores.

Geise Loreto Laus Viega<sup>1</sup>

Ricardo Elias dos Santos Scholz<sup>2</sup>

Carolina Freddo Fleck<sup>3</sup>

## Resumo

Desde março de 2020 o mundo mudou de perspectiva. A pandemia da COVID-19 obrigou as pessoas a rever rotinas, inclusive, no trabalho, uma vez que uma boa parte das pessoas segue em Home Office. Os debates que unem as questões associadas a qualidade de vida no trabalho, investigando especificamente o teletrabalho, são recentes e definem essa relação como um processo de produzir com qualidade, sendo o trabalho realizado fora das dependências físicas da organização, com o uso de tecnologias da comunicação e informação, possibilitando satisfação, realização pessoal e profissional (ANDRADE, 2020). Na UNIPAMPA o teletrabalho foi adotado como medida preventiva a Covid-19, ou seja, foi uma ação de caráter emergencial. Neste sentido, esta pesquisa tem como objetivo identificar a percepção dos servidores da UNIPAMPA sobre a qualidade de vida no trabalho remoto, durante o período da pandemia. Este estudo trata-se de uma pesquisa descritiva e de abordagem quantitativa. O método utilizado foi o Survey e como instrumento de coleta de dados utilizou-se um questionário. Após análise dos resultados conclui-se que esta pesquisa atingiu o objetivo proposto, pois além de medir a percepção dos servidores, avança com a realização de testes estatísticos visando inferir resultados através da amostra. O estudo contribui para o avanço da discussão dos temas qualidade de vida no trabalho e teletrabalho, em especial, na administração pública, no entanto, entende-se que há espaço para mais análises com os dados coletados e assim contribuir para aprofundar os estudos sobre a temática.

**Palavras Chave:** Qualidade de Vida, Teletrabalho, Pandemia

## Abstract

Since March 2020 the world has changed perspective. The pandemic of COVID-19 has forced people to review routines, including at work, since a good portion of people continue in Home Office. The debates that unite the issues associated with quality of life at work, specifically investigating telework, are recent and define this relationship as a process of producing with quality, being the work done outside the physical premises of the organization, with the use of communication and information technologies, enabling satisfaction, personal and professional fulfillment (ANDRADE, 2020). In UNIPAMPA the telework was adopted as a preventive

1 – Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Administração da Unipampa / e-mail: geiseloreto82@gmail.com

2 – Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Administração da Unipampa / e-mail: ricardoscholz@unipampa.edu.br

3 – Professora Adjunta da Unipampa – Campus Sant’Ana do Livramento / e-mail: carolinafleck@unipampa.edu.br

measure to Covid-19, that is, it was an emergency action. In this sense, this research aims to identify the perception of UNIPAMPA's servers about the quality of life in remote work during the pandemic period. This study is a descriptive research with a quantitative approach. The method used was the Survey and a questionnaire was used as a data collection tool. After analyzing the results, it can be concluded that this research reached the proposed objective, because besides measuring the perception of the servers, it advances with the performance of statistical tests aiming at inferring results through the sample. The study contributes to the advancement of the discussion of the themes quality of life at work and telecommuting, especially in public administration, however, it is understood that there is room for further analysis with the data collected and thus contribute to deepen the studies on the subject.

**Key Words:** Quality of Life, Teleworking, Pandemic

## 1 INTRODUÇÃO

Desde março de 2020 o mundo mudou de perspectiva. A pandemia da COVID-19 obrigou as pessoas a rever rotinas; adaptar o cotidiano e experienciar momentos longos de distanciamento social que impactaram diretamente no trabalho, uma vez que boa parte das pessoas segue em Home Office há mais de um ano. No Brasil, tudo aconteceu exatamente da mesma forma. Com o anúncio dos primeiros casos, as ações preventivas começaram a ser tomadas. Várias organizações e instituições adotaram medidas seguindo os decretos dos estados e municípios, a fim de minimizar a disseminação do vírus.

No Rio Grande do Sul o governo do Estado promoveu um conjunto de ações com o objetivo de minimizar o avanço do coronavírus. Diante da Emergência em Saúde Pública declarada pela Organização Mundial da Saúde no dia 30 de janeiro de 2020, o governo do Rio Grande do Sul ativou imediatamente o Centro de Operações de Emergências (COE) Covid-19. A medida foi tomada quase um mês antes de o Brasil registrar o primeiro caso de coronavírus, em São Paulo, e muito antes do registro inicial no RS. No início de fevereiro, a Secretaria da Saúde (SES) definiu um plano de ação e contingência para se preparar para o monitoramento, controle e assistência a possíveis casos de infecção pelo novo coronavírus. E com a confirmação dos primeiros casos no estado, o governo lançou o primeiro decreto contendo medidas temporárias de prevenção ao contágio do novo vírus, seguido de um segundo decreto com decisões mais rígidas e de dois projetos de lei

protocolados para atender as ações necessárias para dar assistência às pessoas infectadas (GOVERNO DO RS, 2021).

Considerando as medidas recomendadas, grande parte do serviço público adotou o teletrabalho ou trabalho remoto como forma de minimizar a contaminação e não ter prejuízos nas atividades. Um balanço divulgado pelo Ministério da Economia revela que 95% dos servidores da rede federal de educação e 49% dos servidores federais dos demais órgãos estão em teletrabalho atualmente, totalizando 357.767 trabalhadores (GOVERNO DO BRASIL, 2021).

Diante do contexto, não foi diferente na Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA, pois as medidas necessárias foram adotadas na tentativa de minimizar a disseminação do novo coronavírus. A UNIPAMPA é uma universidade *multicampi* localizada em dez cidades da metade sul do estado do Rio Grande do Sul: Alegrete, Bagé, Caçapava do Sul, Dom Pedrito, Itaqui, Jaguarão, Santana do Livramento, São Borja, São Gabriel e Uruguaiana e foi criada pelo governo federal por meio da lei nº 11.640, de 11/01/2008, para minimizar o processo de estagnação econômica da região onde está inserida.

Desde o dia 17 de março de 2020 a universidade adotou o teletrabalho e suspendeu todas as atividades acadêmicas. Passadas algumas semanas as atividades foram ajustadas para manter o trabalho remoto e apenas permitir o presencial para o que fosse considerado essencial. O calendário acadêmico foi retomado com aulas remotas a partir de 08 de setembro de 2020. Foi instituído também o Comitê de Monitoramento do Coronavírus, composto pelo Reitor, por servidores das Pró-reitorias, servidores da área da Saúde, diretores de campus e servidores dos Núcleos de Desenvolvimento Educacional (NUDEs) que atuam no acompanhamento e na proposição de ações que contribuam para preservar a comunidade acadêmica. O Comitê conta com um site para divulgação de informações, orientações e notícias nas cidades onde a UNIPAMPA atua. Além do comitê foi instaurado o Grupo de Trabalho Protocolos de Retorno que serve para estudo e elaboração de protocolos para quando houver a volta presencial ou híbrida das atividades acadêmicas e administrativas na universidade. O papel desse comitê e grupos de trabalho é de buscar informações sobre a situação pandêmica nas cidades onde a UNIPAMPA está inserida e manter a comunidade acadêmica atualizada das ações da universidade.

Os impactos da pandemia são visíveis na saúde pública e na economia, mas também trazem novas perspectivas para as organizações, como por exemplo, a adoção do teletrabalho para atender as demandas atuais e como alternativa de produtividade e redução de custos num momento posterior a pandemia, porém, o teletrabalho pode ter impacto de diferentes formas na vida dos trabalhadores, incluindo a qualidade de vida das pessoas e, portanto, entende-se como necessário compreender os impactos do trabalho remoto, na pandemia, para o cotidiano dos indivíduos.

Teletrabalho é uma forma de flexibilização da força de trabalho, relacionada diretamente com o uso de Tecnologias da Informação e Comunicação e possui diferentes fatores que interferem no desenvolvimento das atividades de uma organização. (ANDRADE, 2020). Aguilera et al (2016) afirma que os fatores favoráveis ou desfavoráveis à adoção do teletrabalho feito em casa estão relacionados principalmente a três categorias: a natureza das tarefas e organização; a percepção das vantagens ou desvantagens do teletrabalho; e a compatibilidade com a cultura de trabalho interna ou a nível nacional que favoreça essa forma de trabalho.

Vasconcelos (2001) considera que a sociedade vive novos paradigmas dentro e fora das empresas, gerando então, novos valores e demandas de qualidade de vida no trabalho. A qualidade de vida no trabalho já foi conceituada de diferentes formas, mas, de modo geral, é vista como uma forma de compreender o processo de trabalho, do ponto de vista profissional e pessoal, considerando a construção do bem-estar ou mal-estar do trabalhador. Os debates que unem as questões associadas a qualidade de vida no trabalho, investigando especificamente o teletrabalho, são recentes e definem essa relação como um processo de produzir com qualidade, com a prevalência de emoções e humores positivos, sendo o trabalho realizado fora das dependências físicas da organização, com o uso de tecnologias da comunicação e informação, possibilitando satisfação, realização pessoal e profissional (ANDRADE, 2020).

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Tomando por base a experiência do teletrabalho na administração pública, caracterizado por uma excepcionalidade devido a crise sanitária da COVID-19, cabe evidenciar que, com o intuito de simplificar as regras e ampliar o trabalho remoto com foco na entrega de resultados e reduzindo despesas administrativas foi publicada a Instrução Normativa nº 65 sobre teletrabalho na Administração Federal. O documento estabelece orientações e define novas regras para o trabalho remoto (GOVERNO DO BRASIL, 2021).

O fato de, na esfera federal, o governo já ter manifestado intenção de manter boa parte dos servidores em teletrabalho após a pandemia, citando ganhos de produtividade e significativa economia em despesas administrativas corrobora a importância da pesquisa por outra perspectiva além das já apontadas, uma vez que não se tem relatos da percepção do servidor sobre a perspectiva de tal mudança, em definitivo. Neste sentido questiona-se: como os servidores da Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA estão percebendo o teletrabalho?

Considerando que, na UNIPAMPA o teletrabalho foi adotado como medida preventiva a Covid-19, ou seja, foi uma ação de caráter emergencial, sem estudos ou planejamentos prévios de implementação por parte da gestão superior, investigar a questão da qualidade de vida torna-se relevante para compreender como os servidores vivenciam/vivenciaram esse período. Sendo assim, esta pesquisa teve como objetivo identificar a percepção dos servidores da UNIPAMPA sobre a qualidade de vida no trabalho remoto, durante o período da pandemia.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Nesta seção apresenta-se o referencial teórico utilizado como subsídio para o desenvolvimento deste artigo, de forma a contribuir para atingir o objetivo, bem como os resultados da pesquisa. Os conteúdos foram organizados em duas seções, apresentadas da seguinte forma: 2.1) Qualidade de Vida no Trabalho e 2.2) Teletrabalho.

### **2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Muitos são os fatores que motivam os funcionários para obtenção das metas das organizações, esses fatores foram estudados por vários pesquisadores, conforme algumas teorias:

- Teoria dos dois fatores (Herzberg): apenas salário não caracteriza o fator motivador na busca e na realização das atividades, assim, Herzberg (1964) salienta em seus estudos que para a motivação existem dois grupos distintos que são os higiênicos e motivacionais;
- Teoria de ERC (Alderfer): defende a existência de três grupos principais de necessidades que são: existência que se relaciona ao bem estar físico, de relacionamento que corresponde a relações interpessoais e de crescimento que referem-se ao crescimento, desenvolvimento individual e melhoria das competências;
- Hierarquia das necessidades (Maslow): estabelece que os seres humanos se motivam pelas suas necessidades humanas, assim, é estabelecida a hierarquia das necessidades humanas que tem como alicerce as necessidades básicas, passando pela necessidade de segurança, necessidades sociais, necessidade de estima e chegando a necessidade de auto realização;
- Necessidades Adquiridas (McClelland): descreve que as pessoas são motivadas por três necessidades básicas: necessidade da realização, necessidade do poder e necessidade de associação;
- Teoria X e Y: nesta teoria o trabalhador X ou visto por um gerente de visão X, não gosta de trabalhar e somente faz quando é compelido ele é pouco ou nada ambicioso e não gosta de assumir responsabilidade preza acima de tudo por sua segurança, já o trabalhador Y ou visto por um gerente de visão Y, sente-se bem no trabalho e está na busca continua de atingimento das metas impostas é alguém com potencial e criatividade que devem ser explorados.

Compreender a relação entre indivíduo, trabalho e organização se fazia necessário, por isso, após a segunda Guerra Mundial, mais precisamente no começo da década de 1950 deu-se início ao tema Qualidade de Vida no Trabalho devido às dúvidas que surgiam sobre absentéismo, conflitos interpessoais e

intergrupais, porém, de acordo com Praça e De Oliveira (2020) somente na década de 1960 governantes, líderes sindicais e cientistas procuraram métodos para melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Várias são às concepções sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, conforme pode ser visto no quadro 1 que mostra sua evolução:

Quadro 1 – Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT

Evolução do QVT	Visão
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo. Tratava da reação do indivíduo ao trabalho.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	Buscava-se melhorias tanto para o empregado como para a direção da organização, porém, o foco era o indivíduo antes do resultado organizacional.
QVT como um método (1972 a 1975)	Era vista como um sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica. Para tornar o ambiente mais produtivo e satisfatório era utilizado um conjunto de métodos e técnicas.
QVT como um movimento (1975 a 1980)	Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente utilizados. Tratava-se de uma declaração ideológica sobre a

	natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Era utilizada com forma de combate a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro)	Trata-se de um modismo passageiro, no caso de alguns projetos de QVT fracassarem.

Fonte: Vasconcelos (2001) e adaptado pelos autores

Segundo Vasconcelos (2001), a sociedade vive novos paradigmas e isso gera novas demandas o que leva a outras ciências contribuírem com os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, como áreas da saúde, ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e engenharia.

A EduCAPES (2021) aponta a proposta de Walton (1973), referente um modelo de QVT dividido em oito categorias ou critérios de medição que indicam o nível de Qualidade de Vida no Trabalho do indivíduo, nos aspectos relativos a satisfação com o salário, com a jornada de trabalho, com o ambiente, com as condições físicas, com o grau de autonomia, com o uso e desenvolvimento de sua capacidade intelectual e criativa, com a segurança no emprego e com a possibilidade de carreira. Ainda acrescentam-se aspectos relacionados com a integração social e com a auto-estima, com o equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida familiar, com as políticas organizacionais e o cumprimento dos direitos trabalhistas, com a imagem da organização na sociedade e se ela é, de fato, responsável socialmente.



Cabe dizer que as novas tecnologias, as inovações em processos produtivos e a facilidade obtida para a troca de conhecimentos geraram maior competitividade entre as empresas, e, com isso, houve a necessidade de uma reestruturação dos processos produtivos com o propósito de alcançar maior produtividade. Todavia, o ambiente produtivo não conseguiu absorver essas mudanças sem gerar impactos negativos para os seus colaboradores. (KLEIN, PEREIRA E LEMOS, 2019).

Para Klein, Pereira e Lemos (2019) o desgaste físico e psicológico, a baixa autoestima, a pressão por resultados e a insatisfação são aspectos inerentes a esse novo mundo de trabalho, inclusive no setor público onde a cobrança da sociedade por melhor utilização dos recursos e melhores resultados, e pela transparência na utilização de recursos financeiros são maiores. Por isso, faz-se necessário que as organizações públicas passem por revisões e readequações nos seus processos de gestão. A Qualidade de Vida no Trabalho além de se tratar de uma questão de comprometimento e satisfação dos funcionários proporciona uma maior eficiência e envolvimento dos funcionários, assim facilita o engajamento da gestão estratégica de recursos humanos.

Entendendo que a Qualidade de Vida no Trabalho é um campo que privilegia o respeito e a valorização da vida individual e coletiva, pode-se dizer que não existe um conceito chave para o termo, porém, segundo Farsen (2018) se refere a um estado de pleno bem-estar físico, mental e social e que, por isto, engloba fatores como motivação, satisfação, condições de trabalho, estresse e estilos de liderança. Para Lirio, Severo e Guimarães (2018) o termo QVT significa as escolhas e a percepção referente ao bem-estar e os hábitos saudáveis, tanto familiares quanto organizacionais, incluindo a segurança, os benefícios, as condições de trabalho, as recompensas econômicas, as relações organizacionais e interpessoais e a sua definição intrínseca na vida dos trabalhadores.

Nesse contexto, segundo a OMS para ter Qualidade de Vida no Trabalho é necessário ter acesso a um ambiente de trabalho, em um aspecto geral, limpo, iluminado, ventilado, com o mínimo de poluição e barulho, que o trabalhador tenha férias anuais, não leve trabalho para casa e que em momentos de tensão possa fazer um exercício de relaxamento com respiração lenta e pausada, além disso, envolve também o bem estar físico, psicológico, e os relacionamentos sociais com a família e amigos.

Considerando o cenário da pandemia da COVID-19 e entendendo que as Instituições de Ensino Superior não podem exercer atividades presenciais na sua totalidade devido aos riscos oferecidos a sua comunidade acadêmica faz-se necessário preocupar-se com a Qualidade de Vida no Trabalho mesmo este sendo realizado de forma remota. Segundo Praça e De Oliveira (2020) deve ser dado o suporte para o método remoto; conscientizar os colaboradores e procurar ajuda de um profissional da saúde para acompanhamentos psicológicos em casos mais graves de estresse, ansiedade e depressão; rever a programação de atividade e estabelecer um canal de comunicação para que juntos possam melhorar cada vez mais a qualidade de vida.

## 2.2 TELETRABALHO

Segundo Rocha (2018) existem registros sobre a realização do trabalho a distância desde os anos 1950, no entanto, o termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de TIC sendo que suas primeiras concepções foram apresentadas nos anos 1970. O autor traz a Lei n. 12.551/2011 de forma positiva, pois esta certifica que o trabalho realizado a distância tem os mesmos efeitos do presencial, no entanto, o autor traz algumas vantagens e desvantagens.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT (2021) define o teletrabalho como uma modalidade de trabalho intelectual, realizado à distância e fora do local sede da empresa, através do uso de tecnologias de informação e comunicação. Filardi, Castro e Zanini (2020) definiram teletrabalho como todo trabalho realizado à distância, realizado fora do local de trabalho com uso das TICs, através de computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que se permita trabalhar, receber e transmitir informações relacionados a atividade laboral.

Para Brant e Mourão (2020) ao afastar o olhar do empregador da observação do cumprimento da jornada mínima de seus subordinados, o teletrabalho pode amplificar o poder patronal, que não se restringe ao registro do tempo de presença do funcionário em determinado ambiente, mas transforma em ambiente laboral qualquer espaço que possa ser ocupado, assim, o trabalho que era

tradicionalmente possuidor de uma localização geográfica através do teletrabalho/home office tem-se um trabalho em nuvem, na qual o sujeito deve registrar continuamente provas de seu esforço.

Como vantagens para os funcionários, Rocha (2018) aponta a flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; à economia de tempo com transporte casa-trabalho; e à autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo. Já para a empresa/organização o autor traz como vantagens a redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção; o aumento da produtividade; a diminuição do absenteísmo; e a retenção de talentos. Quanto às desvantagens ele aponta dificuldade de controle sobre os trabalhadores e a perda de sua integração e vínculo com a organização. Esses dois fatores apresentam forte conexão entre si, dizendo respeito à relação estabelecida entre o trabalhador e o demandante do trabalho. Essa relação tem trazido questões polêmicas tanto pelo lado dos que se preocupam apenas com a produtividade da empresa como dos que olham para os efeitos subjetivantes do trabalho.

Para Filardi, Castro e Zanini (2020) os principais aspectos positivos do teletrabalho são: autonomia, flexibilidade de horários, vida com a família e redução do estresse. Como desafios os autores trazem a implementação do teletrabalho devido às dificuldades com as avaliações de desempenho e o controle de metas e resultados e como desvantagens eles apontam a falta de comunicação e socialização.

O quadro 2 aponta alguns impactos do teletrabalho:

Quadro 2 – Impactos do teletrabalho

Impactos Positivos	Impactos Negativos
Apropriação do sentido do trabalho;	Isolamento social;
Flexibilidade;	Sobrecarga de trabalho;
Liberdade;	Abandono por parte dos
Redução de estresse devido à	supervisores;
redução de deslocamentos;	
Mais tempo para a família;	Aumento da carga de horária de
	trabalho;
Redução de custos e despesas	Conflito trabalho-família;
(organização);	
Aumento da produtividade e	Má adaptação ao "novo";
resultados;	
Aumento da qualidade de vida e bem-	Controle da jornada e dos
estar.	trabalhadores.

Fonte: Universidade de São Paulo (2021)

O teletrabalho surge como uma opção às organizações que buscam se aperfeiçoar diante às mudanças, proporcionando impactos positivos na qualidade de vida do colaborador e benefícios para a organização, no entanto, Baccili e Da Cruz (2021) enfatizam que apesar de serem diversas as vantagens, existem desafios nessa modalidade que não podem ser negligenciados.

No que se refere ao setor público Filardi, Castro e Zanini (2020) informam que no Brasil o Serviço Federal de Processamento de Dados - SERPRO foi pioneiro ao adotar o teletrabalho de modo abrangente e estruturado e que devido ao elevado nível de uso de tecnologias de informação e comunicação poderia ser discutida a implantação desta modalidade no serviço público. Para Baccili e Da Cruz (2021) a

adoção do teletrabalho tem ocorrido com maior frequência no serviço público, apesar dos desafios para que essa forma laboral alcance seu pleno potencial, a modalidade tem auxiliado na redução de custos, no aumento da produtividade e na otimização do tempo. Brant e Mourão (2020) afirmam que o teletrabalho/home office já era uma prática em algumas empresas e, com o novo coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, sendo que o que era exceção virou regra, inclusive no serviço público.

Diante deste novo cenário imposto pela crise sanitária, a implantação do teletrabalho foi determinado pelo Poder Executivo Federal, através da Normativa 19/2020 a fim de que as organizações pudessem dar continuidade às suas atividades, porém, o teletrabalho traz alguns desafios, conforme apontados no quadro 2, que precisam ser prevenidos com ações organizacionais e individuais através de estratégias de apoio para os teletrabalhadores, inclusive para os gestores, pois estes na sua maioria, não receberam treinamento para realizar a gestão de forma remota.

Com a pandemia da Covid-19, o teletrabalho se tornou compulsório para muitos trabalhadores. Grande parte destes nunca tinham realizado tal modalidade, não receberam ações de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E), e estão tendo que se adaptar além de terem que equilibrar novas demandas que foram criadas, por exemplo, a necessidade de dedicar mais tempo a atividades domésticas e cuidados com os filhos. Além disso, há indícios de impactos psicológicos da pandemia, como o medo, estresse, sofrimento, ter que lidar com falecimento, entre outros (USP, 2021).

Pode-se considerar que o teletrabalho é um arranjo eventual, pois foi uma adoção repentina como prevenção ao COVID-19, no entanto, Lemos, Barbosa e Monzato (2021) apontam que essa nova realidade fez com que os profissionais e suas famílias se adaptassem a uma nova realidade com uma intensificação dos trabalhos domésticos devido à ausência dos serviços habitualmente contratados; devido às escolas e universidades passarem a ter o conteúdo ministrado através de plataformas digitais e os encontros sociais e atividades físicas terem passado a serem realizadas à distância. Assim, as autoras entendem que a adoção do teletrabalho no contexto da pandemia produziu efeitos na relação entre trabalho e vida familiar para os trabalhadores, em geral, e para as trabalhadoras, sendo que

essa dificuldade em conciliar o trabalho com a esfera doméstica e familiar pode ser explicada, em grande medida, pelo fato de não haver outro adulto em casa para dividir as tarefas e os cuidados com os pequenos, uma vez que, no contexto da quarentena as aulas foram suspensas, as creches fechadas e as empregadas e babás, dispensadas.

Nesse sentido, Baccili e Da Cruz (2021) apontam que para exercer o teletrabalho é necessário que o servidor delimite as fronteiras invisíveis entre o lar e o trabalho, devendo ficar claro para o servidor a fim de evitar extensas jornadas de trabalho, assim como, para os integrantes da família que necessitam compreender que uma nova organização faz parte do lar.

### **3 METODOLOGIA**

Buscando atingir o objetivo traçado, o presente estudo apresenta uma pesquisa descritiva, uma vez que, busca analisar as relações entre fatos e as variáveis e tem uma abordagem quantitativa, pois busca uma compreensão direta do que está sendo medido.

O método utilizado na pesquisa é Survey, pois trata-se de uma coleta de dados primários e de uma grande amostra de indivíduos. Para Hair (2005) o método Survey utiliza dados que podem variar entre crenças, opiniões, atitudes e estilos de vida até informações gerais sobre os indivíduos e assim, o respondente sabe que as informações coletadas se referem ao seu comportamento.

Como instrumento de coleta de dados utilizou-se um questionário composto por 39 questões adaptado da Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho de Andrade (2020), sendo 26 relativas ao teletrabalho, duas questões abertas sobre teletrabalho, além de 11 questões referentes ao perfil sociodemográfico e profissional dos respondentes. Para auferir a qualidade de vida no teletrabalho foi utilizada a Cartografia Psicométrica com escala de razão de 0 a 10 de Ferreira (2012).

A pesquisa teve como público-alvo os 1787 servidores da Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA. O questionário foi aplicado via link do *Google Forms* enviado ao e-mail institucional dos servidores pelo sistema institucional Gestão Unificada de Recursos Institucionais - GURI no dia 3 de setembro de 2020,

e novamente dia 14 de setembro de 2020 através de e-mail institucional dos pesquisadores. O sistema GURI é um sistema modular desenvolvido para atender as necessidades de Gestão de Recursos Institucionais da UNIPAMPA, sendo utilizado na informatização dos processos administrativos e acadêmicos da Universidade, com a possibilidade de aplicação em outras instituições. (UNIPAMPA, 2020).

O cálculo do tamanho amostra determinou que para uma população de 1787 servidores, com uma margem de erro de 5% e um nível de confiança de 95% seria necessário uma amostra de 317 servidores respondentes. Alcançou-se o número 419 respostas, entretanto uma foi desconsiderada pois o respondente exerceu sua atividade exclusivamente de maneira presencial durante o período. Os dados obtidos dos 418 questionários válidos foram tabulados e analisados via Excel.

## **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Neste capítulo, são apresentados os resultados do estudo. Primeiramente, foi feita a descrição da amostra e na sequência apresentam-se dados relativos à análise da qualidade de vida no trabalho.

### **4.1 DESCRIÇÃO DA AMOSTRA**

Neste campo apresenta-se a descrição da amostra demonstrada na tabela 1 referente ao perfil sociodemográfico e na tabela 2 com o perfil profissional.

Tabela 1. Perfil Sociodemográfico

<b>Entrevistado</b>	<b>Descrição</b>	<b>Porcentagem</b>
Sexo	Feminino	52,63%
	Masculino	47,37%
Idade	Entre 18-29	5,74%
	Entre 30-39	45,22%
	Entre 40-49	32,30%
	Entre 50-59	13,88
	Maior que 60 anos	2,87%
Estado Civil	Solteiro	26%
	Casado	61%
	Demais itens	13%
Filhos	Não tem filhos	44%
	1 Filho	31%
	2 Filhos	20%
	3 Filhos	3%
	4 Filhos ou mais	1%
Formação	Superior Completo	8%
	Especialização	
	Completa	24%
	Mestrado	
	Completo	17%
	Doutorado	
Completo	37%	
	Demais itens	14%

Fonte: Elaborada pelos autores



Tabela 2. Perfil Profissional

<b>Entrevistado</b>	<b>Descrição</b>	<b>Porcentagem</b>
Categoria Profissional	Docente	37%
	Técnico Administrativo	63%
Tempo de serviço na UNIPAMPA	Até 5 anos	25%
	Até 10 anos	58%
	Mais de 10 anos	17%
Unidade de Lotação	Campus Alegrete	8%
	Campus Bagé	9%
	Campus Caçapava do Sul	5%
	Campus Dom Pedrito	7%
	Campus Itaqui	5%
	Campus Jaguarão	4%
	Campus Santana do Livramento	5%
	Campus São Borja	7%
	Campus São Gabriel	6%
	Campus Uruguaiana	18%
	Reitoria	27%
	Trabalho durante a pandemia	Exclusivamente teletrabalho
Teletrabalho e presencial		29%

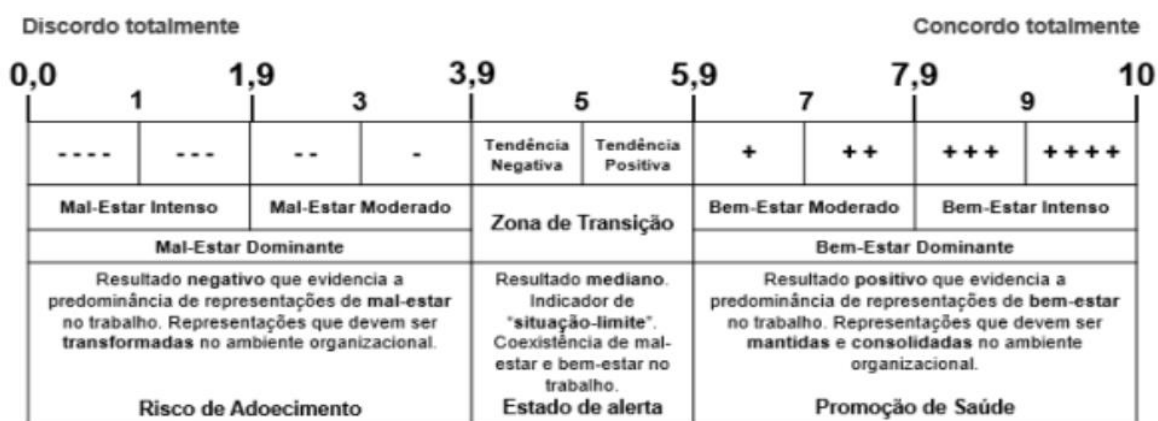
Fonte Elaborada pelos autores

## 4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ferreira (2012) descreve que se as respostas estão entre 0 e 3,9 existe um risco de adoecimento, por estar em uma zona de mal-estar dominante. Na faixa de 4 e 5,9, temos uma zona de transição, pode-se considerar um estado de alerta. Já

entre 6 e 10 o bem-estar é dominante, com resultado positivo para a promoção da saúde. Conforme a figura 1.

Figura 1. Cartografia Psicométrica



Fonte: Ferreira (2012)

Tendo em vista que faz parte do objetivo medir a qualidade de vida no teletrabalho na UNIPAMPA durante a pandemia do COVID-19, segundo a percepção de seus servidores, analisaremos os principais resultados apurados conforme a Tabela 3.

Tabela 3. Média e Desvio Padrão Geral

Itens	Média	Desvio Padrão
1. Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional	7,78	2,27
2. Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho	6,66	2,81
3. Sinto-me mais disposto para realizar o trabalho, por não ter que me deslocar até a instituição	6,72	3,24
4. O teletrabalho me proporciona um estilo de vida mais saudável	6,41	3,41
5. Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho	6,86	3,19
6. Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva	7,38	2,73

7. O teletrabalho possibilita que eu fique mais próximo à minha família	8,61	2,40
8. Estabeleço uma rotina no teletrabalho sem dificuldade	7,20	2,87
9. Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho	7,20	2,96
10. Consigo ter momentos livres durante o dia de teletrabalho	6,63	3,11
11. Tenho disciplina na execução das atividades	8,06	2,39
12. Posso opinar nas decisões sobre a distribuição de tarefas do meu setor	7,24	3,08
13. A UNIPAMPA oferece apoio para minhas atividades de teletrabalho	6,42	3,20
14. Percebo a valorização do resultado do meu trabalho	6,22	3,18
15. Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe	7,19	3,21
16. Estando em teletrabalho, sigo atuando de forma a manter o desempenho para progressão/promoção	8,89	1,82
17. Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado	7,38	2,86
18. Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada	8,14	2,39
19. Utilizo móveis ergonômicos para execução das tarefas	5,90	3,40
20. A conexão com a internet atende as minhas necessidades no teletrabalho	7,67	2,69
21. Todos os softwares necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são efetivos fora da instituição	7,53	2,73
22. Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho	7,03	3,01
23. No teletrabalho, percebo uma maior cobrança por resultados	5,80	3,09

24. Com o teletrabalho, preciso trabalhar mais para ser reconhecido	5,61	3,27
25. No teletrabalho, a velocidade da rede de internet é satisfatória	7,18	2,89
26. O teletrabalho exige maior comprometimento	7,98	2,54

Fonte: Elaborada pelos autores

De maneira geral as médias dos itens ficaram na faixa de 6,0 a 7,9, na área de bem-estar moderado, quatro itens, no entanto, tiveram médias superiores às demais, o que os levou a faixa de bem-estar intenso, como destaque tem-se “O teletrabalho possibilita que eu fique mais próximo à minha família” e “Estando em teletrabalho, sigo atuando de forma a manter o desempenho para progressão/promoção”, que tiveram médias acima de 8,5. Por outro lado, três itens apresentaram média na faixa de transição, que está entre 3,9 e 5,9, são eles: “Utilizo móveis ergonômicos para execução das tarefas”, “No teletrabalho, percebo uma maior cobrança por resultados” e “Com o teletrabalho, preciso trabalhar mais para ser reconhecido”. Dois dos itens presentes na zona de transição estão diretamente ligados à performance e resultado do trabalho, isso poderia causar uma preocupação inicial, mas por estarem com médias próximas a 6,0 encontram-se em tendência positiva dentro da zona de transição.

A análise realizada vem ao encontro do que já foi apontado por Corrêa (2019) que aborda que devido aos conflitos teóricos oriundos do conceito de bem-estar fez com que surgisse duas correntes distintas: bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico sendo que o bem-estar subjetivo abarca a satisfação com a vida sob um prisma de afetos positivos e negativos que geram felicidade e o bem-estar psicológico embasa-se em formulações psicológicas referentes ao desenvolvimento humano e à capacidade de cada indivíduo de enfrentar desafios. Acerca da percepção dos servidores da Unipampa quanto ao trabalho remoto durante a pandemia, pode-se dizer que esta análise está de acordo com Lirio, Severo e Guimarães (2018) que indicam que a QVT se refere ao bem-estar e aos hábitos saudáveis, tanto familiares quanto organizacionais, incluindo a segurança, os benefícios, as condições de trabalho, as recompensas econômicas, as relações

organizacionais e interpessoais e a sua definição intrínseca na vida dos trabalhadores.

#### 4.2.1 Testes das Hipóteses

Para além da análise cartográfica, foram levantadas algumas hipóteses de pesquisa, para as quais foram cruzados os resultados da pesquisa com os dados sociodemográficos dos respondentes. Estes resultados permitem complementar as análises de forma a apresentar uma resposta fidedigna ao objetivo proposto.

As hipóteses testadas foram:

*H1: A percepção dos servidores homens sobre conseguir conciliar vida pessoal com a profissional no teletrabalho é maior do que a percepção das mulheres.*

*H2: A percepção das servidoras mulheres sobre fazer o seu trabalho com mais qualidade, quando está em teletrabalho é maior que a percepção dos homens.*

*H3: A percepção dos técnicos administrativos sobre a UNIPAMPA oferecer apoio às atividades de teletrabalho são maiores do que as percepção docentes.*

Tabela 4 – Teste das Hipóteses

Hipótese	Conclusão
H1: A percepção dos servidores homens sobre conseguir conciliar vida pessoal com a profissional no teletrabalho é maior do que a percepção das mulheres.	Rejeitada
H2: A percepção das servidoras mulheres sobre fazer o seu trabalho com mais qualidade, quando está em teletrabalho é maior que a percepção dos homens.	Rejeitada
H3: A percepção dos técnicos administrativos sobre a UNIPAMPA oferecer apoio às atividades de teletrabalho são maiores do que as percepção docentes.	Aceita

Fonte: Elaborado pelos autores

Os testes apontam a rejeição das hipóteses H1 e H2 que afirmavam haver diferença de percepção entre os servidores do sexo masculino e do sexo feminino, indicando que não há diferença de percepção entre eles. A H3, no entanto, foi aceita, os testes indicaram que há uma percepção de concordância maior dos técnicos administrativos em relação ao item que afirma que a UNIPAMPA oferece apoio as atividades de teletrabalho, do que a percepção dos docentes. Cabe ressaltar que esta pesquisa foi realizada em setembro de 2020, ou seja, no começo das atividades acadêmicas no período da pandemia, pois conforme o novo calendário acadêmico elaborado pela Unipampa, as aulas no formato remoto começaram em 08 de setembro de 2020. É importante destacar ainda, que a universidade suspendeu as atividades acadêmicas e deu início ao trabalho remoto em 17 de março de 2020, dessa forma, o trabalho administrativo realizado por técnicos e docentes poderia ocorrer com o apoio necessário, no entanto, as atividades acadêmicas estavam iniciando no período em que a pesquisa foi realizada e as dificuldades para execução das atividades acadêmicas em um formato totalmente novo demandaria maior apoio.

Considerando que os trabalhos domésticos e os cuidados com os filhos se intensificaram durante a pandemia, principalmente em relação às mulheres, devido a suspensão das aulas, das creches estarem fechadas e em alguns casos ocorrer a dispensa de empregadas e babás e pelo fato de muitas vezes elas não terem outro adulto para auxiliá-las, conforme apontam Lemos, Barbosa e Monzato (2021), optou-se por fazer a análise com intuito de verificar a dependência de uma variável em relação a outra buscando verificar se existe relação linear entre “Número de filhos” (eixo x) e “Estabeleço uma rotina no teletrabalho sem dificuldade” (eixo Y). Assim, o teste de regressão foi realizado no software Excel e apontou que existe relação linear entre as variáveis com nível de significância de 5%, determinou  $\alpha = 7,586$  e  $\beta = -0,454$  indicando que a cada aumento na quantidade do número de filhos, diminui em média 0,454 a percepção dos servidores sobre estabelecer uma rotina no teletrabalho sem dificuldades. Essa análise corrobora com Hau e Todescat (2018) que dizem que no teletrabalho existem alguns pontos a serem considerados como negativos, como a dificuldade de equilibrar o trabalho e a vida pessoal e a necessidade de organização e autodisciplina.

## 5 CONCLUSÃO

A crise sanitária causada pela COVID-19 fez com que várias organizações alterassem sua forma de trabalho. Diante do contexto e da necessidade de distanciamento social o Poder Executivo Federal adotou, em caráter excepcional, a implementação do teletrabalho. A Universidade Federal do Pampa, instituição estudada, seguiu as orientações possibilitando a continuidade dos seus trabalhos essenciais.

Desse modo, buscou-se avaliar a percepção dos servidores da UNIPAMPA sobre a qualidade de vida no trabalho remoto durante o período da pandemia; se os servidores perceberam vantagem ou desvantagem quanto à nova rotina de trabalho conciliada com a familiar, em relação ao apoio da instituição para que as atividades sejam realizadas e a qualidade do trabalho realizado.

Entende-se que, de forma repentina os servidores se viram trabalhando de uma maneira diferente, tendo que conciliar sua vida familiar e profissional juntas, além de conviver com as incertezas e estresse provocados pela pandemia. Percebe-se que apesar de algumas atividades serem notadas com maior apoio por parte da universidade algumas precisavam/precisam de maior atenção, da mesma forma, também existe a necessidade dos servidores adotarem uma disciplina para conciliar a vida pessoal e profissional, no entanto, é evidente que o bem-estar dos servidores com o teletrabalho é positivo.

Como limitações do estudo identificou-se que o número de respondentes foi menor do que o esperado diante do número de servidores da instituição, no entanto, atendeu a amostra necessária. O período de coleta dos dados coincidiu com o começo das atividades acadêmicas, o que pode ter comprometido a percepção dos servidores docentes. Diante desse contexto, sugere-se uma nova pesquisa, tendo em vista que, as atividades de teletrabalho continuam sendo executadas na universidade e um novo estudo possibilitaria uma comparação de percepções.

Este estudo, através dos resultados obtidos atingiu seu objetivo, na medida que, evidenciou a percepção dos servidores da UNIPAMPA quanto a qualidade de vida no teletrabalho durante a pandemia do COVID-19. A grande maioria dos itens ficou com médias dentro da área de bem-estar moderado, o que mostra uma satisfação com a qualidade de vida no teletrabalho, sobretudo se for considerado o

contexto de implementação, que emergiu em momento de pandemia, onde o isolamento social fez-se necessário e o teletrabalho surgiu como a alternativa para as atividades da universidade não serem interrompidas.

Nesse sentido, esta pesquisa além de medir a percepção dos servidores avança com a realização de testes estatísticos visando inferir resultados através da amostra. O estudo contribui para o avanço da discussão dos temas qualidade de vida no trabalho e teletrabalho, em especial, na administração pública. Por fim, entende-se que há espaço para mais análises com os dados coletados e assim contribuir para aprofundar os estudos sobre a temática.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Laize Lopes Soares de. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho**. 2020.

BRANT, Raquel; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 71-75, 2020.

CORRÊA, Jonathan S. et al. Bem-estar no trabalho e síndrome de burnout: Faces opostas no labor penitenciário. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, 2019.

EduCAPES. Disponível em <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/175247/25/texto%20base%20semana%2006.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2021.

FARSEN, Thaís Cristine et al. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 1, 2018.

FILARDI, Fernando; CASTRO, RACHEL MERCEDES P.; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública:



análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

FRANÇA, A. C. LIMONGI. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista brasileira de medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, 1997.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 2º edição. Brasília: Paralelo 15, 2012.

Governo do RS. Disponível em <<https://estado.rs.gov.br/medidas-tomadas-pelo-governo-do-rs-para-combater-o-coronavirus>>. Acesso em: 22 jul. 2021.

HAIR, Joseph et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Bookman Companhia Ed, 2005.

HAU, Francieli; TODESCAT, Marilda. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno AD; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, p. 1-35, 2019.

LEMOS, ANA HELOÍSA DA COSTA; BARBOSA, ALANE DE OLIVEIRA; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 388-399, 2021.

LÍRIO, Angélica Barbieri; SEVERO, Eliana Andréa; GUIMARÃES, Julio Cesar Ferro de. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 10, 2018.

PRAÇA, Letícia Aparecida; DE OLIVEIRA, Victor Miranda. Qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia de COVID-19: os desafios e oportunidades dos docentes do ensino superior. **Gestão-Revista Científica**, v. 2, n. 2, 2020.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape. Br**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

SOPRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Disponível em <<https://www.sobratt.org.br/>>. Acesso em: 22 jul. 2021.

UNIPAMPA. **Comitê de Monitoramento do Coronavírus**. Disponível em <<https://sites.UNIPAMPA.edu.br/coronavirus/sobre-o-comite/>>. Acesso em: 17 set. 2020.

UNIPAMPA. **Sistema GURI recebe Registro de Programa de Computador**. Disponível em <<https://UNIPAMPA.edu.br/portal/sistema-guri-recebe-registro-de-programa-de-computador>> Acesso em: 17 set. 2020.

USP. **Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho USP-RP**. Disponível em <[https://www.ffclrp.usp.br/imagens\\_noticias/15\\_04\\_2020\\_\\_18\\_23\\_45\\_\\_108.pdf](https://www.ffclrp.usp.br/imagens_noticias/15_04_2020__18_23_45__108.pdf)> Acesso em: 22 jul. 2021.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira et al. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de pesquisas em Administração, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.