

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS  
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E SOCIEDADE

SOLANGE RACHEL ELIAS

FATORES DO TELETRABALHO E GÊNERO: UMA ANÁLISE INTEGRADA  
SOBRE AS PERCEPÇÕES DAS SERVIDORAS TAES DE UMA UNIVERSIDADE  
PÚBLICA FEDERAL

São Carlos – SP  
2024

SOLANGE RACHEL ELIAS

FATORES DO TELETRABALHO E GÊNERO: UMA ANÁLISE INTEGRADA  
SOBRE AS PERCEPÇÕES DAS SERVIDORAS TAES DE UMA UNIVERSIDADE  
PÚBLICA FEDERAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Sociedade, da Universidade Federal de São Carlos, para a obtenção de título de mestra em Administração e Sociedade.

Orientadora: Profa. Dra. Cristina Lourenço Ubeda

São Carlos – SP  
2024

Elias, Solange Rachel

Fatores do teletrabalho e gênero: uma análise integrada sobre as percepções das servidoras TAEs de uma universidade pública federal / Solange Rachel Elias -- 2024.

113f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de São Carlos, campus São Carlos, São Carlos

Orientador (a): Cristina Lourenço Ubeda

Banca Examinadora: Ângela Maria Carneiro de Carvalho,

Cátia Eli Gemelli

Bibliografia

1. Teletrabalho e gênero. 2. Administração pública. I.

Elias, Solange Rachel. II. Título.

Ficha catalográfica desenvolvida pela Secretaria Geral de Informática (SIn)

DADOS FORNECIDOS PELO AUTOR

Bibliotecário responsável: Ronildo Santos Prado - CRB/8 7325



# UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Educação e Ciências Humanas  
Programa de Pós-Graduação em Administração e Sociedade

---

## Folha de Aprovação

---

Defesa de Dissertação de Mestrado da candidata Solange Rachel Elias, realizada em 30/04/2024.

### Comissão Julgadora:

Profa. Dra. Cristina Lourenço Ubeda (UFSCar)

Profa. Dra. Ângela Maria Carneiro de Carvalho (UFSCar)

Profa. Dra. Cátia Eli Gemelli (IFRS - Porto Alegre)

O Relatório de Defesa assinado pelos membros da Comissão Julgadora encontra-se arquivado junto ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Sociedade.

Aos meus filhos, Giovanna e Guilherme.

## AGRADECIMENTOS

A missão de redigir um agradecimento é bastante complexa, mas igualmente gratificante. São inúmeras pessoas que, ao longo de nossa trajetória, contribuíram de alguma forma para que você alcançasse seu objetivo, e corre-se o risco de não mencionar alguém que foi fundamental.

Essa turma de mestrado, assim como a anterior, foi um pouco atípica. Iniciamos as aulas online, conhecendo nossos colegas apenas por rostos e vozes, para, após um ano, ter a oportunidade e o prazer de conhecê-los pessoalmente. A trajetória não foi tão fácil, mas foram muitas as pessoas que deixaram ela mais “leve”.

Por isso, para dar início aos agradecimentos, não poderia deixar de registrar como sou extremamente grata à minha família, a qual me motivou e me impulsionou a todo momento e a qual eu amo incondicionalmente. Aos meus filhos, que são fonte de inspiração, amor, ânimo e a razão pela qual eu sigo em frente incansavelmente. O carinho, o abraço, e o amor recebido deles diariamente enche meu coração de alegria e contentamento. Ao meu esposo, que soube compreender meu cansaço, impaciência e por vezes, ausência, e que sempre esteve ao meu lado nessa caminhada. Aos meus pais e irmã, que tenho enorme gratidão pelo incentivo e apoio que sempre me deram, independente das minhas decisões.

À minha orientadora, Profa. Cristina, a qual, pacientemente, me conduziu durante todo o processo. Ela que, com sua sabedoria e conhecimento, observou, orientou e me incentivou durante todas as etapas da dissertação, suportando minhas inquietações e inexperiência, e muitas vezes, acreditando neste projeto até mais que eu mesma.

Aos(Às) docentes e servidores(as) do Programa de Pós-Graduação em Administração e Sociedade (PPGAds), pela dedicação e esforço em oferecer um ensino de qualidade, e em especial às professoras Ângela Maria Carneiro de Carvalho e Cátia Eli Gemelli, membras titulares da banca, e às professoras Vera Lucia Souza e Fabiane Letícia Lizarelli, membras suplentes, por aceitarem contribuir com este trabalho de forma tão generosa e competente.

Aos(Às) meus(minhas) colegas de mestrado, pelo apoio, aprendizado e troca de experiências nessa jornada que passamos juntos. Em especial ao grupo “Amigas mestradas”, que se tornou um local acolhedor onde houve inúmeras trocas de confidências, desabafos, desesperos e também muitas risadas, ajudas e incentivos. Vocês foram fundamentais e sempre disse que meu diploma seria um pouco de vocês também.

À todas as servidoras que gentilmente acreditaram na proposta da pesquisa e colaboraram com a participação no questionário, inclusive com retornos de incentivo e

cumprimentos. Vocês, assim como inúmeras outras mulheres, enfrentam suas lutas diárias com perseverança e determinação.

A todos e todas os que, de alguma forma, perto ou longe, acompanharam o desenvolvimento desta pesquisa e, por isso mesmo, estão presentes na escrita desta dissertação. A vocês, minha eterna gratidão e o meu muito obrigada!

*“Educação não transforma o mundo. Educação muda as pessoas. Pessoas transformam o mundo”.* (Paulo Freire, 1979, p.84).

## RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo principal discutir as percepções das servidoras técnico-administrativas em educação (TAEs) de uma universidade pública federal sobre os fatores do teletrabalho. O termo teletrabalho é bastante amplo na literatura, sendo associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). A adesão a esta modalidade de trabalho vinha crescendo gradativamente, tanto nas empresas privadas quanto nas instituições públicas, entretanto, a pandemia global da COVID-19 acelerou e intensificou esse processo. Estudos apontam que essas mudanças atingiram com mais intensidade as mulheres, ocasionando uma sobrecarga de trabalho diante da necessidade de lidar com as atividades pessoais, tarefas domésticas, cuidados parentais, além da alta demanda de trabalho remunerado, reforçando as expectativas de gênero atribuídas a elas. No intuito de conhecer melhor este cenário, realizou-se uma abordagem combinada, utilizando o método de pesquisa *survey*. Os dados foram coletados por meio de questionário semi-estruturado elaborado com perguntas abertas e fechadas, mensurado através da escala *Likert*, e enviado por meio eletrônico, às servidoras TAEs dos quatro *campi* da universidade pesquisada a fim de se obter um panorama mais fidedigno e abrangente da situação proposta. Obteve-se 153 respostas das servidoras TAEs, cuja taxa de retorno foi de 48,73%. A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio de análise estatística descritiva, análise de correlação (AC) e análise fatorial exploratória (AFE) utilizando o *software IBM SPSS Statistics*, enquanto os dados qualitativos foram analisados por meio da análise de conteúdo. De acordo com os resultados obtidos, a análise de correlação (AC) entre as variáveis confirmou a relação positiva e com significância prática e a análise fatorial exploratória (AFE) definiu três fatores relacionados ao teletrabalho que abrangem as interligações entre a vida profissional e pessoal/familiar e às inter-relações entre o funcionário e o local de trabalho. Por fim, constata-se que houve ampla concordância nas respostas das participantes em praticamente todas as variáveis, configurando o teletrabalho como algo positivo e confirmando as três hipóteses propostas nesta pesquisa, de forma a evidenciar que há relação positiva entre o teletrabalho e a prática profissional (H1), a integração profissional (H2) e as mediações entre vida pessoal e vida profissional (H3). Diante dos resultados, conclui-se que o teletrabalho traz efeitos positivos tanto nos aspectos da vida profissional quanto da vida pessoal, haja vista que a possibilidade de organizar e gerir suas tarefas profissionais com maior autonomia e flexibilidade permite a conciliação e o equilíbrio com as demais atividades pessoais, trazendo maior satisfação, produtividade e motivação a estas servidoras TAEs, entretanto, essa conciliação entre tantas demandas diferentes pode ocultar uma desigualdade na divisão sexual do trabalho, principalmente nos aspectos da vida pessoal.

**Palavras-chave:** teletrabalho; gênero; mulheres; administração pública.

## ABSTRACT

This research's main objective is to discuss the perceptions of technical-administrative education employees (TAEs) at a federal public university on the factors of teleworking. The term teleworking is quite broad in the literature, being associated with work carried out remotely, through Information and Communication Technology (ICT). Adherence to this type of work had been growing gradually, both in private companies and public institutions, however, the global COVID-19 pandemic accelerated and intensified this process. Studies indicate that these changes hit women more intensely, causing a workload due to the need to deal with personal activities, domestic tasks, parental care, in addition to the high demand for paid work, reinforcing the gender expectations attributed to them. In order to better understand this scenario, a combined approach was carried out, using the survey research method. Data were collected through a semi-structured questionnaire prepared with open and closed questions, measured using the Likert scale, and sent electronically to the TAEs of the four campuses of the researched university in order to obtain a more reliable and comprehensive overview. the proposed situation. 153 responses were obtained from TAE servers, with a return rate of 48.73%. Quantitative data analysis was performed using descriptive statistical analysis, correlation analysis (CA) and exploratory factor analysis (EFA) using IBM SPSS Statistics software, while qualitative data was analyzed using content analysis. According to the results obtained, the correlation analysis (CA) between the variables confirmed the positive relationship with practical significance and the exploratory factor analysis (EFA) defined three factors related to teleworking that cover the interconnections between professional and personal life/ family and the interrelationships between the employee and the workplace. Finally, it appears that there was broad agreement in the participants' responses in practically all variables, configuring teleworking as something positive and confirming the three hypotheses proposed in this research, in order to show that there is a positive relationship between teleworking and professional practice (H1), professional integration (H2) and mediations between personal life and professional life (H3). Given the results, it is concluded that teleworking brings positive effects on both aspects of professional and personal life, given that the possibility of organizing and managing your professional tasks with greater autonomy and flexibility, allows for conciliation and balance with other personal activities, bringing greater satisfaction, productivity and motivation to these TAEs, however, this conciliation between so many different demands can hide an inequality in the sexual division of work, especially in aspects of personal life.

**Keywords:** telework; gender; women; public administration.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Estrutura da dissertação .....	19
Figura 2 - Elementos do teletrabalho .....	21
Figura 3 - Síntese do percurso metodológico .....	50
Figura 4 – Nuvem de palavras .....	78
Figura 5 - Fatores do teletrabalho .....	90

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Teletrabalho na UFSCar .....	52
Gráfico 2 - Distribuição da raça/etnia (N=153) .....	59

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Definições e conceitos de teletrabalho .....	22
Quadro 2 - Efeitos positivos da adoção do teletrabalho para os profissionais .....	24
Quadro 3 - Efeitos negativos da adoção do teletrabalho para os profissionais .....	25
Quadro 4 - Publicações sobre teletrabalho e gênero .....	31
Quadro 5 - Relação entre objetivos e instrumentos de coleta de dados .....	41
Quadro 6 - Coeficiente Alfa de <i>Cronbach</i> antes do ajuste .....	45
Quadro 7 - Coeficiente Alfa de <i>Cronbach</i> após o ajuste e suas variações .....	45
Quadro 8 - Fatores sociodemográficos da pesquisa .....	46
Quadro 9 - Variáveis da pesquisa .....	47
Quadro 10 - Modalidade de trabalho .....	51
Quadro 11 - Leis regulatórias do teletrabalho na UFSCar .....	53
Quadro 12 - Leis e decretos federais sobre o teletrabalho .....	54

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil das respondentes (N = 153) .....	56
--	----

Tabela 2 - Nível de escolaridade de acordo com a raça/etnia .....	59
Tabela 3 - Estatísticas descritivas (N = 153) .....	62
Tabela 4. - Percepções sobre o teletrabalho (N=153) .....	63
Tabela 5 - Frequência das palavras mais repetidas na questão 25 (N=153) .....	78
Tabela 6 - Correlação de <i>Pearson</i> e significância (N=153) .....	79
Tabela 7 - Valores dos Coeficientes de Correlação .....	81
Tabela 8 - Teste de KMO e Bartlett .....	84
Tabela 9 - Autovalores iniciais e variâncias explicadas e acumuladas .....	85
Tabela 10 - Variância total explicada .....	85
Tabela 11 – Comunalidades .....	86
Tabela 12 - Matriz de componentes .....	86
Tabela 13 - Matriz padrão após a rotação .....	87
Tabela 14 - Matriz de correlações de componente .....	90
Tabela 15 - Relação entre os fatores propostos e as correntes de discussões .....	91

### **LISTA DE SIGLAS**

CONSUNI	Conselho Universitário
COVID -19	<i>Corona Virus Disease</i> = Novo Coronavírus
GT	Grupo de Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PGD	Programa de Gestão por Desempenho
SAADE	Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
TAEs	Técnico(a) Administrativo(a) em Educação
TIC	Tecnologia de Informação e Comunicação
UFSCar	Universidade Federal de São Carlos

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	14
1.1 PERGUNTA DA PESQUISA .....	16
1.2 OBJETIVOS .....	17
1.2.1 Objetivo principal .....	17
1.2.2 Objetivos secundários .....	17
1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA .....	17
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	18
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	20
2.1 TELETRABALHO: CONCEITOS E DEFINIÇÕES .....	20
2.2 OS EFEITOS DA ADOÇÃO DO TELETRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES .....	23
2.3 O TELETRABALHO E AS MULHERES .....	27
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	39
3.1 ABORDAGEM DE PESQUISA .....	39
3.2 MÉTODO DE PESQUISA.....	39
3.3 COLETA DE DADOS E ESTRATÉGIAS DE ANÁLISE.....	40
3.3.1 Análise Qualitativa .....	42
3.3.2 Análise Quantitativa .....	43
3.4 PRÉ TESTE DO INSTRUMENTO DO QUESTIONÁRIO.....	44
3.5 VARIÁVEIS DA PESQUISA.....	46
3.6 HIPÓTESES .....	49
3.8 SÍNTESE .....	50
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	51
4.1 O TELETRABALHO NA UFSCAR .....	51
4.2 PERFIL DA AMOSTRA .....	56
4.3 A PERCEPÇÃO DAS MULHERES TAES SOBRE O TELETRABALHO.....	62
4.4 OS FATORES RELACIONADOS À GESTÃO DO TELETRABALHO E AO EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E VIDA PROFISSIONAL DAS MULHERES TAES .....	79
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	94
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	98
APÊNDICES.....	106

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade moderna está cada vez mais tecnológica, e vem passando por uma série de mudanças frente a um contexto econômico e social turbulento, que obriga as empresas a se reposicionarem estrategicamente perante o mercado, cujos reflexos atingem as relações de trabalho e a prestação do serviço público. Adicionalmente, e de forma progressiva, o uso da tecnologia é incorporado no âmbito das empresas privadas e das entidades públicas de modo a aumentar a produtividade e a reduzir custos (Carvalho; Fincato, 2018; Figueiredo *et al.*, 2021).

Nesse contexto, o teletrabalho, popularmente também chamado de *home office*, trabalho remoto ou trabalho à distância, se estabelece como um novo paradigma da organização do trabalho, onde se apresenta como uma alternativa em contraponto a uma visão mais tradicional até então praticada, permitindo que o(a) trabalhador(a) exerça a sua atividade profissional, de forma independente e à distância (Carvalho; Fincato, 2018; Figueiredo *et al.*, 2021). Neste sentido, é necessário o uso de tecnologia da informação e comunicação (TIC) nas práticas profissionais, possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza (Rosenfield; Alves, 2011).

As primeiras concepções sobre esta modalidade de trabalho surgiram há aproximadamente meio século, na década de 70, com o surgimento do termo teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*, em inglês) e o início das discussões sobre o tema (Rocha; Amador, 2018). Essa transformação na organização do trabalho vinha ocorrendo de modo gradual, entretanto, o advento da pandemia, em meados de março de 2020, e as medidas sanitárias restritivas, entre elas o isolamento social, aceleraram drasticamente a implantação dessa modalidade de trabalho (Figueiredo *et al.*, 2021).

Assim, o teletrabalho cresceu exponencialmente de forma repentina, muitas vezes sem a presença de uma infraestrutura adequada e políticas e ações necessárias para a súbita adaptação a este formato de trabalho (Rocha *et al.*, 2021; Jordão, 2020). Estas mudanças transformaram os arranjos econômicos e sociais, além de provocar alterações em seus habituais locais de trabalho, familiar, descanso e lazer, de modo que as famílias foram afetadas de formas radicalmente diferentes, dependendo do contexto familiar, econômico e social (Dunatchik *et al.*, 2021).

Contudo, apesar das dificuldades inerentes às circunstâncias específicas da pandemia e do crescimento acelerado desta modalidade de trabalho, de acordo com uma pesquisa realizada pela Fundação Dom Cabral em 2020, os(as) respondentes afirmaram que esperavam maior

abertura para realização do trabalho a distância, após a pandemia, mesmo que de forma parcial (Jordão, 2020; Shipman; Burrell; Pherson, 2021).

Esta foi a realidade de inúmeras empresas privadas e instituições públicas, que se viram diante da necessidade de repensar seu modo de organizar e gerir o trabalho e passaram a adotar a modalidade de teletrabalho, parcial ou total, após a crise pandêmica.

Nesse sentido, a discussão sobre teletrabalho pode ser dividida em duas correntes: uma relacionada às interligações entre a vida no trabalho e a familiar e, a outra, diz respeito às inter-relações entre o funcionário e o local de trabalho (Zhang *et al.*, 2020; Monzato, 2022). Buscando aprofundar o entendimento sobre o tema, este estudo se debruça sobre estas abordagens, mais especificamente sob a perspectiva das mulheres, uma vez que a questão da conciliação do trabalho com a esfera familiar ganhou novos contornos no debate recente sobre teletrabalho.

Inúmeros estudos, como os de Tremblay (2002), Sakuda e Vasconcelos (2005), Nohara *et al.* (2010), Filardi, Castro e Zanini (2020), Hau e Todescat (2018) e Rocha e Amador (2018) tem abordado a questão do teletrabalho, assim como suas características, desafios e efeitos. Entretanto, um número bem menor, como os estudos de Lemos, Barbosa e Monzato (2020), Lyttelton, Zang e Music (2020), Yerkes *et al.* (2020) e Ferreira e Reis (2021) abordam o tema sob a perspectiva de gênero e as percepções das mulheres frente às mudanças provocadas pelo teletrabalho, assim como os efeitos dele sobre sua vida profissional e pessoal. Tal fato, motivou a delimitação do tema desta pesquisa.

O gênero, muito mais que um conceito que diz respeito aos papéis sociais e comportamentos que culturalmente foram associados ao sexo biológico das pessoas, “é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos” (Scott, 1989, p.21), de modo a se relacionar com outros sistemas sociais, econômicos, políticos ou de relações de poder. O gênero é, portanto, “um meio de decodificar o sentido e de compreender as relações complexas entre diversas formas de interação humana” (Scott, 1989, p. 23).

Referência na área de estudos de gênero, a autora Saffioti (1985) afirma que o processo de incorporação das mulheres na força de trabalho se deu de forma desigual, tanto em termos qualitativos, quanto quantitativos, quando comparado aos homens, de forma que a desigualdade aumenta se relacionarmos a questão da raça e classe social ao gênero.

O avanço das mulheres em direção ao mercado de trabalho foi acompanhado lentamente pela igualdade de direitos, mas não pela igualdade de condições (Guimarães; Brito; Barone, 2016), haja vista que o trabalho feminino é mais precário e vulnerável, além de possuir menor

renda e maior informalidade, resultando em condições de trabalho desfavoráveis para as mulheres e aumento da carga de trabalho remunerado e não remunerado (Saffioti, 1985; Guimarães; Brito; Barone, 2016; Hirata, 2010).

A desigualdade entre homens e mulheres presenciada no mercado de trabalho também ocorre na esfera doméstica e familiar (Hirata, 2010). Tradicionalmente, a responsabilidade pela educação dos filhos, a gestão do lar, os afazeres domésticos e as tarefas de cuidado (*care*) recaem, majoritariamente, sobre as mulheres, reforçando e exacerbando esta desigualdade (Hirata, 2010; Guimarães; Brito; Barone, 2016).

Neste contexto, o estudo de Heinzelmann *et al.* (2021, p. 324) afirma que o teletrabalho durante a pandemia acentuou a desigualdade de gênero, haja vista que a disparidade na distribuição das tarefas, impacta “não apenas na produtividade do trabalho, mas na organização pessoal e qualidade de vida das mulheres”. Resultados semelhantes foram relatados nos estudos de Cannito e Scavarda (2020) e Dunatchik *et. al* (2021), onde afirmam que o teletrabalho exacerbou as desigualdades entre os gêneros, principalmente no âmbito doméstico e familiar.

Foi diante desta perspectiva que surgiu o interesse em investigar as percepções das servidoras técnicas administrativas em educação (TAEs) sobre os fatores do teletrabalho. Para tanto, na atual pesquisa, realizou-se um *survey* para, a partir da percepção destas servidoras, analisar as relações entre teletrabalho com (i) prática profissional, (ii) integração profissional e (iii) mediações entre vida pessoal e vida profissional.

## 1.1 PERGUNTA DA PESQUISA

Diante do exposto acima, faz-se necessário aprofundar o conhecimento em relação à adoção do teletrabalho para as mulheres, sob a ótica das servidoras técnico-administrativas em educação (TAEs), visando a adequação e definição de políticas públicas acerca do tema; bem como, examinar alguns efeitos importantes de curto e longo prazo sobre as possibilidades e riscos das relações de trabalho flexíveis, entre eles, as condições de trabalho, o comportamento da trabalhadora e o bem-estar pessoal.

Assim, esta pesquisa busca responder a seguinte questão de pesquisa: *Quais as percepções das servidoras técnico-administrativas em educação de uma universidade pública federal sobre os fatores do teletrabalho?*

A adoção do teletrabalho, principalmente em momentos de crises como o período pandêmico, pode alterar significativamente a rotina dos(as) trabalhadores(as), em especial para

as mulheres, o público comprovadamente mais afetado. Nessa perspectiva, a pesquisa em questão busca contribuir para o entendimento desse fenômeno.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 - Objetivo principal

A presente pesquisa tem por objetivo principal discutir as percepções das servidoras técnico-administrativas em educação (TAEs) de uma universidade pública federal sobre os fatores do teletrabalho.

### 1.2.2 - Objetivos secundários

Para atender ao objetivo geral supracitado, seguem os seguintes objetivos específicos:

- Sistematizar o referencial teórico sobre conceito e histórico de teletrabalho, bem como os fatores importantes nas discussões sobre teletrabalho e gênero;
- Descrever o contexto e as características do teletrabalho na universidade pública federal pesquisada;
- Apresentar a percepção das servidoras TAEs da universidade pública federal pesquisada em relação à vivência do teletrabalho;
- Analisar os fatores relacionados ao teletrabalho na perspectiva das mulheres servidoras TAEs.

## 1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

Num momento mais atual, estudos têm mostrado que as mudanças decorrentes da pandemia e da adoção do teletrabalho atingiram com mais intensidade as mulheres, ocasionando uma sobrecarga de trabalho diante da necessidade de, além de executar as tarefas domésticas e cuidados parentais, ter que lidar com alta demanda de trabalho remunerado, reforçando as expectativas de gênero atribuídas a elas (Hirata; Kergoat, 2006; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020).

Conseqüentemente, o teletrabalho acentuou a desigualdade no trabalho entre homens e mulheres, afetando significativamente a atuação profissional das mulheres, uma vez que as responsabilidades familiares, domésticas e parentais recaíram mais sobre elas (OIT, 2021). De

acordo com Hirata (2018), essa divisão por gênero das atividades domésticas impacta diretamente na menor participação feminina no mercado de trabalho. Ainda de acordo com esta pesquisadora, em nível mundial, nos países capitalistas desenvolvidos, a maioria dos empregos de tempo parcial ou de meio-período, são ocupados por mulheres, caracterizando o emprego feminino como mais precário e instável que o emprego masculino (Hirata, 2006).

Adicionalmente, o estudo de Lemos, Barbosa e Monzato (2020) durante o período pandêmico, mostra que, para mulheres com configurações familiares que combinam a presença de filhos pequenos com ausência de outro cônjuge, a adoção do teletrabalho aumentou consideravelmente o conflito trabalho-família, além da sobrecarga de trabalho.

Diante de tais constatações, aumentou-se o interesse em compreender e analisar as percepções das servidoras técnicas administrativas em educação (TAEs) sobre os fatores do teletrabalho, uma vez que elas fazem parte de grupos sociais sujeitos a maiores níveis de vulnerabilidade na sociedade brasileira (Monzato, 2022).

Assim, esta pesquisa contribui para o tema por relacionar o teletrabalho às questões de gênero e por priorizar e voltar seu olhar para este grupo mais vulnerável, uma vez que ainda fica sob responsabilidades das mulheres, na grande maioria das vezes, a gestão do lar, as atividades de cuidados parentais (*care*) e os afazeres domésticos, de modo que leva à sobreposição de atividades para este grupo.

Ainda, a pesquisa contribui por trazer benefícios para a própria universidade pesquisada, uma universidade pública federal representativa no setor público federal e a única sediada no interior do Estado de São Paulo, pois irá gerar dados e obter resultados relevantes para a política de gestão da universidade com os resultados desta dissertação de mestrado profissional.

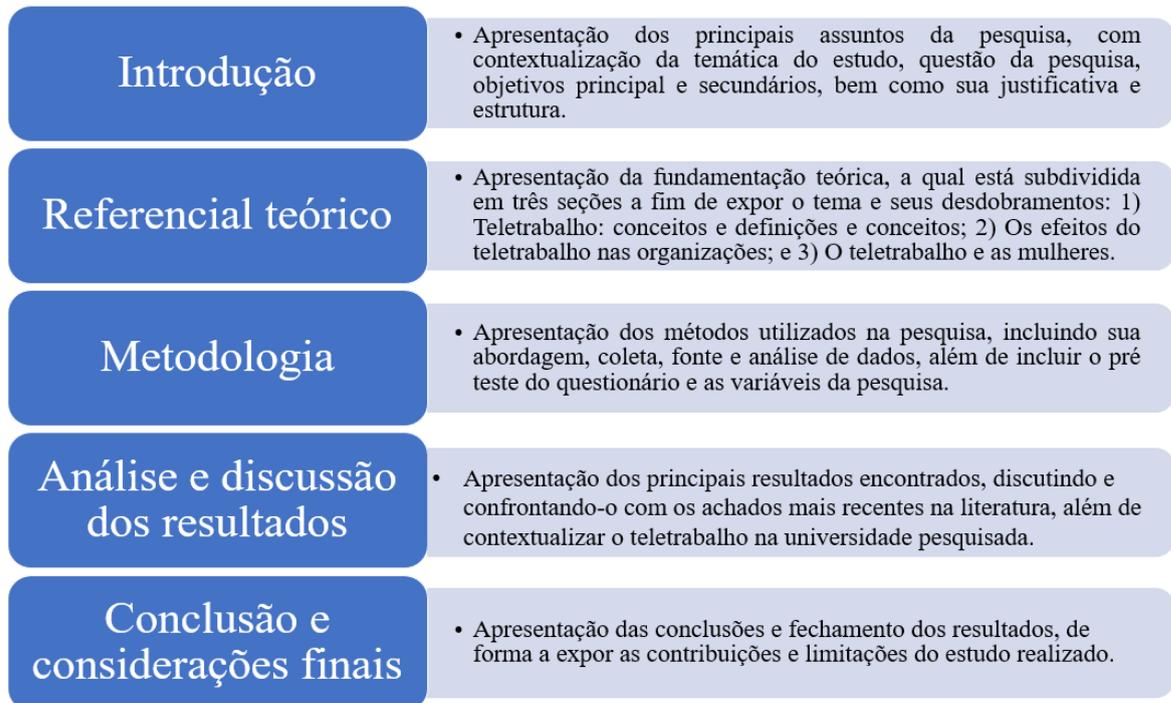
A universidade pesquisada foi fundada em 1968 e possui mais de cinquenta anos. Ela é reconhecida por sua elevada produção técnica e científica, com conceitos de excelência e parcerias internacionais; e conta com mais de 2.300 (dois mil e trezentos) servidores ativos, de maneira que 48,4% são do sexo feminino, e dentre este total, 42,42% são servidoras técnicas administrativas em educação (TAEs), público-alvo do nosso estudo.

#### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Após esta introdução, com a apresentação de problema, objetivos e justificativa de pesquisa, este estudo conta também com outras quatro seções. A segunda seção apresenta o referencial teórico, onde são elencados os principais estudos pertinentes ao tema. A terceira seção que apresenta a metodologia, seguida pela quarta seção de análise e discussão dos

resultados. Por fim, na última seção são expostos as conclusões e considerações finais do estudo. A figura 1 apresenta os detalhes desta estrutura.

Figura 1 - Estrutura da dissertação



Fonte: Elaboração própria

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 TELETRABALHO: CONCEITOS E DEFINIÇÕES

A definição de teletrabalho ainda não é unívoca, sendo comum na literatura, tanto nacional quanto internacional, encontrar diferentes nomenclaturas se referindo às mesmas práticas, assim como situações bastante divergentes referidas pelos mesmos termos (Rocha; Amador, 2018; Monzato, 2022; Sakuda; Vasconcelos, 2005).

Existem diferenças entre os termos *home office* e teletrabalho, mas nesse momento, os conceitos serão tratados como sinônimos, tal como se disseminou e popularizou no contexto pandêmico em 2020, momento em que o teletrabalho foi acentuado.

Também é necessário diferenciar o trabalho em domicílio de teletrabalho. O primeiro termo se encontra muito mais próximo a uma relação de produção material industrial, muito comum no início da Revolução Industrial, onde eram distribuídas as etapas da produção nos domicílios dos trabalhadores, antes da centralização no sistema fabril. O teletrabalho é ligado ao uso de TIC (tecnologias da informação e comunicação), e tem suas primeiras concepções apresentadas na década de 1970, com a convergência das noções de “trabalho a distância” e “trabalho em casa” (Rocha; Amador, 2018).

Foi em 1976, quando o norte-americano Jack Nilles publicou o livro “*Telecommunications-transportation Tradeoff*”, que iniciou-se a discussão acadêmica sobre o assunto, sendo este autor o principal pioneiro na utilização do termo *telecommuting*, traduzido para o português como teletrabalho (Lopes; Lunardi, 2022; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020).

Segundo Pimentel e Kurtz (2021, p. 5680), Nilles afirma que o teletrabalho pode ser entendido como “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade laboral por tecnologias de informação”. Ainda de acordo com Nilles (1997, p.15), o teletrabalho consiste em “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho”, sendo uma “atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço”, com “o uso de computadores e de telecomunicações em tarefas fora das dependências da empresa”.

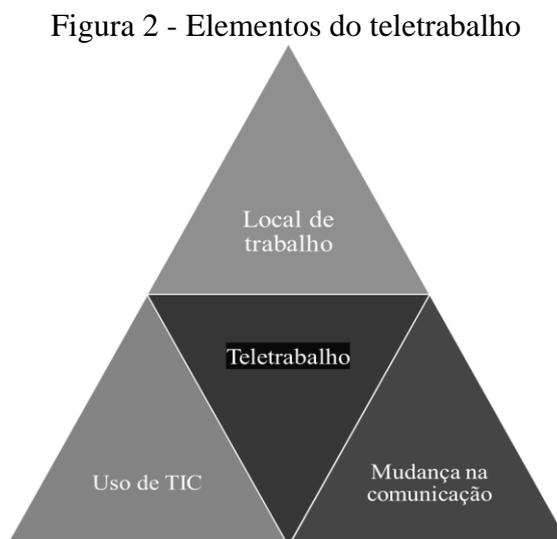
Etimologicamente falando, a palavra teletrabalho é composta por um prefixo, *tele*, que deriva do grego “*têle*”, e que significa “longe”, ou seja, trata-se de um trabalho à distância (Figueiredo *et al.*, 2021).

Nos EUA, é mais frequente o uso do termo *telecommuting*, enquanto na Europa sobressai o uso do *telework*. Isso reflete o foco de atenção das diversas definições desenvolvidas

até hoje: localização (*telecommuting*, trabalho fora do escritório) e processo (*teleworking*, uso de tecnologias de informação e comunicação) (Sakuda; Vasconcelos, 2005).

O primeiro termo, *telecommuting*, enfatiza o deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas tecnológicas. Enquanto o segundo, *telework*, enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Entretanto, ambos os termos tratam do mesmo universo de organização do trabalho, referindo-se à atual tendência de as atividades laborais serem realizadas com uso de meios tecnológicos sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados (Rocha; Amador, 2018).

Alguns autores ainda consideram três elementos comuns ao sintetizar o conjunto de definições acerca do teletrabalho: 1) o local de trabalho: com a prestação do serviço sendo realizada fora da empresa; 2) o uso de equipamentos informatizados: de forma que o serviço é prestado mediante o uso de TIC; e 3) a mudança na comunicação entre trabalhador e o gestor (Rebelo, 2004, p.13-14; Fiolhais, 2007, p.238 *apud* Figueiredo *et al.*, 2021, p.1429), conforme figura 2.



Fonte: Elaboração própria

Conforme apontado na Figura 2, estes três elementos suportam o teletrabalho, e para aprofundar o entendimento histórico do conceito, o quadro 1 esboça em ordem cronológica as principais definições apresentadas por diferentes autores ao longo dos anos.

<b>Quadro 1 - Definições e conceitos de teletrabalho</b>			
<b>Ano</b>	<b>Autor (es)</b>	<b>Página</b>	<b>Definição</b>
1997	Nilles	p. 15	“Teletrabalho é o uso de computadores e de telecomunicações em tarefas fora das dependências da empresa. O teletrabalhador é alguém que usa computadores e comunicações de modo a superar as restrições tradicionalmente impostas, sem a necessidade de permanecer no local de trabalho do seu empregador.” “Teletrabalho é levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho”.
2017	OIT	p.44	“O teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante o recurso a tecnologias que facilitam a informação e a comunicação”.
2018	Carvalho e Fincato	p. 133	“O trabalho remoto nada mais é do que uma espécie de trabalho realizado pelo empregado em local diferente da sede da empresa, trabalho esse coordenado à distância pelo empregador mediante a utilização de ferramentas tecnológicas”.
2020	Filardi, Castro e Zanini	p. 29	“Definimos teletrabalho como todo trabalho realizado à distância, ou seja, fora do local de trabalho, com uso das TICs, com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar, receber e transmitir informações, arquivos, imagens ou som relacionados à atividade laboral”.
2020	Pantoja, Andrade e Oliveira	p. 83	“Define o teletrabalho compulsório como modalidade de trabalho flexível, realizado fora do local de trabalho, com uso das tecnologias da informação e comunicação, adotado de forma imediata e contingencial como alternativa para garantir isolamento social e produtividade, em contextos de crise tais como, crise energética, desastres naturais, recessão econômica, calamidade pública e/ou pandemias”.
2021	Basurto	p. 374	“O conceito de teletrabalho refere-se ao emprego que envolve o uso de tecnologias de informação, comunicação global e à distância, num quadro de novas formas de organização do trabalho”.

Fonte: Elaboração própria

A partir da evolução histórica do entendimento do conceito apresentada no Quadro 1, o teletrabalho se assume como um novo padrão de trabalho que se contrapõe a uma visão mais tradicional, até então conhecida e praticada, possibilitando ao trabalhador exercer a sua atividade profissional, de forma independente e à distância, fora do local da organização com a qual detém um contrato, por meio do uso das tecnologias da informação e da comunicação, assumindo assim, contornos de um trabalho flexível na medida em que é o teletrabalhador que estipula os períodos de trabalho e assegura uma gestão autónoma das suas tarefas (Figueiredo *et al.*, 2021).

Observa-se que o teletrabalho é um processo que envolve uma grande variedade de práticas, de modo que não existe uma forma de teletrabalho ou a melhor forma de teletrabalho, podendo ser compreendido como um fenômeno multidimensional, com características que variam ao longo de cinco dimensões: uso de tecnologia da informação, intensidade de

conhecimento, contato intraorganizacional, contato extraorganizacional e localização (Sakuda; Vasconcelos, 2005).

Assim, nesta pesquisa, entende-se que o teletrabalho pressupõe a execução de atividades funcionais, em local externo ao estabelecimento físico da organização, mediante o uso de ferramentas e tecnologias da informação e comunicação, cujas atividades são coordenadas à distância pelo empregador.

Diante do breve exposto e das definições apresentadas pela literatura, percebe-se que, apesar da utilização de termos similares, o conceito de teletrabalho segue em discussão, principalmente após o início da pandemia, no entanto, é unânime a constatação do crescimento mundial e acelerado dessa modalidade de trabalho, o que traz a necessidade de investigar suas particularidades e desdobramentos.

## 2.2 OS EFEITOS DA ADOÇÃO DO TELETRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES

O teletrabalho surge no contexto de uma sociedade moderna e globalizada amplamente dominada pelas novas tecnologias (Figueiredo *et al.*, 2021), e sua adoção exige mudanças na cultura e na estrutura organizacional, sendo necessário um planejamento bem organizado e elaborado, assim como um estudo aprofundado da capacidade organizacional de mudar (Lopes; Lunardi, 2022; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020).

A implementação desta modalidade de trabalho evoluiu lentamente ao longo dos anos, entretanto, diante do cenário pandêmico vivido a partir de 2020, houve um crescimento exponencial, de modo que as situações citadas acima não foram passíveis de serem implantadas, planejadas ou previstas (Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Figueiredo *et al.*, 2021).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (2021), o perfil dos trabalhadores que tiveram maior adesão ao teletrabalho durante a pandemia, era de indivíduos assalariados formais, com elevado nível de escolaridade, vínculo empregatício estável, em ocupações profissionais gerenciais e administrativas e com acesso às tecnologias necessárias ao desempenho das suas tarefas.

Outro aspecto primordial ressaltado por Monzato (2022), é de que o teletrabalho realizado durante o período pandêmico difere da modalidade anterior ao isolamento social originado durante a COVID-19, uma vez que o teletrabalho, durante a pandemia, não foi planejado nem muito menos estruturado diante da atipicidade do momento.

Diante da atipicidade da pandemia, em seu estudo, Pantoja, Andrade e Oliveira (2020, p.83) definem o teletrabalho compulsório como:

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

A literatura reconhece, independente do período pré ou pós pandemia, muitos benefícios do teletrabalho, mas também aponta desafios que devem ser analisados e considerados, não só em relação aos trabalhadores, mas também sob o ponto de vista das organizações e da própria sociedade. (Figueiredo *et al.*, 2021). Neste contexto, os quadros 2 e 3 apresentam a síntese dos principais efeitos positivos e negativos para os trabalhadores, resultantes da adoção do teletrabalho nas organizações.

<b>Quadro 2 - Efeitos positivos da adoção do teletrabalho para os profissionais</b>		
(continua)		
Positivos	Flexibilidade no horário, no local e na organização do trabalho	Rocha; Amador, 2018; Nohara et al., 2010; Tremblay, 2002; Filardi; Castro; Zanini, 2020; OIT, 2017; Hau; Todescat, 2018; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Lopes; Lunardi, 2022; Durães; Bridi; Dutra, 2021
	Maior autonomia e controle para organizar as tarefas	Nohara <i>et al.</i> , 2010; Rocha; Amador, 2018; Filardi; Castro; Zanini, 2018; Hau; Todescat, 2018; OIT, 2017; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021
	Melhora na qualidade de vida	Tremblay, 2002; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Hau; Todescat, 2018; OIT, 017; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Lopes; Lunardi, 2022
	Maior convívio e interação familiar	Tremblay, 2002; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Hau; Todescat, 2018; OIT, 2017; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Lopes; Lunardi, 2022; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021
	Conciliação entre vida profissional e familiar	Nohara <i>et al.</i> , 2010; Tremblay, 2002; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Rocha; Amador, 2018; OIT, 2017; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Lopes; Lunardi, 2022; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021
	Diminuição do conflito trabalho-família	Tremblay, 2002; Filardi; Castro; Zanini, 2020; OIT, 2017; Monzato, 2022; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Lopes; Lunardi, 2022; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021
	Melhora na produtividade e gestão do trabalho	Filardi; Castro; Zanini, 2020; Hau; Todescat, 2018; Rocha; Amador, 2018; Lopes; Lunardi, 2022; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021
	Maior motivação e satisfação	Filardi; Castro; Zanini, 2020; Rocha; Amador, 2018; OIT, 2017; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021

<b>Quadro 2 - Efeitos positivos da adoção do teletrabalho para os profissionais</b>		
(conclusão)		
Positivos	Redução de custos/economia	Rocha; Amador, 2018; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Hau; Todescat, 2018; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021
	Redução do deslocamento ao trabalho	Tremblay, 2002; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Hau; Todescat, 2018; Rocha; Amador, 2018; OIT, 2017; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Lopes; Lunardi, 2022; Aguiar <i>et al.</i> , 2022
	Maior privacidade e redução da interrupção de terceiros	Filardi; Castro; Zanini, 2020; Lopes; Lunardi, 2022; Hau; Todescat, 2018
	Maior segurança com redução da exposição à violência	Filardi; Castro; Zanini, 2020; Lopes; Lunardi, 2022
	Menor absenteísmo	Filardi; Castro; Zanini, 2018; Tremblay, 2002; Hau; Todescat, 2018; Rocha; Amador, 2018

Fonte: Elaboração própria

<b>Quadro 3 - Efeitos negativos da adoção do teletrabalho para os profissionais</b>		
(continua)		
Negativos	Isolamento profissional e social	Rocha; Amador, 2018; Nohara <i>et al.</i> , 2010; Tremblay, 2002; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Hau; Todescat, 2018; OIT, 2017; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021
	Diminuição da interação com os pares e troca de experiências	Tremblay, 2002; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Rocha; Amador, 2018; OIT, 2017; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Lopes; Lunardi, 2022; Durães; Bridi; Dutra, 2021
	Aumento da carga de trabalho/intensificação do trabalho	Tremblay, 2002; Hau; Todescat, 2018; OIT, 2017; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021; Durães; Bridi; Dutra, 2021
	Ausência da separação entre esfera profissional e pessoal/familiar com dificuldade em conciliá-las	Rocha; Amador, 2018; OIT, 2017; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021
	Maior interrupção de terceiros (familiares) e distração durante a execução das atividades	Nohara <i>et al.</i> , 2010; Hau; Todescat, 2018; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021
	Dificuldade em se auto motivar e se concentrar	Tremblay, 2002; Hau; Todescat, 2018; OIT, 2017
	Diminuição do bem estar mental e da qualidade de vida	Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021
	Maior cobrança por resultados	Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Aguiar <i>et al.</i> , 2022
	Falta de suporte técnico e tecnológico	Tremblay, 2002; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021
	Inadequação do mobiliário para execução das atividades/infraestrutura inadequada	Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Lopes; Lunardi, 2022; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021

<b>Quadro 3 - Efeitos negativos da adoção do teletrabalho para os profissionais</b>		
(conclusão)		
Negativos	Falta de treinamento específico e dificuldade de adaptação	Filardi; Castro; Zanini, 2020; Tremblay, 2002; Nohara <i>et al.</i> , 2010
	Falta de reconhecimento e receio de má avaliação ou dificuldade de ascensão profissional	Rocha; Amador, 2018; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Hau; Todescat, 2018
	Falta de respeito com o horário de trabalho	Lopes; Lunardi, 2022; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Figueiredo <i>et al.</i> , 2021
	Perda de integração e vínculo com a organização	Rocha; Amador, 2018

Fonte: Elaboração própria

No que se refere aos possíveis efeitos positivos e negativos decorrentes do teletrabalho, é comum encontrar na literatura relatos que uma mesma variável possa se apresentar tanto como vantagem quanto como desvantagem, dependendo da configuração familiar e rede de apoio, como o caso de conflito trabalho-família. Dado que as mulheres que são mães de crianças pequenas, assim como aquelas que não possuem colaboração de seus parceiros, relatam intensificação do conflito; enquanto que as mulheres que contam com rede de apoio e maior participação, relatam que tais fatos, somados à flexibilidade de horário, resultam em diminuição do conflito trabalho-família (Lamprinou; Tasoulis; Kravariti, 2021; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Shipman; Burrell; Pherson, 2021).

Diretamente relacionada ao conflito trabalho-família, está a qualidade de vida. Estudos como os de Filardi, Castro e Zanini (2020) e Oliveira e Pantoja (2018) indicam que ambas as variáveis estão intrinsecamente ligadas, de modo que as famílias que possuem maior interação e atenuação do conflito, usufruem de uma melhora na qualidade de vida. O mesmo ocorre inversamente, com a acentuação do conflito trabalho-família e a piora na qualidade de vida (Filardi; Castro; Zanini, 2018; Oliveira; Pantoja, 2018).

Nesse contexto, quando analisada a produção científica sobre o tema, especialmente em relação aos impactos do teletrabalho, verificamos que os resultados ainda divergem quanto aos aspectos positivos e negativos, onde colocam este formato de trabalho no centro de inúmeras controvérsias no que diz respeito aos seus benefícios. Se para muitos(as) autores(as), o trabalhar à distância simboliza melhores condições de trabalho, maior flexibilidade e autonomia, aumento do convívio familiar e melhora na qualidade de vida, para outros(as), ele sustenta um quadro mais crítico, com aumento da carga horária laboral, isolamento social e profissional e dificuldade de separação do espaço e tempo de vida laboral, familiar, pessoal, o que pode

comprometer a saúde e o equilíbrio psicológico e profissional dos teletrabalhadores (Aguiar *et al.*, 2022; Pires *et al.*, 2021).

### 2.3 O TELETRABALHO E AS MULHERES

O estereótipo feminino presente ao longo dos séculos na sociedade patriarcal e capitalista perdura até os dias atuais. A mulher ainda é vista como a maior responsável pelas atividades do lar e pela educação dos filhos, enquanto o homem é tido como o principal provedor do sustento da família. As tarefas domésticas e de cuidados ainda são concebidas como de responsabilidade primordial das mulheres, que possui participação ativa tanto na dimensão familiar como no trabalho, acarretando assim, uma sobrecarga maior e mais incompatibilidade no exercício de cada papel (Antloga; Maia, 2014; Hirata, 2006, Monzato, 2022).

A demarcação de gênero, quando focalizada na questão do trabalho, permite refletir sobre o que a sociedade compreende como “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”, e nesse contexto, é primordial analisar a importância de cada trabalho, não só na sociedade, mas também nas organizações, pois as mulheres ainda vivenciam as situações de trabalho de maneira diferenciada quando comparadas aos homens, parte por conta do papel social feminino atrelado a elas (Antloga; Maia, 2014).

De acordo com os estudos, ainda se observa que os homens ocupam mais cargos gerenciais e profissionais, enquanto as mulheres ocupam empregos assalariados de escritório (Tremblay, 2002; Aguiar *et al.*, 2022). Mesmo as mulheres sendo tão competentes quanto os homens nas tarefas profissionais, ainda têm que mostrar muito mais resultados para obter aceitação, êxito e melhores cargos nas organizações (Rossini; Messias, 2022).

Além desta desigualdade de oportunidades de trabalho, a mulher contemporânea ainda busca conciliar vida pessoal e profissional com as cobranças sociais e culturais, e não há dúvidas de que a manutenção da unidade familiar em casa é ainda uma responsabilidade que cabe fundamentalmente à mulher. Ainda são elas as mais presentes na educação dos filhos e que interrompem a carreira ou folgam quando há necessidade. Por outro lado, os homens compartilham maior tempo de trabalho e há menos interrupções na carreira profissional. Mesmo que haja um número crescente de homens participando na vida doméstica, ela ainda é um ambiente tipicamente feminino; a mulher é colocada como um elemento agregador imprescindível, sem o qual a unidade familiar não sobrevive (Aguiar *et al.*, 2022; Heinzelmann *et al.*, 2021).

Isso corrobora a afirmação de que o ingresso das mulheres no teletrabalho, muitas vezes, é motivado pela melhora e aumento do convívio familiar e pela qualidade de vida dos filhos pequenos, de modo que muitas optam por trabalhar em períodos alternativos, como o noturno ou quando os filhos estão dormindo, a fim de atender a demanda exigida (Tremblay, 2002; Rosenfield; Alves, 2011; Rocha; Amador, 2018; Aguiar *et al.*, 2022).

Modalidades flexíveis de trabalho, como o teletrabalho, por exemplo, supostamente seriam mais facilitadoras para as mulheres, entretanto, na prática, mesmo nesses modelos a maior quantidade de tarefas ainda recaem sobre elas. Isso implica considerar que os fatores que acarretam situações de desigualdade entre os gêneros são complexos e que as mulheres ainda continuam enfrentando condições de desvantagem (Rossini; Messias, 2022).

A literatura aponta que as mulheres ainda têm menores oportunidades profissionais, remuneração e representatividade, de modo que as questões familiares derivadas da dupla jornada somadas a estereótipos de gênero presentes nas organizações tornam-se complicadores adicionais, especialmente no caso das trabalhadoras (Rossini; Messias, 2022).

Tratar de questões relacionadas ao trabalho das mulheres, implica esclarecer o complexo engendramento existente na realidade do gênero feminino, os quais incluem trabalho profissional, gerenciar requisitos do contexto laboral, cuidar da casa, gestar e cuidar dos filhos, além de diversas outras questões pessoais do sexo feminino. A multiplicidade de demandas e tarefas impostas às mulheres, em especial para as que trabalham fora, é inquestionável, e, mesmo para aquelas que optam em não ter filhos, ainda há uma série de necessidades a suprir e desafios a superar, incluindo diferenças salariais, qualidade dos empregos, espaço profissional, exigências de desempenho e falta de apoio para especificidades orgânicas femininas como menstruação, puerpério e menopausa (Antloga; Maia, 2014).

Para Powell e Greenhaus (2010), em países com questão de gênero menos igualitária, o equilíbrio entre trabalho e família está intrinsecamente ligado aos estereótipos de gênero, por estabelecerem expectativas para os comportamentos que homens e mulheres devem exibir. Complementarmente, Kurowska (2020) alerta que, em países tradicionalmente não igualitários, o trabalho em domicílio pode acabar reforçando os papéis normativos de gênero.

Enquanto Kapoor *et al.* (2021), que em seu estudo analisaram o impacto de mães trabalhadoras na Índia, afirmam que, no país, os desafios e impactos são ainda mais intensos do que nos países ocidentais, o que deixa essas mulheres ainda mais ansiosas, sobrecarregadas e estressadas, de modo que o bem estar psicológico das mães passa a ser ignorado. Isso se deve pelo fato de as mulheres desempenharem vários papéis e múltiplas responsabilidades, além de enfrentarem inúmeros desafios no conflito trabalho-família (Kapoor *et al.*, 2021).

A literatura ainda nos mostra que as crises econômicas tendem a ser mais penosas para as mulheres, pois em contextos de crise, elas são penalizadas pelas características gerais da sua participação no mercado de trabalho: maior precariedade, maior incidência de horários em tempo parcial e profissões e atividades mal remuneradas. Ainda, em situação de retração do rendimento familiar, ou dos serviços públicos de apoio, são elas, sobretudo, quem suportam a sobrecarga adicional de trabalho doméstico e familiar. E, conseqüentemente, sofrem redução de disponibilidade para dedicação à carreira profissional (Heinzelmann *et al.*, 2021).

Nesse contexto, o início da pandemia e a interrupção de diversas atividades produtivas, junto com uma ampla gama de restrições de circulação e acúmulo de papéis e responsabilidades, tiveram impactos imediatos na força de trabalho, de forma que eles atingiram de forma desigual o contingente de trabalhadores. Aqueles que já se encontravam em condições desfavoráveis, tais como jovens, pretos, mulheres, pessoas pouco escolarizadas e informais, foram os mais afetados pela crise, perdendo emprego e renda em proporções maiores do que os grupos privilegiados, além de haver o acirramento de desigualdades históricas no mercado de trabalho brasileiro (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Aguiar *et al.*, 2022).

Em decorrência da pandemia, a transição do trabalho presencial para o teletrabalho ocorreu de forma abrupta e impactou especialmente as mulheres, uma vez que as tarefas domésticas e os cuidados parentais permaneceram atribuídos de forma assimétrica a elas, impactando ainda mais aquelas com filhos (Durães; Bridi; Dutra, 2021; Aguiar *et al.*, 2022). Esse impacto desigual compromete o quinto objetivo de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas, a igualdade de gênero (Yerkes *et al.*, 2020; Aguiar *et al.*, 2022).

A adaptação da vida familiar ao contexto da pandemia fez sobressair o acúmulo de trabalho não remunerado, de modo que a sobreposição das atividades atinge de maneira muito mais intensa o público feminino. Da mesma maneira, ao abordar a quebra de rendimentos das mulheres, precisamos considerar disparidades históricas entre homens e mulheres (Yerkes *et al.* 2020; Heinzelmann *et al.*, 2021).

O teletrabalho vivido durante a pandemia permitiu que o indivíduo executasse seu trabalho remunerado e se dedicasse aos cuidados parentais e domésticos, no mesmo local, entretanto, o que, aparentemente se apresenta como um benefício, pode gerar conseqüências negativas, principalmente para as mulheres, pois, além de executarem suas tarefas, muitas vezes simultaneamente, também carregam um peso muito maior no que tange às obrigações de cuidados diários (Yerkes *et al.*, 2020; Monzato, 2022).

Ainda de acordo com Monzato (2022), o teletrabalho durante o período pandêmico trouxe maior sobrecarga para as mulheres em decorrência da sobreposição das demandas do

trabalho profissional e com os cuidados da casa, reforçando que a divisão assimétrica das tarefas domésticas e de cuidados dos filhos teve papel importante nessa sobrecarga.

Mesmo antes da pandemia, em estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicado em 2019, aponta que teletrabalhadores tendem a trabalhar mais horas que a média, e que o gênero feminino apesar de apresentar maior percentual ativo no teletrabalho do que no trabalho presencial, demonstrou maior desgaste, ansiedade, depressão e enfermidades físicas. O estudo ainda aponta que as mulheres ganham 22% menos que os homens, gastam mais tempo nas tarefas domésticas, sentem falta de creche para os filhos e estão mais expostas à violência doméstica, estando sobrecarregadas com as tarefas do teletrabalho, tarefas domésticas, ausência de lazer e distanciamento físico-afetivo, agravados pelo isolamento social imposto pela pandemia (Pimentel; Kurtz, 2021).

O cuidado familiar e os afazeres domésticos, continuam a recair principalmente sobre as mulheres, que relatam ter dificuldades para cumprir suas jornadas de trabalho de forma contínua devido às múltiplas interrupções, demandas familiares e, em geral, pelas duplas jornadas, que é um elemento desgastante e contribui de modo importante para a sensação de sobrecarga (Rossini; Messias, 2022; Basurto, 2021).

A tarefa de conciliar trabalho e família é, então, afetada, tanto positiva quanto negativamente. Aprender a lidar com obrigações profissionais e familiares no mesmo ambiente é ainda mais desafiador nessas condições específicas, quando se tem toda a família trabalhando e/ou estudando no mesmo ambiente (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Magnan *et al.*, 2020).

Em revisão de literatura realizada por Oliveira e Pantoja (2018), as autoras identificaram que uma das vantagens mais recorrentes do teletrabalho diz respeito à melhoria da qualidade de vida e do bem-estar. Entretanto, essa percepção pode diferir conforme a configuração da estrutura familiar, de modo que as famílias com filhos podem apresentar níveis menos satisfatórios no equilíbrio entre trabalho e família (Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023).

Em famílias com filhos pequenos, há mais interrupções durante a execução das atividades, menor capacidade de concentração, menos equilíbrio entre trabalho, descanso e lazer, espaço físico menos apropriado ao teletrabalho e necessidade de trabalhar mais para ser reconhecido (Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Lyttelton; Zang; Music, 2020; Kapoor *et al.*, 2021).

Em pesquisa realizada por Ferreira e Reis (2021), a maioria das entrevistadas expressou que, pelo menos em algum momento, se sentiu deprimida sem motivo específico (89,12%), teve a carga de trabalho aumentada depois de se tornarem teletrabalhadoras (61,92%) e não conseguiram manter suas atividades de lazer (78,87%).

Esses resultados indicam as consequências da tripla carga de trabalho (cuidar dos filhos, da casa e das demandas profissionais), ou possivelmente da quarta carga de trabalho (prestação de cuidados a pessoas idosas ou doentes), durante a pandemia, o que resulta em sobrecarga de trabalho e menor tempo para descanso, afetando diretamente a saúde física e mental (Ferreira; Reis, 2021).

Ao encontrar estes achados, em estudo realizados por Kapoor *et al.* (2021), os autores afirmam que a sobrecarga do trabalho, sobreposição trabalho-família, ausência da separação entre espaço privado e laboral, incapacidade de se desligar das atividades laborais e redução do tempo de relaxamento e lazer, levam a redução da saúde mental, havendo uma associação negativa entre teletrabalho e bem estar psicológico, especialmente no caso das mães, devido à sobreposição de atividades e responsabilidades no trabalho e no lar, o que leva ao aumento do conflito trabalho-família e alteração da qualidade de vida.

Portanto, de acordo com a literatura e os levantamentos apresentados, verifica-se que a crise da COVID-19 reforçou ainda mais o viés de gênero nos efeitos do teletrabalho, acentuando essas diferenças, as quais são motivadas por diversos fatores históricos e de desigualdade. Nasce desse contexto, a importância de se realizar estudos com enfoque na perspectiva do público feminino.

A seguir, o quadro 4 apresenta a síntese de algumas publicações científicas utilizadas nesta pesquisa, no que se refere ao teletrabalho e gênero. As buscas ocorreram em diferentes bases de dados (*Scielo, Scopus, Web of Science e Spell*), no período de agosto de 2022 a fevereiro de 2023. A partir da análise das publicações, são categorizados autores, ano de publicação, abordagem de pesquisa e variáveis/assuntos mais abordados, todos relacionados ao tema e baseados nos autores mais citados nos estudos.

<b>Quadro 4 - Publicações sobre teletrabalho e gênero</b>				
(continua)				
<b>Autores</b>	<b>Título</b>	<b>Descrição</b>	<b>Abordagem de pesquisa</b>	<b>Variáveis/Assuntos abordados</b>
Tremblay, 2002	Organização e satisfação no contexto do teletrabalho	O estudo apresenta e traça o perfil dos indivíduos teletrabalhadores, abordando os impactos deste no que concerne à organização e às condições de trabalho, bem como às vantagens e desvantagens que os trabalhadores a ele conferem	Estudo qualitativo	Perfil dos indivíduos; Condições de trabalho; Vantagens e desvantagens; Impactos de teletrabalho

<b>Quadro 4 - Publicações sobre teletrabalho e gênero</b>				
(continuação)				
<b>Autores</b>	<b>Título</b>	<b>Descrição</b>	<b>Abordagem de pesquisa</b>	<b>Variáveis/Assuntos abordados</b>
Sakuda; Vasconcelos 2005	Teletrabalho: Desafios e perspectivas	O artigo discute o teletrabalho que envolve diversos aspectos (econômico, social, cultural, organizacional, tecnológico, ambiental, legal e outros) e diversos atores (organizações, indivíduos, governos, fornecedores de tecnologias de informação, sindicatos e outros).	Estudo teórico	Multiplicidade e conceito de teletrabalho; Desafios individual, organizacional e global do teletrabalho
Nohara <i>et al.</i> , 2010	O Teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores	O estudo investiga e traçar um quadro da percepção dos teletrabalhadores em relação à qualidade de sua vida profissional, abordando as condições de trabalho, flexibilidade, autonomia, isolamento, tempo de lazer e vida familiar	Estudo qualitativo	Ambiente e condições de trabalho; Autonomia e controle; Integração social; Espaços do trabalho na vida pessoal e profissional; Reconhecimento
Rosenfield; Alves, 2011	Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho	O artigo discute o significado da autonomia do trabalho imaterial ligado às tecnologias de informação e comunicação (TICs), mais especificamente o teletrabalho, uma vez que as mudanças na organização do trabalho nas sociedades capitalistas impõe um novo padrão de trabalhar	Estudo qualitativo	Autonomia no trabalho; Teletrabalho; Trabalho informacional; Trabalho imaterial; Trabalho flexível
Antloga; Maia, 2014	Gênero e qualidade de vida no trabalho: quais as diferenças?	O artigo verificou a percepção de homens e mulheres em relação à da Qualidade de Vida no Trabalho, na perspectiva da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho, baseando-se na literatura sobre questões de gênero, trabalho e saúde do trabalhador	Estudo quantitativo	Condições e Organização do Trabalho; Relações Socioprofissionais de Trabalho; Reconhecimento e Crescimento Profissional; Elo Trabalho-Vida Social
Guimarães; Brito; Barone, 2016	Mercantilização no feminino: A visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil	O estudo teórico aborda o processo de mercantilização do trabalho no Brasil nos últimos cinquenta anos, chamando a atenção para a dimensão de gênero e discorrendo sobre suas transformações	Estudo teórico	Trabalho feminino; Mercantilização; Engajamento no trabalho
OIT, 2017	Working anytime, anywhere: The effects on the world of work	Diante do crescente aumento das práticas flexíveis de trabalho e expansão da tecnologia, o relatório busca expor, de forma abrangente, os efeitos e consequências no mundo do teletrabalho	Estudo teórico	Conceitos e padrões do teletrabalho; Fatores e incidência do teletrabalho; Efeitos e consequências

<b>Quadro 4 - Publicações sobre teletrabalho e gênero</b>				
(continuação)				
<b>Autores</b>	<b>Título</b>	<b>Descrição</b>	<b>Abordagem de pesquisa</b>	<b>Variáveis/Assuntos abordados</b>
Carvalho; Fincato, 2018	A implantação do trabalho remoto no âmbito da Procuradoria Geral Federal	O artigo traz um estudo detalhado sobre a implantação do trabalho remoto no âmbito da Procuradoria Geral Federal, abordando a origem, a definição, as modalidades e suas vantagens e desvantagens	Estudo teórico	Teletrabalho; Vantagens e desvantagens; Eficiência; Qualidade serviços prestados
Hau; Todescat, 2018	O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso	O estudo analisou a implantação do teletrabalho em uma organização com jurisdição estadual de acordo com a percepção dos teletrabalhadores e seus gestores, no que se refere ao perfil dos sujeitos, motivações para ingresso na modalidade e as vantagens e desvantagens desta modalidade	Estudo qualitativo	Visão do teletrabalhador e do gestor em relação às vantagens e desvantagens
Oliveira; Pantoja, 2018	Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público	O artigo analisa a produção científica nacional sobre o teletrabalho, no período de 2010 a 2018, a fim de identificar os principais desafios deste regime de trabalho para a administração pública	Estudo teórico	Vantagens e desvantagens do teletrabalho; Percepção dos teletrabalhadores; Consequências do teletrabalho
Rocha; Amador, 2018	O teletrabalho: conceituação e questões para análise	O estudo apresenta achados de pesquisa sobre o teletrabalho, tratando das principais maneiras como tem sido aplicada na prática e das diferentes leituras da produção acadêmica. Discorre ainda sobre os conceitos e cita uma polêmica/leitura crítica	Estudo teórico	Conceitos de teletrabalho; Tipos de teletrabalho; Legislação; Vantagens e desvantagens
Filardi; Castro; Zanini, 2020	Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal	O estudo investigou as vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública na percepção de 98 teletrabalhadores e 28 gestores visto a carência dos estudos na esfera pública	Estudo qualitativo	Indicadores Estruturais; Indicadores Físicos; Indicadores Pessoais, Indicadores Profissionais; Indicadores psicológicos
Lemos; Barbosa; Monzato, 2020	Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família	A pesquisa discorre sobre os impactos que a adoção do home office, no período da quarentena da Covid-19, teve no conflito trabalho-família vivida por trabalhadoras brasileiras	Estudo qualitativo	Conflito trabalho-família; Equilíbrio entre as esferas familiar e profissional
Lyttelton; Zang; Music, 2020	Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work	O estudo aborda o impacto do teletrabalho na flexibilidade e no trabalho-família, com dados coletados antes e durante a crise do COVID-19, comparando mães e pais que trabalham exclusivamente no local de trabalho, exclusivamente de casa e meio dia fora de casa	Estudo quantitativo	Características demográficas, Padrões de uso do tempo, contextos de trabalho, Bem-estar subjetivo, Uso diário do horário diurno e contextos de trabalho

Quadro 4 - Publicações sobre teletrabalho e gênero				
(continuação)				
Autores	Título	Descrição	Abordagem de pesquisa	Variáveis/Assuntos abordados
Tavares <i>et al.</i> , 2020	Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic	O estudo caracteriza o teletrabalho realizado nas comunidades portuguesas no contexto da pandemia, analisando informações gerais sobre o teletrabalho, o processo de adaptação e as dificuldades enfrentadas no período de teletrabalho	Estudo quantitativo	Caracterização do teletrabalho; Adaptação; Compensações; Atividades dispersas devido ao teletrabalho
Yerkes <i>et al.</i> , 2020	'Intelligent' lockdown, intelligent effects? Results from a survey on gender (in)equality in paid work, the division of childcare and household work, and quality of life among parents in the Netherlands during the Covid-19 lockdown	A existência de desigualdade de gênero, mesmo antes da pandemia, motivou o estudo que coletou e analisou dados entre os pais holandeses, explorando as diferenças entre mães e pais em três áreas: trabalho remunerado, a divisão dos cuidados com os filhos e tarefas domésticas e três dimensões da qualidade de vida (lazer, equilíbrio trabalho-vida, dinâmica de relacionamento).	Estudo quantitativo	Lazer; Equilíbrio trabalho-vida; Dinâmica de relacionamento; Trabalho remunerado; Divisão dos cuidados; Tarefas domésticas
Jordão, 2020	Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus	O artigo traz reflexões sobre as mudanças ocorridas em virtude do avanço das tecnologias nas relações de trabalho e como a pandemia contribuiu para isso, explorando ainda as barreiras enfrentadas com a implantação do teletrabalho	Estudo teórico	Tecnologia nas relações de trabalho; Adaptação ao teletrabalho; Características do teletrabalho
Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020	Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: Percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira	Esta pesquisa analisa as percepções dos trabalhadores de uma instituição pública brasileira, naquilo que se refere aos níveis de qualidade de vida no teletrabalho compulsório, desenvolvido durante a pandemia	Estudo quantitativo	Atividades do teletrabalhador; Gestão do teletrabalho; Suporte tecnológico; Condições físicas do trabalho; Sobrecarga
Basurto, 2021	Flexibilización laboral, teletrabajo y COVID-19	O artigo discorre sobre a flexibilidade do trabalho e do teletrabalho durante a pandemia COVID-19, em especial dos trabalhadores do setor cultural, abordando a falta de condições técnicas e tecnológicas para o desempenho da atividade, além de experiências diferenciadas de gênero	Estudo qualitativo	Condições e formas de trabalho; Ergonomia; Bem-estar emocional; Fronteira entre vida familiar e profissional; Cuidado familiar
Shipman; Burrell; Pherson, 2021	An organizational analysis of how managers must understand the mental health impact of teleworking during COVID-19 on employees	As mudanças provocadas pela pandemia no cenário dos trabalhadores e das organizações, somada à falta de estruturas de acolhimento e o acúmulo de responsabilidades, levam ao aumento do stress, do conflito entre vida profissional e familiar, preocupações com o trabalho e a segurança financeira. Estes são os fatos analisados no presente artigo	Estudo qualitativo	Saúde Mental; Stress; Síndrome de Bournout; Teoria do intercâmbio social; Controle da Vida profissional; Ambiente de teletrabalho; Equilíbrio vida profissional e familiar

<b>Quadro 4 - Publicações sobre teletrabalho e gênero</b>				
(continuação)				
<b>Autores</b>	<b>Título</b>	<b>Descrição</b>	<b>Abordagem de pesquisa</b>	<b>Variáveis/Assuntos abordados</b>
Heinzelman <i>n et al.</i> , 2021	Impactos da COVID-19 na vida das mulheres em Portugal: Breve análise temática	O estudo apresenta e analisa os impactos da crise pandêmica na vida das mulheres e suas famílias, em termos de emprego, rendimento e condições de vida, uma vez que a pandemia levou ao agravamento das desigualdades de gênero	Estudo quantitativo	Teletrabalho; Regresso ao trabalho; Trabalho não-remunerado; Confinamento; Adoecimento e saúde mental
Durães; Bridi; Dutra, 2021	O teletrabalho na pandemia da covid-19: Aprovado: 18.06.21 uma nova armadilha do capital?	O artigo discute o teletrabalho, destacando a nova narrativa do capital, que, ao tempo que exalta seus benefícios, tende a ocultar os riscos.	Revisão de literatura	Relações laborais; Intensificação das jornadas; Apropriação do espaço privado; Compatibilização entre trabalho produtivo e reprodutivo, Isolamento, sofrimento e adoecimento psíquico
Ferreira; Reis, 2021	Impact of COVID-19 on Brazilian women in teleworking	O artigo analisa o impacto do teletrabalho na vida dos Mulheres brasileiras em meio à pandemia, analisando as relações entre dedicação ao trabalho, rotinas pessoal e acadêmica, saúde mental, raça e número de filhos	Estudo quantitativo	Rotina pessoal; Rotina acadêmica; Saúde emocional; Dedicção ao trabalho
Figueiredo <i>et al.</i> , 2021	Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações	Analisa-se a produção científica, focando simultaneamente os contributos e os desafios que o teletrabalho acarreta para as organizações, expondo suas vantagens e desvantagens para o teletrabalhador, gestor e sociedade	Estudo teórico	Evolução e conceito do teletrabalho; Riscos e benefícios para a sociedade, para o gestor e para o teletrabalhador
Ghislieri <i>et al.</i> , 2021	Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study	O estudo examina as relações entre o conflito trabalho-família, as demandas cognitivas e as demandas laborais assistidas por tecnologia fora do horário de trabalho, visto as sobrecargas tecnológicas e a invasividade tiveram relação com o conflito trabalho-família	Estudo quantitativo	Conflito trabalho-família; Exigências cognitivas; Off-TAJD; Teoria da conservação das fontes; Stress e uso das TIC
Pires <i>et al.</i> , 2021	Covid-19, confinamento e teletrabalho: Estudo qualitativo do impacto e adaptação psicológica em dois estados de emergência	Diversos estudos apontam o impacto negativo na saúde mental causado pelo advento da pandemia, com níveis elevados de medo, ansiedade e sintomas depressivos. Em Portugal, a percentagem de morbidade mental é elevada, o que motivou o estudo que analisa estes impactos, além do impacto financeiro, familiar e social	Estudo qualitativo	Impacto financeiro, familiar e social; Sentimentos; Saúde mental

<b>Quadro 4 - Publicações sobre teletrabalho e gênero</b>				
(continuação)				
<b>Autores</b>	<b>Título</b>	<b>Descrição</b>	<b>Abordagem de pesquisa</b>	<b>Variáveis/Assuntos abordados</b>
Kapoor <i>et al.</i> , 2021	Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: a mediated moderated roles of teleworking and resilience	O artigo examina o papel mediador do teletrabalho e o papel moderador da resiliência na explicação da relação entre o stress percebido e o bem estar psicológico das mães trabalhadoras na Índia	Estudo quantitativo	Teoria da conservação dos recursos; Bem estar psicológico; Stress; Resiliência
Lamprinou; Tasoulis; Kravariti, 2021	The impact of servant leadership and perceived organisational and supervisor support on job burnout and work-life balance in the era of teleworking and COVID-19	Com base na teoria do apoio organizacional, o artigo tem como objetivo investigar as relações entre a liderança dos servidores e o esgotamento do trabalho, e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, mediado pela percepção do apoio organizacional e percepção do apoio do supervisor.	Estudo quantitativo	Teoria do apoio organizacional; Equilíbrio vida profissional e familiar; Liderança dos funcionários
Pimentel; Kurtz, 2021	Satisfação no trabalho e estresse percebido do teletrabalho no Brasil	O estudo analisa a satisfação e o estresse percebido com o trabalho, verificando as diferenças entre as modalidades de trabalho presencial e teletrabalho	Estudo quantitativo	Perfil demográfico; Satisfação no trabalho; Satisfação com as relações hierárquicas; Satisfação com o ambiente físico; Estresse no trabalho
Aguiar <i>et al.</i> , 2022	O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar	O artigo apresenta resultados sobre a satisfação e a conciliação da vida profissional e familiar das mulheres em teletrabalho, onde, a maioria considera benefícios e melhorias na qualidade de vida com o teletrabalho, apesar do isolamento social e o acúmulo de tarefas e responsabilidades domésticas	Estudo qualitativo	Qualidade de vida; convívio familiar; produtividade e motivação; organização pessoal; percepção de satisfação com o teletrabalho
Lopes; Lunardi, 2022	Adoção do teletrabalho em instituições de ensino durante a pandemia da Covid-19: um estudo realizado com os servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Rio Grande – FURG	O estudo aborda a adoção do teletrabalho em uma instituição pública de ensino superior, na percepção dos seus técnico-administrativos, analisando questões relativas ao perfil do respondente, percepção dos respondentes quanto à adoção, uso e intenção de continuidade de uso do teletrabalho	Estudo quantitativo	Satisfação com o teletrabalho; Expectativa de Desempenho; Hábito; Expectativa de Esforço; Condições Facilitadoras; Risco de Privacidade; Risco de Segurança; Influência Social
Monzato, 2022	Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero	A pesquisa analisou a influência da adoção do home office na relação conflito trabalho-família para mulheres, com idades entre 25 e 60 anos, que passaram a trabalhar de forma remota ou híbrida a partir do advento da pandemia da Covid-19	Estudo qualitativo	Conflito trabalho-família; Teletrabalho; Gênero

<b>Quadro 4 - Publicações sobre teletrabalho e gênero</b>				
(conclusão)				
<b>Autores</b>	<b>Título</b>	<b>Descrição</b>	<b>Abordagem de pesquisa</b>	<b>Variáveis/Assuntos abordados</b>
Monzato, 2022	Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero	A pesquisa analisou a influência da adoção do home office na relação conflito trabalho-família para mulheres, com idades entre 25 e 60 anos, que passaram a trabalhar de forma remota ou híbrida a partir do advento da pandemia da Covid-19	Estudo qualitativo	Conflito trabalho-família; Teletrabalho; Gênero
Rossini; Messias, 2022	Desafios das trabalhadoras mães de crianças pequenas durante a pandemia COVID-19	A pesquisa apresenta e tenta compreender as vivências de 10 mulheres trabalhadoras mães, de crianças entre zero e seis anos, e que atuavam em modalidades alternativas de trabalho, discorrendo sobre qualidade de vida, sobrecarga e vida pessoal e profissional	Estudo qualitativo	Foco na vida pessoal e profissional; Isolamento e sobrecarga; Engajamento x esgotamento
Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023	Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório no Contexto da COVID-19: Percepções entre os Gêneros em Organizações Públicas	O artigo analisa os níveis de Qualidade de Vida no Teletrabalho compulsório durante a pandemia, a partir das percepções entre mulheres e homens e nos perfis segmentados: mulheres e homens com e sem filhos; mulheres com e sem filhos, abordando questões como sobrecarga, conflito entre trabalho, descanso e lazer	Estudo quantitativo	Atividades do Teletrabalhador; Gestão do Teletrabalho; Suporte Tecnológico; Condições Físicas do Trabalho; Sobrecarga decorrente do Teletrabalho Compulsório

Fonte: Elaboração própria

Conforme Quadro 4, ao analisar as principais publicações sobre teletrabalho e gênero, constata-se que há variáveis e temas que se sobressaem às outras, de modo que são mais discutidas e abordadas na literatura.

No que tange ao teletrabalho, inúmeros autores como Rocha e Amador (2018), Tavares *et al.* (2020); Figueiredo *et al.* (2021), Pimentel e Kurtz (2021), Sakuda e Vasconcelos (2005) e Carvalho e Fincato (2018) discorrem sobre a multiplicidade de conceitos do teletrabalho, assim como suas definições e características. Esta diversidade de estudos e conceitos motivou a realização do levantamento bibliográfico nesta pesquisa.

Uma gama ainda maior de estudos tratam sobre a organização, a gestão e as condições do teletrabalho e do(a) teletrabalhador(a) (Tremblay, 2002; Sakuda; Vasconcelos, 2005; Nohara *et al.*, 2010; Rosenfield; Alves, 2011; Antloga; Maia, 2014; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Basurto, 2021; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Pimentel; Kurtz, 2021; Aguiar *et al.*, 2022; Lopes; Lunardi, 2022; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023), de modo que as variáveis mais citadas na literatura foram: flexibilidade, produtividade, motivação, concentração e autonomia.

O mesmo ocorre em relação às possíveis vantagens e desvantagens desta modalidade de trabalho, onde os diferentes estudos levantam importantes considerações (Tremblay, 2002, OIT, 2017; Carvalho; Fincato, 2018; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Hau; Todescat, 2018; Oliveira; Pantoja, 2018; Rocha; Amador, 2018; Figueiredo *et al.*, 2021).

Já na área de estudos de gênero, autoras como Helena Hirata, Nadya Guimarães e Heleieth Saffioti investigam a divisão sexual no trabalho, o modo de produção capitalista e as desigualdades de gênero e classe, trazendo grandes e ricas contribuições para o tema (Hirata, 2018; Guimarães; Brito; Barone, 2016; Saffioti, 1985).

Estudos mais recentes, principalmente após o início da pandemia, passaram a voltar seu olhar não só para aspectos da vida profissional, mas também da vida pessoal, abordando questões como o conflito trabalho-família (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Lyttelton; Zang; Music, 2020; Yerkes *et al.*, 2020; Ghislieri *et al.*, 2021; Monzato, 2022; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023), o equilíbrio e conciliação entre vida profissional e pessoal (Shipman; Burrell; Pherson, 2021; Heinzelmann *et al.*, 2021; Lamprinou; Tasoulis; Kravariti, 2021; Aguiar *et al.*, 2022) e a sobrecarga de trabalho (Rossini; Messias, 2022; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Aguiar *et al.*, 2022).

Ainda neste sentido, muitos estudos abordaram a questão do bem estar emocional/psicológico (Filardi; Castro; Zanini, 2020; Basurto, 2021; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Ferreira; Reis, 2021; Pires *et al.*, 2021; Kapoor *et al.*, 2021) e como ele interfere diretamente na qualidade de vida do(a) teletrabalhador(a) (Antloga; Maia, 2014; Yerkes *et al.*, 2020; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Heinzelmann *et al.*, 2021; Aguiar *et al.*, 2022; Rossini; Messias, 2022).

Diante do breve exposto, observa-se a ampla variedade de estudos e assuntos relacionados ao tema, de modo que, a revisão integrativa realizada sobre teletrabalho e gênero guiou a definição das variáveis de investigação desta pesquisa, as quais são apresentadas com maior clareza na metodologia.

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 ABORDAGEM DE PESQUISA

Neste estudo, utilizou-se a abordagem de pesquisa combinada, por meio das técnicas quantitativa e qualitativa. De acordo com Martins (2010, p.57): “a combinação das abordagens possibilita um entendimento melhor dos problemas de pesquisa que cada uma das abordagens permitiria isoladamente”, de forma que a vantagem de uma amenize a desvantagem da outra, proporcionando uma visão mais ampla e aprofundada da situação.

Ainda segundo o mesmo autor, a abordagem qualitativa tende a explicar os resultados da pesquisa quantitativa, enriquecendo e trazendo a perspectiva dos indivíduos, de modo que, “num primeiro momento, quantificam-se e identificam-se comportamentos ou padrões”, depois explica-se as razões de tais comportamentos ou padrões a partir da perspectiva dos participantes (Martins, 2010, p. 59).

Neste sentido, a abordagem qualitativa visa o aprofundamento da compreensão de um grupo social ou de uma organização, “centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais” (Gerhardt; Silveira, 2009, p. 34), e irá permitir, neste estudo, captar a percepção das experiências vividas pelas servidoras técnicas administrativas em educação (TAEs) em relação ao teletrabalho.

Já abordagem quantitativa se justifica neste estudo, uma vez que é uma modalidade de pesquisa que atua sobre um problema humano ou social, composta por variáveis quantificadas em números, as quais são analisadas por meio estatístico, com o objetivo de determinar se as generalizações previstas na teoria se sustentam ou não. Essa abordagem se relaciona à investigação empírico-descritiva, quando se procura descobrir e classificar a relação entre as variáveis e as relações de causa e efeito entre os diferentes fenômenos (Knechtel, 2014).

Deste modo, a abordagem quantitativa possibilitou, neste estudo, abarcar maior número de servidoras TAEs, retratando com mais fidedignidade os fatores relacionados ao teletrabalho.

#### 3.2 MÉTODO DE PESQUISA

O método de pesquisa utilizado foi o levantamento ou *survey*. Segundo Freitas *et al.* (2000, p.105), o *survey* pode ser descrito como: “a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas”, sendo um método adequado para os casos em que o foco de interesse é sobre “o que está acontecendo” ou “como

e porque isso está acontecendo”. Ademais, ele é um bom método para se utilizar quando não se pode controlar as variáveis dependentes e independentes (Knechtel, 2014).

Assim, o método *survey* compreende um levantamento de dados em uma amostra significativa acerca de um problema a ser estudado, com o intuito de contribuir para o conhecimento em uma determinada área (Miguel, 2007), visto que as estratégias de levantamento de dados são vantajosas quando o objetivo da pesquisa for descrever a incidência ou a predominância de um fenômeno ou quando ele for previsível em certos resultados (Yin, 2001).

O uso do método de pesquisa *survey* direciona o tipo de pesquisa a ser realizada, neste momento, em relação aos seus objetivos e ao número de momentos em que os dados são coletados. Neste contexto, a pesquisa classifica-se como exploratória-descritiva quanto aos seus objetivos, uma vez que, além de identificar a existência de relação entre as variáveis, pretende “determinar a natureza dessa relação”, proporcionando “uma nova visão do problema”. É classificada como de corte-transversal quanto ao número de momentos em que os dados são coletados, dado que a coleta de dados ocorre em um só momento (Gil, 2002, p. 8; Freitas *et al.*, 2000).

Segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 186) os estudos exploratórios-descritivos “têm por objetivo descrever completamente determinado fenômeno”, de modo que, a partir das respostas dos(as) participantes, tira-se as conclusões correspondentes aos dados coletados através de análises quantitativas (Marconi; Lakatos, 2003; Gil, 2002).

### 3.3 COLETA DE DADOS E ESTRATÉGIAS DE ANÁLISE

A coleta de dados desta pesquisa apoiou-se em três tipos de técnicas: pesquisa bibliográfica constituída principalmente de artigos científicos e livros para construção do referencial teórico, a pesquisa documental baseada em dados públicos, coletados principalmente em sites governamentais e da própria instituição pesquisada, além de documentos e relatórios institucionais, sobre a adoção do teletrabalho e aplicação de questionário enviado às servidoras TAEs dos quatro *campi* da Universidade Pública Federal pesquisada a fim de se obter um panorama mais fidedigno e abrangente da situação proposta.

Ademais, o questionário semiestruturado, elaborado com perguntas abertas e fechadas, o qual foi enviado por meio eletrônico, através da plataforma *Google Forms*. Geralmente, as questões fechadas “são as mais comumente utilizadas, porque conferem maior uniformidade às respostas e podem ser facilmente processadas”, entretanto, corre-se o risco de não serem

incluídas todas as alternativas relevantes (Gil, 2008, p. 123). Por este motivo, e com o objetivo de enriquecer a pesquisa, foram incluídas questões abertas no questionário, com o intuito de recolher informações importantes e mais detalhadas.

Segundo Hair Jr. *et al.* (2005, p.159): “uma boa *survey* exige bons questionários para garantir a precisão dos dados” e envolve uma série de atividades interrelacionadas que devem ser consideradas no momento da criação, pois é uma fase importante da coleta de dados, e precisa ser composto por dados confiáveis e válidos.

Nesta perspectiva, Gil (2008) afirma que, na elaboração do questionário é necessário traduzir os objetivos do estudo em questões determinadas, para que as respostas forneçam o suporte para caracterizar o grupo de pessoas que está sendo analisado ou testar as hipóteses que foram elaboradas no projeto de pesquisa.

O quadro 5 traz a relação entre os objetivos e seus respectivos instrumentos de coleta de dados.

<b>Quadro 5 - Relação entre objetivos e instrumentos de coleta de dados</b>				
<b>Escopo</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Abordagem</b>	<b>Instrumentos de Coletas</b>	<b>Análise de dados</b>
<b>Geral</b>	Discutir as percepções das servidoras TAEs de uma universidade pública federal sobre os efeitos do teletrabalho	Qualitativa e Quantitativa	Questionário com perguntas fechadas (escala <i>Likert</i> ) e perguntas abertas	Análise estatística descritiva Uni, Bi e Multivariada e Análise do conteúdo
<b>Específicos</b>	Sistematizar o referencial teórico sobre conceito e histórico de teletrabalho, bem como os fatores importantes nas discussões de teletrabalho e gênero	Teórica	Levantamento bibliográfico e documental	Leitura, síntese e articulação dos artigos, livros e documentos
	Descrever o contexto e as características do teletrabalho na Universidade Pública Federal pesquisada	Qualitativa	Levantamento documental	Análise de conteúdo dos dados públicos disponíveis nos sites institucionais
	Apresentar a percepção das servidoras TAEs da Universidade Pública Federal pesquisada em relação à vivência do teletrabalho	Qualitativa e Quantitativa	Questionário com perguntas fechadas (escala <i>Likert</i> ) e perguntas abertas	Análise estatística descritiva Uni e Bivariada e Análise do conteúdo
	Analisar os fatores relacionados ao teletrabalho na percepção das mulheres servidoras TAEs da universidade pesquisada	Quantitativa	Questionário com perguntas fechadas (escala <i>Likert</i> )	Análise multivariada (Análise fatorial exploratória)

Fonte: Elaboração própria

Para a coleta de dados, o questionário *online* foi enviado por e-mail às 320 (trezentos e vinte) servidoras técnicas administrativas em educação (TAEs) previamente selecionadas por fazerem parte do público-alvo e que estavam ou estiveram em teletrabalho (parcial ou total) nos últimos doze meses. Conforme mencionado no TCLE e aprovado pelo Comitê de Ética, sob

número CAAE 65035022.8.0000.5504, parecer 5.872.339, o questionário foi enviado às destinatárias como cópia oculta, e os e-mails não foram coletados a fim de resguardar a identificação das participantes. Além disso, foi limitado a uma resposta por participante, para que não houvesse a possibilidade de mais de uma resposta pela mesma respondente.

O período de coleta contemplou o período entre 25/julho/2023 e 31/agosto/2023. Durante este período foram enviadas 3 chamadas (ondas) de participação. A primeira onda (em 25/julho/2023) totalizou 94 (noventa e quatro) respondentes, a segunda (em 10/agosto/2023), totalizou 124 e a terceira (em 24/agosto/2023), 155 respondentes.

Do total de 320 (trezentos e vinte) servidoras TAEs representantes da população pesquisada, 6 (seis) e-mails não foram entregues aos destinatários devido à erro no endereço de e-mail, totalizando, portanto, 314 (trezentos e catorze) e-mails válidos. Deste novo total, 155 (cento e cinquenta e cinco) responderam à pesquisa, sendo que 2 respostas foram descartadas pelo motivo de preenchimento incompleto das variáveis quantitativas, obtendo-se assim uma taxa de retorno de 48,73% de respostas.

Na presente pesquisa, a análise dos dados foi realizada de forma triangulada utilizando os resultados dos dados qualitativos e quantitativos para confrontá-los com os achados na literatura, e ocorreu da seguinte forma: 1) análise dos dados qualitativos coletados na pesquisa documental e nas perguntas abertas do questionário e; 2). análise dos dados quantitativos das perguntas fechadas com o uso de estatística descritiva, uni, bi e multivariada.

### **3.3.1 Análise Qualitativa**

Os dados qualitativos foram analisados através da análise do conteúdo dos dados coletados na pesquisa documental e nas perguntas abertas do questionário. Segundo Bardin (2016, p.41), “a análise de conteúdo pode ser uma “análise dos significados””, como por exemplo, a análise temática, de modo que “o tratamento descritivo constitui uma primeira fase do procedimento”. Ainda segundo a autora, “a descrição analítica funciona segundo procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”.

Os dados da pesquisa documental permitiram analisar o histórico do teletrabalho na universidade pesquisada, desde sua implantação até sua composição e atual situação. De acordo com Bardin (2016, p.51), “a análise documental permite passar de um documento primário (bruto) para um documento secundário (representação do primeiro)”, ou seja, é um procedimento que visa “representar o conteúdo de um documento sob uma forma diferente da original, a fim de facilitar a sua consulta e referência”. Nesta pesquisa, os documentos foram

selecionados, acessados e triados para que o teor de seu conteúdo relacionado à temática investigada fosse levantado e sistematizado.

Para tanto, os dados qualitativos obtidos por meio das perguntas abertas do questionário foram analisados utilizando-se a ferramenta Excel para criação de tabela dinâmica de entendimento por categorização (grupo de assuntos). Para a realização da nuvem de palavras, foi utilizado a frequência das palavras mais citadas pelas respondentes, cujo objetivo foi evidenciar os temas mais recorrentes e fornecer uma representação visual dos assuntos abordados. Na pergunta discursiva, os dados obtidos foram revisados e agrupados de acordo com as variáveis já determinadas na pesquisa. As respostas (falas das respondentes) foram trianguladas com as demais discussões e resultados da pesquisa, com o intuito de discutir as percepções das servidoras técnicas administrativas em educação (TAEs), enriquecendo e complementando a análise da fase quantitativa e as inserções contextuais do campo.

### **3.3.2 Análise Quantitativa**

Os dados quantitativos foram analisados através do software *IBM® SPSS®*, e o tipo de mensuração foi baseada na escala de *Likert*. Segundo Dalmoro e Vieira (2013, p.171), a escolha da escala a ser utilizada impacta diretamente em aspectos como confiabilidade, validade e sensibilidade do instrumento. Na escala de *Likert*, os respondentes escolhem “somente um dos pontos fixos estipulados na linha, em um sistema de cinco categorias de resposta (pontos), partindo de “aprovo fortemente” até “desaprovo fortemente”” (Dalmoro; Vieira, 2013, p.163).

Inicialmente, foi realizada a análise estatística descritiva, o que permitiu verificar as percepções das respondentes em relação à vivência do teletrabalho e abordar aspectos da vida profissional e pessoal.

Segundo Freitas et al. (2000, p. 109): “os dados obtidos com a realização da survey devem ser analisados por meio de ferramental estatístico para a obtenção das informações desejadas”. Ainda segundo os mesmos autores, a análise a ser realizada depende do tipo de variável utilizada (Freitas et al., 2000).

Posteriormente, foi realizada a análise bivariada através da correlação dos dados, com o intuito de verificar a ligação e associação entre as variáveis. A correlação é uma técnica associativa que auxilia a determinar se há uma relação coerente e sistemática entre duas ou mais variáveis (Hair Jr. et al., 2005, p.310).

Quando medimos um conjunto de variáveis, as correlações entre os pares de variáveis podem ser organizadas em uma matriz de correlações, que é uma tabela de coeficientes de

correlação (Matos; Rodrigues, 2019). O coeficiente de correlação mede o grau de covariação entre duas variáveis, de modo que, se os coeficientes forem altos, indicam forte relação a alta covariação, e se os coeficientes forem pequenos, indicam baixa covariação e fraca relação. Portanto, quanto maior o coeficiente de correlação, mais forte a ligação e o nível de associação (Hair Jr. et al., 2005).

Na última etapa da análise dos dados quantitativos, foi realizada a análise multivariada dos dados através da análise fatorial exploratória (AFE). A análise multivariada é um conjunto de técnicas estatísticas que permite a análise e interpretação de um conjunto de dados de natureza quantitativa com grande número de variáveis de forma simplificada.

Dentre as técnicas multivariadas, este trabalho enfatizou a análise fatorial (AF), que é a principal e a mais antiga técnica de análise multivariada (Hongyu, 2018). Ela é utilizada “para investigar os padrões ou relações latentes para um grande número de variáveis e determinar se a informação pode ser resumida a um conjunto menor de fatores” (Matos; Rodrigues, 2019, p.8).

Nesta pesquisa especificamente, a AF é utilizada no enfoque exploratório para identificar fatores sobre teletrabalho e gênero. A análise fatorial exploratória (AFE) é uma técnica dentro da AF e busca identificar “as correlações entre um grande número de variáveis agrupando-as em fatores”, de modo a permitir a redução dos dados, “identificando as variáveis mais representativas ou criando um novo conjunto”, bem menor que o original (Hongyu, 2018, p.88-89).

### 3.4 PRÉ TESTE DO INSTRUMENTO DO QUESTIONÁRIO

Precedendo o envio do questionário, foi realizado o pré-teste do instrumento de coleta a fim de refinar e identificar possíveis dubiedades nas questões, assim como, verificar a clareza das informações descritas e a confiabilidade das respostas obtidas. De acordo com Freitas *et al.* (2000), deve-se assegurar a confiabilidade dos dados e dos resultados, além de realizar um pré-teste com o objetivo de refinar o instrumento e assegurar que ele realmente cumpra o seu propósito de medir as relações entre as variáveis pesquisadas.

O pré-teste foi realizado entre os dias 10 e 18/julho/2023, mediante o envio do questionário online para 10 (dez) servidoras TAEs da universidade, que estão ou estiveram em teletrabalho nos últimos doze meses.

Após o recebimento de todas as 10 respostas, analisou-se o índice de confiabilidade do questionário através do cálculo do coeficiente Alfa de *Cronbach*, realizado através do *software*

IBM® SPSS®, e que mede a confiabilidade da concordância interna do questionário (Landis; Koch, 1977).

A análise do questionário com base em 14 (catorze) variáveis mensuradas pela escala de Likert, apontou um Alfa de *Cronbach* inicial de 0,637, considerado substancial em relação à intensidade de associação entre os conceitos abordados (Landis; Koch, 1977), conforme demonstrado no quadro 6.

<b>Quadro 6 - Coeficiente Alfa de Cronbach antes do ajuste</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	Válidos	10	100
	Excluídos	0	0
	Total	10	100
<b>Alfa de Cronbach</b>		<b>Variáveis</b>	
0,637		14	

Fonte: Elaboração própria. Dados: *Software IBM® SPSS®*

Com base nesse resultado, procedeu-se o ajuste no questionário e a exclusão de uma variável dependente que tratava sobre a gestão do teletrabalho, mais especificamente em relação ao volume de trabalho das participantes (Afirmação: O teletrabalho aumentou minhas atividades profissionais). Este procedimento foi realizado com o propósito de aumentar a confiabilidade do instrumento e obter um maior coeficiente, momento em que se obteve o Coeficiente Alfa de *Cronbach* definitivo de 0,699, conforme demonstrado no quadro 7.

<b>Quadro 7 - Coeficiente Alfa de Cronbach após o ajuste e suas variações</b>			
(continuação)			
		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	Válidos	10	100
	Excluídos	0	0
	Total	10	100
<b>Alfa de Cronbach</b>		<b>Variáveis</b>	
0,699		13	

<b>Quadro 7 - Coeficiente Alfa de Cronbach após o ajuste e suas variações</b>	
(conclusão)	
<b>Variação do coeficiente Alfa</b>	<b>Intensidade da associação</b>
0,81 a 1,0	Quase perfeita
<b>0,61 a 0,80</b>	<b>Substancial</b>
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baixa
0 a 0,20	Pequena

Fonte: Adaptado de Landis, JR; Koch, G.G, 1977, p. 165. Dados: *Software IBM® SPSS®*

### 3.5 VARIÁVEIS DA PESQUISA

O desenvolvimento do questionário, principal instrumento de coleta da pesquisa, teve como base os principais estudos destacados na literatura, de forma que o mesmo foi estruturado em quatro seções.

A primeira seção apresenta os fatores sócio demográficos da pesquisa e traça o perfil das respondentes, apresentando suas características e os dados sobre a jornada de teletrabalho da amostra estudada. As duas seções seguintes apresentam as percepções das servidoras técnicas administrativas em educação (TAEs) sobre o teletrabalho, de modo que a seção dois expõe sete variáveis que analisam as atividades profissionais realizadas em teletrabalho, enquanto a seção três expõe seis variáveis que abordam aspectos da vida pessoal e vida profissional das participantes. Por fim, a última seção apresenta duas questões abertas.

Os quadros 8 e 9 detalham os fatores sociodemográficos e as variáveis trabalhadas na pesquisa.

<b>Quadro 8 - Fatores sociodemográficos da pesquisa</b>			
(continua)			
<b>Código</b>	<b>Fatores</b>	<b>Descrição</b>	<b>Fontes de pesquisa</b>
GEN	Gênero	Apresenta o gênero da respondente	Powell; Greenhaus, 2010; Monzato, 2022; Kurowska, 2020; OIT, 2021; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Hirata, 2006; Rocha; Amador, 2018; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020
FET	Faixa etária	Traz a faixa etária de maior incidência das servidoras TAEs em teletrabalho	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Tremblay, 2002; Lopes; Lunardi, 2022; Rossini; Messias, 2022

<b>Quadro 8 - Fatores sociodemográficos da pesquisa</b>			
(conclusão)			
<b>Código</b>	<b>Fatores</b>	<b>Descrição</b>	<b>Fontes de pesquisa</b>
ECIV	Estado civil	Traz o estado civil da servidora TAE	Kapoor et al., 2021; Tavares et al., 2020; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Lyttelton; Zang; Music., 2020; Yerkes et al., 2020
ETN	Raça/Etnia	Mostra a raça/etnia da respondente, conforme classificação do IBGE	Monzato, 2022; Ferreira; Reis, 2021
ESC	Escolaridade	Traz o grau de escolaridade das servidoras TAEs em teletrabalho	OIT, 2021; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Yerkes et al., 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Lopes; Lunardi, 2022; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020
REND	Renda familiar	Mostra a maior incidência de faixa salarial das servidoras TAEs em teletrabalho	OIT, 2021; Tremblay, 2002; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Monzato, 2022
RES	Residentes no domicílio	Apresenta as pessoas que residem no mesmo domicílio da servidora TAE	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Yerkes et al., 2020; Tremblay, 2002
FILH	Filhos	Aponta se a servidora TAE possui filhos e a quantidade	Aguiar et al., 2022; Kapoor et al., 2021; Tavares et al., 2020; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Lyttelton; Zang; Music, 2020; Yerkes et al., 2020; Tavares et al., 2020
IDAD	Idade dos filhos	Apresenta a faixa etária do(s) filho(s) da servidora TAE, caso ela possua	Aguiar et al., 2022; Kapoor et al., 2021; Tavares et al., 2020; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Lyttelton; Zang; Music, 2020; Yerkes et al., 2020; Tavares et al., 2020
CHEFI A	Função de chefia	Mostra se a servidora TAE exerceu função de chefia, direção, comissão, coordenação ou assessoramento durante o teletrabalho	Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Figueiredo et al., 2021; Ghislieri <i>et al.</i> , 2021
MOD	Modalidade de Teletrabalho	Mostra a modalidade de trabalho da servidora TAE nos últimos doze meses	Nohara et al., 2010; Kapoor et al., 2021; Tavares et al., 2020; Pimentel; Kurtz, 2021; Yerkes et al., 2020; Durães; Bridi; Dutra, 2021

Fonte: Elaboração própria

<b>Quadro 9 - Variáveis da pesquisa</b>				
(continua)				
<b>N.</b>	<b>Cód.</b>	<b>Variáveis</b>	<b>Descrição</b>	<b>Fontes de pesquisa</b>
V1	MOT	Motivação	Refere-se a motivação da servidora TAE em executar as atividades profissionais	Lopes; Lunardi, 2022; Hau; Todescat, 2018; Nohara et al., 2010
V2	CONC	Concentração	Verifica a concentração e foco durante o desenvolvimento das atividades laborais	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Kapoor et al., 2021; Shipman; Burrell; Pherson, 2021
V3	PROD	Produtividade	Refere-se a produtividade da servidora TAE ao desenvolver suas atividades profissionais no teletrabalho	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Figueiredo et al., 2021; OIT, 2017; Tavares et al., 2020
V4	AUT	Autonomia	Verifica a autonomia da servidora TAE em organizar seu tempo, espaço e atividades profissionais	Tremblay, 2002; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Nohara et al., 2010; Figueiredo et al., 2021; OIT, 2017

<b>Quadro 9 - Variáveis da pesquisa</b>				
(conclusão)				
<b>N.</b>	<b>Cód.</b>	<b>Variáveis</b>	<b>Descrição</b>	<b>Fontes de pesquisa</b>
V5	FLEX	Flexibilidade	Refere-se a flexibilidade da servidora TAE em organizar seus horários e trabalho	Tremblay, 2002; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Pimentel; Kurtz, 2021; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Shipman; Burrell; Pherson, 2021; Tavares et al., 2020
V6	VINC	Vínculo instituição	Mostra se, durante o teletrabalho, há alteração do vínculo com a instituição, uma vez que a servidora TAE se ausenta fisicamente e há alteração na forma de comunicação	Filardi; Castro; Zanini, 2020; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Rocha; Amador, 2018; Pantoja; Oliveira, 2018; Nohara et al., 2010
V7	INT	Integração de equipe	Mostra se há alteração da integração com a equipe de trabalho, devido à redução da interação física com os pares e alteração na forma de se comunicar	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Lopes; Lunardi, 2022; Pantoja; Oliveira, 2018; Nohara et al., 2010; Tavares et al., 2020
V8	CVPP	Conciliação vida pessoal profissional	Refere-se ao equilíbrio e conciliação entre as atividades pessoais e profissionais da servidora TAE durante o teletrabalho	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Yerkes et al., 2020; Pires et al., 2021; Hau; Todescat, 2018; Shipman; Burrell; Pherson, 2021; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; OIT, 2017
V9	CONF	Conflito trabalho-família	Apresenta se há conflito trabalho-família durante o teletrabalho	Monzato, 2022; Tremblay, 2002; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Yerkes et al., 2020; Shipman; Burrell; Pherson, 2021; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Pires et al., 2021; OIT, 2017; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Kapoor et al., 2021
V10	QVT	Qualidade de vida	Descreve se o teletrabalho proporciona qualidade de vida às servidoras TAEs, devido à possibilidade de ter mais tempo para as atividades de lazer e propósito de vida	Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Lopes; Lunardi, 2022; Tremblay, 2002; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Hau; Todescat, 2018; OIT, 017
V11	SFIS	Saúde física	Refere-se ao bem estar físico durante as atividades desempenhadas em teletrabalho, devido à realização de atividades físicas e melhora na alimentação	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Aguiar et al., 2022; Lopes; Lunardi, 2022
V12	SMEN	Saúde mental	Refere-se ao bem estar psicológico e mental das servidoras TAEs durante a execução das atividades em teletrabalho, devido à ausência de ansiedade e diminuição do estresse	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Shipman; Burrell; Pherson, 2021; Lyttelton; Zang; Music, 2020; Ghislieri et al., 2021; Pimentel; Kurtz, 2021; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Pires et al., 2021; Pires et al., 2021; Ferreira; Reis, 2021; OIT, 2017; Kapoor et al., 2021
V13	SOBR	Sobreposição e acúmulo	Refere-se ao acúmulo e sobreposição de atividades durante o teletrabalho	Monzato, 2022; Hirata, 2006; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Pires et al., 2021; Rocha; Amador, 2018; Ferreira; Reis, 2021; Kapoor et al., 2021

Fonte: Elaboração própria

### 3.6 HIPÓTESES

Uma vez que estudos, como o de Monzato (2022), Lemos, Barbosa e Monzato (2020), Velasco, Pantoja e Oliveira (2023), Pires *et al.* (2021), Rocha e Amador (2018) e Ferreira e Reis (2021), relatam sobrecarga de atividades para as mulheres, que apesar do acúmulo e sobreposição de tarefas, ainda preferem o regime de teletrabalho (Yerkes *et al.*, 2020; Pimentel; Kurtz, 2021; OIT, 2021; Aguiar *et al.*, 2022), essa pesquisa objetiva investigar quais as percepções das servidoras técnicas administrativas em educação (TAEs) da universidade pesquisa sobre os fatores do teletrabalho, de modo a confirmar as seguintes hipóteses:

H1 - Há associação entre o teletrabalho para as mulheres e as mediações entre vida pessoal e vida profissional.

H2 - Há associação entre o teletrabalho para as mulheres e a prática profissional;

H3 - Há associação entre o teletrabalho para as mulheres e a integração profissional.

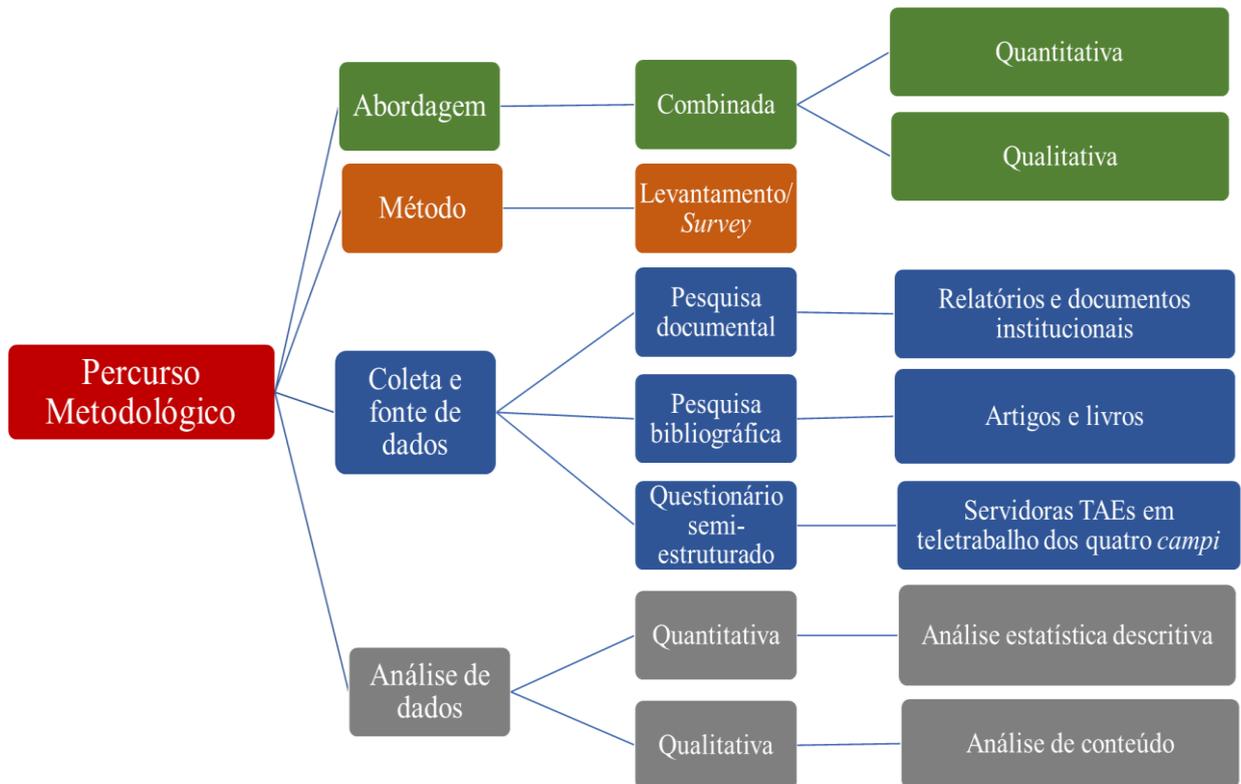
Após o levantamento de dados, o qual foi realizado por meio do questionário enviado às servidoras TAES dos quatro *campi* da universidade, a verificação das hipóteses foi realizada por meio de análises estatísticas dos dados coletados.

Uma vez que o grupo de servidoras TAES da universidade é bastante heterogêneo e diverso, tais verificações são de grande importância tanto para o planejamento e organização do ambiente organizacional quanto para a busca por mais equidade de gênero e equilíbrio na vida das servidoras TAES.

### 3.7 SÍNTESE

De forma sintetizada, a figura 3 apresenta as técnicas utilizadas nas etapas do percurso metodológico desta pesquisa.

Figura 3 - Síntese do percurso metodológico



Fonte: Elaboração própria

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O presente capítulo apresenta a caracterização da universidade pesquisada, que é a Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), e também os resultados obtidos na fase de coleta de dados de acordo com os objetivos específicos e com o objetivo geral da pesquisa.

### 4.1 O TELETRABALHO NA UFSCAR

Na UFSCar, a implementação do teletrabalho ocorreu inicialmente de forma emergencial, a partir de 14 de março de 2020, através da publicação da Portaria GR nº 4370, que suspendeu as aulas e demais atividades curriculares presenciais como medida para evitar a disseminação do vírus da COVID-19 e minimizar os riscos de contaminação (SEI, 2020). Isso alterou significativamente o cotidiano dos(as) servidores(as) e permitiu que, grande parte deles, exercessem suas atividades funcionais de forma remota.

Inicialmente, o teletrabalho se estenderia até o dia 29 de março de 2020, com possibilidade de prorrogação, entretanto, em decorrência da pandemia, perdurou mais de dois anos, com retorno às aulas presenciais em 30 de maio de 2022 e atividades funcionais e administrativas em 06 de junho de 2022.

O quadro 10 nos mostra o quantitativo de servidores(a) em teletrabalho em três momentos distintos. Cabe ressaltar que as informações do período pandêmico foram coletadas no Relatório da Avaliação do Trabalho Remoto Emergencial (UFSCar, 2022a), elaborada pela Pró Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSCar, enquanto os dados do Programa de Gestão e Desempenho foram coletados por meio das Portarias publicadas pela mesma Pró Reitoria e disponibilizadas na página institucional (UFSCar, 2023a).

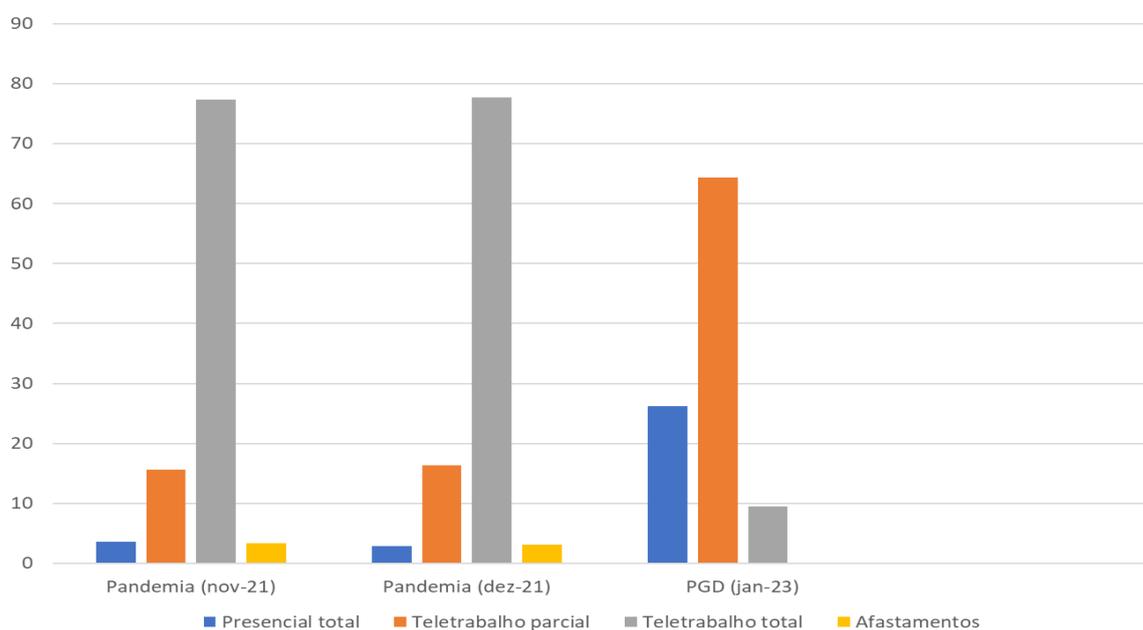
<b>Quadro 10 - Modalidade de trabalho</b>			
<b>Modalidade de teletrabalho</b>	<b>Período pandêmico (nov/ 2021)*</b>	<b>Período pandêmico (dez/ 2021)*</b>	<b>Programa de Gestão (jan/23)**</b>
Presencial Total	3,66%	2,90%	26,16%
Teletrabalho parcial	15,69%	16,30%	64,30%
Teletrabalho total	77,34%	77,70%	9,54%
Afastamentos legais	3,32%	3,10%	—

\*Fonte: Adaptado de UFSCar (2022a). \*\*Dados: Pró Reitoria de Gestão de Pessoas (UFSCar, 2023a)

Verifica-se que, durante a pandemia, a grande predominância das atividades funcionais era na modalidade teletrabalho total, e que, após o retorno das aulas presenciais em maio de 2022, a predominância foi alterada para a modalidade teletrabalho parcial. Fato que se justifica, pela natureza das atividades desempenhadas, que muitas vezes são incompatíveis com o teletrabalho total.

O gráfico 1 ilustra as modalidades de trabalho na UFSCar em diferentes momentos, inclusive com os dados do Programa de Gestão e Desempenho (PGD).

Gráfico 1 - Teletrabalho na UFSCar



Fonte: Elaboração própria. Dados: UFSCar, 2022a; UFSCar, 2023a

O retorno ao trabalho em modo presencial dos servidores(as) foi estabelecido pela Instrução Normativa nº 36, de 5 de maio de 2022, que, entre suas disposições, discorre que as entidades poderão utilizar o Programa de Gestão e Desempenho para permitir a continuidade ou execução de atividades em regime não presencial (Brasil, 2022).

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) é uma ferramenta de gestão que “disciplina o exercício de atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados”, o qual foi regulamentado pela Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, de modo que o servidor(a) que adere ao PGD pode desempenhar suas atividades de forma presencial integral, teletrabalho parcial ou teletrabalho total, conforme a natureza da atividade desempenhada e o plano de trabalho estabelecido com a chefia (Brasil, 2020).

Como na UFSCar, o PGD ainda não havia sido implantado, o Conselho Universitário (Consuni) publicou a Resolução ConsUni nº 74, de 13 de maio de 2022, estabelecendo como período de transição para retorno pleno das atividades administrativas ao formato presencial o intervalo de tempo entre 25 de abril até o dia 14 de julho de 2022 (UFSCar, 2022b).

Paralelamente, em 03 de junho de 2022, a universidade pesquisada instituiu o PGD através da Portaria GR nº 5684/2022 regularizando a execução das atividades funcionais de forma não presencial (UFSCar, 2022c).

O quadro 11 sintetiza a legislação e evolução do teletrabalho na UFSCar.

<b>Quadro 11 - Leis regulatórias do teletrabalho na UFSCar</b>			
<b>Data</b>	<b>Documento</b>	<b>Disposição</b>	<b>Implicações práticas</b>
14 de março de 2020	Portaria GR nº 4.370	Suspendeu as aulas e outras atividades curriculares presenciais nos 4 <i>campi</i> da UFSCar, a partir de 16/03/2020, até o dia 29/03/2020, podendo ser prorrogado de acordo com as necessidades e orientações das autoridades de saúde.	Além de suspender as aulas, determinou que as atividades dos servidores docentes, técnico-administrativos e funcionários terceirizados fossem replanejadas a partir de 16 de março.
15 de março de 2020	Portaria GR nº 4.371	Estabelece medidas de caráter temporário visando reduzir exposição pessoal e interações presenciais entre membros da comunidade UFSCar, incluindo o replanejamento de rotinas e procedimentos de trabalho, como forma de prevenção aos problemas causados pelo COVID-19.	Definiu o trabalho remoto como “a execução de atividades funcionais, pertinentes às atribuições do servidor, em local externo aos <i>campi</i> da universidade, tipicamente no sistema de home-office” (art 21), utilizando-se de microcomputador, acesso à internet e aos sistemas de software adotados pela instituição.
13 de maio de 2022	Resolução ConsUni nº 74	Atualiza as disposições sobre orientações e diretrizes para o planejamento e a organização do Retorno seguro das Atividades Presenciais no contexto da pandemia da COVID-19.	Estabelece como período de transição para retorno pleno das atividades administrativas ao formato presencial o intervalo de tempo entre 25 de abril até o dia 14 de julho de 2022.
03 de junho de 2022	Portaria GR nº 5.684/2022	Dispõe sobre a regulamentação do Programa de Gestão na Universidade Federal de São Carlos.	Regulamenta a implementação do PG na universidade como forma prioritária de gestão do trabalho, discorrendo sobre a seleção dos participantes, plano de trabalho, acompanhamento e monitoramento do programa, assim como suas atribuições e responsabilidades.

Fonte: Elaboração própria

Enquanto o quadro 12 apresenta os decretos e leis federais em relação às determinações e regulamentação do teletrabalho.

<b>Quadro 12 - Leis e decretos federais sobre o teletrabalho</b>			
<b>Data</b>	<b>Documento</b>	<b>Disposição</b>	<b>Implicações práticas</b>
20 de março de 2020	Decreto nº 10.282 (Revogado pelo Decreto nº 11.077, de 2022)	Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais.	Com a definição das atividades consideradas essenciais para a manutenção e funcionamento dos serviços públicos, as demais atividades passaram a ser exercidas de forma remota.
30 de julho de 2020	Instrução Normativa nº 65	Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação do Programa de Gestão.	Define teletrabalho e os regimes de execução passíveis de adoção no programa (presencial integral, teletrabalho parcial ou teletrabalho total), regularizando as atividades não presenciais, além de desobrigar o controle de frequência para os servidores aderidos.
5 de maio de 2022	Instrução Normativa nº 36	Estabelece o retorno ao trabalho em modo presencial dos servidores.	Entre suas disposições, a IN discorre que as entidades poderão utilizar o Programa de Gestão para permitir a continuidade ou execução de atividades em regime não presencial.
17 de maio de 2022	Decreto nº 11.072	Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.	Define e estabelece critérios para implantação, manutenção e controle do Programa de Gestão, assim como suas modalidades e regras para o teletrabalho.
2 de setembro de 2022	Lei nº 14.442	Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.	Apresenta algumas alterações da CLT no que se refere ao teletrabalho, apresentando sua definição e disposições.
28 de julho de 2023	Instrução Normativa nº 24	Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD	Apresenta de forma mais detalhada os objetivos do PGD e como se dá sua implementação, assim como suas modalidades, especificidades e responsabilidades do(a) servidor(a)

Fonte: Elaboração própria

Ao final de seis meses após a implantação do PGD, em 15 de janeiro de 2023, a universidade possuía aproximadamente 70% do público-alvo aderido ao programa, sendo 26,16% deles aderidos à modalidade presencial total, 64,30% na modalidade teletrabalho parcial e 9,54% na modalidade teletrabalho total.

Para a implementação do PGD, houve inúmeros e incansáveis debates e discussões que envolveram toda a comunidade acadêmica e seus pares, além do enorme esforço da universidade para preencher os requisitos previstos na legislação, de modo a atender à demanda e regularizar o exercício das atividades remotas.

Faz-se necessário destacar que a universidade, ao publicar suas Portarias e Resoluções, sempre prezou pela saúde e segurança do(a) servidor(a) frente ao enfrentamento da pandemia. Ressalta-se ainda que a UFSCar foi uma das primeiras universidades públicas federais a implantar o PGD, logo após a publicação da Instrução Normativa que determinou o retorno dos(as) servidores(as) ao trabalho presencial. Este fato torna significativo a realização da pesquisa, cuja coleta de dados teve um marco temporal e iniciou um ano após a implantação do PDG.

Já em relação às questões de gênero, na UFSCar, existe a Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade (SAADE), órgão vinculado à Reitoria, que é responsável pelo estabelecimento e implementação de políticas de ações afirmativas, diversidade e equidade na universidade, bem como pela criação de mecanismos permanentes de acompanhamento e consulta à comunidade. (UFSCar, 2023b).

Adicionalmente, em 2022, foi criado o Grupo de trabalho – GT Mulheres, com o objetivo de fortalecer a atuação institucional no que diz respeito à igualdade de gênero e de alcançar todas as mulheres da comunidade universitária no âmbito da pesquisa, desenvolvimento profissional, igualdade de oportunidades e combate à violência. Num primeiro momento, o GT mulheres levantou e coletou informações referentes à presença e à atuação de mulheres na pesquisa, mas também tem atuado em conjunto com outras instituições de ensino, como na Rede Equidade, por exemplo (UFSCar, 2023c).

No levantamento realizado, verifica-se que as mulheres são maioria na liderança dos grupos de pesquisa (52,5%) e possuem maior participação no Programa de Pós Doutorado da universidade pesquisada (55,6% no período de 2017 a 2022), entretanto, ainda são minoria nas bolsas produtividade (34,4%) e nos afastamentos para pesquisa (41,6%), fato que pode ser parcialmente explicado devido à maternidade e o papel de cuidadora em geral exercido pelas mulheres (UFSCar, 2023d).

Verifica-se diante do breve exposto, que após mais de dois anos em atividades remotas em virtude do coronavírus, a UFSCar manteve parte dos(as) servidores(as) em teletrabalho (parcial ou total), através da adesão ao PGD, e permanece na luta por equidade de gênero, por meio de políticas e ações voltadas para o público feminino.

O público escolhido para a pesquisa (servidoras técnicas administrativas em educação - TAEs) representa pouco mais da metade dos(as) servidores(as) TAEs da universidade (50,53%), e possuem maior adesão ao teletrabalho, de modo, que se torna relevante e se faz necessário analisar e discutir suas percepções em relação aos fatores do teletrabalho.

## 4.2 PERFIL DA AMOSTRA

A Tabela 1 apresenta o perfil da amostra destacando as principais características sociodemográficas e jornada do teletrabalho das 153 (cento e cinquenta e três) respondentes.

<b>Tabela 1 - Perfil das respondentes (N= 153)</b>			
(continua)			
<b>Perfil</b>	<b>Respostas válidas</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
Gênero	Mulher Cis	150	98,04%
	Mulher Trans	1	0,65%
	Prefiro não declarar	2	1,31%
Faixa etária	18 a 25 anos	0	0,00%
	26 a 35 anos	23	15,03%
	36 a 45 anos	76	49,67%
	46 a 55 anos	39	25,49%
	56 a 65 anos	13	8,50%
	66 anos ou acima	2	1,31%
Estado civil	Solteira	28	18,30%
	Casada/União estável	102	66,67%
	Divorciada/Separada	19	12,42%
	Viúva	1	0,65%
	Outro	33	21,57%
Raça/Etnia (Conforme IBGE)	Branca	117	76,47%
	Preta	7	4,58%
	Parda	23	15,03%
	Amarela	4	2,61%
	Indígena	1	0,65%
	Prefiro não declarar	1	0,65%
Escolaridade	Ensino Médio	1	0,65%
	Superior Incompleto	0	0,00%
	Superior Completo	21	13,73%
	Pós Graduação	56	36,60%
	Mestrado	59	38,56%
	Doutorado	16	10,46%
	Pós Doutorado	0	0,00%
Renda familiar	Até 3 salários-mínimos (até R\$ 3.960,00)	5	3,27%
	Acima de 3 até 5 salários-mínimos (R\$ 3.960,01 a R\$ 6.600,00)	39	25,49%
	Acima de 5 até 7 salários-mínimos (R\$ 6.600,01 a R\$ 9.240,00)	65	42,48%
	Acima de 7 até 10 salários-mínimos (R\$ 9.240,01 a R\$ 13.200,00)	29	18,95%
	Acima de 10 salários-mínimos (mais de R\$ 13.200,01)	15	9,80%

**Tabela 1 - Perfil das respondentes (N= 153)**

(conclusão)			
Perfil	Respostas válidas	Frequência	Percentual
Quantas pessoas compartilharam a casa com você nos últimos 12 meses?	Morei sozinha	20	13,07%
	Morei com parceiro/a e sem filhos	33	21,57%
	Morei com parceiro/a e filhos	68	44,44%
	Morei sem parceiro/a e com filhos	14	9,15%
	Morei com meus pais	9	5,88%
	Morei com colegas	3	1,96%
	Outros	6	3,92%
Quantidade de filhos	Não possuo filhos	52	33,99%
	1 a 2 filhos	98	64,05%
	3 a 4 filhos	3	1,96%
	4 filhos ou mais	0	0,00%
Idade dos filhos	Não possuo filhos	52	33,99%
	Até 6 anos	36	23,53%
	7 a 12 anos	27	17,65%
	13 a 18 anos	18	11,76%
	18 anos ou mais	36	23,53%
Exerceu cargo de chefia, direção, comissão, coordenação ou assessoramento durante os últimos 12 meses de teletrabalho	Sim	44	28,76%
	Não	109	71,24%
Modalidade de teletrabalho nos últimos 12 meses	Teletrabalho parcial	145	94,77%
	Teletrabalho total	8	5,23%

Fonte: Elaboração própria

Iniciando pelos dados sociodemográficos, a amostra do estudo é composta majoritariamente por mulheres cisgênero (98,04%), com faixa etária de 36 a 45 anos (49,67%), casadas ou em união estável (66,67%), brancas (76,47%), com alto nível de escolaridade (36,60% possuem Especialização (Pós Graduação) e 38,56% possuem Mestrado) e com adesão ao teletrabalho parcial (94,77%).

Estes achados vão ao encontro de diversos estudos, como os de Velasco, Pantoja e Oliveira (2023), Ferreira e Reis (2021), Yerkes *et al.* (2020), Lopes e Lunardi (2022) e Filardi, Castro e Zanini (2020), onde afirmam que pessoas brancas e/ou com alto nível de escolaridade são mais propensas a aderirem ao teletrabalho, e cuja faixa etária varia entre 30 a 49 anos de idade.

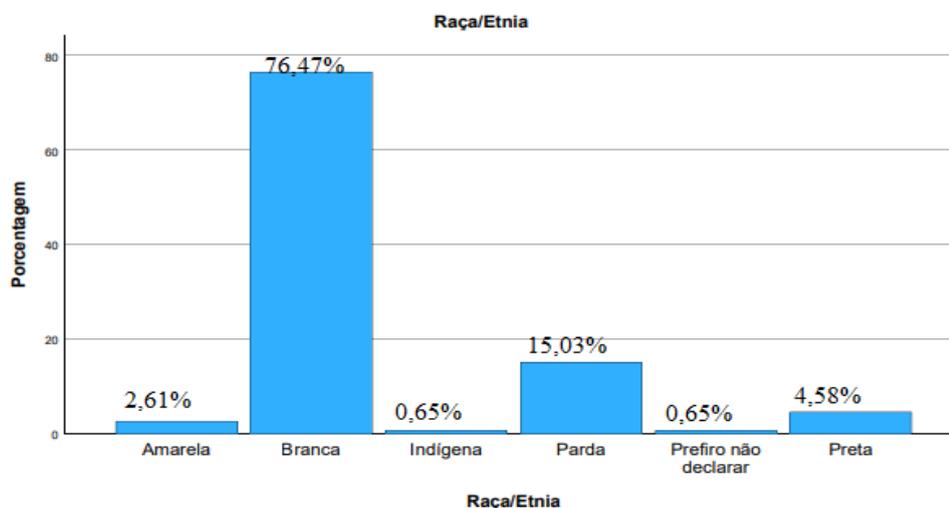
Em relação ao nível de escolaridade, o estudo de Yerkes *et al.* (2020), evidenciou que pais e mães com alto nível de escolaridade são substancialmente mais propensos(as) à adoção do teletrabalho (54% trabalham em teletrabalho total e 13% em teletrabalho parcial). Em contraste, 65% dos trabalhadores(as) com baixo nível de escolaridade relatam trabalhar em seu local habitual devido à natureza de seu trabalho, durante a pandemia (Yerkes *et al.*, 2020).

A presente pesquisa corrobora os achados nos estudos de Yerkes *et al.* (2020); Lemos, Barbosa e Monzato (2020), Velasco, Pantoja e Oliveira (2023), Lopes e Lunardi (2022) e Filardi, Castro e Zanini (2020), uma vez que, apenas uma das respondentes não possuía ensino superior, o que representa 0,5% da amostra do estudo. Enquanto 85,8% da amostra possuem, no mínimo, Pós Graduação (37,7% Especialização, 37,7% Mestrado e 10,4% Doutorado).

O estudo de Ferreira e Reis (2021) abordou a questão acadêmica durante a pandemia, associada à questão racial, de forma que fora comparado um grupo com participantes exclusivamente brancos(as) e outro exclusivamente negros(as). O estudo mostrou que as mulheres negras tendiam a experimentar maior esforço em suas rotinas acadêmicas do que seus/suas colegas brancos(as), e que quanto mais escura for a cor da pele, maiores os níveis de discriminação, mostrando a dificuldade delas em se qualificar. Estes resultados deixam claro a incidência de racismo estrutural e preconceito contra a população negra, de modo que a população branca ainda é majoritariamente dominante nos empregos e cargos de maior remuneração e que exigem maior escolaridade (Ferreira; Reis, 2021).

Neste estudo, tal fato fica evidenciado ao constatar que apenas 19,61% das participantes se declararam como negras (pretas e pardas). Dessas, apenas 4,58% se identificaram como da cor preta, evidenciando o debate do colorismo. O gráfico 2 apresenta a distribuição da raça/etnia deste estudo.

Gráfico 2 - Distribuição da raça/etnia (N=153)



Fonte: Elaboração própria

Apesar da minoria das participantes (total de 19,61%) se autodeclararem pretas (4,58%) ou pardas (15,03%), em relação ao nível de escolaridade, não houve diferença significativa entre as participantes brancas e pardas, de modo a constatar diferença mais acentuada apenas se comparadas as participantes brancas com as autodeclaradas pretas e de maior nível de escolaridade (mestrado ou doutorado), conforme fica evidenciado na tabela 2.

**Tabela 2 - Nível de escolaridade de acordo com a raça/etnia (N = 153)**

	Preta (N = 7)		Parda (N = 23)		Branca (N= 117)		Amarela (N=4)		Indígena (N=1)	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
<b>Ensino Médio</b>	---	---	---	---	1	0,85%	---	---	---	---
<b>Superior completo</b>	1	14,29%	3	13,04%	16	13,68%	1	25%	---	---
<b>Pós Graduação</b>	5	71,42%	9	39,13%	41	35,04%	---	---	---	---
<b>Mestrado</b>	1	14,29%	9	39,13%	46	39,32%	3	75%	---	---
<b>Doutorado</b>	---	---	2	8,70%	13	11,11%	---	---	1	100%

Fonte: Elaboração própria

Ainda observando os dados da Tabela 2, no caso pesquisado da universidade pública federal, os planos de carreira de técnicos(as) administrativos(as) em educação estabelecem retribuição por titulação, desta forma, quanto maior a escolaridade, maior a remuneração. Estudos mostram que o nível de escolaridade está intrinsecamente ligado aos rendimentos das

famílias, de modo que se observa rendimentos mais elevados nos grupos familiares que possuem maior nível de escolaridade (Tremblay, 2002; OIT, 2021).

Outra reflexão a respeito da escolaridade refere-se à possibilidade de adoção do teletrabalho. De acordo com o estudo de Lemos; Barbosa; Monzato (2020), no início da pandemia, as classes A e B foram as que mais conseguiram aderir ao teletrabalho, configurando 52% dos(as) trabalhadores(as) desse grupo. Já a classe C, abrangeu 29% dos(as) profissionais, enquanto os(as) trabalhadores(as) pertencentes às classes D e E, totalizam juntos, apenas 26%. Esses dados reforçam o fato de que a desigualdade na adoção do teletrabalho, nas condições de pandemia, reflete as desigualdades de gênero, classe e étnico-raciais.

Assim, os achados desta pesquisa corroboram o estudo mencionado acima, pois observou-se que aproximadamente 70% das participantes pertencem às classes A ou B, com renda total superior a R\$ 7.600,00 (sete mil e seiscentos reais), que, apesar de ser a grande maioria do estudo, representa apenas 14,2% da população brasileira (Ribeiro, 2023).

A pesquisa ainda aponta outro achado relevante sobre a composição familiar, uma vez que a maioria das participantes, aproximadamente 66%, relataram residir com o(a) parceiro(a), seja com filhos (44,44%) ou sem filhos (21,57%). Este fato merece destaque, uma vez que estudos como os de Filardi, Castro e Zanini (2018), Lamprinou, Tasoulis e Kravariti (2021), Lemos, Barbosa e Monzato (2020), Tremblay (2002), Yerkes *et al.* (2020) e Velasco, Pantoja e Oliveira. (2023), afirmam que as possíveis vantagens e desvantagens em relação à adoção do teletrabalho, assim como o equilíbrio entre vida familiar e profissional, dependem e estão intimamente relacionados à configuração familiar.

Adicionalmente, os estudos de Aguiar *et al.* (2022), Rossini e Messias (2022), Lemos, Barbosa e Monzato (2020), Velasco, Pantoja e Oliveira (2023), Yerkes *et al.* (2020) trazem a questão das configurações familiares que combinam a presença de filhos pequenos, uma vez que nestas situações, pode ocorrer mais interrupções durante a execução do teletrabalho com consequente diminuição da concentração (Aguiar *et al.* 2022; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Kapoor, *et al.*, 2021) e aumento da pressão sofrida por estas mulheres (Yerkes *et al.*, 2023; Kapoor, *et al.*, 2021).

Nas configurações familiares em que há a combinação da presença de filhos pequenos com ausência de outro cônjuge, a adoção do teletrabalho pode aumentar ainda mais essas interrupções, reduzindo consideravelmente a concentração e levando ao conflito trabalho-família e acúmulo de trabalho (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Rossini; Messias, 2022).

O estudo de Ferreira e Reis (2021) aponta que ter filhos com idade entre 6 e 12 anos, aumenta o nível de conflito entre vida profissional e pessoal, e que, quanto maior o número de

filhos, maiores são as interferências na rotina pessoal das mulheres, evidenciando assim, uma relação negativa entre o número de filhos e as rotinas pessoais das mulheres. Complementarmente, em estudo sobre a situação dos(as) teletrabalhadores(as) na pandemia, Aguiar *et al.* (2022) destacam que mais de 1 em cada 5 pessoas (22%) que vivem com crianças pequenas (menores de 12 anos) reportaram dificuldade em concentrar-se no trabalho na maior parte do tempo, em comparação com apenas 5% dos agregados familiares sem filhos e 7% daqueles com crianças entre 12 e 17 anos, de modo que esta dificuldade é aumentada diante da ausência de outro cônjuge ou em lares em que há crianças com alguma necessidade especial, ocasionando grande estresse.

Nesta pesquisa, a amostra é composta majoritariamente (66%) por participantes que possuem filhos (64,05% possuem 1 ou 2 filhos e 1,96% possuem de 3 a 4 filhos), de modo que dentre este percentual, 62,39% das participantes possuem filhos com idade inferior a 12 anos, e 9,15% residem sem o(a) cônjuge, o que pode levar à ocorrência das situações mencionadas acima.

Por fim, outro fator citado pela literatura que pode alterar a percepção dos possíveis pontos positivos e negativos em relação à adoção do teletrabalho é a ocupação de cargo de chefia e/ou gestão, sendo que, neste estudo, 28,76% das participantes exercem ou exerceram estes cargos durante os últimos doze meses (Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Figueiredo *et al.*, 2021).

Afinal, nos cargos de chefia do teletrabalho, há mudanças na forma de se comunicar com a equipe e com os(as) subordinados(as) e na forma de controlar e exigir o cumprimento das tarefas. Assim sendo, novas competências e habilidades do(a) gestor(a), com o intuito de garantir o cumprimento das metas propostas. Tal fato pode ocasionar maior estresse e pressão às chefias, ocasionando possíveis conflitos internos (Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2018).

Portanto, sintetizando os dados apresentados, constata-se que, apesar da heterogeneidade das respondentes, a grande maioria delas é representada pela raça branca, alto nível de escolaridade, casada e com alto rendimento familiar. Fato que pode ser parcialmente justificado pelas exigências de ingresso no cargo (nível de escolaridade) e recompensa financeira pela titulação (que aumenta o rendimento familiar). Além de destacar a desigualdade racial, que é tão marcante neste país, que possui inúmeros problemas sociais.

Por fim, as características e perfis demográficos evidenciados nesta amostra reforçam inúmeros estudos (Tremblay, 2002; OIT, 2021; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Ferreira; Reis, 2021; Yerkes *et al.*, 2020) que apontam maior adesão ao teletrabalho nas famílias que

possuem maior escolaridade e rendimento financeiro, demonstrando que, apesar da pluralidade e heterogeneidade da amostra, grande parte dos(as) servidores(as) da universidade pública pesquisada ainda é mais elitizado(a), fato que tem potencial para influenciar ou não nas percepções em relação à vivência do teletrabalho.

#### 4.3 A PERCEPÇÃO DAS MULHERES TAES SOBRE O TELETRABALHO

Aqui são apresentados os principais resultados da análise estatística uni variada e da análise do conteúdo das questões abertas, no intuito de discutir os dados quantitativos e qualitativos à luz do referencial teórico. Para tanto, as percepções das respondentes em relação à realização de atividades profissionais em teletrabalho e os aspectos da vida pessoal são detalhadas na Tabela 3.

<b>Tabela 3 - Estatísticas descritivas (N = 153)</b>						
<b>Código</b>	<b>Variável</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>	<b>Variância</b>
V1	Motivação	2	5	4,6	0,729	0,531
V2	Concentração	1	5	4,52	0,795	0,633
V3	Produtividade	1	5	4,38	0,932	0,869
V4	Autonomia	1	5	4,67	0,752	0,566
V5	Flexibilidade	2	5	4,77	0,519	0,27
V6	Vínculo instituição	1	5	4,54	0,795	0,631
V7	Integração de equipe	1	5	4,09	1,047	1,097
V8	Conciliação vida pessoal e profissional	1	5	4,68	0,749	0,561
V9	Conflito trabalho-família	1	5	1,59	1,066	1,137
V10	Qualidade de vida	1	5	4,24	1,064	1,132
V11	Saúde física	1	5	4,12	1,181	1,394
V12	Saúde mental	1	5	4,02	1,115	1,243
V13	Sobreposição e acúmulo	1	5	1,87	1,122	1,259

Fonte: Elaboração própria

Ao analisar a Tabela 3, constata-se que as variáveis que obtiveram as maiores médias foram flexibilidade (V5), conciliação da vida pessoal e profissional (V8) e autonomia (V4); enquanto as variáveis de menor média foram conflito trabalho-família (V9) e sobrecarga e acúmulo de atividades (V13).

A flexibilidade (V5) além de ser a variável com a maior média, também foi a que apresenta menor variância e desvio padrão, mostrando a uniformidade das respostas das

participantes. As outras variáveis de maiores médias, a conciliação da vida pessoal e profissional (V8) e autonomia (V4), igualmente apresentaram baixa variância e desvio padrão, somadas à motivação (V1).

Inversamente, as variáveis que apresentaram as maiores variâncias e desvio padrão foram saúde física (V11) e sobrecarga e acúmulo de atividades (V13), evidenciando maior diversidade entre as respostas das participantes.

Complementarmente, para enriquecer a discussão dos resultados, foram analisados os percentuais e frequência da discordância e concordância das afirmações das participantes em relação às percepções sobre o teletrabalho, cujos dados são apresentados na tabela 4.

<b>Tabela 4 - Percepções sobre o teletrabalho (N=153)</b>											
(continua)											
Afirmações sobre o teletrabalho	V	Discordo totalmente (1)		Discordo parcialmente (2)		Não concordo nem discordo (3)		Concordo parcialmente (4)		Concordo totalmente (5)	
		Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Sinto-me motivada para realizar as tarefas profissionais no teletrabalho.	V1	---	---	5	3,3%	7	4,6%	32	20,9%	109	71,2%
Tenho foco e concentração nas atividades desempenhadas no teletrabalho.	V2	2	1,3%	3	2,0%	8	5,20%	40	26,1%	100	65,4%
Considero que o teletrabalho me permite utilizar menos recursos em menos tempo para a entrega de resultados.	V3	2	1,3%	6	3,9%	18	11,8%	33	21,6%	94	61,4%
Tenho autonomia para organizar o tempo, espaço e atividades no teletrabalho.	V4	2	1,3%	2	1,30%	8	5,20%	21	13,7%	120	78,4%
O teletrabalho me permite maior flexibilidade na execução das atividades profissionais.	V5	---	---	1	0,70%	4	2,6%	24	15,7%	124	81,0%

**Tabela 4 - Percepções sobre o teletrabalho (N=153)**

(conclusão)											
Afirmações sobre o teletrabalho	V	Discordo totalmente (1)		Discordo parcialmente (2)		Não concordo nem discordo (3)		Concordo parcialmente (4)		Concordo totalmente (5)	
		Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
O teletrabalho me permite o vínculo com a Instituição, independente da minha presença física e alteração na forma de comunicação.	V6	1	0,7%	3	2,0%	14	9,2%	29	19,0%	106	69,3%
O teletrabalho me proporciona a integração com a equipe de trabalho, independente da interação física com meus pares.	V7	3	2,0%	13	8,5%	20	13,1%	48	31,4%	69	45,1%
O teletrabalho me permite conciliar e equilibrar a distribuição das atividades profissionais e pessoais.	V8	2	1,3%	1	0,70%	7	4,6%	23	15,0%	120	78,4%
O teletrabalho me proporciona conflito entre trabalho e família	V9	104	68,0%	26	17,0%	11	7,2%	5	3,3%	7	4,6%
O teletrabalho me proporciona qualidade de vida, pois tenho mais tempo para atividades de lazer e propósito de vida.	V10	4	2,6%	9	5,9%	21	13,7%	31	20,3%	88	57,5%
O teletrabalho me proporciona bem estar físico, uma vez que realizo mais atividades físicas e me alimento melhor.	V11	8	5,2%	8	5,2%	26	17,0%	27	17,6%	84	54,9%
O teletrabalho me proporciona bem estar psicológico, devido à ausência de ansiedade e diminuição do estresse.	V12	4	2,6%	12	7,8%	33	21,6%	32	20,9%	72	47,1%
O teletrabalho me proporciona sobrecarga e o acúmulo de atividades.	V13	81	52,9%	33	21,6%	21	13,7%	14	9,2%	4	2,6%

Fonte: Elaboração própria

Partindo da análise das variáveis com maiores médias, o estudo revela que referente à flexibilidade (V5) na execução das atividades profissionais durante o teletrabalho, as participantes tiveram a maior concordância, uma vez que 81% concordam totalmente e 15,7% concordam parcialmente, tanto que foi a variável com maior média e menor variância e desvio padrão.

Este resultado corrobora os estudos de Tavares *et al.* (2020), Pimentel e Kurtz (2021), Velasco, Pantoja e Oliveira (2023), Tremblay (2002), Shipman, Burrell e Pherson (2021) e Yerkes *et al.* (2020), que discorrem sobre a maior flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho, seja na organização e execução das atividades profissionais ou ainda pela flexibilidade de horários.

Este fato é bastante recorrente nos comentários das participantes:

*“A flexibilidade de horários permite que as tarefas diárias sejam melhores organizadas e a entrega de resultados seja mais satisfatória, tanto profissionalmente, quanto pessoalmente”* (P99).

*“Quanto maior a flexibilidade, maior a produtividade, menor o estresse. Como praticamente 90% da demanda é feita de maneira digital, a redução do tempo de deslocamento nos possibilita um ganho considerável de tempo”* (P127).

Entretanto, o estudo de Durães, Bridi e Dutra (2021) traz um alerta sobre esta flexibilização. Segundo os autores:

*“O que vem fantasiado de flexibilidade e conforto na realização do trabalho no espaço doméstico, com suposta satisfação e manejo do tempo livre pelo empregado, significa, na prática, a apropriação do espaço doméstico do trabalhador em prol da organização capitalista, [...] com potencial de afetar as condições de trabalho, a vida fora do trabalho (que pode deixar de existir de forma definitiva) e as possibilidades da socialização a partir do trabalho [...]”* (Durães; Bridi; Dutra, 2021, p. 957).

Atrelada à flexibilidade (V5), muitos estudos, como os de Velasco, Pantoja e Oliveira (2023), Tremblay (2002), Nohara *et al.* (2010) e Figueiredo *et al.* (2021) trazem a questão da maior autonomia com a implantação do teletrabalho, abordada como uma vantagem dessa modalidade de trabalho. Assim, em relação à autonomia (V4), os achados desta pesquisa abarcam a literatura citada acima, uma vez que 78,4% da amostra concordam totalmente que o teletrabalho proporciona maior autonomia para organizar o tempo, espaço e atividades profissionais.

Contudo, outro depoimento traz limitações a serem observadas:

*“[...] em minha opinião, o modelo de teletrabalho permite uma MAIOR autonomia, mas esta é restrita pelos pactos institucionais efetuados (por*

*exemplo, estar disponível irrestritamente no período de funcionamento da unidade, de convocações para participação em atividades síncronas, como reuniões virtuais, pelas demandas pactuadas, etc)” (P57).*

Outra variável que teve ampla concordância foi a motivação (V1) para executar as atividades profissionais em teletrabalho. Neste estudo, a maioria das participantes afirmam se sentir motivadas - 71,2% concordam totalmente e 20,9% parcialmente, em contrapartida, nenhuma participante discordou totalmente dessa afirmação. O relato abaixo ilustra:

*“No meu caso, que optei pelo teletrabalho parcial, consigo efetuar as atividades de maior concentração em casa sem deixar de atender o público externo. Particularmente me sinto menos estressada e mais motivada”.* (P25)

Neste sentido, o estudo de Hau e Todescat (2018), cita que uma das principais vantagens do teletrabalho, na percepção dos(as) gestores(as), é a motivação dos(as) teletrabalhadores(as). Contudo, as autoras citam que, devido às características desta modalidade de trabalho, é necessário que o(a) teletrabalhador(a) seja autodisciplinado(a) e automotivado(a) para desenvolver suas atividades, uma vez que está distante do ambiente físico da organização e da supervisão do(a) gestor(a) (Hau; Todescat, 2018). Ainda, segundo os autores, a principal motivação para ingressar no teletrabalho é a relação familiar, pois permite maior proximidade e mais tempo com a família, a ausência de deslocamento e a flexibilidade de horários.

Já o estudo de Nohara *et al.* (2010) relata a maior dificuldade das empresas em motivar os(as) teletrabalhadores(as), sendo esta, uma desvantagem do teletrabalho. Para Lopes e Lunardi (2022, p.49), para que aconteça a motivação do trabalhador, “faz-se necessário o enriquecimento e o melhoramento do trabalho através da sua ampliação”, de modo a proporcionar “variedade e redução de monotonia”.

Cabe ressaltar ainda que, na universidade pesquisada, a adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) e, por seguinte, ao teletrabalho (parcial ou total) é uma opção do(a) servidor(a), o que impacta diretamente na motivação dele(a) ao desenvolver suas atividades profissionais em teletrabalho.

Segundo Hau e Todescat (2018), além da motivação, outra vantagem com a implantação do teletrabalho, foi o aumento da produtividade. Para eles, esta modalidade de trabalho permite que o teletrabalhador gerencie seu tempo e escolha a melhor maneira de realizar suas atividades, obtendo assim, melhora na qualidade de vida, satisfação profissional, aumento de produtividade, entre outros benefícios. Nesta pesquisa, sobre a produtividade (V3), grande parte das respondentes afirmam que o teletrabalho lhes permite utilizar menos recursos em menos

tempo para a entrega de resultados, dado que 61,4% concordam totalmente e 21,6% parcialmente.

Este resultado reforça os estudos de Pantoja, Andrade e Oliveira (2020), Hau e Todescat (2018), Figueiredo *et al.* (2021) e Filardi, Castro e Zanini (2020), pois afirmam que o teletrabalho aumenta a produtividade, sendo um aspecto positivo tanto para organizações quanto para profissionais, de modo que o(a) teletrabalhador(a) produz mais quando consegue gerir seu tempo, ter qualidade de vida, bem estar e equilíbrio entre as atividades profissionais e pessoais. Corroboram os estudos acima, os seguintes relatos:

*“O teletrabalho proporciona menos tempo no trajeto até o trabalho, menos cansaça, mais produtividade, mais prazer no desempenho das atividades, menos gastos com combustível. São inúmeros os benefícios conquistados com essa modalidade de trabalho”* (P10).

*“Acredito que o teletrabalho é um instrumento muito útil para melhorar a produtividade e proporcionar qualidade de vida e valorização principalmente às servidoras mulheres, que infelizmente na minha percepção acumulam mais afazeres, tanto profissionais quanto domésticos, comparadas aos colegas homens”* (P29).

Contudo, há ressalvas em relação à produtividade (V3) com a implantação do teletrabalho. Figueiredo *et al.* (2021), aborda a dificuldade dos(as) gestores(as) em controlar a produtividade do(a) teletrabalhador(a) e em mantê-los(as) produtivos., e Tavares *et al.* (2020), alerta para o fato do aumento da produtividade ocorrer às custas do aumento do volume de trabalho, de modo que o(a) teletrabalhador(a) passa a trabalhar mais horas por dia, inclusive aos finais de semana a fim de atender às demandas exigidas. Ainda nesse sentido, a OIT (2017) afirma que os(as) teletrabalhadores(as) tendem a ser mais produtivos e trabalhar mais horas do que se estivesse em trabalho presencial.

Diversos fatores podem influenciar a produtividade do(a) teletrabalhador(a), entre eles, o foco e a concentração ao desenvolver suas atividades profissionais, que por fim, também são influenciados por diferentes outras causas, como a composição familiar, espaço físico do ambiente de trabalho e o bem estar físico e emocional (Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Aguiar *et al.*, 2022; Shipman; Burrell; Pherson, 2021).

Dois participantes do estudo abordam essa relação entre produtividade e concentração em seu relato:

*“O teletrabalho ajudou muito mesmo a minha produtividade. Porque eu tenho muita dificuldade de me concentrar em minhas tarefas no computador com a*

*presença de outros colegas, que falam constantemente. Isso me desconcentra e cansa” (P63).*

*“No meu caso em particular, trabalho na parte administrativa e as tarefas rendem muito mais em casa, pois tenho menos interrupções. No presencial, apesar do convívio social ser necessário e fazer parte do ser humano, há muitas interrupções para conversas alheias que não fazem parte das atividades laborais, prejudicando a minha concentração e conseqüentemente o meu rendimento” (P82).*

Na presente pesquisa, 65,4% das participantes concordam totalmente e 26,1% parcialmente, com a afirmação de que foi possível ter foco e concentração ao executar suas atividades em teletrabalho (V2 - concentração), em contrapartida, apenas 1,3% discordam totalmente e 2% parcialmente.

O resultado que vai ao encontro do relatado por uma das participantes que afirma:

*“Senti uma melhora na produtividade, melhor organização e otimização das tarefas, tanto nas tarefas do trabalho como nas tarefas domésticas. A qualidade do trabalho também melhorou, trabalho menos cansada, menos estressada, tenho mais foco e concentração” (P38).*

Como mencionado acima, os fatores que influenciam a produtividade, concentração e motivação do(a) teletrabalhador(a) estão intrinsicamente relacionados. Nesse aspecto, o bem estar físico e mental afetam diretamente a percepção do(a) trabalhador(a) em relação aos possíveis pontos positivos e negativos, bem como a sua qualidade de vida.

De acordo com as respondentes nesta pesquisa, constatou-se que, na amostra, o teletrabalho proporciona bem estar físico (V11 - saúde física), dado que 54,5% concordam totalmente e 18,2% parcialmente, em contrapartida, 5,2% discordam totalmente e 5,2% parcialmente. Esta também foi a variável que apresentou o maior desvio padrão e variância da amostra, evidenciando maior distribuição entre as respostas e pode ter seu entendimento aprofundado com o relato de uma das participantes:

*“Quem tem dores crônicas consegue trabalhar e produzir mais devido as melhores condições de conforto em casa” (P17).*

A intrínseca relação entre bem estar e qualidade de vida também é abordado por outras participantes:

*“O teletrabalho parcial foi a melhor coisa que aconteceu nos meus 11 anos de UFSCar. Consigo desempenhar melhor minhas funções sem me sentir exausta física e mentalmente. A minha qualidade de vida melhorou muito” (P146).*

*“O teletrabalho me trouxe muito mais qualidade de vida, mais liberdade e bem estar, e menos stress e correria, o que impacta diretamente na nossa saúde física e emocional” (P149).*

No estudo de Aguiar *et al.* (2022), os autores afirmam que a adesão ao teletrabalho pode influenciar o início ou a continuidade da prática de atividade física, ou intensificar sua frequência, diminuindo assim, o sedentarismo. Os autores ainda afirmam que o conjunto de fatores que colaboram para o bem-estar físico e emocional, como flexibilidade de horários, autonomia, economia financeira e redução da locomoção, exerce grande influência para a manutenção no teletrabalho (Aguiar *et al.*, 2022, p 10.)

A questão do bem estar emocional (V12 - saúde mental) também foi abordada na pesquisa. Nesta variável, que também apresentou alto desvio padrão e variância, 47,1% da amostra concordam totalmente com a afirmação de que o teletrabalho proporciona bem estar psicológico, e 20,9% concordam parcialmente, enquanto apenas 2,6% discordam totalmente de tal afirmação.

O estudo de Pimentel e Kurtz (2021) relata que a insatisfação no trabalho afeta a saúde mental e física do trabalhador, de modo que, quando há menos estresse, há maior bem estar e aumento da produtividade no trabalho. Ainda segundo o mesmo estudo, na comparação dos trabalhadores e teletrabalhadores, estes últimos têm melhores desfechos psicológicos. Entretanto, no gênero feminino o trabalho presencial se mostrou mais vantajoso, uma vez que no teletrabalho, foi verificado maior desgaste psicológico (Pimentel; Kurtz, 2021).

Neste sentido, o estudo de Ferreira e Reis (2021) traz resultado semelhante ao afirmar que, durante o teletrabalho, as mulheres são mais propensas a desenvolver transtornos psicológicos que os homens, devido à sobrecarga de atividades. As autoras ainda afirmam que, alguns fatores como a presença de filhos, estudos e falta de auxílio em casa resultam em maiores impactos na saúde mental das mulheres, uma vez que há menos tempo para o descanso e maior acúmulo de tarefas (Ferreira; Reis, 2021).

Ao encontro do estudo mencionado acima, há o relato de uma das participantes:

*“O teletrabalho funciona razoavelmente bem quando estou sozinha em casa, porém não tenho espaço adequado e como sempre estou cuidando de uma ou duas crianças, torna-se caótico. Sinto mais pressão para executar as tarefas em casa” (P76).*

Outro fato que merece destaque, é a adaptação do(a) trabalhador(a) a esta modalidade de trabalho. Filardi, Castro e Zanini (2020) afirmam que a falta de adaptação reflete na saúde

física e mental do(a) teletrabalhador(a), podendo gerar problemas psicológicos. É o que traz o relato das participantes abaixo:

*“Embora pra mim tenha sido benéfico, sei que dentro da federal muitas servidoras não conseguiram se adaptar [...]”* (P9).

*“[...] o teletrabalho total para mim foi adoecedor pela falta de contato pessoal com minha equipe de trabalho”* (P86).

*“[...] o sucesso dessa proposta depende muito da lotação do servidor e do perfil do mesmo. No meu caso em especial, o teletrabalho não funciona de forma satisfatória, pois, meu ambiente de trabalho em casa não é adequado (muito barulho, iluminação, ergonomia) e também sinto a necessidade de estar em contato com as pessoas. Durante a pandemia desenvolvi ansiedade e síndrome de Bournout devido a brusca mudança do trabalho presencial para o remoto”* (P32).

Apesar de alguns estudos trazerem resultados negativos em relação à saúde mental do(a) teletrabalhador(a) (Pimentel; Kurtz, 2021; Ferreira; Reis, 2021; Aguiar *et al.*, 2022), outros estudos apresentam resultados diferentes, nos quais associam a melhora da qualidade de vida à diminuição do estresse (Lyttelton; Zang; Music, 2020), o bem estar físico e psicológico com o aumento da produtividade no teletrabalho (Tavares *et al.*, 2020) e o aumento do bem estar e produtividade (Pires *et al.*, 2022).

Nos relatos da questão aberta, várias participantes expuseram aspectos positivos com a implantação do teletrabalho:

*“Sou totalmente favorável ao teletrabalho na minha vida”* (P137).

*“Tenho tido bons resultados pessoais e profissionais com o teletrabalho”* (P132).

*“Estou muito feliz com essa modalidade de trabalho”* (P23).

*“A modalidade híbrida a meu ver é ideal”* (P26).

*“A experiência em trabalho remoto total foi muito rica e satisfatória”* (P16).

*“O equilíbrio é tudo: o teletrabalho parcial é o ideal”* (P45).

Associada ao bem estar físico (V11 - saúde física) e emocional (V12 - saúde mental) está a qualidade de vida, que foi abordada através da variável V10 (qualidade de vida), que, por sua vez, relaciona-se com as variáveis conciliação entre vida pessoal e profissional (V8), conflito trabalho-família (V9) e sobreposição e acúmulo (V13).

Em relação à qualidade de vida (V10) 57,5% das participantes relatam concordar totalmente com a afirmação de que o teletrabalho proporciona qualidade de vida, e 20,3% delas concordam parcialmente, enquanto apenas 2,6% discordam totalmente e 5,9% parcialmente.

Assim como nesta pesquisa, no estudo de Aguiar *et al.* (2022), a maioria dos participantes relataram melhoria na qualidade de vida com a implantação do teletrabalho. Estas melhorias são abrangentes e variam conforme o perfil do teletrabalhador, dentre as quais podemos citar desde o “simples fato de poder trabalhar sem ter de se vestir formalmente para ir ao escritório”, menor tempo em deslocamentos, maior economia e melhor gestão do tempo e trabalho, até “ficar mais relaxado por não haver o estresse de ir e voltar do trabalho” (Aguiar *et al.*, 2022, p.9; Lopes; Lunardi, 2022; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020).

O relato de umas das participantes reforça estas afirmações:

*“O teletrabalho deu mais ânimo e agilidade para minha rotina. Ganho por dia 1h, que é o tempo que eu gastava com transporte. E economizo também o dinheiro do transporte. A qualidade na alimentação também muda, não preciso comer fora e faço uma alimentação mais saudável. Vejo o benefício também para os meus usuários que também não precisam gastar tempo e dinheiro para chegar ao meu departamento e usufruir do meu trabalho” (P142).*

Filardi, Castro e Zanini (2018) obteve resultados semelhantes em seu estudo, onde a afirmação “melhora na qualidade de vida” teve concordância de 94,9% dos entrevistados.

Os relatos destas participantes vão ao encontro dos estudos mencionados acima:

*“O teletrabalho foi uma conquista excepcional, pois possibilita o uso das ferramentas de tecnologia para o desempenho das atividades profissionais, flexibilizando o tempo e proporcionando qualidade de vida” (P144).*

*“Depois de 30 anos trabalhando totalmente presencial e muitas vezes com uma carga horária maior que 40 h semanais no serviço público, a possibilidade de poder executar as tarefas através do sistema híbrido (semipresencial), está sendo muito agradável pois estou conseguindo ter maior qualidade de vida” (P76).*

Contudo, em períodos de crise como a pandemia e em determinados contextos familiares, pode haver piora na qualidade de vida ao tentarem ajustar o trabalho aos cuidados pessoais e dos filhos (Aguiar *et al.*, 2022). Nestes casos, muitas mulheres optam por trabalhar em períodos alternativos, como o noturno, quando os filhos estão dormindo, a fim de atender a demanda laboral, o que gera sobrecarga de atividades, fato que é relatado principalmente por mães de filhos pequenos (Aguiar *et al.*, 2022; Monzato, 2022).

Nesta perspectiva, a qualidade de vida é afetada, então, pela sobrecarga e acúmulo de tarefas (V13). Neste estudo, 52,9% das participantes discordam totalmente que o teletrabalho proporciona sobrecarga e acúmulo de atividades, e 21,6% discordam parcialmente. Esta variável (V13) também foi a que obteve maior desvio padrão do estudo (1,122) e a segunda maior variância (1,259), evidenciando a dispersão das respostas das participantes.

A estreita relação entre qualidade de vida, conciliação das atividades e acúmulo de tarefas é relatado por uma das participantes do estudo:

*“O teletrabalho atual me proporciona melhor qualidade de vida e conciliação das atividades pessoais e profissionais, e com isso diminui os conflitos, principalmente porque tenho filho pequeno e consigo dar mais atenção, porém sofro com o acúmulo das tarefas, uma vez que "tento dar conta" de tudo”* (P156).

Ainda neste sentido, o estudo de Aguiar *et al.* (2022), cita que o trabalho noturno e nos fins de semana, percebido pelas mulheres como flexibilidade, traz a preocupação com a sobrecarga e com a dificuldade de estabelecer um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o que pode gerar efeitos negativos para a saúde em médio e longo prazos.

Resultados semelhantes foram encontrados no estudo de Lemos, Barbosa e Monzato (2020, p. 397), pois afirmam que a sobrecarga de trabalho das mulheres “foi suportada e relativizada, tendo em vista a oportunidade, propiciada pelo *home office*, de ficarem mais perto da família”.

Ao encontro dos estudos mencionados acima, no trabalho de Velasco, Pantoja e Oliveira (2023), os autores reforçam que a sobrecarga é maior para mulheres, especialmente as que possuem filhos, de modo que há menor equilíbrio entre trabalho, descanso e lazer, além da necessidade de trabalhar mais para ser reconhecido.

Como pode ser observado, muitas vezes as mulheres acabam por ter sobrecarga e acúmulo de atividades com o intuito de atender e conciliar as diferentes demandas profissionais e pessoais. Este fato que foi retratado por algumas participantes:

*“Quando estava em teletrabalho total senti bastante dificuldade em alinhar trabalho, lazer e família. Misturei muito as minhas tarefas/papeis e parecia estar sempre trabalhando [...]”* (P34).

*“[...] o teletrabalho está me dando a oportunidade de poder cuidar da minha mãe de 82 anos [...]. Em compensação, percebo que acabo me sobrecarregando no trabalho [...] e tendo que trabalhar a noite. A rotina acaba sendo corrida e desgastante [...]”* (P19).

Observa-se que, parte da sobrecarga e acúmulo de tarefas das participantes, se dá pelo motivo delas buscarem atender às diferentes demandas profissionais e pessoais, buscando um equilíbrio entre as mais diversas atividades. Sobre a conciliação entre vida pessoal e profissional (V8), as participantes afirmam que o teletrabalho permite a conciliação das atividades, de modo que 78,4% delas concordam totalmente e 15% concordam parcialmente.

Essa questão traz achados divergentes na literatura. Enquanto para uns o teletrabalho proporciona maior equilíbrio entre vida familiar e profissional (Tremblay, 2002), como citado no relato desta participante:

*“O teletrabalho vem proporcionar maior qualidade de vida, organização do tempo para as atividades e tarefas, conciliando com a vida familiar e pessoal sem comprometer a eficácia do trabalho” (P134).*

Para outros, principalmente com contextos familiares com crianças, há diminuição do equilíbrio entre trabalho, descanso e lazer (Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023).

No estudo de Lemos, Barbosa e Monzato (2020), as participantes relataram dificuldades para conciliar as demandas do trabalho com o cuidado dos filhos, e as autoras reforçam que, o apoio do(a) cônjuge e a divisão de tarefas é essencial para que as mulheres consigam conciliar as esferas familiar e laboral.

Reforçando como a questão da maternidade é fator relevante na vida das mulheres e influencia sua percepção em relação ao teletrabalho, temos os relatos de diferentes participantes:

*“Como mãe solo, o teletrabalho é fundamental para a organização da minha dinâmica familiar” (P88).*

*“Gosto da socialização do trabalho presencial, mas o teletrabalho me permite conciliar maternidade e trabalho” (P155).*

*“O teletrabalho tem permitido a conciliação entre os papéis exercidos como mãe, esposa, dona de casa e servidora pública. A flexibilidade de horários permite que as tarefas diárias sejam melhores organizadas e a entrega de resultados seja mais satisfatória, tanto profissionalmente, quanto pessoalmente” (P99).*

*“O teletrabalho permite à mulher a oportunidade de conciliar atividades que o trabalho presencial limita [...]” (P62).*

*“[...] Para mim, particularmente, é muito vantajoso e permite a conciliação de diversos afazeres, principalmente atenção aos filhos, mas sempre vem a "culpa" por não estar no presencial total, como a chefia preferiria” (P148).*

Nesta perspectiva, muitas famílias sentiram a necessidade de alterarem a rotina e criar condições mais apropriadas com o intuito de manter o equilíbrio entre as atividades profissionais e pessoais, já que desenvolver essas tarefas no mesmo espaço físico se torna desafiador (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Pires *et al.*, 2021; Shipman; Burrell; Pherson, 2021).

Shipman, Burrell e Pherson (2021) trazem a questão dos trabalhadores que lutam para manter o equilíbrio, pois tem medo de serem despedidos por baixa produtividade. Isso aumenta a pressão, estresse e ansiedade, refletindo em desfechos negativos para a saúde mental. No mesmo sentido, o estudo de Yerkes *et al.* (2020) alerta que, o aumento da percepção da pressão no trabalho com a diminuição do tempo para lazer, piora qualidade de vida, gerando efeitos na saúde e bem estar.

Dentro deste contexto, temos o seguinte relato:

*“O teletrabalho facilitou a conciliação com algumas atividades pessoais, porém, ficar na frente das telas e não ter o contato pessoal - a troca, a conversa, o momento do café- gera cansaço”* (P4)

Outro aspecto que possui estreita relação com o equilíbrio e conciliação das atividades, é o conflito trabalho-família. De acordo com Aguiar *et al.* (2022), o conflito surge quando um domínio (família) começa a interferir no outro (trabalho), ou o inverso, gerando esse embate entre vida profissional e pessoal.

O conflito trabalho-família foi abordado neste estudo através da variável V9. Nela, 68% das participantes discordam totalmente e 17% parcialmente, da afirmação de que o teletrabalho gera conflito entre trabalho e família, enquanto 4,6% concordam totalmente e 3,3% parcialmente.

O estudo de Velasco, Pantoja e Oliveira (2023) vai ao encontro desse resultado, onde os autores afirmam que as mulheres são mais propensas a preferência pelo teletrabalho, motivada pela possibilidade de solução do conflito trabalho-família. Achado semelhante foi encontrado no estudo de Filardi, Castro e Zanini (2020), onde os participantes informaram que, com o teletrabalho há maior interação com a família, diminuindo assim, o conflito.

Adicionalmente, o estudo de Lemos, Barbosa e Monzato (2020), relata que, apesar do aumento da carga de trabalho com a implantação do teletrabalho durante a pandemia, isso não intensificou o conflito trabalho-família, e sim amenizou. Tal fato pode ser justificado pelo fato de ficarem mais próximos à família e poder conciliar as atividades.

Em seu estudo, Nohara *et al.*, (2010), afirma que, para não ocorrer o conflito, é necessário maior planejamento e organização familiar. Porém, quando ele ocorre, atinge de

forma mais intensa as mulheres, sobretudo aquelas que são mães e com filhos pequenos, devido ao acúmulo de tarefas do trabalho e de cuidado da casa e dos filhos (Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Ferreira; Reis, 2021; Aguiar *et al.*, 2022).

O relato desta participante corrobora as afirmações acima:

*“O teletrabalho me proporcionou estar mais perto das minhas filhas que estão em idade pré-escolar, acompanhar adaptação com baba e vivência cotidiana, pois estou longe de familiares e estava em grande conflito. Acredito que o teletrabalho seja positivo, mas exige um esforço de adaptação ao modo de trabalho flexível”* (P52).

Ainda há estudos que vão na contramão dos resultados encontrados nesta pesquisa. Shipman, Burrell e Pherson (2021), Pantoja, Andrade e Oliveira (2020) e Tremblay (2002) relataram aumento do conflito trabalho-família e a dificuldade em dividir o mesmo espaço físico para as atividades pessoais e profissionais.

Shipman, Burrell e Pherson (2021) ainda afirmam que, a incapacidade de se desligar e de manter o equilíbrio, geram ainda mais conflitos, aumentando o estresse, esgotamento e insatisfação. Resultado semelhante ao encontrado no estudo de Kapoor *et al.* (2021), onde relatam que o teletrabalho leva ao aumento do stress psicológico e diminuição do bem estar, de modo que não há melhora na qualidade de vida com o teletrabalho, aumentando ainda, o conflito trabalho-família.

A literatura sobre o tema é bastante abrangente e envolve diversos aspectos. Há inúmeras discussões sobre os possíveis efeitos do teletrabalho, entre elas, a questão da manutenção ou perda de vínculo do trabalhador com a instituição ao qual está vinculado e a interação com a equipe de trabalho. Estes assuntos foram abordados pelas últimas duas variáveis discutidas neste tópico.

Neste estudo, a variável vínculo instituição (V6) aborda a questão do vínculo do teletrabalhador com a instituição. Observa-se que ela obteve altos índices de concordância, de modo que 69,3% concordam totalmente e 29% parcialmente, de que o teletrabalho permite o vínculo com a instituição, independente da presença física e alteração na forma de comunicação.

Este resultado vai na contramão de estudos como o de Filardi, Castro e Zanini (2018) e Rocha e Amador (2018), onde afirmam que há perda de sua integração e vínculo com a organização. O estudo de Nohara *et al.* (2010, p. 165), ainda complementa que os teletrabalhadores podem se sentir invisíveis para a organização e “temem ser excluídos da rede social da empresa”. Ademais, pode haver perda de hierarquias na empresa, conflitos entre os

teletrabalhadores e os trabalhadores presenciais e maior dificuldade em absorver e se identificar com a cultura da empresa (Nohara *et al.*, 2010).

Tavares *et al.* (2020) afirma também que, embora os teletrabalhadores estejam comprometidos com a organização, esse senso de comprometimento pode cair durante o teletrabalho. É pelo motivo da gestão do trabalho ser diferente nesta modalidade, se faz necessário novas formas de controle e vínculo entre trabalhadores e empregadores (Rocha; Amador, 2018).

Como já citado, neste estudo as participantes tiveram outra percepção, de modo a afirmar que não houve perda de vínculo e relatar que o teletrabalho traz benefícios não só para o servidor, mas também para a instituição. É o que se observa neste relato:

*“Trabalhando há 3 anos com teletrabalho tenho certeza que é a melhor opção tanto para a instituição quanto para o servidor. Infelizmente ainda há muita cultura da "presencialidade" entre alguns servidores [...]”* (P91).

Também de encontro a esta pesquisa, no estudo de Aguiar *et al.* (2022), os participantes afirmam que a diminuição do convívio com colegas de trabalho leva a um maior isolamento social e à diminuição do sentimento de pertencimento à instituição.

A questão do convívio com os pares foi abordada através da variável integração de equipe (V7), onde 45,1% das participantes concordam totalmente que o teletrabalho proporciona integração com a equipe de trabalho, independente da interação física com os pares, enquanto 31,4% das participantes concordam parcialmente, e apenas 2% discordam totalmente de tal afirmação.

No estudo de Aguiar *et al.* (2022), parte dos entrevistados consideraram que o teletrabalho não interferiu ou até melhorou o relacionamento com colegas de trabalho, visto que os encontros físicos são mais esporádicos e, por este motivo, mais cordiais. Nohara *et al.* (2010), ainda diz que, durante o teletrabalho, a comunicação com os colegas de trabalho é facilitada pelas tecnologias de telecomunicação e, de acordo com os entrevistados, flui melhor dessa maneira, pois as relações tornam-se mais objetivas e proveitosas.

Contudo, grande parte dos estudos afirmam que a falta de interação com os pares é uma das principais desvantagens do teletrabalho, de modo a dificultar a integração e prejudicar o relacionamento com colegas de trabalho, levando a individualização do trabalho (Tavares *et al.*, 2020; Tremblay, 2002; Shipman; Burrell; Pherson, 2021; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Lopes; Lunardi, 2022). O estudo de Tremblay (2002) ainda afirma que, os teletrabalhadores em tempo integral sentem mais os efeitos do isolamento e falta de interação, em comparação com os teletrabalhadores em tempo parcial (Tremblay, 2002).

Shipman, Burrell e Pherson (2021) reforçam sobre a necessidade de criar sistemas que facilitem a comunicação e forneçam apoio aos teletrabalhadores, pois a ausência dos pares, somado ao isolamento, podem afetar o bem estar psicológico dos trabalhadores. Fato também mencionado no estudo de Pantoja, Andrade e Oliveira (2020).

Outro ponto evidenciado nos estudos, é o fato de que, quando há conflitos durante o teletrabalho, a resolução dos problemas se forma dificultosa e mais desafiadora (Shipman; Burrell; Pherson, 2021; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020).

Neste estudo, os relatos da questão aberta não falam especificamente sobre a interação com os pares, mas há críticas em relação à comunicação e às chefias, o que evidencia a necessidade de criar mecanismos que facilitem a comunicação da equipe. É o que traz os seguintes relatos:

*“Acredito que as chefias deveriam ser orientadas referente ao uso do whatsapp [...] Recebo mensagens fora do horário de expediente, finais de semana e em períodos de licença [...]” (P145).*

*“[...] Fica difícil prestar alguns tipos de serviços quando colegas do mesmo setor, ou de setores diferentes, não estão disponíveis nos horários em que se pretendem estar em teletrabalho (fora a dificuldade de manter o canal de contato com alguns) [...]” (P12).*

*“Gostaria de externar meu descontentamento com as chefias que estão focados em descaracterizar o teletrabalho, exigindo a casa dia mais a presença física pura (sem atividades presenciais que o justifiquem) [...]” (P92).*

Por fim, mas não menos importante, no questionário enviado às participantes, a questão nº 25 solicitava para a respondente citar três palavras que lhe vinham à mente quando perguntavam sobre teletrabalho. Esta questão foi incluída com a finalidade de (i) aumentar a taxa de resposta da questão aberta, o que de fato ocorreu, uma vez que houve uma taxa de retorno de 98% e de (ii) confrontar as respostas desta questão com as respostas das variáveis a fim de analisar se há congruência ou divergência.

De maneira sistematizada, a tabela 5 detalha a frequência das principais palavras mencionadas pelas participantes e a Figura 4 apresenta a nuvem de palavras, de forma que as palavras que possuem maior frequência, aparecem em maior destaque.

**Tabela 5 - Frequência das palavras mais repetidas na questão 25 (N=153)**

Palavra	Freq.	Percentual	Palavra	Freq.	Percentual
Flexibilidade	73	47,71%	Tranquilidade	6	3,92%
Qualidade de vida ou Qualidade	40	26,14%	Deslocamento	5	3,27%
Autonomia	22	14,38%	Economia	5	3,27%
Produtividade ou Produtivo	18	11,76%	Paz	5	3,27%
Concentração	18	11,76%	Família ou filhos	5	3,27%
Bem estar	15	9,80%	Ansiedade	4	2,61%
Tempo ou Economia de tempo	15	9,80%	Segurança	4	2,61%
Conforto	14	9,15%	Silêncio	4	2,61%
Saúde ou Saúde mental	13	8,50%	Felicidade ou Alegria	4	2,61%
Foco	11	7,19%	Conciliação	3	1,96%
Liberdade	11	7,19%	Satisfação	3	1,96%
Organização	9	5,88%	Disponibilidade	3	1,96%
Casa	8	5,23%	Dificuldade de comunicação	3	1,96%
Disciplina	8	5,23%	Agilidade	3	1,96%
Equilíbrio	8	5,23%	Equilíbrio emocional	3	1,96%
Responsabilidade	8	5,23%	Facilidade	3	1,96%
Eficiência	7	4,58%	Otimização	3	1,96%
Motivação	7	4,58%	Praticidade	3	1,96%
Comprometimento	6	3,92%	Rendimento	3	1,96%

Fonte: Elaboração própria

Figura 4 – Nuvem de palavras



Fonte: Elaboração própria

Ao analisar os referidos dados, constata-se que a palavra que mais se destaca é “flexibilidade” e está de acordo com as demais análises realizadas no estudo, uma vez que a variável que aborda este assunto (V5) teve concordância total de 81% e parcial de 15,7%, confirmando a importância da variável na análise estatística uni variada. O mesmo ocorreu com as variáveis que tratam sobre concentração (V2), autonomia (V4), produtividade (V3) e qualidade de vida (V10), que tiveram alta concordância e destaque.

Já a variável que aborda a questão do equilíbrio e conciliação entre as atividades profissionais e pessoais (V8), teve alta concordância no estudo (78,4% concordam totalmente e 15% parcialmente), porém, a palavra “conciliação” teve pouco destaque entre as mencionadas.

Portanto, diante de todo o exposto nesta seção, constata-se que, de maneira geral, o teletrabalho se configura como algo positivo às servidoras técnicas administrativas em educação (TAEs) da universidade pública pesquisada, uma vez que teve ampla concordância em praticamente todas as variáveis, além de diversos relatos que corroboram estes resultados, reforçando os achados na literatura de que as mulheres teriam preferência pelo teletrabalho.

#### 4.4 OS FATORES RELACIONADOS À GESTÃO DO TELETRABALHO E AO EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E VIDA PROFISSIONAL DAS MULHERES TAES

A tabela 6 mostra as correlações de cada uma das variáveis deste estudo e seus respectivos índices de significância prática. Os níveis de significância menores que 0,05 (<0,05) estão assinalados com \*, enquanto os níveis de significância menores que 0,01 (<0,01) estão assinalados com \*\*.

**Tabela 6 - Correlação de Pearson e significância (N=153)**

(continua)														
		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13
V1	Correlação de Pearson	1,000	,816**	,544**	,368**	,366**	,376**	,479**	,644**	-,353**	,405**	,468**	,593**	-,467**
	Sig. (2 extremidades)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
V2	Correlação de Pearson	,816**	1,000	,432**	,249**	,307**	,391**	,487**	,559**	-,369**	,425**	,438**	,515**	-,454**
	Sig. (2 extremidades)	<,001		<,001	0,002	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
V3	Correlação de Pearson	,544**	,432**	1,000	,275**	,384**	,182*	,268**	,373**	-,175*	,279**	,366**	,379**	-,298**
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001		<,001	<,001	0,024	<,001	<,001	0,03	<,001	<,001	<,001	<,001

Tabela 6 - Correlação de *Pearson* e significância (N=153)

														(conclusão)
		V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13
V4	Correlação de Pearson	,368**	,249**	,275**	1,000	,646**	,338**	,239**	,568**	-0,153	,290**	,296**	,392**	-,286**
	Sig. (2 extremidades)	<,001	0,002	<,001		<,001	<,001	0,003	<,001	0,059	<,001	<,001	<,001	<,001
V5	Correlação de Pearson	,366**	,307**	,384**	,646**	1,000	,175*	,196*	,487**	-0,062	,160*	,205*	,337**	-,266**
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	<,001	<,001		0,030	0,015	<,001	0,45	0,048	0,011	<,001	<,001
V6	Correlação de Pearson	,376**	,391**	,182*	,338**	,175*	1,000	,612**	,404**	-,298**	,357**	,338**	,411**	-,237**
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	0,024	<,001	0,03		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	0,003
V7	Correlação de Pearson	,479**	,487**	,268**	,239**	,196*	,612**	1,000	,390**	-,202*	,311**	,380**	,489**	-,393**
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	<,001	0,003	0,015	<,001		<,001	0,012	<,001	<,001	<,001	<,001
V8	Correlação de Pearson	,644**	,559**	,373**	,568**	,487**	,404**	,390**	1,000	-,419**	,411**	,452**	,559**	-,449**
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
V9	Correlação de Pearson	-,353**	-,369**	-,175*	-0,153	-0,062	-,298**	-,202*	-,419**	1,000	-,360**	-,416**	-,441**	,384**
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	0,03	0,059	0,450	<,001	0,012	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
V10	Correlação de Pearson	,405**	,425**	,279**	,290**	,160*	,357**	,311**	,411**	-,360**	1,000	,784**	,462**	-,304**
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	<,001	<,001	0,048	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
V11	Correlação de Pearson	,468**	,438**	,366**	,296**	,205*	,338**	,380**	,452**	-,416**	,784**	1,000	,643**	-,361**
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	<,001	<,001	0,011	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
V12	Correlação de Pearson	,593**	,515**	,379**	,392**	,337**	,411**	,489**	,559**	-,441**	,462**	,643**	1,000	-,519**
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
V13	Correlação de Pearson	-,467**	-,454**	-,298**	-,286**	-,266**	-,237**	-,393**	-,449**	,384**	-,304**	-,361**	-,519**	1,000
	Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	0,003	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\*A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Fonte: Elaboração própria

Neste estudo, para análise das correlações entre as variáveis, foi utilizado, como referência, os valores dos coeficientes de correlação adotados por Hair Jr. *et al.* (2005), conforme demonstrado na tabela 7.

<b>Tabela 7 - Valores dos coeficientes de correlação</b>	
<b>Variação do coeficiente</b>	<b>Força de associação</b>
0,91 - 1,00	Muito forte
0,71 - 0,90	Alta
0,41 - 0,70	Moderada
0,21 - 0,40	Pequena, mas definível
0,01 - 0,20	Leve, quase imperceptível

Fonte: Hair Jr. *et al.* (2005, p.312)

De acordo com os resultados apresentados, constata-se que há duas correlações altas, que se destacam entre as demais: as correlações entre motivação (V1) e concentração (V2) e entre qualidade de vida (V10) e saúde física (V11), de modo a englobar aspectos relacionados à gestão do teletrabalho e à vida pessoal.

O resultado encontrado na correlação entre a motivação (V1) e a concentração (V2), que trata sobre o foco e atenção no desenvolvimento das atividades profissionais em teletrabalho, reforça os achados da análise uni variada, uma vez que 92,1% e 91,5% das participantes relatam, respectivamente, se sentirem motivadas e terem foco e concentração durante o teletrabalho.

Uma vez que o teletrabalhador(a) sente-se motivado e satisfeito, há maior foco e concentração no desenvolvimento de suas atividades profissionais, o que conseqüentemente acaba por levar ao aumento da produtividade no trabalho (Hau; Todescat, 2018, Marinis, 2023; Helal *et al.*, 2023). O resultado encontrado corrobora esse achado, uma vez que a motivação teve correlação alta com a variável que aborda a questão do foco e concentração (V2) e correlação moderada com a variável que discorre sobre a produtividade (V5).

Em relação ao outro destaque, a variável que aborda a qualidade de vida (V10) teve alta correlação com a variável saúde física (V11), mostrando que a qualidade de vida está altamente relacionada com o bem estar físico das servidoras.

O teletrabalho pode impulsionar a prática de atividades físicas e melhora nos hábitos alimentares, o que influencia positivamente na qualidade de vida. Estudos ainda mostram que o fato de poder gerir melhor seu tempo e trabalho, melhora a qualidade de vida, de forma que há mais tempo para atividades de lazer e propósito de vida (Aguiar *et al.*, 2022).

Analisando outras correlações, verifica-se ainda que a motivação (V1) teve correlação moderada de 0,644 com a conciliação entre vida pessoal e profissional (V8), que discorre sobre a conciliação e equilíbrio entre as atividades profissionais e pessoais durante o teletrabalho. Enquanto a variável que apresenta a menor correlação com a motivação (V1) é a conflito trabalho-família (V9), cujo coeficiente é pequeno e negativo.

Além da motivação (V1), a concentração (V2) tem correlação moderada de 0,559 e 0,515, respectivamente, com a conciliação vida pessoal e profissional (V8) e saúde mental (V12), mostrando que a conciliação e equilíbrio entre as atividades profissionais e pessoais está relacionada ao bem estar psicológico. A concentração (V2) ainda apresenta pequena correlação de 0,249 com a autonomia (V4).

Já a produtividade (V3) tem correlação moderada de -0,544 com a motivação (V1) e correlação leve e negativa com o conflito trabalho-família (V9), inclusive, esta última variável (V9), também apresentou correlação leve e negativa com a autonomia (V4) e flexibilidade (V5).

Os achados ainda mostram que a variável vínculo instituição (V6) teve moderada correlação com a integração de equipe (V7). Enquanto a mesma variável (V6) apresenta leve correlação com a flexibilidade durante o teletrabalho (V5 - 0,175).

A variável conciliação entre vida profissional e pessoal (V8), foi a que apresentou melhores índices de correlações e teve correlação moderada com diferentes variáveis: motivação (V1), concentração (V2), autonomia (V4) e saúde mental (V12), mostrando a correlação dos assuntos abordados pelas variáveis apontadas.

Inversamente, as variáveis flexibilidade (V5) e conflito trabalho-família (V9) obtiveram os menores índices de correlações com as demais variáveis. A variável que trata sobre a flexibilidade durante o teletrabalho (V5) teve correlação negativa e leve com o conflito trabalho-família (V9), e correlação positiva e leve as variáveis vínculo instituição (V6), integração de equipe (V7) e qualidade de vida (V10).

A variável conflito trabalho-família (V9) teve várias correlações leves ou pequenas, e também negativas com as variáveis produtividade (V3), autonomia (V4), flexibilidade (V5) e integração de equipe (V7).

A variável qualidade de vida (V10) teve alta correlação de 0,784 com a variável saúde física (V11), mostrando que a qualidade de vida está altamente relacionada com o bem estar físico das servidoras.

Já a variável saúde mental (V12) teve correlações moderadas em quase sua totalidade, sem muitas variações, de modo que apenas três variáveis tiveram pouca correlação com as demais (V3 - produtividade, V4 - autonomia e V5 - flexibilidade). Tal fato mostra a importância e alta relação do bem estar psicológico com os demais aspectos da vida pessoal e profissional do teletrabalhador, e como impacta diretamente nas percepções deles.

Diferente de estudos como os de Aguiar *et al.* (2022) e Ferreira e Reis (2021), que relatam sobrecarga e acúmulo de tarefas às mulheres, proporcionada pelo teletrabalho, neste estudo as participantes discordam de tal afirmação. A variável sobreposição e acúmulo (V13)

trata deste assunto e teve correlações negativas em quase sua totalidade, sendo algumas delas moderadas, outras pequenas.

Por fim, e de forma geral, analisando as correlações, é possível notar que o teletrabalho se relaciona positivamente com aspectos da vida profissional e pessoal das participantes, de modo que a associação mais destacada no aspecto profissional é entre a motivação (V1) e o foco e concentração durante o teletrabalho (V2), enquanto no aspecto pessoal, o que mais se destaca é a relação entre qualidade de vida (V10) e saúde física (V11).

A presença de relação permite analisar se existe uma relação sistemática entre duas ou mais variáveis, de modo que o conhecimento do comportamento de uma variável possibilita prever o comportamento da outra (Hair Jr. *et al.*, 2005).

Ao realizar a análise das correlações, deve-se também, calcular a significância estatística do coeficiente de correlação. Se o coeficiente de correlação é forte e estatisticamente significativo, pode-se concluir que há uma relação entre as variáveis (Hair Jr. *et al.*, 2005).

De acordo com os resultados encontrados, observa-se que, além das variáveis do estudo estarem correlacionadas, também há significância prática entre elas, o que reforça os resultados encontrados até o momento.

As variáveis motivação (V1), concentração (V2), conciliação vida pessoal e profissional (V8), saúde física (V11), saúde mental (V12) e sobreposição e acúmulo (V13) tiveram correlação significativa no nível 0,05 (2 extremidades) com todas as demais variáveis.

Enquanto as variáveis produtividade (V3), flexibilidade (V5), vínculo instituição (V6), integração de equipe (V7) e qualidade de vida (V10) tiveram correlação significativa no nível 0,05 (2 extremidades) com algumas variáveis e correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades) com as demais.

Observa-se ainda que, todas as variáveis que obtiveram os maiores coeficientes de correlação, apresentaram correlação significativa no nível 0,05 (2 extremidades) com as demais variáveis.

Para investigar os padrões ou as relações latentes para as variáveis desta pesquisa, conduz-se a análise fatorial exploratória (AFE). Nessa etapa, alguns pontos são importantes como o tamanho da amostra, Teste de Bartlett e Teste de Esfericidade de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), por exemplo (Matos; Rodrigues, 2019).

Considerando que o tamanho mínimo da amostra depende do número de variáveis que estão sendo analisadas, Hair Jr. *et al.* (2005) sugerem, de preferência, que o tamanho deve ser maior ou igual a 100 e ter pelo menos cinco vezes mais observações do que o número de

variáveis analisadas. Portanto, o tamanho da amostra desta pesquisa é adequado, uma vez que houve 153 respostas válidas e aproximadamente 11 observações para cada variável.

O Teste de Bartlett e Teste de KMO foram os dois métodos de avaliação utilizados na Análise Fatorial Exploratória (AFE). Essa técnica estatística permite a redução de dados, identificando as variáveis mais representativas ou criando um novo conjunto de variáveis, menor que o original, cujo objetivo é verificar se a aplicação da análise fatorial tem validade para as variáveis escolhidas (Hongyu, 2018).

O Teste de KMO, também conhecido como índice de adequação da amostra, verifica a variância das variáveis que pode ser explicada pelos fatores ou traços latentes (Matos; Rodrigues, 2019). Como regra para interpretação dos índices de KMO, os valores maiores que 0,8 e 0,9 são considerados ótimos e excelentes, respectivamente (Hongyu, 2018).

Já o Teste de Bartlett, indica se existe relação suficiente entre as variáveis para aplicação da análise fatorial, avaliando em que medida a matriz de covariância é similar a uma matriz identidade. Esse teste também avalia a significância geral de todas as correlações em uma matriz de dados (Hongyu, 2018). Os valores com níveis de significância pequenos ( $p < 0,05$ ) indicam que a matriz é favorável e apropriada, rejeitando a hipótese nula de que a matriz de dados é similar a uma matriz identidade (Hongyu, 2018). A tabela 8 expõe os resultados obtidos no Teste de Bartlett e no Teste de KMO conduzidos nesta pesquisa.

<b>Tabela 8 - Teste de KMO e Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0,837
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1038,706
	Gl	78
	Sig.	<,001

Fonte: Elaboração própria. Dados: *Software IBM® SPSS®*

Conforme a Tabela 8, verifica-se que o Teste KMO obteve um índice de 0,837, considerado ótimo ou excelente para a adequabilidade da amostra. Bem como, o Teste de Bartlett obteve apresentou valor  $p < 0,001$ , evidenciando que os dados são adequados para a aplicação da Análise Fatorial das variáveis analisadas.

A seguir, para a escolha do número de fatores, extraiu-se a combinação linear que explica a maior parte da variância dos dados (patamar de 60% da variância acumulada), combinado com o critério de Kaiser (Matos; Rodrigues, 2019). No caso deste estudo, foram 3

fatores, uma vez que eles são capazes de explicar quase 64% da variabilidade dos dados. Já o método de extração utilizado foi o da Análise do componente principal.

A tabela 9 apresenta resultados de autovalores iniciais e as variâncias explicadas e acumuladas pelo Método de extração Análise do componente principal.

<b>Tabela 9 - Autovalores iniciais e variâncias explicadas e acumuladas</b>					
Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado	
	Total	% Variância	% Cumulativa	Total	% Variância
1	5,794	44,567	44,567	5,794	44,567
2	1,421	10,934	55,501	1,421	10,934
3	1,042	8,017	63,517	1,042	8,017
4	0,997	7,668	71,185		
5	0,852	6,552	77,737		
6	0,647	4,975	82,712		
7	0,557	4,283	86,995		
8	0,431	3,319	90,314		
9	0,360	2,767	93,081		
10	0,315	2,421	95,502		
11	0,274	2,105	97,607		
12	0,163	1,253	98,86		
13	0,148	1,14	100		

Fonte: Elaboração própria

A Variância total explicada mostra quantos fatores foram extraídos da matriz (3 fatores no caso deste estudo), enquanto a matriz de componentes apresenta a carga fatorial, de modo que quanto maior a carga fatorial, maior a contribuição do item para o fator. A tabela 10 traz a variância total explicada dos três fatores.

<b>Tabela 10 - Variância total explicada</b>					
Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	% Cumulativa		Total	% Variância	% Cumulativa
1	44,567		2,964	22,799	22,799
2	55,501		2,704	20,797	43,596
3	63,517		2,59	19,921	63,517

\*Método de Extração: análise de Componente Principal

Fonte: Elaboração própria

Já a tabela 11 apresenta as comunalidades, cujo método de extração foi através da Análise do Componente Principal. Dado que a comunalidade representa quanto o modelo explica a variância de cada variável, de modo que, quanto maior a comunalidade, melhor o resultado (Hair Jr. *et al.*, 2005, p. 90). Enquanto a carga fatorial é definida como a correlação da variável com o fator (Matos; Rodrigues, 2019).

<b>Tabela 11 – Comunalidades</b>			
	<b>Variável</b>	<b>Inicial</b>	<b>Extração</b>
<b>V1</b>	Motivação	1,000	0,686
<b>V2</b>	Concentração	1,000	0,626
<b>V3</b>	Produtividade	1,000	0,389
<b>V4</b>	Autonomia	1,000	0,677
<b>V5</b>	Flexibilidade	1,000	0,799
<b>V6</b>	Vínculo instituição	1,000	0,628
<b>V7</b>	Integração de equipe	1,000	0,770
<b>V8</b>	Conciliação vida pessoal e profissional	1,000	0,668
<b>V9</b>	Conflito trabalho-família	1,000	0,472
<b>V10</b>	Qualidade de vida	1,000	0,702
<b>V11</b>	Saúde física	1,000	0,794
<b>V12</b>	Saúde mental	1,000	0,648
<b>V13</b>	Sobreposição e acúmulo	1,000	0,398

Fonte: Elaboração própria

Na tabela 11, observa-se que grande parte das variáveis tiveram valores de comunalidade acima de 0,5, o que é recomendado nos estudos em que o tamanho da amostra varia entre 100 e 200 participantes (Matos; Rodrigues, 2019). Verifica-se ainda que apenas duas variáveis tiveram valores de comunalidade abaixo de 0,4. São as variáveis produtividade (V3) e sobrecarga e acúmulo de atividades (V13).

Já a tabela 12 apresenta as cargas fatoriais da Matriz de Componentes dos três fatores pelo método extração de Análise de Componente Principal.

<b>Tabela 12 - Matriz de componentes</b>				
(continua)				
	<b>Variável</b>	<b>Componente 1</b>	<b>Componente 2</b>	<b>Componente 3</b>
<b>V11</b>	Saúde física	0,818		0,120
<b>V10</b>	Qualidade de vida	0,795	-0,110	
<b>V9</b>	Conflito trabalho-família	0,787	0,217	
<b>V12</b>	Saúde mental	0,767		0,181
<b>V13</b>	Sobreposição e acúmulo	0,723	-0,341	-0,393

**Tabela 12 - Matriz de componentes**

(conclusão)				
	Variável	Componente 1	Componente 2	Componente 3
V5	Flexibilidade	0,649	-0,353	-0,394
V4	Autonomia	0,634	-0,165	0,584
V8	Conciliação vida pessoal e profissional	-0,629		
V3	Produtividade	0,587	-0,161	0,508
V7	Integração de equipe	0,569	0,231	-0,108
V6	Vínculo instituição	-0,532	0,380	0,210
V2	Concentração	0,512	0,725	-0,106
V1	Motivação	0,574	0,579	-0,112

\*Método de Extração: análise de Componente Principal  
a. 3 componentes extraídos

Fonte: Elaboração própria

Segundo o estudo de Matos e Rodrigues (2019), em amostra com o tamanho mínimo de 150 participantes, recomenda-se 10 (dez) ou mais cargas maiores que 0,4 nos fatores. Ao analisar os resultados, constata-se que essa recomendação foi alcançada, demonstrando a adequação do estudo.

Após a extração dos fatores, pode ocorrer de uma maior parte das variáveis terem altas cargas fatoriais no fator mais importante e cargas baixas nos outros fatores, o que torna a interpretação mais difícil. Nesse sentido, a técnica de rotação de fatores é utilizada para atingir uma melhor distinção entre os fatores, cujo principal objetivo é tornar o resultado mais facilmente interpretável, conservando as suas propriedades estatísticas. A rotação maximiza cargas altas entre os fatores e as variáveis e minimiza as cargas baixas (Matos; Rodrigues, 2019).

Entre os métodos de rotação, ortogonais ou oblíquas, este estudo utilizou a rotação oblíqua, uma vez que os fatores estão correlacionados, e o método escolhido foi o *Oblimin*, geralmente o mais utilizado e o mais adequado para estudo.

A tabela 13 apresenta as cargas fatoriais da Matriz Padrão dos três fatores pelo método de Componente Principal, após a rotação *Oblimin* com normalização de Kaiser.

**Tabela 13 - Matriz padrão após a rotação**

(continua)				
	Variável	Componente 1	Componente 2	Componente 3
V11	Saúde física	0,907		
V10	Qualidade de vida	0,881		
V9	Conflito trabalho-família	-0,689	0,120	

**Tabela 13 - Matriz padrão após a rotação**

(conclusão)				
	Variável	Componente 1	Componente 2	Componente 3
V12	Saúde mental	0,505	0,224	0,271
V13	Sobreposição e acúmulo	-0,312	-0,201	-0,283
V5	Flexibilidade	-0,169	0,966	
V4	Autonomia		0,844	
V8	Conciliação vida pessoal e profissional	0,252	0,545	0,224
V3	Produtividade	0,199	0,489	
V7	Integração de equipe			0,936
V6	Vínculo instituição			0,832
V2	Concentração	0,254	0,191	0,525
V1	Motivação	0,245	0,352	0,449

Método de Extração: Análise de Componente Principal

Método de Rotação: Oblimin com Normalização de Kaiser\*

\*Rotação convergida em 7 iterações

Fonte: Elaboração própria

Para facilitar a visualização dos resultados, a matriz omite todas as cargas menores que 0,1. Desta forma, conseguimos identificar mais facilmente quais itens pertencem a cada um dos fatores por meio das cargas fatoriais mais altas: Componente 1 (V11 - saúde física, V10 - qualidade de vida, V9 - conflito trabalho-família e V12 - saúde mental), Componente 2 (V5 - flexibilidade, V4 - autonomia e V8 - conciliação vida pessoal e profissional) e Componente 3 (V7 - integração de equipe, V6- vínculo instituição e V2 - concentração).

Observa-se que, após a rotação, as cargas se distribuem bem melhor entre os fatores, e que neste estudo, nenhuma variável apresentou uma carga fatorial baixa em todos os fatores.

Por fim, na interpretação dos fatores, deve-se escolher quais cargas fatoriais serão consideradas, examinar como as variáveis se agrupam e nomear os fatores (Matos; Rodrigues, 2019).

O fator 1 (componente 1) engloba as variáveis que abordam a saúde física (V11) e mental (V12), a qualidade de vida (V10) e o conflito trabalho-família (V9), evidenciando mais uma vez a estreita relação entre estes aspectos.

Este fator 1, nomeado de “*Mediações entre vida pessoal e profissional*”, agrega variáveis que estão entrelaçadas, de modo que uma interfere na percepção dos possíveis efeitos positivos e negativos da outra, ou seja, a presença do bem estar físico e emocional e a ausência do conflito trabalho-família impactam diretamente na qualidade de vida.

Este resultado corrobora os estudos de Lyttelton, Zang e Music (2020), Pires *et al.* (2022), Tavares *et al.* (2020), Lemos, Barbosa e Monzato (2020), Aguiar *et al.* (2022), Velasco,

Pantoja e Oliveira (2023) e Filardi, Castro e Zanini (2020), e vai em direção aos resultados encontrados nas análises uni e bivariada.

O fator 2 (componente 2), nomeado de “*Prática profissional*”, abrange as variáveis que discorrem sobre autonomia (V4), flexibilidade (V5) e equilíbrio e conciliação entre atividades profissionais e pessoais (V8). Este achado pressupõe que, uma vez que há flexibilidade e autonomia para organizar seu tempo, espaço e atividades, há também, maior equilíbrio e conciliação entre as atividades pessoais e profissionais.

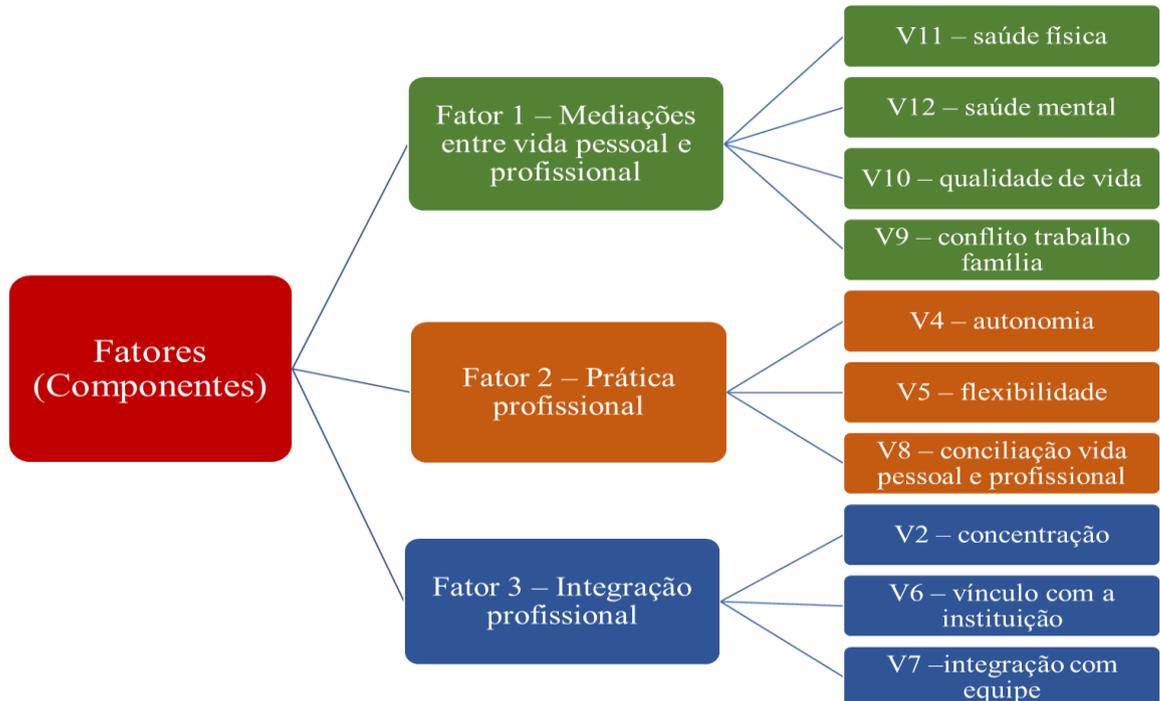
Constata-se ainda que todas as variáveis deste fator tiveram ampla concordância (V4, concordância de 92,1%; V5, 96,7% de concordância e V8, 93,4%) e resultados semelhantes nas demais análises.

Enquanto o fator 3 (componente 3), nomeado de “*Integração profissional*”, envolve as variáveis que abordam aspectos relacionados ao foco e concentração (V2), vínculo com a instituição (V6) e integração com equipe de trabalho (V7). Estas duas últimas variáveis estão intrinsecamente relacionadas, fato que já foi discutido nas análises uni e bivariada e vai ao encontro dos estudos de Shipman, Burrell e Pherson (2021), Pantoja, Andrade e Oliveira (2020), Aguiar *et al.* (2022), Nohara *et al.* (2010) e Rocha e Amador (2018).

Porém, o acréscimo da variável V2 traz uma reflexão para o estudo, uma vez que pressupõe que o foco e concentração durante as atividades em teletrabalho, está associada ao vínculo com a instituição e integração com a equipe de trabalho. Fato não relatado nos estudos mencionados até o momento.

A figura 5 ilustra, de forma sintetizada, os três fatores (componentes) do estudo.

Figura 5 - Fatores do teletrabalho



Fonte: Elaboração própria

Finalmente, podemos analisar também as correlações entre os fatores. A tabela 14 apresenta Matriz de correlações dos três fatores pelo método de Análise de Componente Principal, após a rotação *Oblimin* com Normalização de Kaiser.

<b>Tabela 14 - Matriz de correlações de componente</b>			
<b>Componente</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>1 - Mediações entre vida pessoal e profissional</b>	1,000	0,379	0,502
<b>2 - Prática profissional</b>	0,379	1,000	0,392
<b>3 - Integração profissional</b>	0,502	0,392	1,000

Método de Extração: análise de Componente Principal  
 Método de Rotação: Obimin com Normalização de Kaiser  
 Fonte: Elaboração própria

O maior valor de correlação ( $r = 0,502$ ) foi entre o fator 3 (Integração profissional) e o fator 1 (Mediações entre vida pessoal e profissional). O achado pressupõe que, uma vez que o servidor possui bom vínculo com a instituição e com sua equipe de trabalho, isso reflete positivamente em sua qualidade de vida e nos aspectos relacionados a ela. Já a correlação entre o fator 2 (Prática profissional) e o fator 3 (Integração profissional) é de  $r = 0,392$ , pressupondo que, o fato do servidor ter maior autonomia e flexibilidade, permitindo a conciliação e o equilíbrio entre as atividades pessoais e profissionais, faz com que ele desempenhe suas

atividades profissionais com foco e concentração, mantendo um bom vínculo com sua instituição e equipe de trabalho.

Enquanto a correlação entre o fator 1 (Mediações entre vida pessoal e profissional) e o fator 2 (Prática profissional) é de  $r = 0,379$ , e também positiva. Esse resultado também faz sentido do ponto de vista teórico, visto que, espera-se que o equilíbrio e conciliação entre as atividades pessoais e profissionais reflita positivamente na qualidade de vida, e consequentemente no bem estar físico e emocional.

Analisados em conjunto, esses resultados reforçam a validade dos dados desta pesquisa. Ressalta-se ainda que as correlações encontradas entre os fatores evidenciam que a escolha por uma rotação oblíqua foi a mais adequada.

Ao triangular as análises, as descobertas da pesquisa apontam para as duas correntes de discussões sobre teletrabalho apresentadas por Monzato (2022) e Zhang *et al.* (2020): uma relacionada às interligações entre a vida profissional e pessoal/familiar e, a outra, diz respeito às inter-relações entre o funcionário e o local de trabalho, de modo a explicar e enriquecer o debate sobre o tema, apontando especificamente três fatores relacionados a estas correntes. A tabela 15 apresenta a relação dos fatores com as correntes de discussões.

**Tabela 15 - Relação entre os fatores propostos e as correntes de discussões**

Fator	Interligações entre a vida profissional e pessoal/familiar	Inter-relações entre o funcionário e o local de trabalho
<b>Fator 1 - Mediações entre vida pessoal e profissional</b>	1,000	0,379
<b>Fator 2 - Prática profissional</b>	0,379	1,000
<b>Fator 3 - Integração profissional</b>	0,502	0,392

Fonte: Elaboração própria

Os três fatores foram propostos pela AFE que, além de confirmar, ainda detalha as variáveis pertencentes a cada fator, de modo a explicar estes. Em específico aos fatores, o fator 1, diz respeito às Mediações entre vida pessoal e profissional e está relacionado à primeira corrente (interligações entre a vida profissional e pessoal). O conjunto de variáveis que explica este fator são: conflito trabalho-família (V9), qualidade de vida (V10), saúde física (V11) e saúde mental (V12).

Ao verificar as variáveis do fator 1, observa-se o quão importante e difícil é para a servidora mulher equilibrar questões fundamentais para ela, como a qualidade de vida, a saúde física e mental e as mediações no conflito de papéis (vida profissional e pessoal), o que reforça a extensa jornada e o acúmulo de atividades. Adiciona-se ainda, o fato de a mulher ser colocada

como principal responsável pelas atividades de cuidado (*care*), intensificando e aumentando suas responsabilidades.

Já as variáveis que melhor explicam o fator 2 (Prática profissional) são: autonomia (V4), flexibilidade (V5) e conciliação entre vida profissional e pessoal (V8), as quais estão relacionadas às duas correntes (interligações entre o funcionário e o local de trabalho e entre vida profissional e pessoal), uma vez que a flexibilidade e autonomia são fatores determinantes na adesão ao teletrabalho e influencia o modo de trabalhar do(a) servidor(a), de modo a permitir que o mesmo possa conciliar suas inúmeras atividades pessoais e profissionais. Esse fato é de extrema importância, principalmente para as servidoras técnicas administrativas em educação (TAEs), e reflete diretamente na percepção delas em relação à vivência do teletrabalho e em relação à qualidade de vida.

Por fim, as variáveis pertencentes ao fator 3 (Integração profissional) são: vínculo com a instituição (V6), integração de equipe (V7) e concentração (V2), e estão relacionadas à segunda corrente citada por Monzato (2022) e Zhang *et al.* (2020) (inter-relações entre o funcionário e o local de trabalho), mostrando a relação positiva entre o teletrabalho e o vínculo do(a) servidor(a) com a instituição e sua equipe de trabalho, bem como, o foco e concentração ao desenvolver suas atividades profissionais.

Verificando os 3 fatores, observa-se que, dentre as variáveis do estudo, três delas não foram incluídas em nenhum dos fatores: motivação (V1), produtividade (V3) e sobreposição e acúmulo (V13). A motivação (V1) teve alta correlação com a concentração (V2) e correlação moderada com outras variáveis, além de ter alta concordância das participantes, e ser relatada em inúmeros estudos na literatura, o que intriga não estar inclusa em nenhum dos fatores. Já a variável sobreposição e acúmulo (V13) teve baixa média e alto desvio padrão e dispersão, assim como a variável produtividade (V3), que ainda teve correlações menores e, durante a realização do Alfa de *Cronbach*, já havia sido indicada para ajustes, os quais foram realizados antes da aplicação do questionário.

Os apontamentos nos levam a propor uma fase adicional à presente pesquisa, de modo que estas variáveis - motivação (V1), produtividade (V3) e sobreposição e acúmulo (V13) - não sejam excluídas ou descartadas, mas sim revisadas para uma próxima etapa de investigação ou ainda uma revisão do instrumento de coleta. Tal fato seria justificado e amparado pelo referencial teórico e pelos demais resultados da análise qualitativa, pois isso não representa que estas variáveis não são importantes ou que possuem fraca associação com os fatores, mas sim, que existe uma possibilidade de revisão do instrumento de coleta e de buscar mais referenciais para esclarecer o entendimento das variáveis.

Deste modo, foram apresentados os fatores descobertos na AFE e suas respectivas variáveis, bem como, as variáveis que não entraram em nenhum dos fatores apontados, compilando os principais resultados da pesquisa.

Por fim, além das descobertas da pesquisa apontar para as duas correntes citadas acima, os três fatores propostos pela AFE relacionam-se com as hipóteses apontadas na pesquisa, de maneira que a hipótese 1 (há associação entre o teletrabalho para as mulheres e as mediações entre vida pessoal e vida profissional) é explicada pelo fator 1 - Mediações entre vida pessoal e profissional, onde observa-se a íntima ligação entre as variáveis deste fator, evidenciando como a saúde física e mental do(a) servidor(a) é capaz de influenciar em sua qualidade de vida, assim como o conflito trabalho-família, pois uma vez que há diminuição deste conflito, aumenta-se a qualidade de vida.

A hipótese 2 (há associação entre o teletrabalho para as mulheres e a prática profissional) é esclarecida pelo fator 2 - Prática profissional e suas respectivas variáveis, evidenciando como a autonomia e flexibilidade são importantes para o desenvolvimento da prática profissional do(a) servidor(a) e o quanto isso pode impactar na conciliação entre as atividades pessoais e profissionais, de modo a refletir positivamente nas percepções das servidoras em relação à vivência do teletrabalho.

Finalizando, a hipótese 3 (há associação entre o teletrabalho para as mulheres e a integração profissional) é esclarecida pelo fator 3 - Integração profissional, demonstrando que, para estas servidoras, ao desenvolver suas atividades profissionais em teletrabalho, não há perda de vínculo com a instituição e com sua equipe de trabalho, de modo que elas ainda conseguem manter a concentração durante a realização das atividades. Estes fatos evidenciam que não é necessária a presença física do(a) servidor(a) na instituição para que o mesmo consiga desenvolver suas atividades profissionais com concentração, mantendo o vínculo com seus pares.

Tais fatos, somados aos fatores anteriores, demonstram como o teletrabalho pode impactar positivamente na saúde e qualidade de vida do(a) servidor(a), uma vez que, ao disponibilizar de maior flexibilidade e autonomia, o(a) servidor obtém maior equilíbrio e conciliação entre as diferentes demandas pessoais e profissionais, refletindo em uma melhor gestão de seu tempo, de modo a permitir maior cuidado com a saúde física e maior interação familiar, o que, conseqüentemente, diminui o conflito trabalho-família, aumentando assim, a qualidade de vida e bem estar mental destes(as) servidores.

## 5 CONCLUSÃO

A natureza excepcional do período pandêmico associado à emergência sanitária, fez com que os servidores(as) da universidade pública pesquisada passassem a trabalhar remotamente, alterando a gestão e organização do trabalho, assim como a conciliação dos aspectos da vida pessoal e profissional, de modo que o público feminino, foi impactado de forma desigual diante deste cenário.

Com a pandemia mais contida, houve o retorno ao trabalho presencial e a implantação do PGD aos(as) servidores(as) técnicos(as) administrativos(as) em educação (TAEs) da universidade, permitindo que estes pudessem exercer suas atividades profissionais em teletrabalho total e em teletrabalho parcial, além do habitual trabalho presencial.

Neste cenário, surgiu a motivação para esta pesquisa, que teve como objetivo discutir as percepções das servidoras TAEs sobre os fatores do teletrabalho, abordando aspectos relacionados à realização de atividades profissionais em teletrabalho e aspectos da vida pessoal nos últimos doze meses.

Desta forma, este estudo, relevante tanto para as servidoras TAEs quanto para a universidade pesquisada, buscou contribuir para revisão e planejamento de ações e políticas de gestão voltadas para o público pesquisado, fornecendo uma visão geral das percepções associadas ao teletrabalho. Por este motivo, optou-se por realizar uma abordagem combinada por meio das técnicas quantitativa e qualitativa, a fim de propiciar uma visão mais ampla, fidedigna e aprofundada da situação.

Para tanto, com o método de pesquisa do *survey* foram coletadas e analisadas 153 respostas das servidoras TAEs. O início da coleta de dados teve um marco temporal, uma vez que se completou um ano da implantação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), cujo programa permitiu às servidoras TAEs a adesão à modalidade de teletrabalho parcial ou total. A amostra foi composta majoritariamente por mulheres cis gênero, brancas, com faixa etária de 36 a 45 anos, casadas ou em união estável, que possuem filhos com idade inferior a 12 anos, com alto nível de escolaridade e adesão ao teletrabalho parcial.

Estes achados foram semelhantes a diversos estudos que relacionam a adesão do teletrabalho à trabalhadores(as) que possuem alto nível de escolaridade, da raça branca e nesta faixa etária (Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Ferreira; Reis, 2021; Yerkes *et al.*, 2020; Lopes; Lunardi, 2022; Filardi; Castro; Zanini, 2018; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Ferreira; Reis, 2021), reforçando as discussões teóricas.

Em relação às percepções das servidoras sobre a vivência do teletrabalho, observou-se ampla concordância em praticamente todas as variáveis, configurando o teletrabalho como algo positivo e confirmando as três hipóteses propostas nesta pesquisa, de forma a evidenciar que há associação entre o teletrabalho para as mulheres e as mediações entre vida pessoal e vida profissional (H1), a prática profissional (H2) e a integração profissional (H3).

Dentre as variáveis analisadas, a flexibilidade (V5), autonomia (V4), conciliação vida pessoal e profissional (V8) e motivação (V1) destacam-se com maiores percentuais de concordância, evidenciando que as servidoras se sentem motivadas no teletrabalho e que a flexibilidade e autonomia proporcionadas pelo teletrabalho levam a uma maior conciliação entre as atividades profissionais e pessoais.

Estes resultados foram reforçados pelos diversos relatos obtidos na fase qualitativa, além de corroborar outros estudos na literatura, pois afirmam que as mulheres teriam preferência pelo teletrabalho (Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Yerkes *et al.*, 2020; Pimentel; Kurtz, 2021; OIT, 2021; Aguiar *et al.*, 2022).

Na fase quantitativa, a análise das correlações (AC) evidencia que, além das variáveis, também há significância prática entre elas, com destaque para as altas correlações entre motivação (V1) e concentração (V2) e entre qualidade de vida (V10) e saúde física (V11), mostrando que o teletrabalho se relaciona positivamente tanto com aspectos da vida profissional quanto da vida pessoal, o que reforça os demais resultados obtidos na pesquisa.

Ao conduzir a Análise Fatorial Exploratória (AFE), foram utilizados dois métodos de avaliação, o Teste de Bartlett e o Teste de KMO, os quais evidenciaram que os dados estavam adequados para a aplicação da AFE. Por conseguinte, foram definidos três fatores:

- i) Fator 1 (Mediações entre vida pessoal e profissional), que é composto pelas variáveis conflito trabalho-família (V9), qualidade de vida (V10), saúde física (V11) e saúde mental (V12);
- ii) Fator 2 (Prática profissional), explicado pelas variáveis autonomia (V4), flexibilidade (V5) e conciliação entre vida profissional e pessoal (V8), e
- iii) Fator 3 (Integração profissional), que engloba as variáveis vínculo instituição (V6), integração de equipe (V7) e concentração (V2).

Os fatores propostos, além de relacionar-se com as correntes de discussões associadas às interligações entre a vida profissional e pessoal/familiar e às inter-relações entre o funcionário e o local de trabalho (Monzato, 2022; Zhang *et al.*, 2020), também se relacionam com as hipóteses da pesquisa, de modo a esclarecer e confirmá-las.

Diante de todos os resultados apresentados, parte-se do pressuposto que o teletrabalho traz efeitos positivos para as mulheres, e embora haja mais atividades a serem desenvolvidas, a possibilidade de organizar e gerir suas tarefas profissionais com maior autonomia e flexibilidade, de modo a permitir a mediação com as demais atividades pessoais, traz maior satisfação, produtividade e motivação a estas servidoras técnicas administrativas em educação (TAEs).

Esta mediação entre as diferentes demandas dessas mulheres também reflete diretamente na diminuição do conflito trabalho-família, de modo a permitir maior conexão e proximidade com a família, além das atividades de cuidado (*care*) com os familiares; e na qualidade de vida dessas servidoras, trazendo efeitos benéficos tanto na saúde física quanto na saúde mental delas, de modo que estas particularidades são reforçadas e evidenciadas em suas diferentes falas e depoimentos sobre as vivências em relação ao teletrabalho.

Ainda mais pelo fato da UFSCar, a universidade pública federal pesquisada, ter sido uma das pioneiras ao implantar o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) ainda no início do retorno das atividades presenciais, em maio de 2022, de modo a permitir a execução das atividades profissionais em teletrabalho, assim, como também é reconhecida pelas diferentes implementações de políticas de ações afirmativas e de igualdade de gênero.

Neste sentido, este estudo lança luz para a complexidade da vida das mulheres, pois apesar do teletrabalho trazer efeitos positivos nos aspectos da vida profissional e pessoal, a conciliação entre tantas demandas diferentes - trabalho remunerado, trabalho doméstico, tarefas de cuidado, educação dos filhos, gestão do lar, autocuidado, entre tantas outras; pode ainda ocultar uma desigualdade na divisão sexual do trabalho, principalmente nos aspectos da vida pessoal.

Portanto, diante dos resultados e discussões apresentados na pesquisa, pode-se afirmar que os objetivos foram atingidos, uma vez que, após a sistematização das discussões teóricas sobre teletrabalho e gênero, foram apresentadas as percepções das servidoras TAEs em relação à vivência do teletrabalho e foram analisados os fatores do teletrabalho na perspectiva destas mulheres.

As contribuições desta pesquisa envolvem:

(i) a escala validada para teletrabalho e gênero, que foi construída com o devido rigor metodológico a partir da definição de variáveis específicas e utilizadas na construção de um questionário validado por meio do Alfa de Cronbach e todos os demais testes das análises quantitativa;

(ii) para a instituição pesquisada, as discussões da percepção das servidoras TAEs na modalidade de teletrabalho são significativas para a elaboração e a revisão de políticas associadas à organização e à gestão do teletrabalho, de modo a permitir que as experiências vivenciadas neste contexto sejam satisfatórias tanto para as servidoras quanto para a universidade;

(iii) para as servidoras TAEs, o estudo é relevante tendo em vista a importância e o crescimento do teletrabalho, assim como seus efeitos na vida pessoal e profissional;

(iv) para o avanço da literatura, os resultados encontrados contribuem com discussões sobre teletrabalho na perspectiva de gênero, demonstrando o efeito positivo percebido por estas mulheres em relação à vivência do teletrabalho, assim como suas percepções em relação aos fatores do teletrabalho, aumentando a compreensão da realidade estudada.

(v) para as discussões de gênero, reforça a importância para o desenvolvimento de políticas de gestão de pessoas, considerando o perfil, o contexto familiar e as necessidades dos(as) teletrabalhadores(as), de forma que atenuem as desigualdades percebidas entre os gêneros.

Quanto às limitações desta pesquisa, há o fato da adesão das servidoras TAEs ao teletrabalho ser bastante mutável no Programa de Gestão e Desempenho (PGD), de modo que algumas permaneceram durante todo o período (de 12 meses pesquisados) em teletrabalho, enquanto que outras permaneceram apenas uma parte deste período; o que pode ou não influenciar na percepção relatada por elas.

Ressalta-se ainda que a lotação da servidora TAE pode influenciar suas percepções, tendo em vista que há departamentos cuja natureza da atividade exige maior presença física e outros que permite a realização do teletrabalho total. Além do fato de que sua adesão ao teletrabalho necessita de autorização da chefia superior e depende de outros fatores, como por exemplo, negociações e tratativas com os demais integrantes da equipe de trabalho.

Como estudos futuros, são sugeridas a análise comparativa entre gêneros sobre as percepções dos TAEs sobre teletrabalho e a ampliação da base de investigação para além do serviço público. Também é sugerido a realização da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com o uso da escala proposta pela Análise Fatorial Exploratória (AFE). Tais sugestões poderiam assegurar uma melhor representação de conceitos e variáveis investigadas, uma vez que os resultados alcançados na pesquisa não podem ser generalizados a uma população e que há poucos estudos que discutem o teletrabalho após este cenário pandêmico.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, S. F. B. de; *et al.* O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Caderno EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, p. 836-859, nov. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395120210244>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/7RgMPwZndxK7Qb6KNcQ5LCL/#>. Acesso em: 20 jan. 2023.

BASURTO, F. M. A. Flexibilización laboral, teletrabajo y Covid-19. **Tendencias**, v. 22, n.2, p. 371–395, 2021. DOI: <https://doi.org/10.22267/rtend.212202.181>. Disponível em: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/6689>. Acesso em: 18 jan. 2023.

ANTLOGA, C. S.; MAIA, M. Gênero e qualidade de vida no trabalho: quais as diferenças? **Em Aberto: Gênero e Educação**, Brasília, v. 27, n. 92, p. 99-113, jul./dez. 2014. Disponível em: <https://emaberto.inep.gov.br/ojs3/index.php/emaberto/article/view/2506>. Acesso em: 21 jan. 2023.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo/SP: Edições 70, 2016.

BRASIL, Ministério da Economia. **Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 36, de 05 de maio de 2022**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 06 mai. 2022. Seção 1, edição 85, p.14. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp/sedgg/me-n-36-de-5-de-maio-de-2022-398070016>. Acesso em: 13 dez. 2022.

BRASIL, Ministério da Economia. **Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 jul. 2020. Seção 1, edição 146, p.21 seção 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp/sedgg/me-n-36-de-5-de-maio-de-2022-398070016>. Acesso em: 13 dez. 2022.

CANNITO, M.; SCAVARDA, A. (2020). Childcare and Remote Work during the COVID-19 Pandemic. Ideal Worker Model, Parenthood and Gender Inequalities in Italy. **Italian Sociological Review**, v. 10, n. 3S, p. 801-820, 2020. DOI: <https://doi.org/10.13136/isr.v10i3S.399>. Acesso em: 08 mai. 2024.

CARVALHO, G. B. J.; FINCATO, D. P. A implantação do trabalho remoto no âmbito da Procuradoria Geral Federal. **Revista da AGU**, Brasília, v. 17, n. 03, p. 129-148, jul./set. 2018. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/14951>. Acesso em: 10 dez. 2022.

DALMORO, M.; VIEIRA, K. M. Dilemas na construção de escalas tipo *Likert*: o número de itens e a disposição influenciam os resultados? **RGO – Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v.6, edição especial, p.161-174, 2013.

DUNATCHHIK, A. *et al.* (2021). Gender, Parenting, and The Rise of Remote Work During the Pandemic: Implications for Domestic Inequality in the United States. **Gender & Society**. v.35, n.2, p. 194-205, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1177/08912432211001301>. Acesso em: 08 mai. 2024.

DURÃES, B.; BRIDI, M. A. da C.; DUTRA, R. Q. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Revista Sociedade E Estado**, Brasília, v. 36, n. 3, p. 945-966,

2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/b56Qnc5Fq73NVbkjZSH3hjj/?lang=pt>. Acesso em: 20 jan. 2023.

FERREIRA, C. A. A.; REIS, C. Á. dos. Impact of COVID-19 on Brazilian women in teleworking. **Revista Brasileira De Estudos De População**, v. 38, n. 180, p. 1-22, 2021. DOI: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0180>. Disponível em: <https://rebep.org.br/revista/article/view/1845>. Acesso em: 25 jan. 2023.

FIGUEIREDO, E. *et al.* Teletrabalho: Contributos e Desafios para as Organizações. **Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT)**, v.21, n.2, p. 1427-1438, 2021. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572021000200002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000200002). Acesso em: 10 jan. 2023.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. D.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?format=pdf&lang=en>. Acesso em: 15 jan. 2023.

FREITAS, H.; *et al.* O método de pesquisa survey. **Revista de Administração**, São Paulo, v.35, n.3, p.105-112, jul-set 2000. Disponível em: [http://www.clam.org.br/bibliotecadigital/uploads/publicacoes/1138\\_1861\\_freitashenriquerausp.pdf](http://www.clam.org.br/bibliotecadigital/uploads/publicacoes/1138_1861_freitashenriquerausp.pdf). Acesso em: 26 ago. 2022.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009.

GHISLIERI C. *et al.* Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. **Med Lav**. Jun 15, v. 112, n. 3, p.229-240, 2021. DOI: <https://doi.org/10.23749%2Fmdl.v112i3.11227>. Disponível em: <https://www.mattioli1885journals.com/index.php/lamedicinadellavoro/article/view/11227>. Acesso em: 05 fev. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª ed., São Paulo: Editora Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª ed., São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GUIMARÃES, N. A.; BRITO, M. M. A.; BARONE, L. S. Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 31, n. 90, p. 17-39, 2016. DOI: <https://doi.org/10.17666/319017-38/2016>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/jRGLVMzX5myp7JcHZQvv8mL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 jan. 2024.

HAIR Jr., J. F. *et al.* **Fundamentos do Método de Pesquisa em Administração**. 1ª ed., Porto Alegre: Bookman, 2005.

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**,

v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/50036/o-teletrabalho-na-percepcao-dos-teletrabalhador--->. Acesso em 20 fev. 2023, às 19:50h.

HEINZELMANN, F. L. *et al.* Impactos da COVID-19 na vida das mulheres em Portugal: Breve análise temática. **New Trends in Qualitative Research**, v. 9, p.320–326, 2021. DOI: <https://doi.org/10.36367/ntqr.9.2021.320-326>. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/353153797\\_Impactos\\_da\\_COVID-19\\_na\\_vida\\_das\\_mulheres\\_em\\_Portugal\\_Breve\\_analise\\_tematica](https://www.researchgate.net/publication/353153797_Impactos_da_COVID-19_na_vida_das_mulheres_em_Portugal_Breve_analise_tematica). Acesso em: 21 jan. 2023.

HELAL, D. H. *et al.* **Dicionário de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Brasil**. São Paulo: Gradus Editora, 2023.

HIRATA, H. S. Entrevista. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 4, n. 1 pp. 199-204, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462006000100013>. Acesso em: 15 ago. 2022.

\_\_\_\_\_. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 6, n. 11, p.1-7, jul-dez 2010. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.3895/rts.v6n11.2557>. Acesso em: 20 jan. 2024.

\_\_\_\_\_. Gênero, patriarcado, trabalho e classe. **Revista Trabalho Necessário**, ano 16, n. 29, p.14-27, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>. Acesso em: 15 ago. 2022.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmDsBWQ/?format=pdf>. Acesso em: 10 ago. 2022.

HONGYU, K. Análise Fatorial Exploratória: resumo teórico, aplicação e interpretação. **E&S Engineering and Science**, v. 7, n. 4, p. 88–103, 2018. DOI: 10.18607/ES201877599. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/eng/article/view/7599>. Acesso em: 10 out. 2023.

JORDÃO, R. G. S. R. Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 1, p. 197-206, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/385>. Acesso em: 12 dez. 2022.

KAPOOR, V. *et al.* Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: a mediated moderated roles of teleworking and resilience, **Employee Relations**, v. 43, n. 6, p. 1290-1309, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0244>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-05-2020-0244/full/html>. Acesso em: 05 fev. 2023.

KNECHTEL, M. do R. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

KUROWSKA, A. Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared. **Soc Indic Res.**, v. 151, p. 405–425, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>.

Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-018-2034-9>. Acesso em: 25 jan. 2023.

LAMPRINO, V. D. I.; TASOULIS, K.; KRAVARITI, F. The impact of servant leadership and perceived organisational and supervisor support on job Burnout and work–life balance in the era of teleworking and COVID-19. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 42, n.7, pp. 1071-1088, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2020-0526>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LODJ-12-2020-0526/full/html>. Acesso em: 04 jan. 2023.

LEMOS, A. H. da C.; BARBOSA, A. de O.; MONZATO, P. P. Mulheres em Home Office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.60, n.6, p. 388-399, nov-dez 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?lang=pt>. Acesso em: 13 dez. 2022.

LANDIS, J. R.; KOCH, G. G. The measurement of observer agreement for categorical data. *International Biometrics Society*, v.33, n.1, p. 159-174, mar 1977. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2529310>. Acesso em: 01 ago. 2023.

LOPES, L. R. A.; LUNARDI, L. G. Adoption of telework in educational institutions during the covid-19 pandemic: a study carried out with technical administrative servants at the Federal University of Rio Grande – FURG. **Revista De Gestão E Secretariado (Management and Administrative Professional Review)**, v. 13, n. 2, p.26–54, 2022. DOI: <https://doi.org/10.7769/gesec.v13i2.1282>. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1282>. Acesso em: 26 jan. 2023.

LYTTELTON, T.; ZANG, E.; MUSIC, K. Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work, **SSRN**, 8 jul. 2020. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3645561](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3645561) ou <https://ssrn.com/abstract=3645561>. Acesso em: 27 jan. 2023.

MAGNAN, E. S. *et al.* **Cartilha sobre home office em tempos de pandemia: o que você precisa saber para trabalhar bem e com saúde**. Porto Alegre/RS: PUC/RS, 2020. Disponível em: <https://www.pucrs.br/wp-content/uploads/2020/05/cartilha-sobre-HomeOffice-em-tempos-de-pandemia.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2022.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 5ª ed., São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MARINIS, M. Perspectives of Working Mothers in the Ontario Public Service on Hybrid Work Arrangements. **York University**, 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10315/41269>. Acesso em: 21 nov. 2023.

MARTINS, R. A. Abordagens quantitativa e qualitativa. **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações**. Rio de Janeiro: Elsevier, p. 45-61, 2010.

MATOS, D. A. S.; RODRIGUES, E. C. **Análise Fatorial**. 4ª ed., Brasília: Enap, 2019.

MIGUEL, P. A. C. Estudo de caso na engenharia de produção: estruturação e recomendações para a sua condução. **Revista Produção**. São Paulo, v. 17, n. 1, p. 216-229, jan./abr. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/zhVnv4mW8pvWc3hTxvfXt4L/>. Acesso em: 20 nov. 2022.

MONZATO, P. **Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero**. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas), PUC-Rio, Rio de Janeiro, p. 99, 2022.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. São Paulo: Futura, 1997.

NOHARA, J. J. *et al.* O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **INMR - Innovation & Management Review**, v. 7, n. 2, p.150-170, 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174>. Acesso em: 10 jan. 2023.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Working anytime, anywhere: the effects on the world of work**, 2017. Disponível em: [Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar - Serviço das Publicações da UE \(europa.eu\)](https://publications.europa.eu/publication/100011811) Acesso em: 04 fev. 2023.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **OIT apresenta ferramenta virtual para conciliação família-trabalho destinada a empresas da América Latina e Caribe**, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_812291/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_812291/lang--pt/index.htm). Acesso em 11/10/2022 às 22:45. Acesso em: 13 dez. 2022.

OLIVEIRA, M. A.; PANTOJA, M. J. Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DESEMPENHO DO SETOR PÚBLICO, 2., 2018, Florianópolis. **Anais eletrônicos**. Florianópolis: Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL; Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC; Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC; Fundação Enap Escola de Governo, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/32568>. Acesso em: 01 set. 2022.

PANTOJA, M. J., ANDRADE, L. L. S.; OLIVEIRA, M. A. M, A. Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. **Revista da UNIP Santarém**. Edição Temática: Ciências Exatas e Engenharias, v. 8, n. 4, p.80-94, 2020. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/>. Acesso em: 23 jan. 2023.

PIMENTEL, S. R.; KURTZ, D. J. Satisfação no trabalho e estresse percebido do teletrabalho no Brasil / Satisfação no trabalho e estresse percebido do home office no Brasil. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 4, n. 2, p.5679-5697, 2021. DOI: <https://doi.org/10.34119/bjhrv4n2-134>. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/26537>. Acesso em: 18 jan. 2023.

PIRES, M., *et al.* Covid-19, confinamento e teletrabalho: Estudo qualitativo do impacto e adaptação psicológica em dois estados de emergência. **New Trends in Qualitative Research**, v. 8, p.26-34, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.36367/ntqr.8.2021.26-34>. Disponível em: <https://publi.ludomedia.org/index.php/ntqr/article/view/384>. Acesso em: 17 jan. 2023.

POWELL, G. N.; GREENHAUS, J. H. Sex, gender, and decisions at the Family-work interface. **Journal of Management**, v. 36, n. 4, p.1011–1039, 2010. Disponível em: [10.1177/0149206309350774](https://doi.org/10.1177/0149206309350774). Acesso em: 18 jan. 2023

RIBEIRO, J. Mais pobres migraram para classe média com retomada de empregos, diz estudo, 2 ago. 2023, **Invest News**. Disponível em: <https://investnews.com.br/economia/mais-pobres-migraram-para-classe-media-com-retomada-de-empregos-diz-estudo/> . Acesso em: 20 set. 2023.

ROCHA, A. B. *et al.* Teletrabalho, produção e gasto público: o que aprendemos com a COVID-19? **Revista do Serviço Público (RSP)**, Brasília, v. 72, n.2, p.299-329, abr./jun. 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/32259>. Acesso em 10 ago. 2022.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan./mar. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt>. Acesso em: 25 set. 2022.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados - Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v.54, n.1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?lang=pt>. Acesso em: 13 ago. 2022.

ROSSINI, A. P. P.; MESSIAS, J. C. C. Desafios das trabalhadoras mães de crianças pequenas durante a pandemia Covid-19. **Revista Subjetividades**, Fortaleza, v. 22, n. 1, p. 1-13, abr. 2022. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2359-07692022000100013&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-07692022000100013&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 21 fev. 2023.

.SAFFIOTI, H. I. B. Força de trabalho feminina no Brasil: no interior das cifras. **Perspectivas**, São Paulo, v.8 p.95-141, 1985. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/1848>. Acesso em: 15 jan. 2024.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. de C. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**, v. 12, n. 33, p. 9-49, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302005000200002>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/qqdBLwZQH6xFkSzkty4Yfs/?lang=pt#ModalHowcite>. Acesso em: 14 ago. 2022.

SCOTT, J. W. Gender: an useful category of historical analyses: Gender and politics of history (Gênero: uma categoria útil para análise histórica). **New York: Columbia University**, 1989.

SEI. Publicações Eletrônicas. Fundação Universidade Federal de São Carlos, **Portaria GR nº 4370, de 14 de março de 2020**. São Carlos, 2020. Disponível em: [https://sei.ufscar.br/sei/controlador.php?acao=documento\\_visualizar&acao\\_origem=protocolo\\_pesquisar&id\\_documento=166923&infra\\_sistema=100000100&infra\\_unidade\\_atual=110000041&infra\\_hash=8067601f2bb6f291894b2dc5bfaa7dae5b71caf67e801110cf176bd8026400ca](https://sei.ufscar.br/sei/controlador.php?acao=documento_visualizar&acao_origem=protocolo_pesquisar&id_documento=166923&infra_sistema=100000100&infra_unidade_atual=110000041&infra_hash=8067601f2bb6f291894b2dc5bfaa7dae5b71caf67e801110cf176bd8026400ca). Acesso em: 16 dez. 2022.

SHIPMAN, K.; BURRELL, D.N.; PHERSON, A. H. M. An organizational analysis of how managers must understand the mental health impact of teleworking during COVID-19 on employees. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 31, n. 4, p.1081-1104, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2021-2685>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-03-2021-2685/full/html>. Acesso em: 07 jan. 2023.

TAVARES, F. O. *et al.* Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. **Journal of Enterprising Communities: People and Places in The Global Economy**, v. 15, n.3, pp. 334-349, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEC-06-2020-0113/full/html>. Acesso em: 07 jan. 2023.

TREMBLAY, D. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 3, p.54-65, 2002. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902002000300006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/KrrGr7Kdrbfcg5SgcdCfKbB/?lang=pt>. Acesso em 19 jan. 2023.

UFSCAR, Universidade Federal de São Carlos. Pró Reitoria de Gestão de Pessoas. **Dados do Regime de Trabalho Remoto Covid-19 – UFSCar**. São Carlos, 2022a. Disponível em: <https://www.progpe.ufscar.br/transparencia/dados-de-regime-de-trabalho-durante-a-pandemia-da-covid-19-ufscar>. Acesso em 19 nov. 2022.

UFSCAR, Universidade Federal de São Carlos. **Resolução CONSUNI nº 74, de 13 de maio de 2022**. São Carlos: CONSUNI, 2022b. Disponível em: <https://www.vencendoacovid19.ufscar.br/arquivos/resolucao-consuni-74.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2022.

UFSCAR, Universidade Federal de São Carlos. **Portaria GR nº 5684/2022, de 03 de junho de 2022**. São Carlos: Gabinete da Reitoria, 2022c. Disponível em: [https://sei.ufscar.br/sei/publicacoes/controlador\\_publicacoes.php?acao=publicacao\\_visualizar&id\\_documento=789042&id\\_orgao\\_publicacao=0](https://sei.ufscar.br/sei/publicacoes/controlador_publicacoes.php?acao=publicacao_visualizar&id_documento=789042&id_orgao_publicacao=0). Acesso em: 05 dez. 2022.

UFSCAR, Universidade Federal de São Carlos. Pró Reitoria de Gestão de Pessoas. **Programa de Gestão e Desempenho**. São Carlos, 2023a. Disponível em: <https://www.progpe.ufscar.br/servicos/programa-de-gestao-e-desempenho>. Acesso em 05 jan. 2023.

UFSCAR, Universidade Federal de São Carlos. Secretaria Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade. **Apresentação**. São Carlos, 2023b. Disponível em <https://www.saade.ufscar.br/institucional>. Acesso em: 11 mar. 2023.

UFSCAR, Universidade Federal de São Carlos. Diário da Reitoria. **GT Mulheres atua para a construção em rede de políticas efetivas de equidade de Gênero**. São Carlos, 2023c. Disponível em <https://www.diariodareitoria.ufscar.br/gt-mulheres-atua-para-a-construcao-em-rede-de-politicas-efetivas-de-equidade-de-genero/>. Acesso em: 11 mar. 2023.

UFSCAR, Universidade Federal de São Carlos. Pró-Reitoria de Pesquisa. **Pesquisa e Gênero**. São Carlos, 2023d. Disponível em: <https://www.propq.ufscar.br/pesquisador/pesquisas-sobre-genero>. Acesso em: 11 mar. 2023.

VELASCO, S. M. V.; PANTOJA, M. J.; OLIVEIRA; M. A. M. Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório no Contexto da COVID-19: Percepções entre os Gêneros em Organizações Públicas, **Administração Pública e Gestão Social**, v. 15, n. 1, 2023, Universidade Federal de Viçosa, Brasil. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351574088006>. Acesso em: 15 jul. 2023.

YERKES, M. A. *et al.* “Intelligent” lockdown, intelligent effects? Results from a survey on gender (in)equality in paid work, the division of childcare and household work, and quality of life among parents in the Netherlands during the Covid-19 lockdown. **PLoS ONE**, v. 15, n.11, e0242249, p.1-23, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242249>. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0242249>. Acesso em: 19 jan. 2023.

Yin, R. K. **Estudo de caso: Planejamento e Métodos**. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZHANG, S. *et al.*. A work-life conflict perspective on telework. **Transportation Research Part A: Policy and Practice**, v. 141, p. 51-68, 2020, ISSN 0965- 8564. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0965856420307059?via%3Dihub>. Acesso em: 05 fev. 2023.

## APÊNDICE A – Questionário

### FATORES DO TELETRABALHO E GÊNERO: UMA ANÁLISE INTEGRADA SOBRE AS PERCEPÇÕES DAS SERVIDORAS TAES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL

#### Apresentação

Este questionário integra a pesquisa de Mestrado Profissional realizada pela discente Solange Rachel Elias e orientada pela Profa. Dra. Cristina Lourenço Ubeda, vinculados ao Programa de Pós-Graduação em Administração e Sociedade (PPGASU) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar).

O público-alvo envolve mulheres acima de 18 anos, servidoras técnicas administrativas em Educação (TAE) da Universidade Federal de São Carlos e que tenham realizado atividades profissionais na modalidade de teletrabalho nos últimos 12 meses.

Esta pesquisa foi aprovada no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), sob CAAE número 65035022.8.0000.5504.

As respostas são anônimas e os resultados do questionário são para uso restrito da pesquisa, não requerendo nenhuma interferência de ordem pessoal dos participantes.

Sua participação é fundamental para a realização da pesquisa, por isso, agradecemos a sua valiosa contribuição.

Tempo médio de respostas: 5 a 8 minutos.

Para mais esclarecimentos ou contato: [solange.elias@ufscar.br](mailto:solange.elias@ufscar.br)

#### PERFIL DO RESPONDENTE

1. Gênero:  Mulher Cis  Mulher Trans  Prefiro não declarar
2. Faixa etária:  18 a 25 anos  26 a 35 anos  36 a 45 anos  46 a 55 anos  56 a 65 anos  66 anos ou acima
3. Estado civil:  Solteira  Casada/união estável  Divorciada/separada  Viúva  outro
4. Raça/Etnia (Conforme IBGE):  Branca  Preta  Parda  Amarela  Indígena  Prefiro não declarar
5. Escolaridade:  Ensino Médio  Superior Incompleto  Superior Completo  Pós-Graduação  Mestrado  Doutorado  Pós Doutorado
6. Renda familiar:
  - até 3 salários mínimo (até R\$ 3.960,00)
  - acima de 3 até 5 salários mínimos (R\$ 3.960,01 a R\$ 6.600,00)
  - acima de 5 até 7 salários mínimos (R\$ 6.600,01 a R\$ 9.240,00)
  - acima de 7 até 10 salários mínimos (R\$ 9.240,01 a R\$ 13.200,00)
  - acima de 10 salários mínimos (mais de R\$ 13.200,01)
7. Quantas pessoas compartilharam a casa com você nos últimos 12 meses?

- morei sozinha
- morei com parceiro/a e sem filhos
- morei com parceiro/a e filhos
- morei sem parceiro/a e com filhos
- morei com meus pais
- morei com colegas
- outros \_\_\_\_\_

## 8. Quantidade de filhos

- não possuo filhos  1 a 2 filhos  3 a 4 filhos  4 filhos ou mais

## 9. Idade dos filhos? (pode assinalar mais que uma alternativa, caso tenha mais de um filho)

- não possuo filhos  até 6 anos  7 a 12 anos  13 a 18 anos  18 anos ou mais

10. Exerceu cargo de chefia, direção, comissão, coordenação ou assessoramento durante os últimos 12 meses de teletrabalho:  sim  não11. Modalidade de Teletrabalho nos últimos 12 meses:  Teletrabalho total  Teletrabalho parcial**PERCEPÇÕES SOBRE O TELETRABALHO**

Indique a concordância com as afirmações sobre a realização de atividades profissionais em teletrabalho nos últimos 12 meses.		Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
		1	2	3	4	5
12	Sinto-me motivada para realizar as tarefas profissionais no teletrabalho.					
13	Tenho foco e concentração nas atividades desempenhadas no teletrabalho.					
14	Considero que o teletrabalho me permite utilizar menos recursos em menos tempo para a entrega de resultados.					
15	Tenho autonomia para organizar o tempo, espaço e atividades no teletrabalho.					
16	O teletrabalho me permite maior flexibilidade na execução das atividades profissionais.					
17	O teletrabalho me permite o vínculo com a Instituição, independente da minha presença física e alteração na forma de comunicação.					
18	O teletrabalho me proporciona a integração com a equipe de trabalho, independente da interação física com meus pares.					

Indique a concordância com as afirmações sobre os aspectos da vida pessoal e o teletrabalho durante os últimos 12 meses.		Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
		1	2	3	4	5
19	O teletrabalho me permite conciliar e equilibrar a distribuição das atividades profissionais e pessoais.					
20	O teletrabalho me proporciona conflito entre trabalho e família					
21	O teletrabalho me proporciona qualidade de vida, pois tenho mais tempo para atividades de lazer e propósito de vida.					
22	O teletrabalho me proporciona bem estar físico, uma vez que realizo mais atividades físicas e me alimento melhor.					
23	O teletrabalho me proporciona bem estar psicológico, devido à ausência de ansiedade e diminuição do estresse.					
24	O teletrabalho me proporciona sobrecarga e o acúmulo de atividades.					

### PERGUNTA ABERTA

25. Cite 3 (três) palavras que lhe vem à mente quando lhe perguntam sobre o teletrabalho: \_\_\_\_\_

26. Caso queira, deixe aqui seus comentários finais e sugestões:

\_\_\_\_\_

Agradecemos a sua valiosa contribuição!

## APÊNDICE B – Matriz do questionário

Matriz do questionário			
(continua)			
Código	Afirmações		Autores(as)
<b>Perfil da respondente</b>			
<b>Seção 1</b>			
GEN	1. Gênero		Powell; Greenhaus, 2010; Monzato, 2022; Kurowska, 2020; OIT, 2021; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Hirata, 2006; Rocha; Amador, 2018; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020
FET	2. Faixa etária		Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Tremblay, 2002; Lopes; Lunardi, 2022; Rossini; Messias, 2022
ECIV	3. Estado civil		Kapoor et al., 2021; Tavares et al., 2020; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Lyttelton; Zang; Music, 2020; Yerkes et al., 2020
ETN	4. Raça/Etnia		Monzato, 2022; Ferreira; Reis, 2021
ESC	5. Escolaridade		OIT, 2021; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Yerkes et al., 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Lopes; Lunardi, 2022; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020
REND	6. Renda familiar		OIT, 2021; Tremblay, 2002; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Monzato, 2022
RES	7. Quantas pessoas compartilharam a casa com você nos últimos 12 meses?		Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Yerkes et al., 2020; Tremblay, 2002
FILH	8. Quantidade de filhos		Kapoor et al., 2021; Tavares et al., 2020; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Lyttelton; Zang; Music, 2020; Yerkes et al., 2020
IDAD	9. Idade dos filhos		Aguiar et al., 2022; Kapoor et al., 2021; Tavares et al., 2020; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Lyttelton; Zang; Music, 2020; Yerkes et al., 2020
CHEFIA	10. Você exerceu cargo de chefia, direção, comissão, coordenação ou assessoramento durante os últimos 12 meses de teletrabalho		Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Figueiredo et al., 2021; Ghislieri <i>et al.</i> , 2021
MOD	11. Modalidade de Teletrabalho nos últimos 12 meses		
<b>Percepções sobre o teletrabalho</b>			
<b>Seção 2</b>			
Código	Variável	Afirmações	Autores(as)
MOT	V1	12. Sinto-me motivado para realizar as tarefas profissionais no teletrabalho.	Lopes; Lunardi, 2022; Hau; Todescat, 2018; Nohara et al., 2010
CONC	V2	13. Tenho foco e concentração nas atividades desempenhadas no teletrabalho.	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Kapoor et al., 2021; Shipman; Burrell; Pherson, 2021
PROD	V3	14. Considero que o teletrabalho me permite utilizar menos recursos em menos tempo para a entrega de resultados.	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; PANTOJA,; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020; Figueiredo et al., 2021; OIT, 2017; Tavares et al., 2020

<b>Matriz do questionário</b>			
(conclusão)			
<b>Percepções sobre o teletrabalho</b>			
<b>Seção 2</b>			
<b>Código</b>	<b>Variável</b>	<b>Afirmações</b>	<b>Autores(as)</b>
AUT	V4	15. Tenho autonomia para organizar o tempo, espaço e atividades no teletrabalho.	Tremblay, 2002; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Nohara et al., 2010; Figueiredo et al., 2021; OIT, 2017
FLEX	V5	16. O teletrabalho permite maior flexibilidade na execução das atividades profissionais.	Tremblay, 2002; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Pimentel; Kurtz, 2021; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Shipman; Burrell; Pherson, 2021; Tavares et al., 2020
VINT	V6	17. O teletrabalho me proporciona vínculo com a minha Instituição.	Filardi; Castro; Zanini, 2020; Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Rocha; Amador, 2018; Pantoja; Oliveira, 2018; Nohara et al., 2010
INT	V7	18. O teletrabalho me proporciona integração com minha equipe de trabalho.	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Lopes; Lunardi, 2022; PANTOJA; OLIVEIRA, 2018; Nohara et al., 2010; Tavares et al., 2020
<b>Seção 3</b>			
CVPP	V8	19. O teletrabalho me permite equilibrar a distribuição das atividades profissionais e pessoais.	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Yerkes et al., 2020; Pires et al., 2021; Hau; Todescat, 2018; Shipman; Burrell; Pherson, 2021; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; OIT, 2017
CONF	V9	20. O teletrabalho me proporciona conflito entre trabalho e família.	Monzato, 2022; Tremblay, 2002; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Yerkes et al., 2020; Shipman; Burrell; Pherson, 2021; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Durães; Bridi; Dutra, 2021; Pires et al., 2021; OIT, 2017; Lemos; Barbosa; Monzato, 2020; Kapoor et al., 2021
QVT	V10	21. O teletrabalho me proporciona qualidade de vida.	Aguiar <i>et al.</i> , 2022; Pantoja; Andrade; Oliveira, 2020; Lopes; Lunardi, 2022; Tremblay, 2002; Filardi; Castro; Zanini, 2020; HAU, TODESCAT, 2018; OIT, 2017
SFIS	V11	22. O teletrabalho me proporciona bem estar físico.	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Aguiar et al., 2022; Lopes; Lunardi, 2022
SMEN	V12	23. O teletrabalho me proporciona bem estar psicológico.	Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Shipman; Burrell; Pherson, 2021; Lyttelton; Zang; Music, 2020; Ghislieri et al, 2021; Pimentel; Kurtz, 2021; Filardi; Castro; Zanini, 2020; Pires et al., 2021; Ferreira; Reis, 2021; OIT, 2017; Kapoor et al., 2021
SOBR	V13	24. O teletrabalho me proporciona sobrecarga e o acúmulo de atividades.	Monzato, 2022; Hirata, 2006; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2023; Pires et al., 2021; Rocha; Amador, 2018; Ferreira; Reis, 2021; Kapoor et al., 2021
<b>Perguntas abertas</b>			
<b>Seção 4</b>			
		25. Cite 3 (três) palavras que lhe vem à mente quando lhe perguntam sobre o teletrabalho durante a pandemia	Correlacionar com literatura
		26. Deixe seu comentário, sugestões	

## APÊNDICE C – Termo de consentimento

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**(Resolução CNS 510/2016)**

#### FATORES DO TELETRABALHO E GÊNERO: UMA ANÁLISE INTEGRADA SOBRE AS PERCEPÇÕES DAS SERVIDORAS TAES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL

Eu, SOLANGE RACHEL ELIAS, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar, a convido a participar da pesquisa “Os efeitos do teletrabalho na perspectiva das servidoras TAES de uma Universidade Pública Federal” orientada pela Profa. Dra. Cristina Lourenço Ubeda.

A adoção do teletrabalho durante o período pandêmico alterou significativamente a rotina dos trabalhadores, em especial para as mulheres, o público comprovadamente mais afetado. Nessa perspectiva, a pesquisa em questão busca contribuir para o entendimento desse efeito, visando contribuir tanto para o planejamento e organização do ambiente organizacional quanto para a busca por mais equidade de gênero e equilíbrio na vida das servidoras TAES.

O público-alvo envolve servidoras TAES acima de 18 anos, que sejam do sexo feminino e estejam vinculadas à universidade pública pesquisada, motivo pelo qual você foi convidada a participar da pesquisa. O questionário proposto está estruturado em quatro seções. A primeira delas contempla perguntas sobre o perfil da respondente; a próxima seção envolve os impactos na rotina laboral das servidoras TAES. Na sequência, as perguntas abordam os impactos pessoais das respondentes, e por fim, na última seção há duas perguntas abertas. O questionário será enviado de forma online e não será necessário nenhum tipo de entrevista complementar.

As participantes serão convidadas a participar da pesquisa através de e-mail, que será enviado na forma de lista oculta ou a um único destinatário por vez. No convite será apresentado o teor da pesquisa e seus principais objetivos, os dados para contato com a pesquisadora, bem como os links para acesso prévio ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para anuência da participante, e ao Questionário online.

Os riscos desta pesquisa são mínimos e consiste no preenchimento online do questionário, onde o ambiente virtual pode ocasionar limitações ou imprevistos, e um possível desconforto ou constrangimento em virtude da exposição de opiniões a questões sensíveis. Ainda há o risco inerente, como qualquer acesso à internet, além do receio em relação à quebra de sigilo e do anonimato, a divulgação de dados confidenciais.

As perguntas não serão invasivas à intimidade das participantes, entretanto, caso se sinta constrangida ou desconfortável poderá não enviar suas respostas e desistir da participação a qualquer momento, mesmo após ter concordado com este Termo. Caso deseje desistir de sua participação após o envio e preenchimento do questionário, basta entrar em contato com a

pesquisadora responsável através do e-mail disponibilizado no final deste documento. No entanto, sua participação é fundamental para que possamos alcançar o resultado pretendido.

Como forma de mitigar os riscos envolvidos, será assegurado que as informações não fornecidas pela participante, como por exemplo, o endereço do IP, não serão acessadas pela pesquisadora. Também será garantido a não identificação nominal no formulário e nem no banco de dados, a fim de garantir o seu anonimato. Além disso, para maior segurança, após a coleta de dados, será realizado o download dos dados para um dispositivo eletrônico local, e todo e qualquer registro será apagado da plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem". Desta forma, todas as informações obtidas através da pesquisa serão confidenciais, sendo assegurado o sigilo e anonimato sobre sua participação em todas as etapas do estudo.

As informações são de privacidade garantida pela pesquisadora responsável, e você, assim como os demais participantes da pesquisa, não serão identificados. As respostas são anônimas e os resultados do questionário são para uso restrito da pesquisa, não requerendo nenhuma interferência de ordem pessoal dos participantes. Por isso, solicito sua autorização para divulgar os resultados da pesquisa em publicações científicas, sendo garantido o sigilo de todos os participantes.

Sua participação nessa pesquisa auxiliará na obtenção de dados que quantificarão os impactos causados na rotina de trabalho das servidoras TAEs com a implantação do teletrabalho, compreendendo seus principais anseios e dificuldades. Tal fato poderá contribuir para adequação e planejamento de ações e políticas voltadas para o público pesquisado, buscando maior equidade de gênero, além da construção de novos conhecimentos acerca do tema.

Sua participação é voluntária e não haverá compensação em dinheiro pela sua participação. A qualquer momento você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa ou desistência não lhe trará nenhum prejuízo profissional, seja em sua relação à pesquisadora, à Instituição em que trabalha ou à Universidade Federal pesquisada.

Você receberá uma via deste termo, rubricada em todas as páginas por você e pelo pesquisador, onde consta o telefone e o endereço da pesquisadora principal. Você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação agora ou a qualquer momento. Da mesma forma, no link a seguir terá acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para download e armazenamento eletrônico individual: <https://docs.google.com/document/d/111TK4LKMof8nqQDNNuHm5OA8cn7KxqNM/edit>.

Este projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), sob CAAE número 65035022.8.0000.5504, que é um órgão que protege o bem-estar dos participantes de pesquisas. O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos, visando garantir a dignidade, os direitos, a segurança e o bem-estar dos participantes de pesquisas. Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo, entre em contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP)** da UFSCar que está vinculado à Pró-Reitoria de Pesquisa da universidade, localizado no prédio da reitoria (área sul do campus São Carlos). Endereço: Rodovia Washington Luís km 235 - CEP: 13.565-905 - São Carlos-SP. Telefone: (16) 3351-9685. E-mail: [cephumanos@ufscar.br](mailto:cephumanos@ufscar.br). Horário de atendimento: das 08:30 às 11:30.

O CEP está vinculado à **Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP)** do Conselho Nacional de Saúde (CNS), e o seu funcionamento e atuação são regidos pelas normativas do CNS/Conep. A CONEP tem a função de implementar as normas e diretrizes regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos, aprovadas pelo CNS, também atuando conjuntamente com uma rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) organizados nas instituições onde as pesquisas se realizam. Endereço: SRTV 701, Via W 5 Norte, lote D - Edifício PO 700, 3º andar - Asa Norte - CEP: 70719-040 - Brasília-DF. Telefone: (61) 3315-5877 E-mail: conep@saude.gov.br.

A pesquisadora estará à disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

**Dados para contato:**

Pesquisador Responsável: Solange Rachel Elias

Endereço: Universidade Federal de São Carlos/ UFSCar. Rodovia Washington Luís, Km 235, s/n - Jardim Guanabara, São Carlos - SP, 13565-905

Contato telefônico: (16) 99716-4100 E-mail: solange.elias@ufscar.br

**Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.**

Ao clicar no botão abaixo, você concorda em participar da pesquisa nos termos deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Caso não concorde em participar, apenas feche o navegador e interrompa o processo.