



RELATÓRIO TÉCNICO

Teletrabalho compulsório: Uma análise da qualidade de vida, satisfação e desempenho no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA durante a pandemia da Covid-19

Elaborado por
Micaela de Oliveira Larroque





RESUMO

Dentro do cenário da pandemia da Covid-19, o teletrabalho ou *home office* se destacou como uma alternativa viável para manter as atividades sem violar as diretrizes de distanciamento social, sendo adotado pelas instituições públicas de ensino, incluindo a Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA. Reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho possui como alguns dos seus benefícios a melhoria da qualidade de vida no trabalho e o aumento da produtividade, da satisfação no trabalho e do desempenho (OIT, 2013; OLIVEIRA; PANTOJA, 2018; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020; LLÁCER IBORRA, 2020).

Nesse contexto, esta pesquisa teve o objetivo de analisar a qualidade de vida, a satisfação no trabalho e o desempenho dos servidores técnico-administrativos (TAEs) da Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA, durante o teletrabalho compulsório na pandemia da Covid-19. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva de abordagem quantitativa, através de um questionário eletrônico estruturado (*survey*). A análise fatorial confirmatória validou os construtos e o modelo final.

Os resultados revelaram uma relação direta entre teletrabalho e qualidade de vida, impactando positivamente a satisfação e o desempenho dos servidores. Em contrário ao modelo inicial proposto, observaram-se relações indiretas entre teletrabalho, satisfação no trabalho e desempenho, mediadas pela qualidade de vida no trabalho. Além disso, não foram encontradas relações significativas entre gênero dos entrevistados e preferência pelo teletrabalho, tampouco entre satisfação no trabalho e desempenho durante a pandemia da Covid-19.

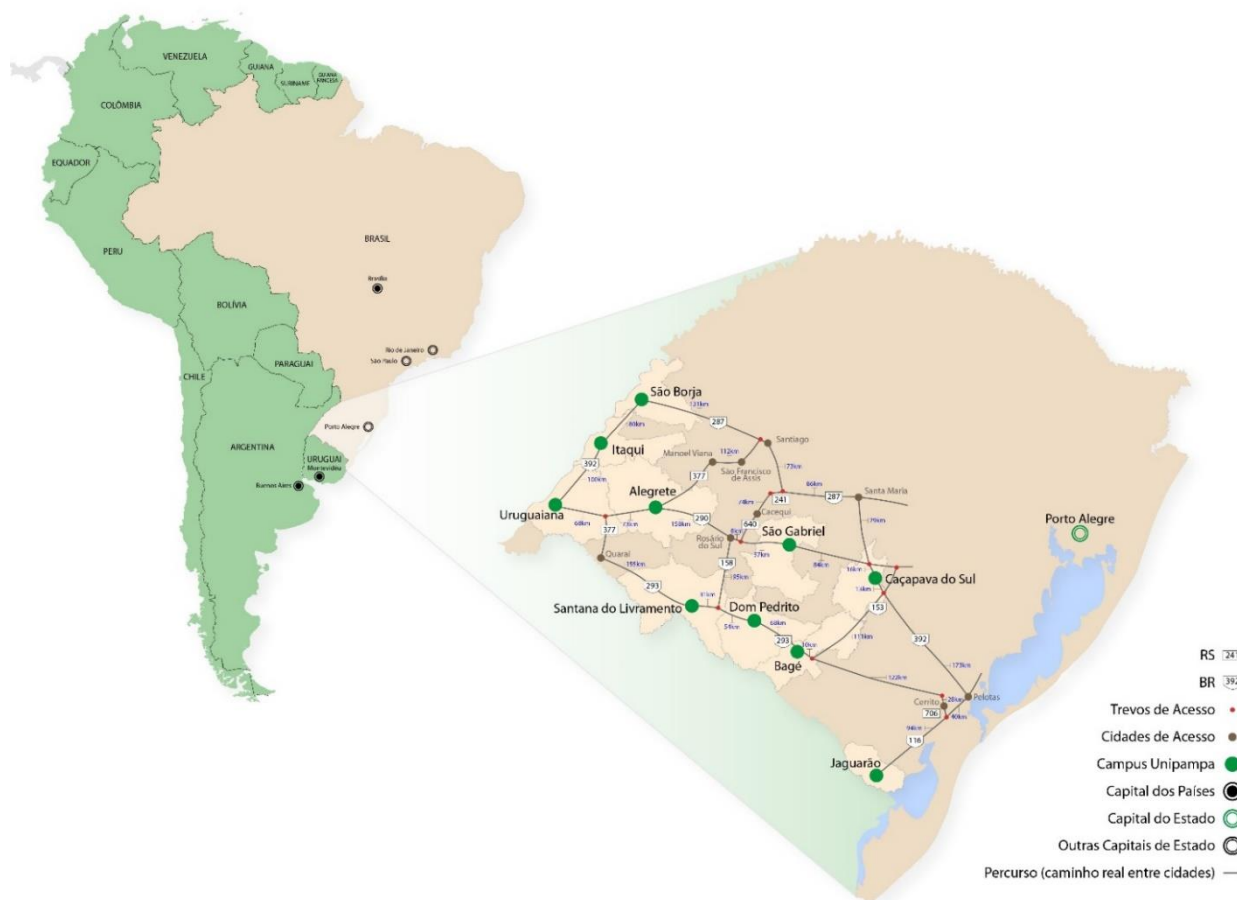
De acordo com Syrek *et al.* (2020), a pandemia acelerou mudanças profundas nas relações de trabalho, incluindo a implementação do teletrabalho. No caso da UNIPAMPA, uma parcela dos servidores técnico-administrativos (TAEs) continua a adotar essa modalidade após a implantação do Programa de Gestão do Desempenho - PGD. Assim, as reflexões e recomendações provenientes deste estudo podem ser relevantes mesmo após o período de crise, utilizando a experiência do teletrabalho compulsório como base para o aperfeiçoamento das rotinas de gestão relacionadas ao teletrabalho em caráter permanente (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

INSTITUIÇÃO

Este estudo foi desenvolvido na Universidade Federal do Pampa, situada em 10 cidades do Rio Grande do Sul: Alegrete, Bagé, Caçapava do Sul, Dom Pedrito, Itaqui, Jaguarão, Santana do Livramento, São Borja, São Gabriel e Uruguaiiana.

PÚBLICO-ALVO

A pesquisa foi direcionada aos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Pampa.





DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Após a pandemia da Covid-19 ser declarada, em março de 2020, algumas medidas restritivas foram adotadas como forma de conter a contaminação em massa e evitar a sobrecarga nos sistemas de saúde, dentre elas, o distanciamento social (FERREIRA *et al.*, 2020). Nesse contexto, o teletrabalho, citado popularmente pelos servidores como *home office*, foi a medida emergencial encontrada para que a Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), dentre outras instituições de ensino, mantivesse suas atividades acadêmicas.

Como não havia nenhum programa de teletrabalho instituído na UNIPAMPA, a implementação desta modalidade aconteceu de forma contingencial e compulsória, o que poderia ocasionar problemas de adaptação, sobrecarga e prejuízos físicos e mentais aos indivíduos e afetar na qualidade de vida no trabalho, na motivação, produtividade e satisfação dos servidores (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020; BITTAR, 2021). Assim, se em uma implantação planejada e organizada as condições para a sua realização estariam estabelecidas e poderiam ter soluções previstas, na implementação emergencial os servidores passaram a conhecê-las durante a realização das atividades e, por isso, sua percepção tornou-se essencial para a avaliação do teletrabalho.

Entre as vantagens do teletrabalho estão a redução de custos para a organização, flexibilidade de horários e melhoria da produtividade e qualidade de vida no trabalho, assim como aumento da interação com família e diminuição de estresse e tempo em deslocamentos (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020). Em contrapartida, os autores consideram algumas desvantagens, como falhas em treinamentos específicos e tecnologias, conflito entre trabalho e vida familiar e isolamento profissional e social.

Para além do teletrabalho, a qualidade de vida no trabalho (QVT) é compreendida como a interação entre trabalhador e organização, visando a satisfação mútua. Nessa perspectiva, tem-se a QVT como uma importante ferramenta para manter bons profissionais, aumentar satisfação e desempenho no trabalho e, conseqüentemente, melhorar o desempenho organizacional. Além disso, a satisfação no trabalho e o desempenho individual também contribuem para o alcance dos objetivos organizacionais,

uma vez que os compreender permite ajustes nas políticas de gestão (SIQUEIRA, 2008; BENDASSOLLI, 2012; HEDLER; CASTRO, 2015).

Apesar da finalização do teletrabalho compulsório, a Administração Pública Federal havia instituído um modelo de gestão denominado Programa de Gestão de Desempenho – PGD, através da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020 (BRASIL, 2020). Com a sua implantação na UNIPAMPA, formalizada pela Portaria nº 1.167, de 11 de julho de 2022, o teletrabalho total ou parcial permaneceu sendo realizado por parte dos servidores técnico-administrativos da instituição.

Embora a implementação desta modalidade tenha foco em aumentar a eficiência e reduzir gastos aos cofres públicos, questões ligadas à gestão de pessoas também são fundamentais na qualidade dos serviços entregues à sociedade (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020; LUCAS; SANTOS, 2021). Sendo assim, conhecer a influência do teletrabalho na qualidade de vida no trabalho (QVT), na satisfação no trabalho e no desempenho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA pode ser de grande valia à gestão para as decisões que dizem respeito ao teletrabalho na instituição e às demais variáveis que compõem este estudo.

Ressalta-se, ainda, a escassez de publicações encontradas em bases de dados para pesquisas (SciELO, Spell, Google Acadêmico, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações – BDTD) que relacionem todas as dimensões abordadas neste estudo, principalmente no contexto do serviço público federal. Tais resultados sugerem que existem lacunas na produção científica que possibilitam aprofundar o conhecimento a respeito do teletrabalho e suas relações com a QVT, satisfação e desempenho no trabalho.



Objetivo Geral

Esta pesquisa teve como objetivo geral analisar a qualidade de vida, a satisfação no trabalho e o desempenho dos servidores da Universidade Federal do Pampa, durante o teletrabalho compulsório na pandemia da Covid-19.

Objetivos Específicos

- 01 Investigar como o teletrabalho interfere na qualidade de vida, na satisfação e no desempenho no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA;
- 02 Averiguar como a qualidade de vida no trabalho interfere na satisfação e no desempenho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA, durante o teletrabalho realizado na pandemia da Covid-19;
- 03 Verificar como a satisfação influencia no desempenho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA, durante o teletrabalho realizado na pandemia da Covid-19;
- 04 Criar um modelo integrado que identifique as relações entre teletrabalho, qualidade de vida no trabalho, satisfação no trabalho e desempenho no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA durante a pandemia da Covid-19, e
- 05 Recomendar o aperfeiçoamento de políticas e práticas institucionais que visem melhorias na qualidade de vida (QVT), na satisfação e no desempenho no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA, especialmente daqueles que permanecem em teletrabalho após a pandemia da Covid-19.



ANÁLISE E DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Para atingir o objetivo do estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva de abordagem quantitativa através de um questionário com 53 questões adaptadas para o serviço público e para o contexto pandêmico, constituído majoritariamente por itens com escalas. O questionário foi elaborado a partir de instrumentos já validados por outros autores, que mensuram os construtos teletrabalho, qualidade de vida no trabalho (QVT), satisfação no trabalho e desempenho, além dos dados socioeconômicos e profissionais dos respondentes.

A coleta de dados ocorreu durante os meses de novembro e dezembro de 2022, exclusivamente em meio digital. Com uma população de 904 servidores técnico-administrativos, após a eliminação dos *outliers* foram consideradas 389 respostas válidas para a análise de dados.

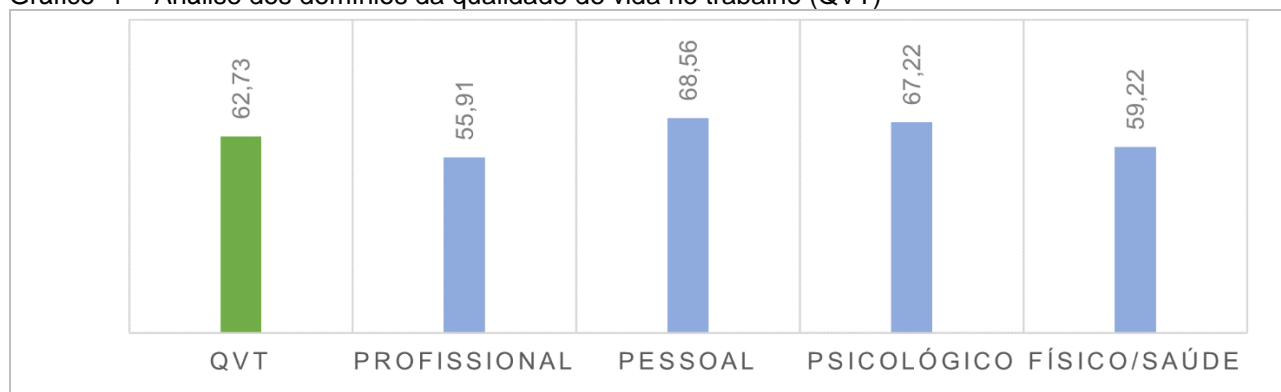
Qualidade de vida no trabalho

Em geral, os servidores TAES da UNIPAMPA demonstraram estar satisfeitos com sua qualidade de vida durante o teletrabalho realizado na pandemia da Covid-19, mas alguns elementos merecem atenção por parte da instituição.

Os respondentes se mostraram bastante satisfeitos com o respeito dos colegas e superiores e com o nível de responsabilidade no trabalho durante a pandemia. Como pontos de atenção estão os treinamentos oferecidos pela UNIPAMPA e o nível de participação nas decisões da instituição durante a pandemia, em que a maioria escolheu a opção “neutra”.

Também foi realizada a análise dos domínios da QVT, propostos pelos autores do instrumento original, o QWLQ-18 (CHEREMETA *et al.*, 2011). De acordo com os resultados, os servidores TAEs estiveram satisfeitos com a QVT durante o teletrabalho compulsório, e com todos os domínios abordados (físico/saúde, psicológico e pessoal, profissional).

Gráfico 1 – Análise dos domínios da qualidade de vida no trabalho (QVT)



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Todos os domínios foram considerados satisfatórios, ainda que os aspectos físico/saúde e profissional tenham apresentado valores inferiores aos demais. É importante ressaltar que o domínio pessoal recebeu a melhor classificação, indicando que elementos como questões familiares, crenças pessoais, religiosas e fatores culturais foram especialmente relevantes aos servidores da UNIPAMPA na avaliação da qualidade de vida no trabalho durante a pandemia da Covid-19. A média obtida para a qualidade de vida no trabalho (62,73) reforça a constatação de que os servidores TAEs da UNIPAMPA estiveram satisfeitos com a QVT durante o período do teletrabalho compulsório.

Satisfação no trabalho

Em geral, os participantes manifestaram avaliações positivas em relação aos diversos aspectos da satisfação no trabalho durante a pandemia. As maiores médias denotam que os servidores TAEs da UNIPAMPA se sentiram satisfeitos durante o teletrabalho realizado em contexto pandêmico, tanto em âmbito geral quanto, especificamente, em relação aos colegas.

Em contrapartida, os menores índices deste construto indicam que os respondentes não tiveram uma percepção tão positiva em relação aos *feedbacks* recebidos sobre seu desempenho ao longo da pandemia e nem com as políticas e administração da UNIPAMPA durante o mesmo período.



Desempenho no trabalho

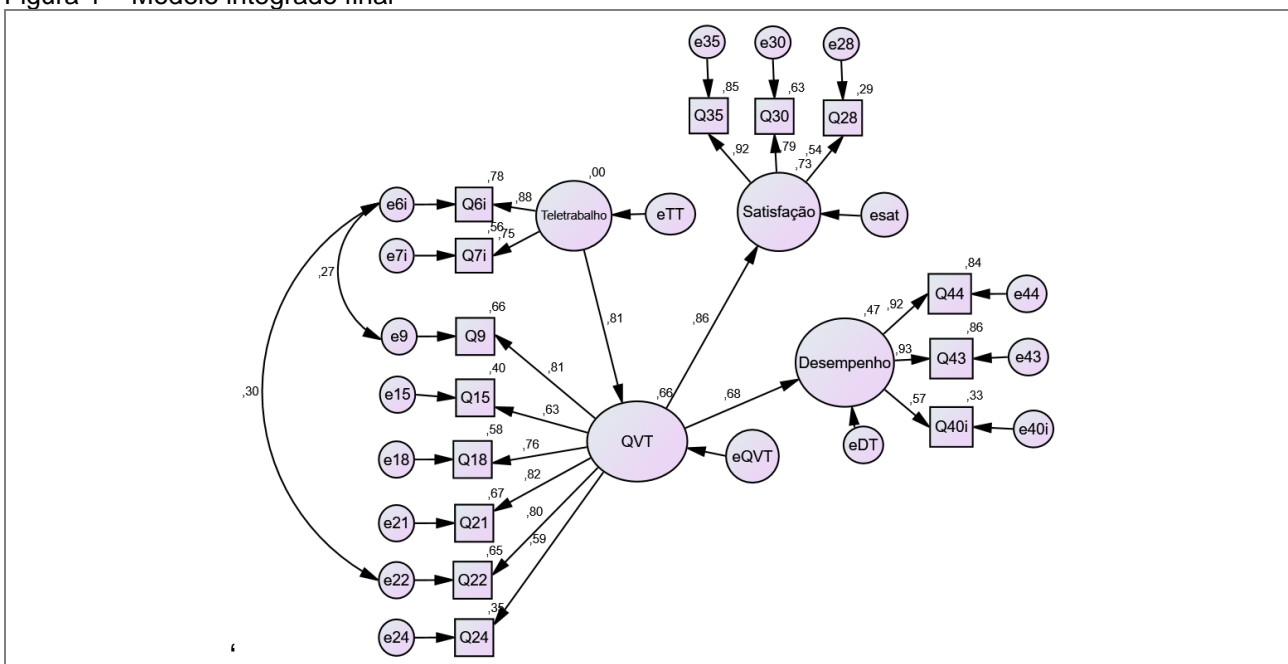
Os servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA avaliaram positivamente o desempenho durante o teletrabalho realizado na pandemia da Covid-19, com algumas exceções. A maioria dos participantes da pesquisa se considerou satisfeita com o próprio desempenho durante os últimos meses da pandemia, numa escala de comparação entre o pior desempenho que alguém poderia ter e o desempenho do melhor trabalhador do ponto de vista do respondente. Ainda, a maioria dos respondentes demonstrou uma visão positiva do desempenho geral dos colegas em trabalhos semelhantes ao seu.

Modelo integrado final

Para análise das relações encontradas entre os construtos, apresenta-se o modelo integrado final, ilustrado na Figura 1. Para chegar ao modelo proposto, adotou-se a estratégia de uma representação mais enxuta, sem a existência de muitas covariâncias entre os erros das variáveis.

No modelo, presume-se que o teletrabalho possui relação direta com a QVT e relação indireta com a satisfação e com o desempenho no trabalho. Além disso, verifica-se também que o teletrabalho influencia indiretamente na satisfação e no desempenho no trabalho.

Figura 1 – Modelo integrado final



Fonte: Elaborada pela autora, baseada nos dados da pesquisa.



Resultados das hipóteses propostas no modelo

| | Hipóteses testadas | Resultados encontrados |
|---|--|--|
| 1 | A qualidade de vida no trabalho possui relação positiva com a satisfação no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA. | Hipótese confirmada. |
| 2 | A qualidade de vida no trabalho possui relação positiva com o desempenho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA. | Hipótese confirmada. |
| 3 | Existe relação significativa e positiva entre o teletrabalho e a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA. | Hipótese confirmada. |
| 4 | A satisfação no trabalho interfere positivamente no desempenho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA. | Hipótese não confirmada. Não houve relação significativa entre os construtos satisfação e desempenho no trabalho. |
| 5 | Dentre os servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA, há diferenças entre homens e mulheres na preferência pelo teletrabalho. | Hipótese não confirmada. Não houve relação significativa do gênero com nenhum dos construtos ou variáveis do estudo. |
| 6 | Existe relação significativa e positiva entre o teletrabalho e a satisfação no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA | Hipótese não confirmada. Apesar disso, identificou-se que o teletrabalho possui relação indireta com a satisfação no trabalho dos TAES através da QVT. |
| 7 | Existe relação significativa e positiva entre o teletrabalho e o desempenho no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA. | Hipótese não confirmada. Apesar disso, observou-se uma relação indireta do teletrabalho no desempenho no trabalho dos TAES através da QVT. |

Fonte: Elaborado pela autora.

As hipóteses 1 e 2 foram confirmadas, indicando que a qualidade de vida no trabalho (QVT) possui uma relação positiva tanto com a satisfação quanto com o desempenho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA. Tais resultados estão em consonância com estudos anteriores que enfatizam a importância da QVT e da implantação de programas que visam o bem-estar dos trabalhadores para melhorias na satisfação, no desempenho e no clima organizacional (FERNANDES; GUTIERREZ, 1988; FERNANDES, 1996; VIEIRA, 2007; GOULART, 2009; SAUER; RODRIGUEZ, 2014; MILHOME; ROWE; SANTOS, 2018; TREVELIN, 2020; LUDUGERIO, 2021).



Também foi confirmada a hipótese 3, que afirmava que existe uma relação significativa e positiva entre o teletrabalho e a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA. Esta relação pode ser atribuída a diversos fatores, como a maior percepção de autonomia, flexibilidade e redução de conflitos entre vida pessoal e profissional que o teletrabalho pode proporcionar e que são considerados elementos essenciais à QVT (SCHALL, 2019; ROBBINS, 2020).

Este resultado está em consonância com diversos estudos que apontam a melhoria da qualidade de vida no trabalho como um dos benefícios do teletrabalho (MELO, 2011; ALVES, 2018; OLIVEIRA; PANTOJA, 2018; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020; BATISTA; GIRARDI, 2020). Além disso, pesquisas anteriores já haviam indicado a relação positiva entre o teletrabalho compulsório e a qualidade de vida no trabalho durante a pandemia da Covid-19 (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020; COSTA, 2021).

Com a confirmação da hipótese 3, torna-se evidente a importância do teletrabalho como uma alternativa viável e eficaz para promover a qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA. Essa descoberta destaca a relevância de se adotar políticas e práticas de teletrabalho bem estruturadas e apoiadas pela organização, visando melhorar as condições de trabalho e bem-estar dos servidores.

A hipótese 4 não foi confirmada, o que significa que não foi constatada uma relação significativa, direta ou indireta, entre a satisfação e o desempenho no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA. Este resultado se ampara em Pilatti e Bejarano (2005), Jacob *et al.* (2008) e Muindi e K'obonyo (2015), que afirmam que satisfação e desempenho no trabalho não estão necessariamente relacionados.

No que se refere à hipótese 5, os resultados não confirmaram uma relação significativa entre o gênero dos servidores técnico-administrativos e a preferência pelo teletrabalho. Tal descoberta pode ter implicações importantes para a gestão de pessoas da UNIPAMPA, sugerindo que a preferência pelo teletrabalho é uma questão individual, independente do gênero dos servidores.

As hipóteses 6 e 7 também não foram confirmadas na forma direta inicialmente proposta, mas revelaram relações indiretas entre o teletrabalho e a satisfação no trabalho e entre o teletrabalho e o desempenho no trabalho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA, ambas mediadas pela qualidade de vida no trabalho (QVT). Estes achados destacam a importância da QVT como um fator intermediário nessas relações e fornecem



evidências de que o teletrabalho pode exercer um impacto positivo na satisfação e no desempenho dos servidores ao melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Concluindo a análise e discussão dos resultados encontrados e considerando o objetivo geral de analisar a qualidade de vida, a satisfação no trabalho e o desempenho dos servidores da Universidade Federal do Pampa, durante o teletrabalho compulsório na pandemia da Covid-19, considera-se que este trabalho pode fornecer subsídios importantes para as organizações públicas na tomada de decisões estratégicas relacionadas a estes aspectos. Salienta-se, ainda, que os achados deste estudo podem ser relevantes, também, para pesquisas futuras sobre teletrabalho, qualidade de vida, satisfação no trabalho e desempenho no serviço público numa comparação com o contexto pós-pandêmico.





RECOMENDAÇÕES

Como contribuição deste estudo, foram elencadas recomendações que visam aprimorar o teletrabalho, a qualidade de vida no trabalho, a satisfação no trabalho e o desempenho dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA. Embora se baseiem nos resultados e discussões da pesquisa sobre o teletrabalho compulsório, as ações propostas foram projetadas para o período pós-pandêmico, considerando a continuidade do teletrabalho na instituição.

- 01** Avaliar as políticas e ações de capacitação dos servidores técnico-administrativos durante o período de teletrabalho compulsório, levando em consideração os resultados da presente pesquisa para a identificação de possíveis lacunas que tenham reduzido a satisfação de uma parcela significativa dos servidores com relação aos treinamentos oferecidos pela UNIPAMPA durante a pandemia da Covid-19. Como forma de obter um retorno pontual dos servidores, uma pesquisa específica sobre o assunto pode ser considerada pela gestão de pessoas da instituição. Com o objetivo de minimizar possíveis insatisfações após a pandemia, sugere-se, também, realizar levantamento junto aos servidores quanto às necessidades de capacitação, levando em consideração os requerimentos individuais, para além das demandas das equipes de trabalho.
- 02** Aperfeiçoar o programa de qualidade de vida da UNIPAMPA, implementado através da Resolução nº. 65, de 31 de outubro de 2013, para que tenha em seu escopo a atenção às diferenças entre o trabalho presencial e o teletrabalho, no sentido de promover a saúde e bem-estar de todos os servidores da instituição. Dentro deste programa, implantar iniciativas que incluam noções de ergonomia, atividades físicas, apoio psicológico e nutricional, como forma de fomentar um estilo de vida mais saudável e de mitigar as possíveis consequências da pandemia nos servidores. Os programas de QVT visam prevenir doenças ocupacionais e promover a integração social e o bem-estar dos colaboradores, atendendo suas necessidades básicas e possibilitando o desenvolvimento pessoal para, então, alcançar os objetivos organizacionais (AMORIM, 2010; CLAUDINO et al., 2021; VEIGA; GONÇALVES NETO, 2023). Em regime de teletrabalho, Losekann e Mourão (2020) consideram a saúde mental dos trabalhadores como um ponto crítico da gestão de pessoas, portanto, um elemento de atenção em um programa de QVT.

- 03 Desenvolver políticas e práticas de teletrabalho bem estruturadas, que estabeleçam diretrizes, expectativas e limites, incluindo horários, metas, controles e formas de comunicação nesta modalidade. Além disso, aperfeiçoar os recursos disponibilizados aos servidores, como suporte e ferramentas tecnológicas, levando em consideração as necessidades e opiniões dos servidores durante a experiência do teletrabalho compulsório. Paralelamente, proporcionar aos servidores capacitações em tecnologia, gestão de tempo e comunicação virtual, consideradas como essenciais ao trabalho remoto. A harmonia entre as exigências e os recursos do teletrabalho deve ser considerada uma prioridade dos gestores, uma vez que o teletrabalho está entre as ferramentas para aumentar a qualidade de vida no trabalho e melhorar o desempenho dos trabalhadores (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020).
- 04 Proporcionar capacitações sobre gerenciamento de tempo e estratégias que promovam um maior equilíbrio trabalho-família, tendo em vista, principalmente, os servidores que realizam suas atividades em teletrabalho (home-office). A dificuldade em estabelecer limites no trabalho realizado em casa está entre um dos principais desafios do teletrabalho, que muitas vezes acarreta na exaustão física e mental (SOBIRAI, 2021). Além da capacitação, recomenda-se à instituição orientar os servidores e implementar ferramentas que os auxiliem no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e, concomitantemente, encorajar os gestores a apoiar a autonomia dos servidores e a gestão de tempo mais eficaz. De acordo com Leal (2021), os gestores devem reforçar ações que se destinam a promover boas relações entre os pares, confiança, autonomia e equilíbrio entre vida pessoal e profissional para assegurar a satisfação dos trabalhadores após o período de pandemia.
- 05 Promover interações sociais e profissionais regulares entre os servidores, mesmo que à distância, para reduzir o sentimento de isolamento dos indivíduos e aumentar a satisfação no trabalho. Neste sentido, sugere-se resgatar as atividades alusivas ao dia do servidor público, propiciando encontros, seminários e oficinas que permitam a interação entre os colegas e proporcione uma maior qualidade destas relações. O clima organizacional pode se tornar mais agradável através de algumas iniciativas que mantenham a cultura da organização e a socialização dos trabalhadores, como momentos de trabalho presencial ou, por exemplo, celebrar os aniversários do mês e realizar reuniões para feedbacks e integração dos indivíduos (CLAUDINO et al., 2021; LEAL, 2021).



- 06 Desenvolver ações que promovam políticas de respeito entre os servidores, incentivem a liberdade de expressão e possibilitem debates sobre diversidade nas organizações, autonomia e reconhecimento do trabalho, no sentido de aumentar o bem-estar e garantir a igualdade de tratamento e oportunidades entre os servidores. Ambientes de trabalho mais saudáveis, com maiores níveis de bem-estar, tendem a aumentar a motivação dos trabalhadores e reduzir o absenteísmo e a rotatividade no trabalho, levando a uma maior produtividade (VEIGA; GONÇALVES NETO, 2023).
- 07 Implementar um sistema de feedback regular e estruturado, que assegure avaliações, orientações e reconhecimento aos servidores de maneira consistente e contínua e, em complemento, proporcionar capacitações sobre comunicação interna, que preparem gestores e demais servidores para essa atividade. Em paralelo, criar canais de comunicação mais acessíveis, para que os servidores possam também realizar e solicitar feedbacks a qualquer momento, possibilitando que se tornem protagonistas neste processo e incentivando uma cultura de feedback aberto e construtivo dentro da universidade, que não o torne apenas mais uma obrigação dos servidores. Estes canais também poderão ser utilizados como uma ferramenta para tornar a tomada de decisões mais participativa, quando assim couber.
- 08 Realizar avaliações periódicas da administração e das políticas da instituição com os servidores, estabelecendo uma via de comunicação aberta que permita manifestações sem constrangimentos ou medo de represálias. Também é importante que estas opiniões sejam consideradas para a realização de ajustes, quando necessários.
- 09 Realizar avaliações contínuas da satisfação no trabalho, através de pesquisas periódicas que identifiquem as necessidades e preocupações dos servidores, bem como questões de melhorias no trabalho presencial ou no teletrabalho. A partir destas avaliações, a instituição poderá monitorar as mudanças ao longo do tempo e adotar medidas de aperfeiçoamento das políticas e práticas de gestão.





RESPONSÁVEIS

Egressa:

Micaela de Oliveira Larroque

✉ micaela.larroque@gmail.com

Orientador:

Prof. Dr. Everton Anger Cavalheiro

✉ eacavalheiro@ufpel.edu.br



Data de realização do relatório:

27 de outubro de 2023



REFERÊNCIAS

- ALVES, M. C. R. **A adoção do teletrabalho pelo Tribunal regional Eleitoral do Distrito Federal–TRE/DF: um estudo acerca dos possíveis impactos na qualidade de vida no trabalho dos servidores.** 2018. 31 f. Monografia (Especialização em Gestão Pública) – Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2018.
- AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 9, n. 1, p. 35-48, 2010. Disponível em: <http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/357/465>. Acesso em: 11 jul. 2023.
- BATISTA, A. R.; GIRARDI, G. Teletrabalho: **Estudo sobre a Satisfação dos Teletrabalhadores e seus Gestores da Área de Vendas em uma Empresa do Setor de Tecnologia da Informação.** In: Sobratt, 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/21012020-teletrabalho-estudo-sobre-a-satisfacao-dos-teletrabalhadores-e-seus-gestores-da-area-de-vendas-em-uma-empresa-do-setor-de-tecnologia-da-informacao/>. Acesso em: 07 maio 2023.
- BENDASSOLLI, P. F. Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. **Psicologia argumento**, v. 30, n. 68, 2012.
- BRASIL. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. **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 de Programa de Gestão.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 146, n. 1, p. 21, 31 jul. 2020.
- CHEREMETA, M. *et al.* Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de vida**, v. 3, n. 1, 2011.
- CLAUDINO, D. T. F.; SOUZA, G. M. R.; SILVA, A. C.; SILVA, J. F. O impacto de Programas de Qualidade de Vida no trabalho em tempos de crise. **Revista Research, Society and Development**, v. 10, n. 17, p. 1-14, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/24881/21530>. Acesso em: 20 abr. 2023.
- COSTA, A. J. S. **Projeto de qualidade de vida no trabalho remoto de uma instituição federal de ensino.** 248f. Dissertação (Mestrado Profissional em Práticas de Saúde e Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira. **Revista de Administração da USP**, v. 23, n. 4, p. 29-38, out./dez. 1988. São Paulo
- FERREIRA, V. R.; JUNCQUA, A. L. A. F.; SILVA, F. de O. Teletrabalho e Covid-19: os impactos na vida e na saúde do trabalhador. Direito. UnB - **Revista de Direito da Universidade de Brasília**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 89-118, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32154>. Acesso em: 16 fev. 2022.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos Ebape.br**, v. 18, p. 28-46, 2020.

GOULART, J. O. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009.

HEDLER, D. L.; DE CASTRO, A. L. Satisfação do servidor público no trabalho: um estudo de caso nos centros de referência de assistência social de Paranaíba. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, v. 16, n. 2, p. 192-198, 2015.

JACOB, J. I.; BOND, J. T.; GALINSKY, E.; HILL, E. J. Six critical ingredients in creating an effective workplace. **The Psychologist-Manager Journal**, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 141-161, jan. 2008.

LEAL, S. A qualidade de vida no trabalho e pandemia por COVID-19: Explorando possíveis consequências. **Revista da UI_IPSantarém: Edição Temática: Ciências Sociais e Humanas**, Santarém, Portugal, v. 9, n. 2, p. 48-59, dez. 2021. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/26410/19378>. Acesso em: 15 ago. 2023.

LLÁCER IBORRA, P. **Análisis del teletrabajo como forma eficaz de trabajo y como herramienta para la conciliación familiar y laboral**. 2020. 87 f. Trabajo fin de grado (Grado em Gestión y Administración Pública) – Universitat Politècnica de València, València, 2020.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do Teletrabalho na Pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, p. 71-75, 2020.

LUCAS, A. C.; SANTOS, R. L. O trabalho remoto na administração pública brasileira: desafios e perspectivas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 4, p. 260–270, 2021. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/963>. Acesso em: 12 jul. 2023.

LUDUGERIO, A. T. **A qualidade de vida no trabalho em home office**. 2021. 25 f. TCC (Graduação em Administração de Empresas) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2021.

MELO, E. R. **Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área de Tecnologia da Informação**. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2011.

MENDES, R. A. O.; OLIVEIRA, L. C. D.; VEIGA, A. G. B. A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 6, n. 3, p. 12745–12759, 2020. DOI: 10.34117/bjdv6n3-222.

MILHOME, J. C., ROWE, D. E. O., SANTOS, M. G. D. Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional? **Contextus: Revista Contemporânea de economia e gestão**, v. 16, n. 3, p. 232-252, 2018.

MUINDI, F.; K'OBONYO, P. Quality of work life, personality, job satisfaction, competence, and job performance: a critical review of literature. **European Scientific Journal**, ESJ, v. 11, n. 26, 29 Sep. 2015.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Vantagens do trabalho a distância**. 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_243988/lang--en/index.htm. Acesso em: 01 fev. 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 Ena Escola de Governo, 2018. Disponível em: <<http://www.cidesp.com.br/index.php/lcidesp/2cidesp/paper/view/481>>. Acesso em: 21 jun. 2022.

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

PEREIRA, M. N.; TREVELIN, A. T. C. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a importância das pessoas nas organizações. **Revista Interface Tecnológica**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 219–231, 2020. DOI: 10.31510/infa.v17i1.716.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno. **Gestão da qualidade de vida na empresa**. Campinas: IPES Editorial, 2005. p. 85-104

ROBBINS, S. P. **A nova administração**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2020. 1 recurso online. ISBN 9788571441170.

SAUER, G. C.; RODRIGUEZ, S. Y. S. Da qualidade de vida à qualidade de vida no trabalho: Um resgate histórico e prático. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 6, n. 2, p. 98-106, 2014.

SCHALL, M. A. **The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity**. 2019. Tese de Doutorado. San Jose State University, 2019.

SIQUEIRA, M. M. M. **Satisfação no trabalho**. In: _____, (Org.). Medidas de Comportamento Organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 265-274.

SOBIRAI, P. G. Z. **Qualidade de vida no trabalho e home office**: Um estudo com servidores da Universidade Federal da Fronteira Sul. 2021. 58 f. TCC (Graduação em Administração) – Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2021.

SYREK, C. *et al.* Being an accountant, cook, entertainer and teacher—all at the same time: Changes in employees' work and work-related well-being during the coronavirus (COVID-19) pandemic. **International Journal of Psychology**, v. 57, n. 1, p. 20-32, 2022.

VEIGA, H. M. S.; GONÇALVES NETO, E. R. G. Bem-estar no Trabalho: investigação da influência da Qualidade de Vida no Trabalho. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 16, n. 1, 2023.

VIEIRA, C. **Comunicação Empresarial: Etiqueta e ética nos negócios**. São Paulo: Editora Senac. 2007

