



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
CONTABILIDADE E GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
MBA EM GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO

TÂNIA BATISTA DA COSTA DE QUEIROZ

Adoção do teletrabalho no Senado Federal durante a pandemia de COVID-19 e a percepção de seus servidores sobre o impacto na sua qualidade de vida no teletrabalho.

BRASÍLIA – DF
2021



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
CONTABILIDADE E GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
MBA EM GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO

TÂNIA BATISTA DA COSTA DE QUEIROZ

Adoção do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 no Senado Federal e a percepção de seus servidores sobre o impacto na sua qualidade de vida no teletrabalho.

Artigo apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau de especialista no MBA em Gestão de Pessoas no Setor Público, da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília.

Aprovado em 25 de junho de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Maria Amélia Paula Dias – Orientadora
Prof^a. Msc. Elizânia de Araújo Gonçalves
Prof^a. Célia Fátima Mendonça Ferreira e Castro

BRASÍLIA – DF
2021

RESUMO

Com a descoberta de um novo vírus, no final de 2019, o SARS-CoV-2, também chamado de COVID-19, que levou a OMS decretar estado de pandemia, foi necessário que as instituições públicas e privadas se adaptassem para continuar realizando suas tarefas. Desde março de 2020 até o presente momento, diversas instituições públicas, incluindo o Senado Federal, tiveram de mandar seus colaboradores para casa, em teletrabalho. Nestes últimos meses, tem sido essa a realidade de trabalho de milhares de pessoas, o que levanta a questão de como elas estão enfrentando essa brusca mudança em suas vidas, e em especial, conhecer a percepção dos servidores do Senado Federal em relação ao impacto na sua qualidade de vida no trabalho com a adoção do teletrabalho no período de pandemia do COVID-19. Para isso, foi aplicada uma pesquisa quantitativa, do tipo *survey*, com 424 respondentes. Obteve-se, como principal resultado, que a qualidade de vida dos servidores não foi impactada com a adoção do teletrabalho, pois os respondentes informaram ter notado que sua saúde física e mental não sofreu piora, demonstraram satisfação em estar mais tempo com os familiares, perceberam aumento de produtividade, consideraram que suas atividades podem continuar a ser desenvolvidas em teletrabalho, e informaram vontade de continuar nesta modalidade após o fim da pandemia, ainda que com sem consenso sobre a quantidade de dias em teletrabalho. Além disso, os resultados corroboram os achados na literatura científica sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho, tanto para o servidor, quanto para a organização.

Palavras-chave: Teletrabalho. COVID-19. Qualidade de vida.

1. INTRODUÇÃO

A pandemia de coronavírus (COVID-19) que afligiu o mundo a partir de dezembro de 2019, quando foi descoberto um novo vírus na China, trouxe grandes mudanças em todos os aspectos do convívio humano, inclusive nas relações de trabalho. Em março de 2020, grande parte das organizações privadas e públicas, tanto no mundo, quanto no Brasil, motivadas pelas medidas de segurança epidemiológicas que restringiram o contato físico e indicaram o isolamento social como forma de prevenção e redução do contágio pelo SARS-CoV-2, passaram a estimular o teletrabalho como forma de continuar realizando suas atividades econômicas e sociais. O regime de teletrabalho não é uma novidade para muitas empresas, principalmente privadas, mas antes de adotar esse regime, são necessários estudos e a definição

de alguns critérios. Entretanto, com a pandemia, não houve tempo hábil para se pensar essas fases, tornando essa modalidade de trabalho algo compulsório para muitas pessoas.

Com o Decreto nº 6 de 20/03/2020, que estabeleceu o estado de calamidade pública, os governantes das três esferas da administração pública emitiram decretos que regulamentaram a adoção e o uso do teletrabalho em suas repartições. Além disso, a Instrução Normativa nº 65 estabeleceu orientações para a adoção do regime de teletrabalho nos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC); publicada em 30/07/2020, essa Instrução Normativa complementou as orientações para a implantação do teletrabalho na Administração Pública Federal, na conjuntura da pandemia.

Desde março de 2020 até o presente momento, diversas instituições públicas, incluindo o Senado Federal, tiveram de mandar seus colaboradores para casa, em teletrabalho. Nestes últimos meses, tem sido essa a realidade de trabalho de milhares de pessoas, o que leva à questão de como elas estão enfrentando essa brusca mudança em suas vidas.

A literatura a respeito do teletrabalho nos mostra que ainda há muito o que se pesquisar. Oliveira e Pantoja (2019) apresentaram o contexto de implementação do teletrabalho em duas instituições públicas brasileiras e os principais resultados alcançados a partir das experiências piloto adotadas. Com essa nova modalidade foi possível perceber uma melhoria na motivação, na satisfação no trabalho e na qualidade de vida dos servidores, bem como a redução do absenteísmo e da rotatividade e o aumento da produtividade.

Moreno (2019) realizou uma pesquisa cujo objetivo foi explorar os novos aspectos das relações de trabalho no serviço público que podem ser revelados a partir de experiências não convencionais de teletrabalho no Tribunal Superior do Trabalho – TST. A autora concluiu que o teletrabalho necessita de um modelo de gestão que o torne mais favorável à esfera pública.

Alves e Guimarães (2020), buscaram identificar os impactos que ocorreram na qualidade de vida de servidores públicos, em especial, servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas. Concluíram que o trabalho remoto, antes de ser um aspecto a ser controlado, precisa ser um elemento que favoreça o desenvolvimento psicossocial e organizacional, mediante a produção coletiva de novas formas de trabalho.

Conforme Guerra, Silva Neto, Ranieri e Gomes (2020) que analisaram a experiência do “teletrabalho estruturado” no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8), pode-se deduzir que a adoção do teletrabalho como prática organizacional revela um enorme potencial e um grande desafio às organizações públicas, em especial frente às novas dinâmicas do mundo do trabalho.

Filardi, Castro e Zanini (2020) investigaram as vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública na percepção de 98 teletrabalhadores e 28 gestores do Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) e da Receita Federal. As evidências desse estudo mostram que, apesar dos notáveis avanços, ainda existem desafios a superar para que essa forma de trabalho possa alcançar plenamente seu potencial.

Soares (2020) analisou como o teletrabalho precisa ser estruturado para conseguir atingir um maior número de pessoas do serviço público e privado com qualidade e eficácia. Para o autor, a partir dos resultados, é possível perceber a necessidade de se definir uma política clara e bem planejada para o teletrabalho, no serviço público.

Faria (2020) definiu como objetivo de pesquisa analisar as percepções dos teletrabalhadores em relação às características da tarefa, às características sociais e do contexto de trabalho, bem como a percepção dos teletrabalhadores quanto aos benefícios, às dificuldades e aos desafios associados ao regime de Teletrabalho em Tempo Parcial (TTP). Os resultados dessa pesquisa indicam que as percepções dos participantes são predominantemente positivas em relação às características do teletrabalho.

De acordo com Silva, Salles e Duarte (2020), que buscaram identificar a percepção dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior sobre a ocorrência do assédio moral no trabalho remoto em decorrência da pandemia da COVID-19, durante os meses de março a agosto de 2020, foi possível constatar que mais da metade dos servidores relataram a existência de comportamentos negativos no ambiente de trabalho remoto, e que tais comportamentos provocaram consequências na sua saúde física e/ou psíquica.

Lizote, Teston, Martendal, Tobias e Assi (2020) fizeram uma revisão bibliográfica sobre bem-estar subjetivo e home office em tempos de pandemia. A pesquisa possibilitou definir ações que permitam tomar decisões apropriadas, tanto no âmbito pessoal quanto profissional.

Vilarinho, Paschoal e Demo (2021), levantaram os pontos positivos e negativos do teletrabalho no SERPRO, sob a ótica de chefes, teletrabalhadores e colegas de teletrabalhadores, e compararam usuários e não usuários do teletrabalho na instituição quanto ao desempenho profissional, contexto de trabalho e bem-estar no trabalho. Com esse estudo, temos contribuições no campo de pesquisas de gestão de pessoas, identificando os pontos positivos e negativos da implementação do teletrabalho. Com os resultados obtidos, é possível compor um diagnóstico que pode inspirar gestores públicos no momento da adoção desse modelo de trabalho, que traduz uma realidade cada vez mais aceitável e necessária nas organizações.

Melicio e Costa Neto (2020) buscaram discutir aspectos inerentes a essa nova condição de trabalho (o teletrabalho) quanto aos aspectos conceituais, jurídicos e ergonômicos. Concluíram que, mesmo após o encerramento do distanciamento social e seus efeitos, muitas das vantagens, adquiridas pela prática do teletrabalho, poderão ser incorporadas às atividades normais de trabalho dos cidadãos. Mas reforçam a necessidade de haver uma adaptação das leis vigentes a respeito dessa nova realidade, além de observar as recomendações ergonômicas e as próprias normas relacionadas às diversas condições de trabalho.

Baccili e Cruz (2021) em sua pesquisa para avaliar as percepções dos servidores quanto à excepcional implantação do regime de teletrabalho em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) no que diz respeito às vantagens e/ou desvantagens nos âmbitos pessoal, organizacional e social, concluíram que os trabalhadores são favoráveis ao teletrabalho, desde que seja implantado de forma organizada e estruturada, e não impeça ou desobrigue o trabalho presencial.

Oliveira e Pantoja (2018) em uma revisão de literatura sobre o tema, tentaram identificar os principais desafios desse regime de trabalho para a administração pública e concluíram que a produção científica nacional relacionada à temática teletrabalho ainda é incipiente, em especial, aquela voltada ao setor público, que representa apenas 5,5% da produção. Nesse sentido, Andrade, Oliveira e Pantoja (2019) apresentaram um panorama da produção científica internacional sobre o teletrabalho no setor público, nos últimos dez anos, para identificar as principais características e focos de investigação das pesquisas conduzidas sobre o referido tema em diversos países, por meio de uma revisão sistemática da literatura acerca do tema. Os resultados demonstraram que apesar da crescente propagação do teletrabalho dentro das instituições públicas, poucos estudos tratam sobre o assunto, que carece de aprofundamento nas reflexões teóricas e na testagem de modelos empíricos.

Confirmando esta carência, Oliveira e Pantoja (2020) analisaram a produção científica nacional sobre o teletrabalho, no período de 2003 a 2018, a fim de identificar os principais desafios desse regime de trabalho para as organizações. O resultado da pesquisa permitiu perceber que o reduzido número de artigos publicados demonstra que a produção científica nacional relacionada à temática, à época, ainda se encontrava em fase inicial de desenvolvimento.

Como visto, a literatura aponta a necessidade de estudar o impacto do teletrabalho na vida dos trabalhadores e em sua qualidade de vida no trabalho. Percebe-se que o tema passou a ser discutido com mais intensidade devido ao novo contexto social em decorrência da pandemia de COVID-19, mas nenhuma pesquisa foi feita ainda com servidores do Senado Federal. Identifica-se assim, uma lacuna de pesquisa sobre o teletrabalho, em particular nas organizações

públicas, e no Senado Federal, especificamente. Assim, levanta-se a seguinte pergunta de pesquisa: qual é a percepção dos servidores do Senado Federal, em relação ao teletrabalho, e seu impacto em sua qualidade de vida?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral:

1. Conhecer a percepção dos servidores do Senado Federal em relação ao impacto na sua qualidade de vida no trabalho com a adoção do teletrabalho no período de pandemia de COVID-19.

2.2 Objetivos específicos:

1. Analisar a percepção dos servidores do Senado Federal sobre a implementação do teletrabalho como medida de prevenção à COVID-19.

2. Compreender as percepções dos servidores do Senado Federal em relação à adaptação ao teletrabalho exigida pela pandemia de COVID-19.

3. Verificar as expectativas dos servidores do Senado Federal em relação à continuidade da modalidade de teletrabalho no período pós-pandemia.

4. Identificar a percepção dos servidores do Senado Federal em relação às vantagens e desvantagens do teletrabalho no período de pandemia de COVID-19 para o servidor.

5. Conhecer a percepção dos servidores do Senado Federal em relação às vantagens e desvantagens do teletrabalho no período de pandemia de COVID-19 para a organização.

2.3 Contribuição esperada

A principal contribuição é ter um quadro realista da percepção dos servidores sobre os efeitos do teletrabalho na qualidade de vida neste momento tão particular que está sendo a pandemia de COVID-19.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

O trabalho é de grande importância para o ser humano, importância que vai além da necessidade de prover seu próprio sustento e de sua família. Está relacionado ao sentimento de pertencimento, dignificação e a sensação de participar e contribuir para algum bem maior.

Os processos de trabalho passaram por diversas mudanças pelos séculos, até o momento. Desde a Revolução Agrícola, em que as atividades eram basicamente de subsistência, e

conforme Lima (2018, p.24), citado por Alves e Guimarães, 2020, foi um período em que “exigia-se mais esforços físicos a intelectuais”, até a Revolução Industrial, que durou cerca de 300 anos, considerada um marco do desenvolvimento econômico, ocasião em que as máquinas vieram substituir ou pelo menos atenuar os esforços físicos.

Nesse período foram inventadas as máquinas a vapor, instaladas as estradas de ferro e tivemos o desenvolvimento das indústrias químicas, elétricas, de petróleo e aço, e tivemos o surgimento da linha de montagem nas fábricas. Esse período também foi importante para as discussões sobre as máquinas e sua relação com o homem, e o impacto dessa relação nas necessidades humanas.

Na década de 1960, começa outro divisor de águas, quando se fala em trabalho. Tem início a Revolução Informacional ou Digital, com eventos importantes marcando esse período, tais como: a inserção de semicondutores, a computação em mainframe, na década de 1960; o uso de computadores pessoais, nas décadas de 1970 e 1980 e a explosão da internet, na década de 1990 (ALVES e GUIMARÃES, 2020).

3.1 Teletrabalho

Tentando recuperar o histórico de teletrabalho, registrado na literatura acadêmica, Fincato (2020) apresenta Claude Chappe, abade, engenheiro e inventor francês, nascido na cidade de Brûlon, França, em 1763, criador do primeiro sistema ótico de comunicação - o telégrafo óptico, que permitia a transmissão de mensagens rapidamente, a grande distância. Esse teria sido, segundo a autora, o início do uso de alguma tecnologia para distribuir alguma tarefa a um empregado. Seguindo essa linha, Alves e Guimarães (2020), Oliveira e Pantoja (2018) e Oliveira (2019) consideram que o teletrabalho foi criado por J. Edgar Thompson em 1857, que usava o sistema próprio de telégrafo para gerenciar seus funcionários.

Considera-se que termo teletrabalho é derivado da palavra telecommuting, que foi criada pelo norte-americano Jack Nilles e aparece na literatura acadêmica em sua obra *The Telecommunications Transportation Trade Off*, de 1976, que definiu teletrabalho como “a possibilidade de levar o trabalho até os trabalhadores, referindo-se as atividades desempenhadas periodicamente fora da sede da empresa, seja por um ou mais dias da semana, em casa ou em centro de teleserviço. Além disso, envolve qualquer alternativa capaz de possibilitar a substituição das viagens ao trabalho pela tecnologia da informação”. (OLIVEIRA, 2019; SAKUDA e VASCONCELOS, 2005; ALVES e GUIMARÃES, 2020; ANDRADE, OLIVEIRA e PANTOJA, 2019; BACCILI e CRUZ, 2021; LEGENTIL, 2020; FILARDI, CASTRO e ZANINI, 2020).

Com o desenvolvimento acelerado da internet, ocorreu um enorme progresso tecnológico, que facilitou o desenvolvimento dos processos informacionais por meio de sua automação, ampliando a capacidade de processamento e armazenamento das informações institucionais, influenciando também na conectividade entre computadores, sistemas e redes. Sendo assim, abriu-se um enorme leque para seu uso, e como não poderia deixar de acontecer, as tecnologias de informação e comunicação (TIC's) foram incorporadas ao labor humano. Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT (2020) o teletrabalho também pode ser denominado home office, trabalho remoto, trabalho a distância, trabalho virtual ou *telecommuting*. Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT, teletrabalho pode ser definido como a “forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa 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 recurso de tecnologias que facilitam a informação e a comunicação” (WOORTMANN, 2019).

Conforme a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, teletrabalho é uma “forma de trabalho realizada à distância (fora da sede da organização) ou em domicílio, de maneira integral ou periódica, por meio de tecnologias de comunicação e equipamentos pertinentes à atividade (internet, *smartphones*, *laptops*, *tablets* etc)” (WOORTMANN, 2019). Essa segunda definição já traz noções do trabalho flexível, admitindo configurações combinadas entre o remoto e o presencial.

A legislação que regulamenta o teletrabalho, Lei nº 13.467/2017, no seu Art. 75-B, conceitua teletrabalho como “(...) a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017).

A literatura sobre teletrabalho demonstra que essa modalidade de trabalho tem crescido mundialmente, e que é um fato irreversível nas relações de trabalho. Com o desenvolvimento das TIC's, tem sido cada vez mais fácil realizar as tarefas fora do escritório, e pesquisadores do assunto perceberam que existem três visões sobre o teletrabalho, em relação às vantagens e desvantagens: pela organização, pelo trabalhador e pela sociedade. Entretanto, é preciso atentar para o fato de que a transição para o modelo de teletrabalho requer ajustes, sobretudo na forma de comunicação e gerenciamento de equipes, e principalmente, na própria rotina das tarefas desenvolvidas.

Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), preocuparam-se em descrever e caracterizar as visões de teletrabalhadores em relação ao teletrabalho enquanto prática de recursos humanos (RH), identificando as vantagens e desvantagens citadas na literatura sobre o tema. Na

percepção do trabalhador, observa-se que o teletrabalho é capaz de possibilitar uma série de benefícios: economia de recursos financeiros (alimentação, vestuário, combustível), flexibilização do local de trabalho e de horários, economia de tempo e autonomia, fatores estes que podem contribuir para desempenhar o trabalho de forma mais confortável e motivadora.

Maciel, Carraro, Sousa e Sanches (2017) também realizaram uma revisão bibliográfica com o objetivo de analisar o teletrabalho no Brasil buscando evidenciar os fatores críticos de sucesso. Concluíram que os avanços tecnológicos possibilitaram o crescimento do teletrabalho, mas, além disso, pode-se citar um conjunto de variáveis influenciadoras que produziram esse crescimento: barateamento da tecnologia, redução de custos, disponibilidade e melhor qualidade na conexão de internet, melhor qualidade de vida e aumento na competitividade nacional e internacional.

Rocha e Amador (2018) realizaram uma revisão de literatura sobre o estado da arte das produções científicas sobre o conceito de teletrabalho e das diferentes aplicações que vêm sendo observadas e como o tema tem sido discutido na literatura. Verificou-se que não há consenso nas conclusões: têm-se desde entendimentos otimistas, que propagam apenas os supostos benefícios do teletrabalho, até textos que o consideram um modo moderno de exploração dos trabalhadores.

Hau e Todescat (2018), analisaram qual seria a percepção dos teletrabalhadores e seus respectivos gestores, com relação à implantação do teletrabalho, e apontaram que os respondentes percebem mais vantagens do que desvantagens no teletrabalho. Já Oliveira e Pantoja (2019) evidenciaram que, embora os teletrabalhadores percebam as vantagens do teletrabalho, estes ainda o veem com certo temor e desconfiança, devido ao medo da perda de poder, de benefícios e medo das incertezas que são vividas pelos empregados em situações de mudança, uma vez que essa modalidade de trabalho pode trazer alterações na cultura e na estrutura organizacional, e mudanças podem gerar atitudes negativas, a depender do contexto onde elas acontecem.

3.2 Teletrabalho na administração pública brasileira

Conforme Tormin, Oliveira e Victorino (2020) a primeira iniciativa de implantar o teletrabalho no Brasil, na administração pública, origina-se 1986, quando quatro servidores do SERPRO foram encarregados de desenvolver *softwares* em casa, porém sem sucesso. No ano de 1996, mais uma vez ocorreu a tentativa de implementação desse modelo, novamente

interrompida. Em 2006, finalmente o projeto piloto foi implementado com êxito na organização.

Ainda segundo os autores, outras instituições começaram a adotar o modelo, entre as quais podemos citar: Tribunal de Contas da União, em 2009; Receita Federal do Brasil, em 2010; Advocacia Geral da União em 2011; Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, em 2011; Tribunal Superior do Trabalho, em 2012; Tribunal de Justiça de São Paulo, em 2015; Controladoria-Geral da União, em 2015; Conselho Nacional de Justiça, em 2016; Superior Tribunal de Justiça, em 2016; Conselho Nacional do Ministério Público, em 2017; Ministério Público da União, em 2017.

Em 2011, a lei nº 12.551, trouxe uma modificação no art. 6º da CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“() não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

E com a Lei nº 13.467, de 2017, tem-se a regulamentação do teletrabalho, com a inclusão dos artigos 75-A e 75-B, na CLT.

Antes da pandemia, conforme pesquisa do IBGE de 2018, 3,8 milhões de pessoas trabalhavam em teletrabalho. Em nova pesquisa, em 2020, esse número saltou para 7,9 milhões de teletrabalhadores (PNAD CONTÍNUA, 2020). E uma pesquisa da SOBRATT, realizada com 554 empresas no Brasil, informa que 46% das empresas participantes já adotavam o teletrabalho de maneira estruturada, 52% passaram a adotar essa modalidade por causa da pandemia de COVID-19, e o mais significativo, que dentre essas últimas, 72% das empresas pretendem manter o teletrabalho.

3.2.1 Percepção das pessoas acerca do teletrabalho

Para Baccili e Cruz (2021), os entrevistados inicialmente perceberam o teletrabalho de forma negativa, pois ao não receberem orientações de como organizar sua rotina de trabalho e não notarem ações coordenadas por parte dos gestores, desenvolveram uma percepção de desorganização e aumento de trabalho. Entretanto, após o período de adaptação, notaram ganhos com a flexibilidade, melhoria na qualidade de vida e nas relações familiares, na motivação e na produtividade. Pelo estudo, pode-se apreender que os benefícios superaram a desconfiança inicial com o teletrabalho.

Já Silva, Salles e Duarte (2020), reiteram a necessidade de se atentar para a ocorrência de assédio moral no teletrabalho, suas formas e os efeitos danosos à saúde mental e física dos

trabalhadores quanto a esse tipo de comportamento, além de recomendarem ações de treinamento e capacitação sobre o assunto. A percepção dos servidores sobre o teletrabalho pode ser afetada caso comportamentos negativos na modalidade não sejam percebidos, denunciados e coibidos.

Em um estudo com os auditores fiscais do trabalho, realizado por Tormin, Oliveira e Victorino (2020), os autores constataram que a percepção do teletrabalho entre os pesquisados foi de aumento de produtividade, melhora da qualidade de vida, economia financeira, e flexibilidade de horário, como vantagens. Já como desvantagens, elencaram isolamento, dificuldades com infraestrutura e ambiente inadequado. Os resultados indicam que os auditores fiscais estão se adaptando bem ao teletrabalho durante a pandemia, sentem-se bem nessa modalidade de trabalho e recomendam a adoção do teletrabalho para todos.

Faria (2020) também destaca que as percepções dos participantes de sua pesquisa são predominantemente positivas em relação às características do trabalho, como autonomia para organizar e realizar o trabalho, suporte social do gestor, uso de ferramentas de comunicação e condições de trabalho em regime de teletrabalho. Na mesma linha de conclusão, tem-se Hau e Todescat (2018), segundo os quais, a percepção sobre o teletrabalho é predominantemente positiva, com as vantagens (qualidade de vida e maior tempo livre, dentre outras) em comparação com as desvantagens (visão preconceituosa por parte dos colegas que não estão em teletrabalho e oportunidade de crescimento reduzida, devido ao afastamento da convivência na organização).

As vantagens e desvantagens do teletrabalho, são mostradas no Quadro 1 (BACCILLI, CRUZ, 2021):

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho

	Autores	Vantagens	Desvantagens
Organização	Boonen (2002); Rocha e Amador (2018)	Redução dos custos fixos com espaço físico, equipamentos e manutenção; Redução dos riscos com acidentes de trabalho; Ganhos em produtividade associados a motivação; Diminuição do absenteísmo; Aumento da flexibilidade organizacional.	Perda da identidade organizacional provocada pela ausência de comunicação entre o indivíduo e a organização.
	Pinel (2012)	Em caso de catástrofes, as atividades não são suspensas.	O desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente de tecnologia.
	Hau e Todescat (2018)	Maior motivação; Aumento da produtividade.	Necessidade de tecnologias específicas e a vulnerabilidade dos dados e recursos da organização.
Teletrabalhador	Boonen (2002); Tremblay (2002); Estrada (2014)	Criatividade; Redução do nível de <i>stress</i> ; Flexibilização de horários e a maior	Sistema do trabalho isolado; Conflito do espaço privado/familiar e do espaço profissional;

		disponibilidade para integração familiar; Diminuição de gastos com deslocamentos, refeições e outros custos pessoais; Melhoria na qualidade do trabalho; Autonomia para organização do modo de trabalhar.	Não dispor de um ambiente adequado: ambiente com pouca ventilação, iluminação ou espaço reduzido; Falta de comunicação entre a base e o campo pode se transformar em uma barreira para o profissional teletrabalhador; Dificuldade de se motivar ou de se disciplinar; Dificuldade de concentração quando o ambiente não é favorável.
	Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Avaliação por seu desempenho na entrega dos trabalhos; Postura mais proativa; Planejamento mais ativo de suas atividades e tarefas; Desenvolvimento de competências individuais, tais como amadurecimento profissional, responsabilidade, agilidade e proatividade.	Trabalhar além das horas semanais exigidas por lei; Sobreposição do trabalho na vida familiar; Isolamento social.
	Hau e Todescat (2018)	Qualidade de vida em família; Otimização do tempo livre.	Falta de uma regulamentação.
Sociedade	Nilles (1997) <i>apud</i> Boonen (2002); Tremblay (2002); Rocha e Amador (2018); Hau e Todescat (2018)	Melhoria do meio ambiente e a menor dependência dos combustíveis fósseis; Diminuição da poluição urbana; Diminuição dos congestionamentos; do consumo de energia e da poluição.	Não foram apresentadas desvantagens.

Fonte: Baccili e Cruz (2021).

3.3 Qualidade de Vida (QV)

O termo “qualidade de vida” não encontrou ainda uma definição, sendo empregado em diversas áreas, com conceitos formulados de maneira a se adequarem aos estudos que o utilizam em seu arcabouço teórico. Conforme o campo onde é utilizado (saúde, economia, educação, transporte, moradia, trabalho) pode-se associar o termo à felicidade, satisfação pessoal, condições de vida, dentre outros (PEREIRA; TEIXEIRA e SANTOS, 2012), resultando em fatores que provocam uma percepção positiva de bem-estar (ALMEIDA, GUTIERREZ e MARQUES, 2012), determinados por condições mentais, ambientais e culturais (MINAYO et al., 2000). Dessa maneira, faz-se necessário considerar as diversas variáveis que integram o conceito e os vínculos entre elas (ALMEIDA, GUTIERREZ e MARQUES, 2012).

Um dos principais conceitos utilizados é o indicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) segundo o qual qualidade de vida é

“(…) a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas,

padrões e preocupações”. Envolve o bem-estar espiritual, físico, mental, psicológico e emocional, além de relacionamentos sociais, como família e amigos e, também, saúde, educação, habitação saneamento básico e outras circunstâncias da vida. (BVS, 2013).

Conforme Melo *et al* (2015), no que se refere à qualidade de vida, é importante observar alguns aspectos para melhor entendimento das dimensões do conceito:

- a) Subjetividade - a percepção do indivíduo, ou seja, a perspectiva do indivíduo que realmente conta, sendo um conceito intrínseco em que o próprio sujeito participa da sua definição (SEIDL & ZANNON, 2004);
- b) Multidimensionalidade - o indivíduo passa a ser visto como um ser multidimensional em que vários aspectos vão estar envolvidos na sua relação consigo mesmo e com o mundo, influenciando para a sua qualidade de vida (SEIDL & ZANNON, 2004);
- c) Bipolaridade - consiste no reconhecimento de características que devem estar presentes e ausentes para que a qualidade de vida seja considerada satisfatória (FLECK, 2008);
- d) Mutabilidade - leva em consideração que a avaliação da qualidade de vida pode variar de acordo com o tempo, o local e o contexto cultural no qual está inserido (PASCHOAL, 2001).

3.4 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A Qualidade de Vida no Trabalho tem sido objeto de estudo desde a década de 50, a princípio, com a tentativa de redução do esforço físico dos trabalhadores das minas de carvão e das fábricas têxteis. Ganhou impulso com a implantação de melhorias nas condições e na percepção de satisfação do trabalho, prosseguiu pela busca de respostas devido às mudanças organizacionais e à questão ambiental, seguiu pela análise da desumanização do trabalho, convivendo com a questão da saúde mental do trabalhador e dos impactos da estrutura organizacional sobre a pessoa e, mais ultimamente, vem compondo as discussões sobre a responsabilidade social interna das organizações (CORRÊA *et al.*, 2012).

A tentativa de conceituar o que é Qualidade de Vida no Trabalho também tem discordado, segundo os autores, bem como há divergência na abordagem dada em seus estudos, mudando também de acordo com a tendência de se administrarem as pessoas, vistas hoje como um dos principais pilares de sucesso das organizações, conforme pode ser percebido no Quadro 2:

Quadro 2 - Conceitos de qualidade de vida no trabalho

AUTOR	DEFINIÇÃO	ÊNFASE
Walton, 1973	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcando na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa.

Lippitt, 1978	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Ginzberg <i>et al.</i> , 1979	Experiências de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semiautônomos.	Posto individual de trabalho e processo decisório.
Drucker, 1981	Avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética, complexidade etc.	Responsabilidade social da empresa nos movimentos sociais, culturais e políticos.
Bergeron, 1982	Aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos.	Mudança e participação com foco sociotécnico.
Werther & Davis, 1983	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorizações dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais.
Nadler e Lawler, 1983	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.
Fernandes, 1992	Conjunto de fatores que, quando presentes, numa situação de trabalho, tornam cargos mais satisfatórios e produtivos, incluindo atendimento às necessidades e aspirações humanas.	Humanização do cargo.
Neri, A.M, 1992	Atendimento das expectativas quanto a se pensar a respeito das pessoas, trabalho e organizações, de forma simultânea e abrangente.	Visão holística.
Berlanger, 1992	Melhorar as condições de trabalho, de modo a proporcionar aos indivíduos melhores condições de vida e cargos mais satisfatórios para a própria pessoa, com reflexos na produtividade.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios
Camacho, 1995	Classificação de programas: orientação familiar, saúde, ambiente, contato e convívio, evolução/desenvolvimento, cultura e desligamento.	Foco motivacional: sobrevivência com dignidade, segurança, participação, auto-realização e perspectiva de futuro.
Dantas, 1996	Gerência pela Qualidade Total-GQT: Utilização de 5s, diagrama de causa e efeito e procedimento da Qualidade Total nos programas de saúde.	Foco: promoção da saúde: controle, do colesterol, capacidade física, e aeróbica, doenças coronárias.

Fonte: Adaptado de LIMONGI-FRANÇA (2004) e FERNANDES (2016).

Com o aumento da procura por melhor desempenho, as organizações têm cada vez mais demandado de seus colaboradores eficiência e eficácia, requerendo um ambiente laboral cada vez mais competitivo, provocando uma cobrança, velada ou não, por maior desempenho. Isso tem impactado negativamente as pessoas, levando-as a apresentarem problemas físicos e psicológicos, prejudicando seu rendimento e levando-as a se sentirem desmotivadas com seu trabalho. (DAL FORNO, FINGER, 2015; BENEVENUTE, SOUZA e CARVALHO, 2019).

Entende-se que quando uma organização não se preocupa com a qualidade de vida de seus colaboradores, as taxas de absenteísmo e rotatividade são altas e preocupantes (RIBEIRO, 2020). Para Monteiro *et al.* (2011) percebe-se o mercado de trabalho tem como característica a

alta competitividade e grande demanda por profissionais qualificados e capazes de responderem aos novos desafios. Dessa forma a qualidade de vida no trabalho apresenta-se como elemento necessário às demandas do indivíduo e como estratégia gerencial da organização.

A qualidade de vida no trabalho engloba aspectos relacionados às questões de saúde e segurança no trabalho e abrange conceitos mais subjetivos que vão além de remuneração, tais como as condições sociais e psicológicas (LIMONGI-FRANÇA, 1996; BENEVENUTE, SOUZA, CARVALHO, 2019). A importância da qualidade de vida no trabalho reside na relação direta entre a percepção por parte dos colaboradores de serem escutados e compreendidos, e de terem suas necessidades consideradas, com as práticas de gestão de pessoas adotadas pela organização. Um bom ambiente de trabalho, saudável e prazeroso, apresenta salários adequados, benefícios diretos e indiretos, boas relações interpessoais, uma liderança presente e capacitada a promover a autonomia dos colaboradores, além de realização de *feedbacks* que levem ao desenvolvimento da equipe (LIMONGI-FRANÇA, 1996; FERNANDES, 2017).

Tanto na área de estudo e reflexão, quanto no campo dos programas de intervenção social, a QVT tem, gradualmente, motivado o interesse dos responsáveis pela gestão de pessoas, que perceberam nas iniciativas pertinentes à área um processo eficaz de proporcionar bem-estar aos colaboradores, estimulando o comprometimento e o interesse nas tarefas diárias (DAL FORNO e FINGER, 2015). De acordo com Machado *et al.* (2018), a QVT é uma possibilidade de sucesso para qualquer empresa, pública ou privada, desde que ela esteja integrada às estratégias da organização e vinculada à gestão de pessoas.

3.4 Qualidade de vida no Senado Federal

O Senado Federal demonstra estar em sintonia com as boas práticas de gestão de pessoas, com relação à preocupação da instituição com a saúde física e mental de seus colaboradores e conta com um setor específico, o Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho (SESOQVT), que promove ações voltadas ao bem-estar biopsicossocial dos colaboradores do Senado Federal, e tem como missão promover saúde e qualidade de vida no trabalho, para que colaboradores e equipes do Senado exerçam suas atividades com satisfação e efetividade, em um ambiente saudável e seguro.

Esse setor aplicou pesquisas de clima organizacional em 2018 e 2020 e segundo os resultados obtidos, percebe-se que aumentou a satisfação dos colaboradores com o Senado e com o clima organizacional em geral, pois um percentual significativo dos respondentes (89%) está satisfeito com o Senado Federal, um aumento de 10 pontos percentuais em relação a 2018.

O ambiente de trabalho também foi avaliado positivamente: 87% dos participantes estão satisfeitos com o próprio setor de trabalho (5 pontos a mais que em 2018).

O SESOQVT desenvolveu atividades relacionadas à qualidade de vida dos colaboradores do Senado Federal, durante a pandemia de COVID-19 e teletrabalho, conforme o Quadro 3:

Quadro 3 - Atividades para qualidade de vida dos servidores do Senado, durante a pandemia COVID19

2020	2021
WhatsApp psicossocial	Grupo reflexivo sobre Masculinidades
Pesquisa de clima organizacional, com inclusão de questões sobre pandemia e teletrabalho.	Grupo Atravessando juntos a pandemia
Cine reflexão com jovens aprendizes – Masculinidades	Roda de Conversa: Fazendo as pazes com o corpo e a comida
Cine reflexão com estagiários – Masculinidades	Roda de conversa: Pressão estética e o controle do corpo: uma opressão invisível
Programa de Reflexão para Aposentadoria	
Roda de Conversa: Violência doméstica: Um crime real e o impacto no imaginário social	
Palestra sobre Assédio Moral em oficina de fotografia sobre esse tema	
Live sobre saúde mental na pandemia – Instagram da DGER (Diretoria Geral)	

Fonte: elaborado pela autora com base em informações da chefe do SESOQVT e na intranet do Senado Federal.

3.5 Percepção

Para Behar e Perin (2015, p. 6) percepção é “a capacidade dos organismos coletarem informações no ambiente, analisá-las em diversas etapas de processamento, relacioná-las com informações já existentes no organismo e combiná-las com outras funções cognitivas de maneira a permitir que o organismo opere no ambiente”. Segundo Lente (2010), *apud* Behar e Perin (2015, p. 11), “trata-se da capacidade que alguns animais apresentam de veicular os sentidos a outros aspectos da existência, como o comportamento no caso dos animais em geral, e o pensamento, no caso dos seres humanos.”

Para Matos e Jardimino (2016) o termo tem como objetivo informar a maneira como as pessoas percebem, avaliam e agem com relação a um determinado fenômeno pesquisado, sendo assim, percepção pode ser definida como “organização e interpretação de sensações/dados sensoriais” que resultam em uma “consciência de si e do meio ambiente”.

Depexe e Petermann (2007) trazem a definição de Sheth *et al* (2001, p. 286), segundo o qual, percepção “é processo pelo qual um indivíduo seleciona, organiza e interpreta a informação que recebe do ambiente”, complementada por Gade (1998, p. 29), ao afirmar que a “percepção tem sido definida como sensações acrescidas de significados”. Já para Robbins,

Judge e Sobral (2010, p. 159) percepção é o “processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais com a finalidade de dar sentido ao seu ambiente.”

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Inicialmente, para este estudo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre os conceitos de teletrabalho, qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e percepção, na internet, que incluiu artigos, *e-books*, trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses de mestrado e doutorado. Com base nesse referencial, foi delineado um levantamento de campo para o alcance dos objetivos da pesquisa.

4.1 Caracterização da pesquisa

Trata-se de uma pesquisa descritiva exploratória (GIL, 2008), uma vez que buscou-se aprofundar os conhecimentos sobre a qualidade de vida no trabalho dos servidores do Senado Federal em tempos de pandemia de COVID-19, e foi realizada por meio de levantamento de campo (*survey*), com abordagem quantitativa.

4.2 População e amostra

O público-alvo são os servidores efetivos, comissionados, terceirizados e estagiários do Senado Federal. A população pesquisada, segundo o Portal Transparência, na data da aplicação do questionário, de 25/05/2021 a 08/06/2021, era de 8.895 servidores.

4.3 Seleção da amostra

A pesquisa foi divulgada por *e-mail* a todos os servidores do Senado, com autorização do Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGP). Como não houve seleção prévia dos servidores, a amostragem foi, dessa forma, não probabilística. No entanto, foi feito o cálculo do tamanho da amostra para permitir a realização de testes estatísticos. A amostra foi calculada considerando a fórmula abaixo (STEVENSON, 1981):

$$n = \frac{Z^2 p(1 - p)}{E^2}$$

Onde n = tamanho da amostra, Z = 1,96, correspondente ao nível de confiança de 95%, com proporção estimada (p) de 0,5 e erro de estimativa ± 5% nas estimativas. Com isso, o tamanho da amostra (n) resultou em 384 pessoas. Para garantir esse número, acrescentou-se uma reserva técnica resultando em 400 pessoas. Como a quantidade obtida foi de 424 respostas válidas, o erro de estimativa cai para ± 4,7%.

4.4 Instrumento de pesquisa

O instrumento de pesquisa foi um questionário eletrônico, criado por meio da ferramenta *Google Forms*, com questões fechadas, utilizando a escala tipo *Likert* de 6 pontos, elaboradas a partir da bibliografia levantada sobre teletrabalho, qualidade de vida no trabalho e pandemia de coronavírus COVID-19, com base nos objetivos propostos, conforme Apêndice 1. O questionário foi enviado aos servidores por meio do *e-mail* institucional e foi aplicado durante o período de 25/05/2021 a 08/06/2021. Previamente, foi feita uma validação com um grupo de 16 servidores, para detectar eventuais distorções na confecção do instrumento. Foram coletados 464 questionários, durante o período, sendo que 424 foram considerados válidos, por terem respondido afirmativamente a dois requisitos básicos para participação na pesquisa: “Você concorda em participar, voluntariamente, da pesquisa?” e “Você trabalha/trabalhou pelo menos uma vez por semana na modalidade de teletrabalho?”.

A escala escolhida para quase todas as respostas foi a tipo *Likert*, de discordância/concordância, com alternativas de 1 a 6, sendo: 1 = discordo totalmente, 2 = discordo muito, 3 = discordo pouco, 4 = concordo pouco, 5 = concordo muito e 6 = concordo totalmente. As outras escalas foram adequadas ao conteúdo das perguntas, conforme pode ser visto no Apêndice 1.

4.5 Método de análise de dados

Na análise dos dados utilizou-se o teste estatístico Qui-quadrado de aderência. O teste prescinde do conhecimento da distribuição dos dados, mas demanda quantidades mínimas de observações para ter validade (40 observações). Como a amostra foi de 424, esse requisito foi cumprido para os totais gerais, mas não para algumas categorias que tiveram a quantidade de respondentes abaixo de 40 (STEVENSON, 1981).

4.5.1 Teste Qui-quadrado

Para identificar a concentração de respostas em cada questão que utilizou a escala *Likert*, utilizou-se o teste Qui-quadrado de aderência. O pressuposto do teste é que não havendo nenhuma razão para a concentração de respostas em uma determinada alternativa, elas se distribuirão igualmente em todas as alternativas configurando uma distribuição uniforme. Esse pressuposto leva a formulação da Hipótese zero (H_0) do teste estatístico, conforme a seguir:

H_0 (h- zero): As respostas do grupo se distribuem aleatoriamente, de acordo com uma distribuição uniforme, não denotando assim nenhum fator que faça com que elas se concentrem

em alguma alternativa, com validade estatística. A expressão numérica seria $A1=A2=A3=A4=A5=A6$.

Por outro lado, havendo concentração de respostas em qualquer alternativa, as respostas não teriam uma distribuição uniforme, caracterizando a Hipótese alternativa H_1 :

H_1 : as respostas demonstram a preferência por alguma alternativa, não caracterizando uma distribuição uniforme. A expressão numérica seria $A1 \neq A2 \neq A3 \neq A4 \neq A5 \neq A6$.

Cálculo da Estatística do teste:

$$X^2 = \sum_{i=k}^n \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Com GL = k-1 graus de liberdade (6-1=5)

Onde: K = número de classes de respostas (no caso 6 alternativas)

O_i = frequência absoluta observada

E_i = frequência absoluta esperada

O teste foi feito com dois níveis de significância $\alpha = 0.05$ e 0.01 . Isso significa que as conclusões do teste têm (1- α) de probabilidade de estarem certas, ou seja, 0,95 e 0,99 ou 95% e 99% de probabilidade de estarem certas.

São três conclusões possíveis do teste:

- 1) Aceitar H_0 – incerteza em relação à resposta – o grupo não tem preferência.
- 2) Rejeitar H_0 – o grupo tem preferência (positiva ou negativa) por aquele fator (para saber se é positiva ou negativa, basta olhar onde se concentram as respostas – se na área de concordância ou discordância). Pode haver polarização nas respostas.
- 3) Aceitar H_0 em um nível de significância e rejeitar em outro nível. Nesse caso, o recomendado é aumentar a amostra ou tentar identificar algum critério que separe os respondentes em categorias mais homogêneas.

5. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

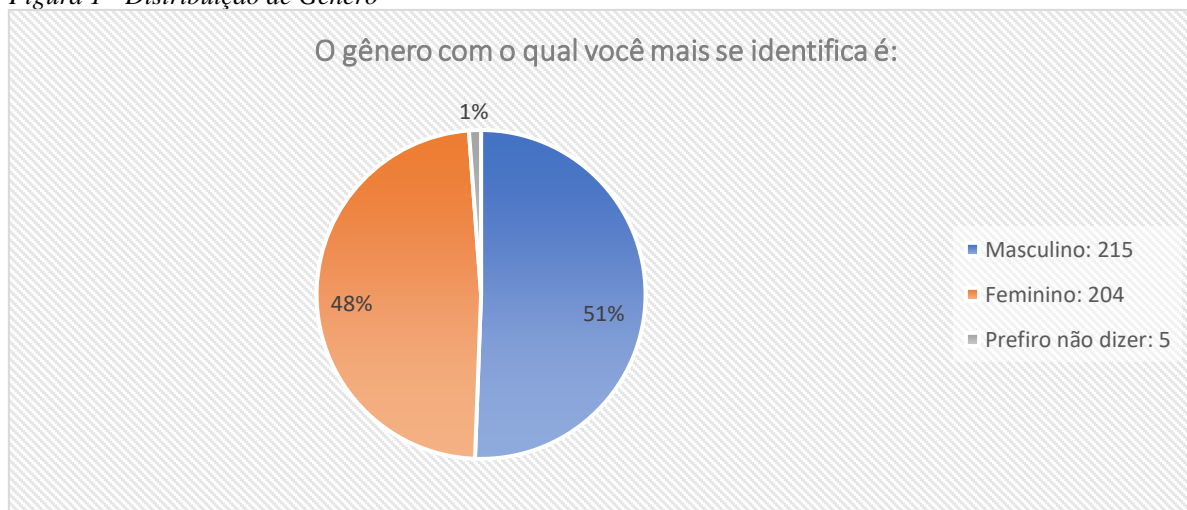
5.1 Caracterização dos respondentes

A pesquisa foi aplicada, via *e-mail* institucional, a 1.959 servidores (as) efetivos (as), 3.997 servidores (as) comissionados (as), 282 estagiários (as), 2.604 servidores (as) terceirizados (as), 46 servidores (as) requisitados (as), e 07 servidores (as) que trabalham como

voluntários (as), perfazendo um total de 8.895 servidores. Responderam à pesquisa: 53 estagiários (as), 93 servidores (as) comissionados (as), 196 servidores (as) efetivos (as), 14 servidores (as) requisitados (as), 64 servidores (as) terceirizados (as) e 4 voluntários (as) totalizando 424 respostas válidas.

Do total dos respondentes da pesquisa, 51% se declararam do gênero masculino, 48% do gênero feminino e 1% preferiu não dizer com qual gênero se identifica.

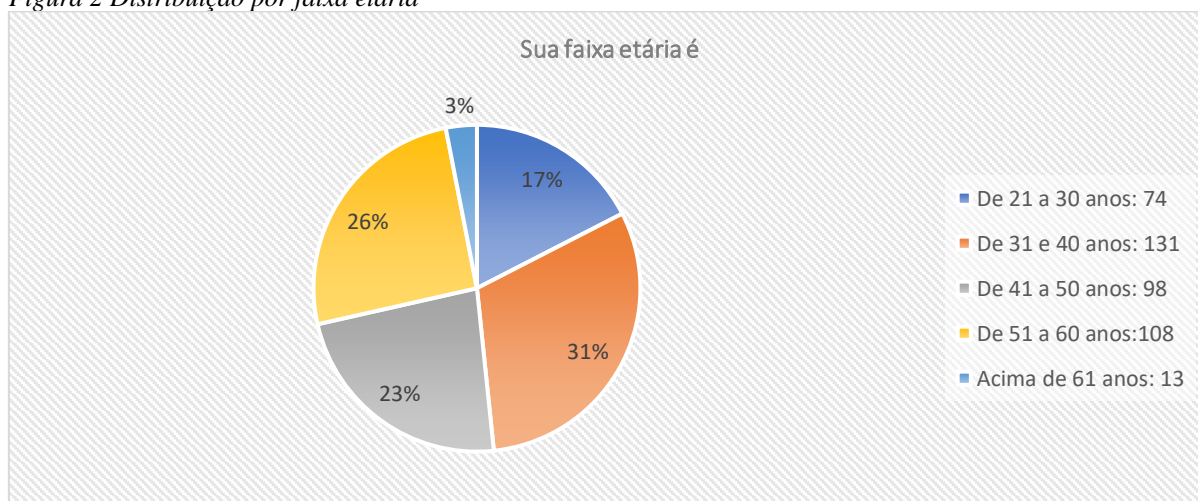
Figura 1 - Distribuição de Gênero



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Na questão sobre a idade dos respondentes, 17% pertencem à faixa etária de 21 a 30 anos, 31% têm-se de 31 a 40 anos, 23% pertencem à faixa etária de 41 a 50 anos, 26% declararam ter de 51 a 60 anos e 3% informaram ter mais de 61 anos.

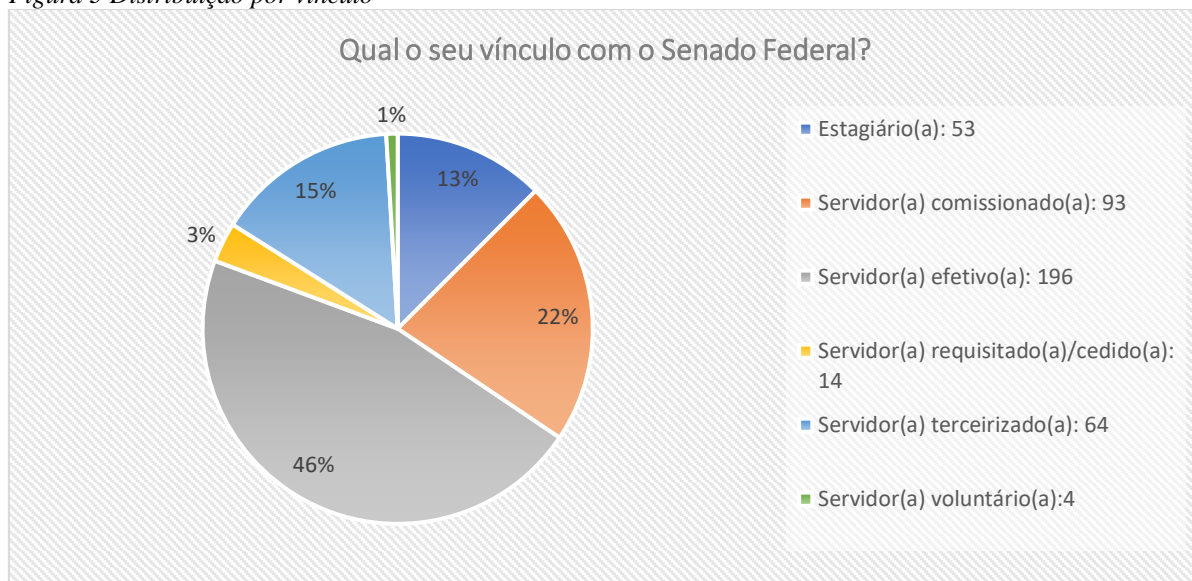
Figura 2 Distribuição por faixa etária



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Com relação ao vínculo com o Senado Federal, responderam à pesquisa: 53 estagiários (as) (13%); 93 servidores (as) comissionados (as) (22%); 196 servidores (as) efetivos (as) (46%); 14 servidores (as) requisitados/cedidos (as) (3%); 4 servidores(as) voluntários(as) (1%); 64 servidores(as) terceirizados (as) (15%).

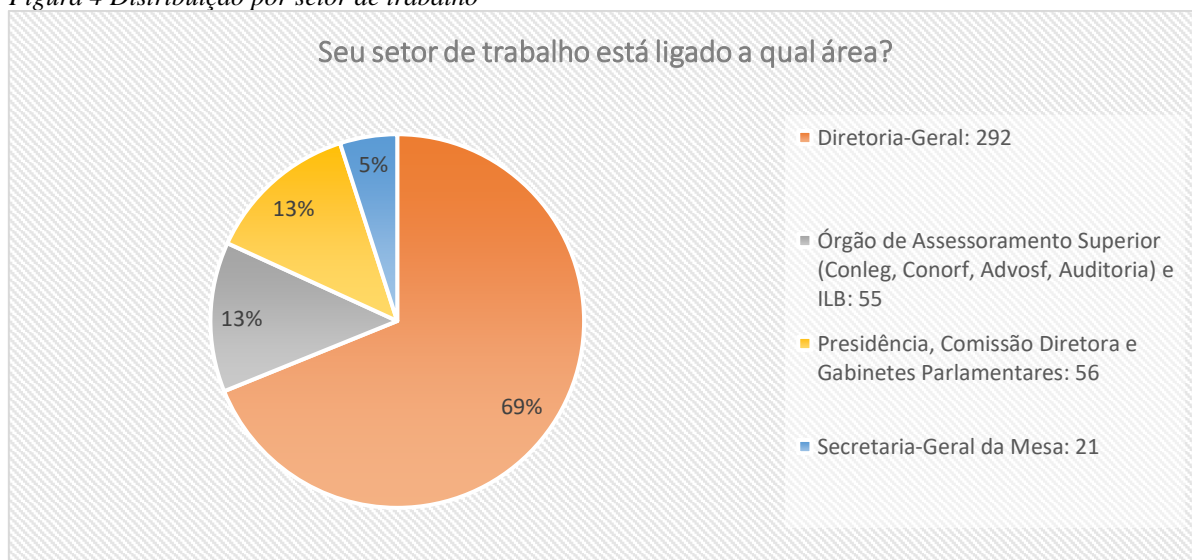
Figura 3 Distribuição por vínculo



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Em relação a qual área o setor de trabalho dos respondentes está ligado, obteve-se as seguintes repostas: em 69% o setor está ligado à Diretoria-Geral, 13% à Presidência, Comissão Diretora e Gabinetes Parlamentares, 13% a algum Órgão de Assessoramento Superior (Consultoria Legislativa – CONLEG, Consultoria de Orçamentos, Fiscalização e Controle - CONORF, Advocacia do Senado Federal - ADVOSF, Auditoria) e Instituto Legislativo Brasileiro - ILB e 5% estão subordinados à Secretaria Geral da Mesa.

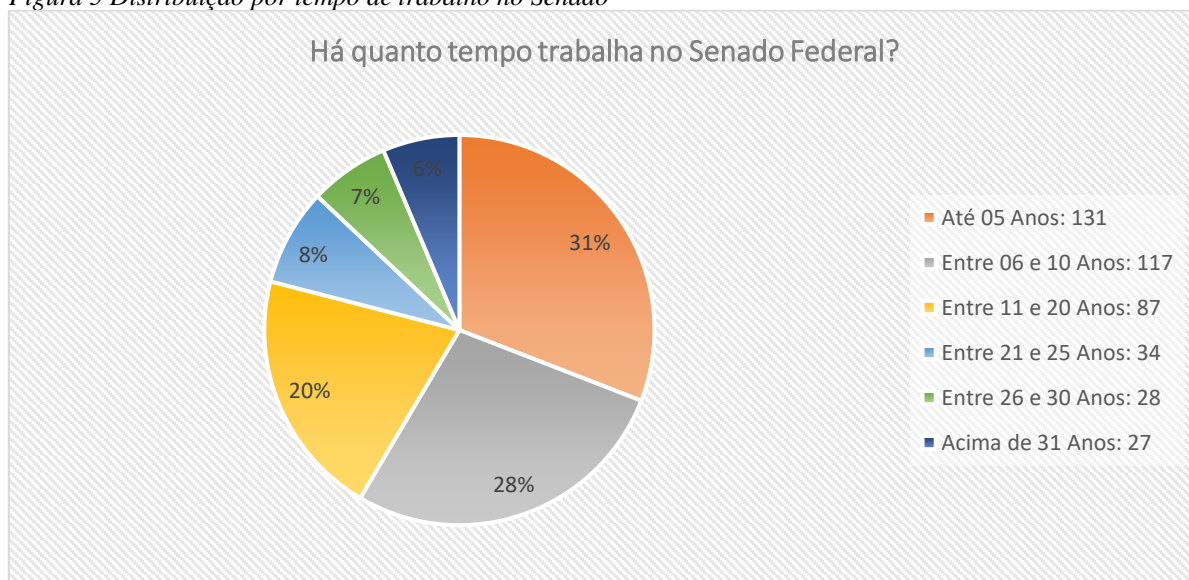
Figura 4 Distribuição por setor de trabalho



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Quando perguntados sobre há quanto tempo trabalham no Senado Federal, 79% informaram trabalhar entre 5 e 20 anos, 8% entre 21 e 25 anos, 7% entre 26 e 30 anos e 6% há mais de 31 anos.

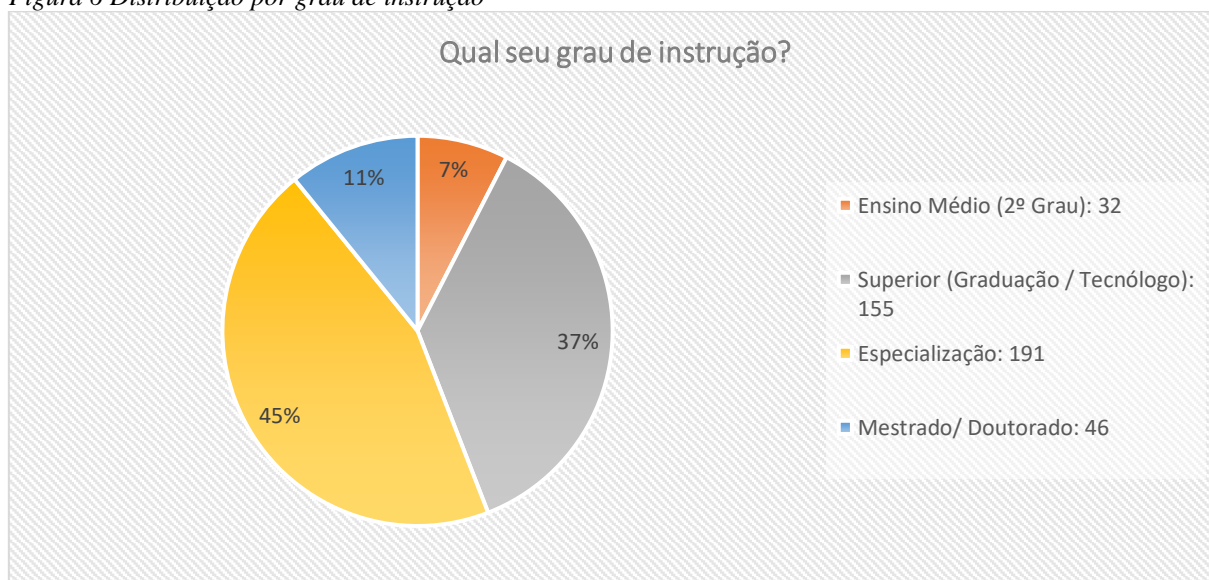
Figura 5 Distribuição por tempo de trabalho no Senado



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Quanto ao grau de instrução, 37% têm graduação, 45% têm pós-graduação *lato sensu* e 11% têm pós-graduação *stricto sensu*, e 7% têm o ensino médio. Note-se que somados os que são formados em *lato* e *stricto sensu*, têm-se 56% dos respondentes.

Figura 6 Distribuição por grau de instrução



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

5.2 Resultados relativos ao Objetivo Geral: Conhecer a percepção dos servidores do Senado Federal em relação ao impacto na sua qualidade de vida no trabalho com a adoção do teletrabalho no período de pandemia de COVID-19.

Os gráficos das respostas cuja escala foi a de 6 pontos tipo *Likert* estão no Apêndice 2, numerados de acordo com o item correspondente nesta seção. As perguntas comentadas nas seções de 5.2.1 a 5.2.9 tiveram suas concentrações validadas pelo teste Qui-quadrado.

5.2.1. Quando perguntado se os servidores estavam motivados (as) para realizar atividades extralaborais, como atividades físicas, novos estudos (realização de cursos, aprender um novo idioma) durante o teletrabalho, obteve-se que 84,20% dos respondentes concordavam com a afirmativa (Apêndice 2, Figura 23).

5.2.2 Ao inquirir se os respondentes compartilhavam seus pensamentos e sentimentos sobre a situação atual com as pessoas, 83,48% dos servidores também responderam que concordavam com a afirmação (Apêndice 2, Figura 24).

5.2.3 Nesta questão, procurou-se conhecer a satisfação dos servidores em relação ao seu convívio social durante o teletrabalho. Obteve-se que 68,16% da amostra estão satisfeitos, no entanto, os resultados do teste Qui-quadrado para as categorias mostram que os estagiários, os servidores requisitados e os voluntários tiveram respostas dispersas em todas as alternativas. As duas últimas categorias têm quantidades baixas de respondentes, o que indica a necessidade de expandir a amostra para checar a tendência. No entanto, a categoria de Estagiário teve amostra relevante e demonstra assim não ter motivo suficiente para concordar que está satisfeito com o convívio social (ver Apêndice 2, Figura 25 e Tabela 1).

5.2.4 Quando foi perguntado se trabalhar na modalidade de teletrabalho traz sofrimento e angústia aos colaboradores, 84,9% discordaram desse ponto, sendo que a maioria dos respondentes (52,59%) discordaram totalmente (Apêndice 2, Figura 26).

5.2.5 Em relação à possibilidade de realizar as tarefas (ou a maior parte delas) em teletrabalho trazer sentimentos de felicidade ao teletrabalhador, 88,21% concordam que essa afirmativa os deixava felizes, e a maioria (52,83%) concorda totalmente (Apêndice 2, Figura 27).

5.2.6 Ao procurar saber se antes do teletrabalho, as pessoas estavam satisfeitas com sua saúde emocional, 83,73% afirmaram que concordavam que estavam satisfeitos (as) nesse aspecto (Apêndice 2, Figura 28).

5.2.7 Ao procurarmos saber se com o teletrabalho, as pessoas notaram que sua saúde emocional sofreu algum impacto, 71,76% dos respondentes discordaram dessa afirmação, ou

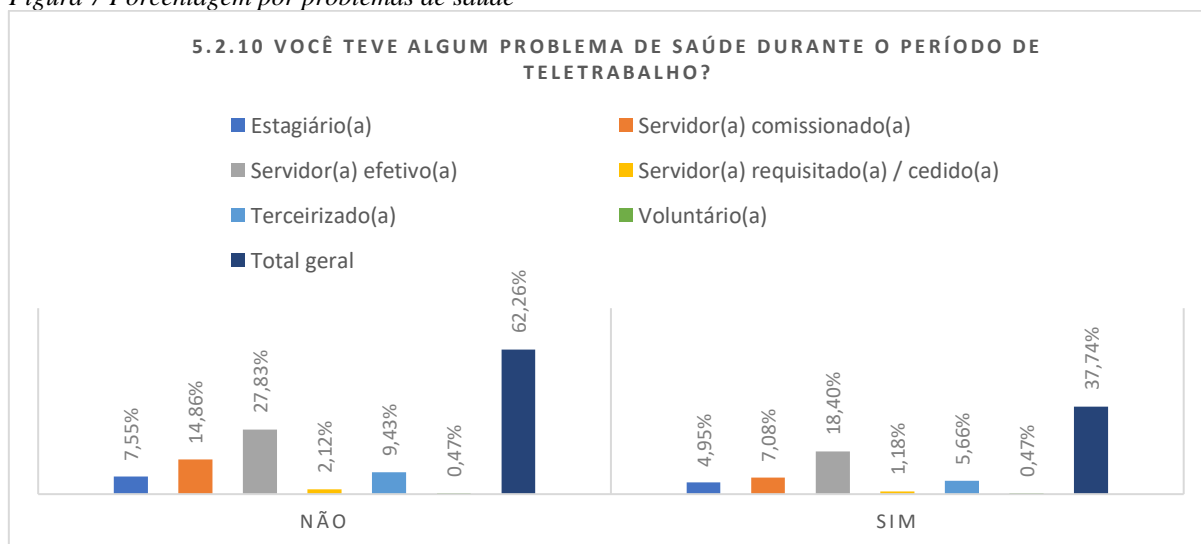
seja, trabalhar em teletrabalho não impactou a saúde emocional dos colaboradores (Apêndice 2, Figura 29).

5.2.8 Ao se analisar a satisfação dos colaboradores com sua saúde física antes do teletrabalho, 67,45% dos respondentes afirmaram estar satisfeitos (as) com esse aspecto (Apêndice 2, Figura 30).

5.2.9 Ao analisarmos se com o teletrabalho, as pessoas perceberam alguma piora em sua saúde física, 71,70% dos colaboradores que responderam ao questionário, discordaram dessa afirmativa, ou seja, o teletrabalho não afetou a saúde física dos respondentes (Apêndice 2, Figura 31).

5.2.10 Quando perguntado se o colaborador teve algum problema de saúde durante o período de teletrabalho, 62,26% responderam que não que tiveram algum problema de saúde, contra 37,74% que responderam que sim.

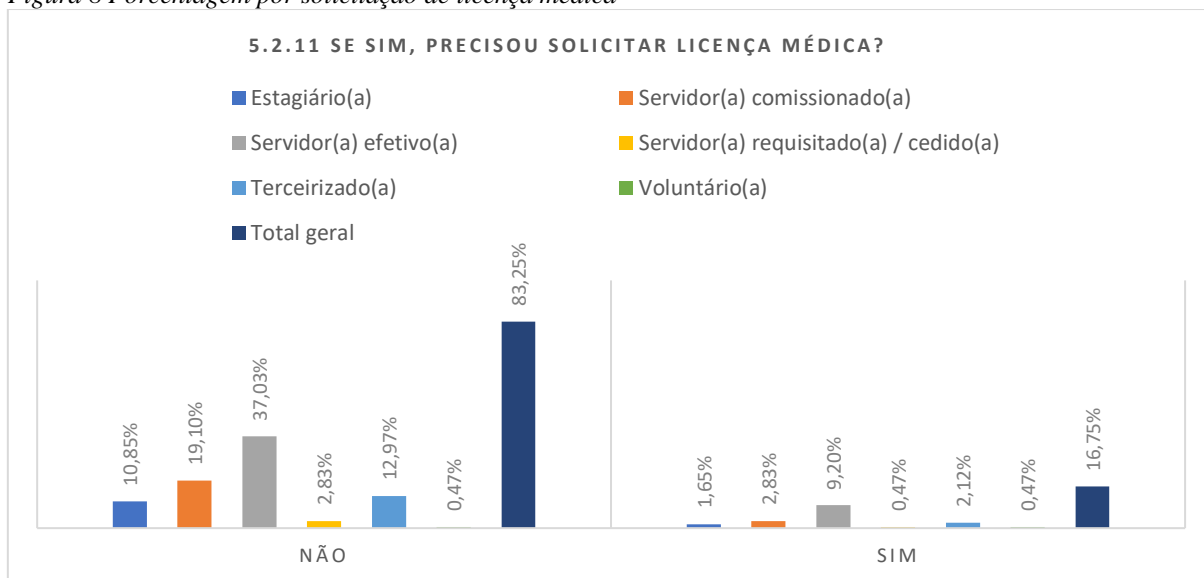
Figura 7 Porcentagem por problemas de saúde



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

5.2.11 Dentre os que responderam SIM (37,74%) à questão anterior, 83,25% responderam que não precisaram entrar em licença médica.

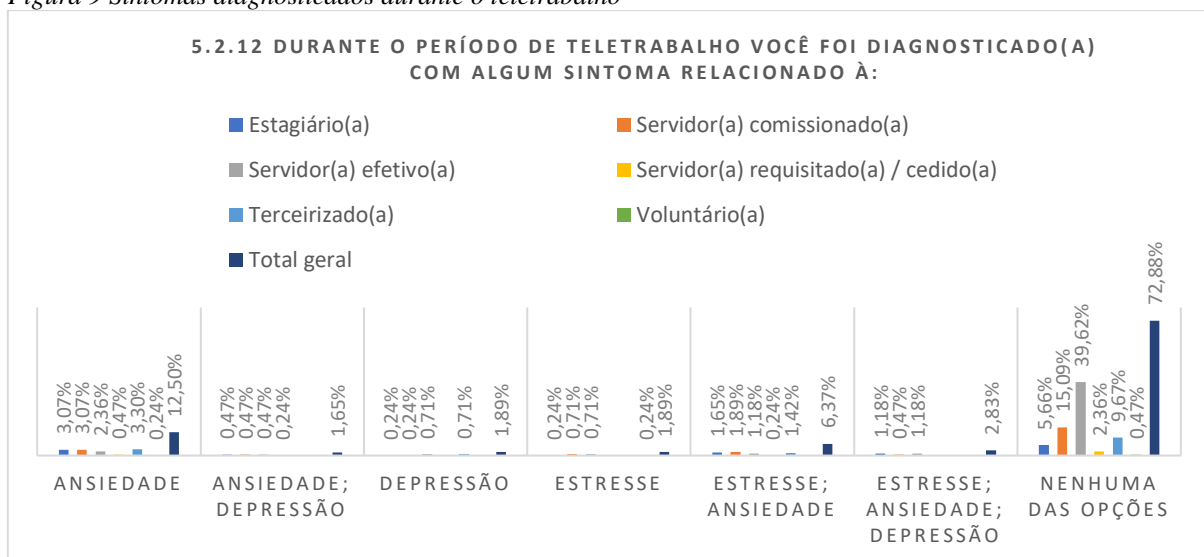
Figura 8 Porcentagem por solicitação de licença médica



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

5.2.12 Procurando conhecer se o teletrabalho afetou a saúde dos colaboradores, foi perguntado se durante o período de teletrabalho o colaborador (a) foi diagnosticado (a) com algum sintoma relacionado à estresse, ansiedade, depressão, e 72,88% dos respondentes informaram que não foram diagnosticados com nenhum desses sintomas e dentre os que tiveram algum desses indícios, os sintomas mais observados foram ansiedade (12,50%) e ansiedade e estresse (6,37%).

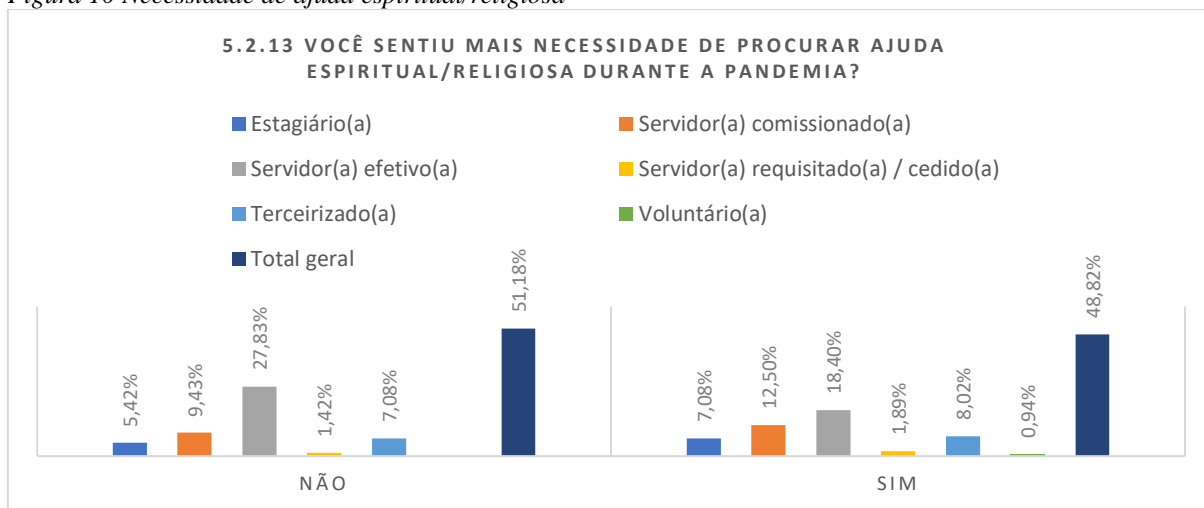
Figura 9 Sintomas diagnosticados durante o teletrabalho



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

5.2.13 Com relação à necessidade de buscar ajuda espiritual/religiosa durante a pandemia, 51,18% responderam que não sentiram essa necessidade, e 48,82% responderam que necessitaram.

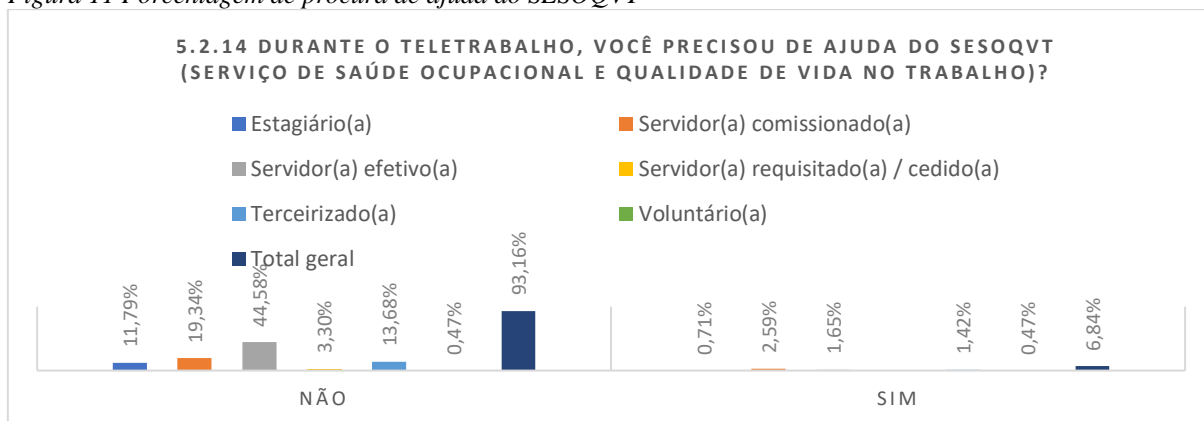
Figura 10 Necessidade de ajuda espiritual/religiosa



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

5.2.14 Perguntado se durante o teletrabalho, alguém precisou de ajuda do SESOQVT (Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho), 93,16% responderam que não.

Figura 11 Porcentagem de procura de ajuda do SESOQVT



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

5.3 Objetivo específico 1: Analisar a percepção dos servidores do Senado Federal sobre a implementação do teletrabalho como medida de prevenção à COVID-19.

Os gráficos das respostas cuja escala foi a de 6 pontos tipo Likert estão no Apêndice 2, numerados de acordo com o item correspondente nesta seção. As perguntas comentadas nos itens 5.3.1 e 5.3.2 tiveram suas concentrações validadas pelo teste Qui-quadrado.

5.3.1 Quando perguntado se os servidores consideravam que a adoção do teletrabalho é uma importante ferramenta de proteção diante da Pandemia de COVID-19, 98,11% dos

respondentes afirmaram que o teletrabalho ajuda a evitar o contágio e conseqüentemente a contaminação pelo coronavírus no ambiente de trabalho (Apêndice 2, Figura 32).

5.3.2 A percepção acima é corroborada quando analisada a percepção dos respondentes quanto à afirmação de que trabalhando na modalidade de teletrabalho, as pessoas sentem que sua saúde está mais protegida, pois 94,81%, concordaram, e 74,76% concordaram totalmente (Apêndice 2, Figura 33).

5.4 Objetivo específico 2: Compreender as percepções dos servidores do Senado Federal em relação à adaptação ao teletrabalho exigida pela pandemia de COVID-19.

Os gráficos das respostas cuja escala foi a de 6 pontos tipo *Likert* estão no Apêndice 2, numerados de acordo com o item correspondente nesta seção. As perguntas comentadas nos itens 5.4.1 a 5.4.16 tiveram suas concentrações validadas pelo teste Qui-quadrado.

5.4.1 Quando perguntado se os servidores já possuíam conhecimento do que é teletrabalho antes da pandemia, 82,02% afirmaram já conhecer essa modalidade de trabalho, ou seja, o teletrabalho não é uma novidade para a maioria dos respondentes (Apêndice 2, Figura 34).

5.4.2 Indagado se as pessoas conseguiram definir um espaço físico em casa para trabalhar, 88,20% concordaram que conseguiram organizar o espaço doméstico para trabalhar em casa, sendo que 56,60% concordaram totalmente com essa afirmação (Apêndice 2, Figura 35).

5.4.3 Buscando saber como foi essa adaptação ao teletrabalho, procurou-se conhecer a satisfação dos servidores quanto às condições físicas de trabalho (conforto, silêncio, iluminação). Obteve-se que 85,61% estavam satisfeitos com suas condições de trabalho (Apêndice 2, Figura 36).

5.4.4 Ao considerar se a infraestrutura disponível na residência dos servidores atendia às suas necessidades (materiais de escritório, dispositivos de som e imagem, velocidade da internet, aplicativos para comunicação), 80,43% dos servidores responderam que consideravam que tinham a infraestrutura adequada para realizar suas tarefas (Apêndice 2, Figura 37).

5.4.5 Sobre o quesito se as pessoas estavam conseguindo priorizar corretamente suas tarefas de trabalho, 89,62% concordaram com a afirmativa (Apêndice 2, Figura 38).

5.4.6 Em relação à satisfação com a organização do próprio tempo, 84,67% afirmaram estar satisfeitos com a forma como têm conseguido gerenciar seu tempo, durante o teletrabalho (Apêndice 2, Figura 39).

5.4.7 Com relação ao quesito acompanhamento/orientação por parte da chefia imediata na realização das atividades dos servidores, 91,75% disseram que ter suporte por parte de sua chefia imediata, sendo que 56,60% concordaram totalmente com a afirmação (Apêndice 2, Figura 40).

5.4.8 Quanto à afirmativa de que a chefia imediata dos servidores foi sensível às dificuldades emocionais deles, no período de adaptação ao teletrabalho 89,38% concordam com esse ponto, e 59,67% concordaram totalmente. Isso demonstra que os gestores, mesmo tendo de enfrentar também o processo de adaptação à modalidade de teletrabalho, estiveram atentos às necessidades de seus colaboradores (Apêndice 2, Figura 41).

5.4.9 Sobre a questão da observância do respeito à carga horária dos servidores, pela chefia imediata, 87,74% informaram que não tiveram problemas quanto a isso, e 59,07% dos respondentes concordaram totalmente (Apêndice 2, Figura 42).

5.4.10 Em relação ao quesito se o horário de trabalho dos servidores foi respeitado pela chefia imediata, 84,43% dos respondentes concordaram que os gestores respeitaram seu horário de trabalho, com 55,66% concordando totalmente com a afirmativa (Apêndice 2, Figura 43).

5.4.11 Inquiridos sobre a percepção da falta do ambiente de trabalho e da convivência com os colegas, 80,42% dos servidores responderam que sentem falta desse ambiente e dos laços de convivência que o trabalho presencial favorece (Apêndice 2, Figura 44).

5.4.12 A respeito da melhoria da qualidade das entregas durante o teletrabalho, 81,60% responderam que concordaram ter havido melhoria neste quesito (Apêndice 2, Figura 45).

5.4.13 Questionados sobre se houve aumento da produtividade durante o teletrabalho, 81,36% concordaram com essa afirmação (Apêndice 2, Figura 46).

5.4.14 Sobre o aspecto das relações familiares *versus* teletrabalho, 84,44% dos servidores concordaram que estão conseguindo administrar suas relações familiares e profissionais no mesmo espaço físico (Apêndice 2, Figura 47).

5.4.15 Sobre a possibilidade que o teletrabalho proporciona aos servidores de passar mais tempo com os seus familiares, 92,92% concordaram que estar satisfeitos (as) com essa

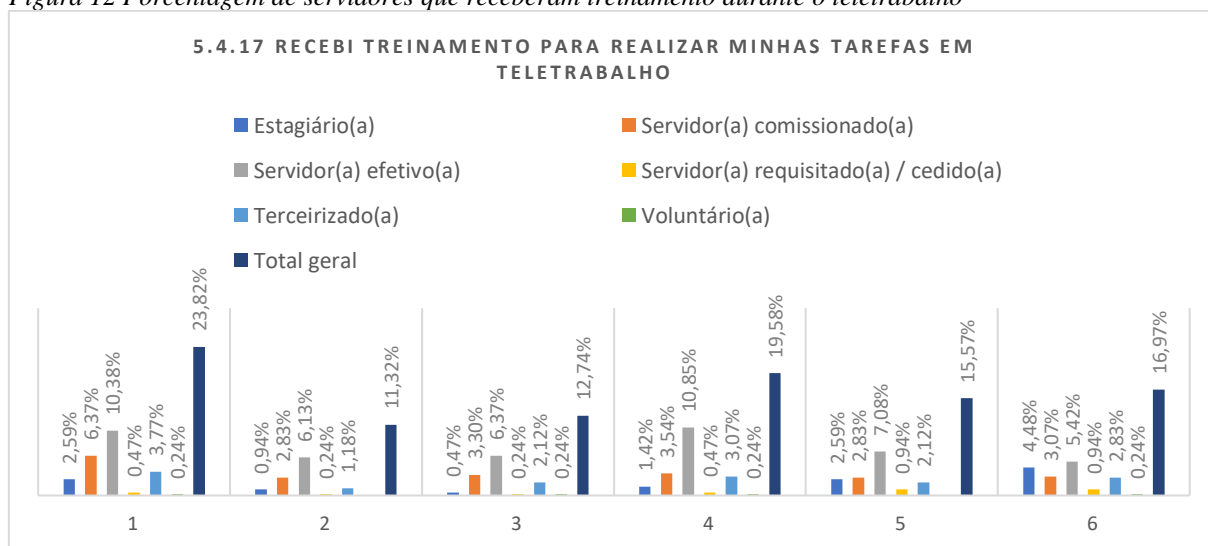
oportunidade, tendo 60,85% dos respondentes concordado totalmente com essa assertiva (Apêndice 2, Figura 48).

5.4.16 Acerca de se a adaptação dos servidores ao teletrabalho ocorreu de maneira rápida, 87,03% concordaram ter conseguido se adaptar rapidamente ao teletrabalho (Apêndice 2, Figura 49).

5.4.17 Na questão sobre se houve treinamento para realizar as tarefas em teletrabalho, 52,12% afirmaram que foram treinados para trabalharem em teletrabalho, embora 47,88% discordarem da afirmativa de terem recebido treinamento. Adicionalmente vê-se na Figura 12 que as categorias responderam aproximadamente da mesma forma - não há concentração de respostas em nenhuma categoria. O teste Qui-quadrado mostra concentração de respostas nas áreas de discordância e concordância, em se tratando do total geral (Apêndice 2, Tabela 2). No entanto, a Hipótese H_0 foi aceita para os terceirizados, servidores requisitados e voluntários. As duas últimas categorias têm poucos representantes na amostra e não se pode afirmar que os resultados para as duas categorias sejam válidos. No entanto, no caso da amostra dos terceirizados, de 64 respondentes, o teste é válido e os resultados demonstram que tais colaboradores não tiveram motivos fortes para concordar ou discordar em bloco.

Parece que alguns receberam treinamento, outros não, levando à dispersão das respostas do grupo nas alternativas. Para a categoria de comissionados (93 respondentes), o teste Qui-quadrado aceitou H_0 para um nível de significância e rejeitou para outro. Esse tipo de resultado aponta para a necessidade de aprofundamento na questão ou aumento da amostra. Enfim, a análise do resultado geral desta questão levou à concentração de respostas tanto na área de concordância como de discordância mostrando uma polarização relevante.

Figura 12 Porcentagem de servidores que receberam treinamento durante o teletrabalho



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

5.5 Objetivo específico 3: Verificar as expectativas dos servidores do Senado Federal em relação à continuidade da modalidade de teletrabalho no período pós-pandemia.

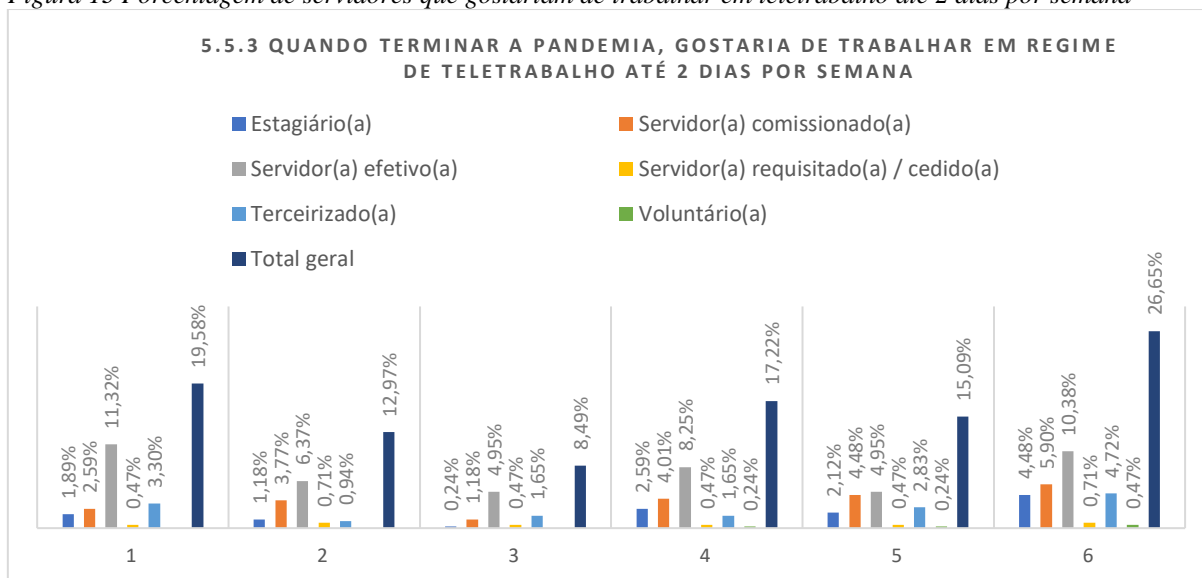
Os gráficos das respostas cuja escala foi a de 6 pontos tipo *Likert* estão no Apêndice 2, numerados de acordo com o item correspondente nesta seção. As perguntas comentadas nos itens 5.5.1 a 5.5.6 tiveram suas concentrações validadas pelo teste Qui-quadrado.

5.5.1 Sobre a afirmativa de que o teletrabalho é uma tendência irreversível no serviço público, 82,78% dos respondentes concordaram com o enunciado (Apêndice 2, Figura 50).

5.5.2 Acerca da percepção dos servidores quanto ao desejo de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho todos os dias da semana, quando terminar a pandemia, 64,62% gostariam que essa possibilidade fosse considerada, contra 35,37% dos respondentes (Apêndice 2, Figura 51). O teste Qui-quadrado mostra a concentração quando se fala do grupo geral, mas indica uma distribuição aleatória das respostas nas categorias: servidores comissionados e requisitados (Tabela 3). Ou seja, para essas categorias não há nenhum fator que leve à preferência por alguma alternativa. Esse resultado também se repetiu para a categoria de voluntários, mas neste caso, a amostra é de apenas 4 pessoas, não sendo possível fazer nenhuma afirmativa.

5.5.3 No que se refere à percepção dos servidores quanto ao desejo de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho por até dois dias por semana, quando terminar a pandemia, 58,96% gostariam que essa possibilidade fosse considerada, contra 41,04%. Nesta questão, o teste Qui-quadrado mostra que houve concentração de respostas, mas vê-se pelos percentuais que há quase uma polarização nas áreas de discordância e concordância. Fazendo o teste por categorias, destacam-se os servidores requisitados e os voluntários. No entanto, as duas categorias têm apenas 14 e 4 respondentes, quantidades para as quais o teste não é apropriado. Nesse caso, recomenda-se aumentar a amostra nessas categorias para que se possa obter um resultado confiável.

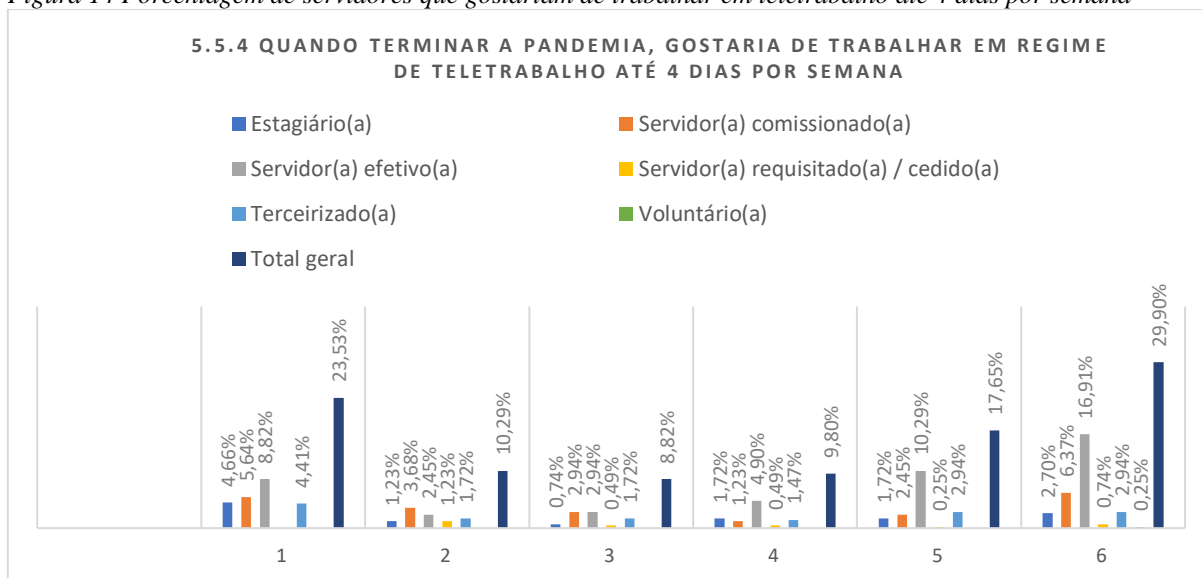
Figura 13 Porcentagem de servidores que gostariam de trabalhar em teletrabalho até 2 dias por semana



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

5.5.4 Em relação à percepção dos servidores quanto ao desejo de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho por até quatro dias por semana, quando terminar a pandemia, 57,35% gostariam de que essa possibilidade fosse considerada, contra 42,64% dos respondentes. Da mesma forma como ocorreu na questão 5.5.3, o teste Qui-quadrado mostra que houve concentração de respostas, mas vê-se pelos percentuais que há quase uma polarização nas áreas de discordância e concordância. Fazendo o teste por categorias, os servidores terceirizados mostram uma polarização mais acentuada tanto na alternativa *discordo muito* quanto na alternativa *concordo muito*, com percentuais de 28% e 22% respectivamente, onde se esperava apenas 10,6% em cada uma (pela hipótese H_0 , todas as alternativas teriam a mesma frequência). De fato, a Hipótese de igualdade foi rejeitada para o nível de significância de 95%, mas aceita para o nível 99% (Apêndice 2, Tabela 4), demonstrando haver, de fato, uma necessidade de profundar a questão ou aumentar a amostra para identificar a real tendência. Nesta questão, destacam-se também os servidores requisitados e os voluntários. No entanto, as duas categorias têm apenas 14 e 4 respondentes, quantidades para as quais o teste não é apropriado. Neste caso, recomenda-se aumentar a amostra nessas categorias para que se possa obter um resultado confiável.

Figura 14 Porcentagem de servidores que gostariam de trabalhar em teletrabalho até 4 dias por semana



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

5.5.5 Quando perguntado se ao fim da pandemia, os servidores não gostariam de continuar a trabalhar em regime de teletrabalho, 82,36% discordaram dessa possibilidade, sendo que 67,16% discordaram totalmente. E apenas 17,65% concordam com a possibilidade de não trabalhar remotamente (Apêndice 2, Figura 52).

5.5.6 Perguntado se os servidores consideravam que suas atividades poderiam continuar sendo realizadas em teletrabalho, 88,92% dos respondentes concordaram que sim, que isso é possível, sendo que 57,08% concordaram totalmente com essa afirmação. E somente 11,08% discordaram dessa possibilidade (Apêndice 2, Figura 53).

5.6 Objetivo específico 4: Identificar a percepção dos servidores do Senado Federal em relação às vantagens e desvantagens do teletrabalho no período de pandemia de COVID-19 para o servidor.

5.6.1 Quando solicitado aos servidores que escolhessem dentre as alternativas disponibilizadas as três principais vantagens do teletrabalho, para o servidor, obtiveram-se os seguintes resultados (por ordem de votação):

Quadro 4 Principais vantagens do teletrabalho para o servidor

Classificação	Principais vantagens para o servidor	Votos
1.	Redução de custos pessoais (transporte, vestuário, etc)	223
2.	Flexibilidade de horário e autonomia no ritmo de trabalho	221
3.	Redução do cansaço e do <i>stress</i> provocados pelos deslocamentos no trânsito	205
4.	Aumento no tempo de convívio familiar	186
5.	Melhora da qualidade de vida	176
6.	Melhor organização de tempo (estudo, trabalho, lazer)	132
7.	Autonomia para organização do modo de trabalhar	129
8.	Aumento da produtividade	125

9.	Desenvolvimento de competências individuais, tais como amadurecimento profissional, responsabilidade, agilidade e proatividade	89
10.	Aumento da criatividade	29

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 15 Principais vantagens do teletrabalho para o servidor



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 16 Principais vantagens do teletrabalho para o servidor (porcentagem)



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

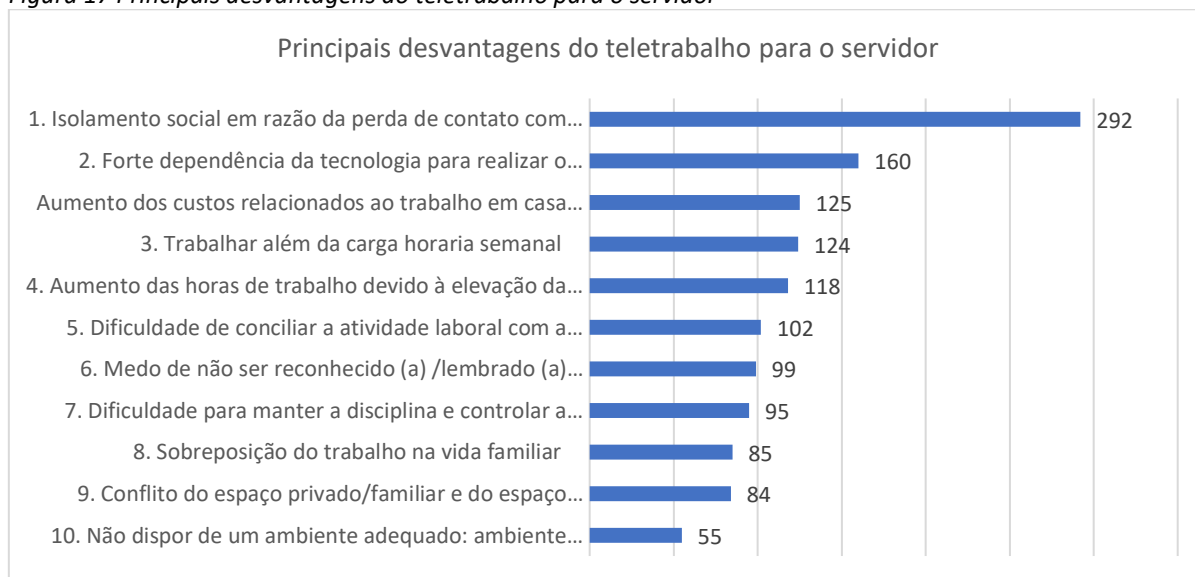
5.6.2 Quando solicitado aos servidores que escolhessem dentre as alternativas disponibilizadas as três principais desvantagens do teletrabalho, para o servidor, obtiveram-se os seguintes resultados (por ordem de votação):

Quadro 4 Principais desvantagens do teletrabalho para o servidor

Classificação	Principais desvantagens para o servidor	Votos
1.	Isolamento social em razão da perda de contato com os colegas de trabalho	292
2.	Forte dependência da tecnologia para realizar o trabalho	160
3.	Aumento dos custos relacionados ao trabalho em casa (equipamentos, energia elétrica)	125
4.	Trabalhar além da carga horária semanal	124
5.	Aumento das horas de trabalho devido à elevação da produtividade exigida	118
6.	Dificuldade de conciliar a atividade laboral com a rotina familiar (concentração x distração)	102
7.	Medo de não ser reconhecido (a) /lembrado (a) dentro da organização	99
8.	Dificuldade para manter a disciplina e controlar a produtividade	95
9.	Sobreposição do trabalho na vida familiar	85
10.	Conflito do espaço privado/familiar e do espaço profissional	84
11.	Não dispor de um ambiente adequado: ambiente com pouca ventilação, iluminação ou espaço reduzido	55

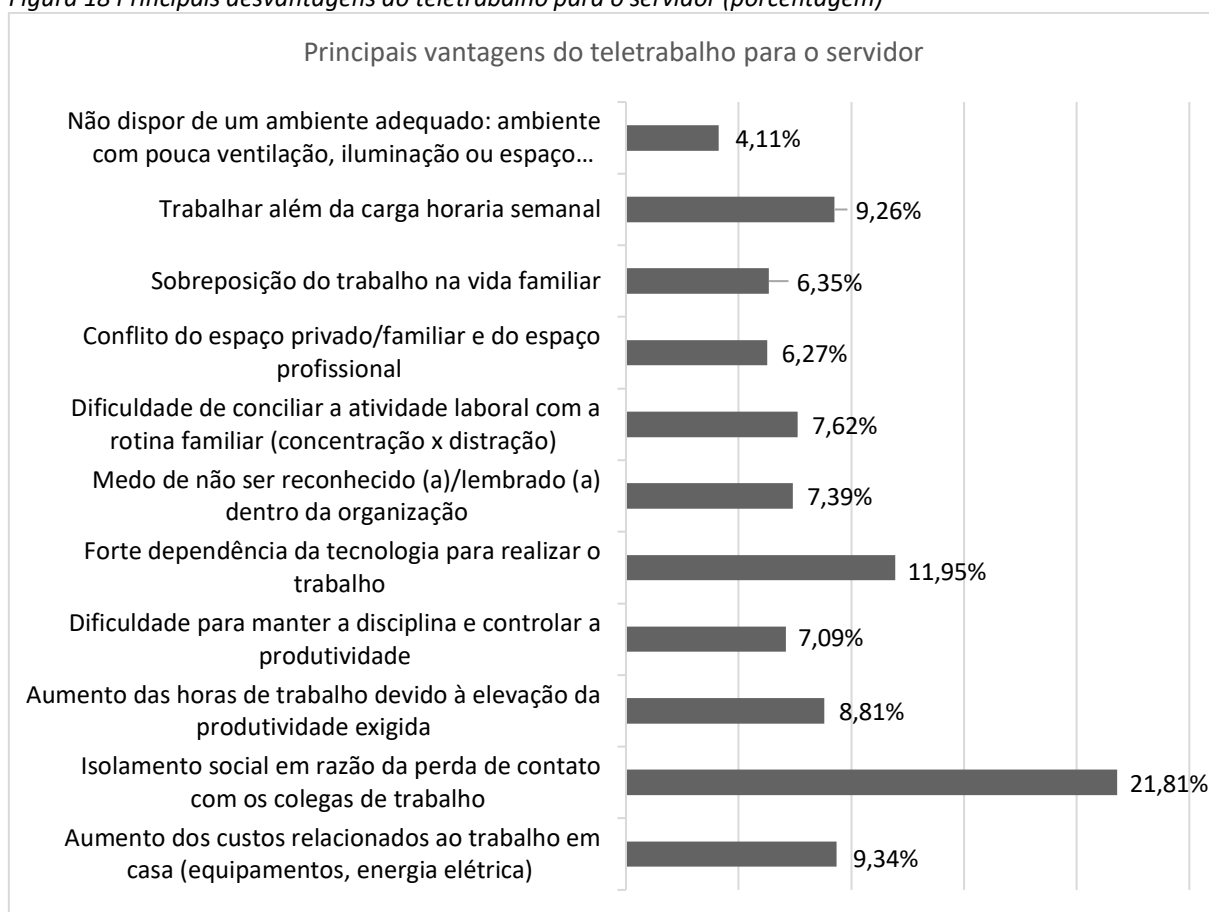
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 17 Principais desvantagens do teletrabalho para o servidor



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 18 Principais desvantagens do teletrabalho para o servidor (porcentagem)



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

5.7 Objetivo específico 5: Conhecer a percepção dos servidores do Senado Federal em relação às vantagens e desvantagens do teletrabalho no período de pandemia de COVID-19 para a organização.

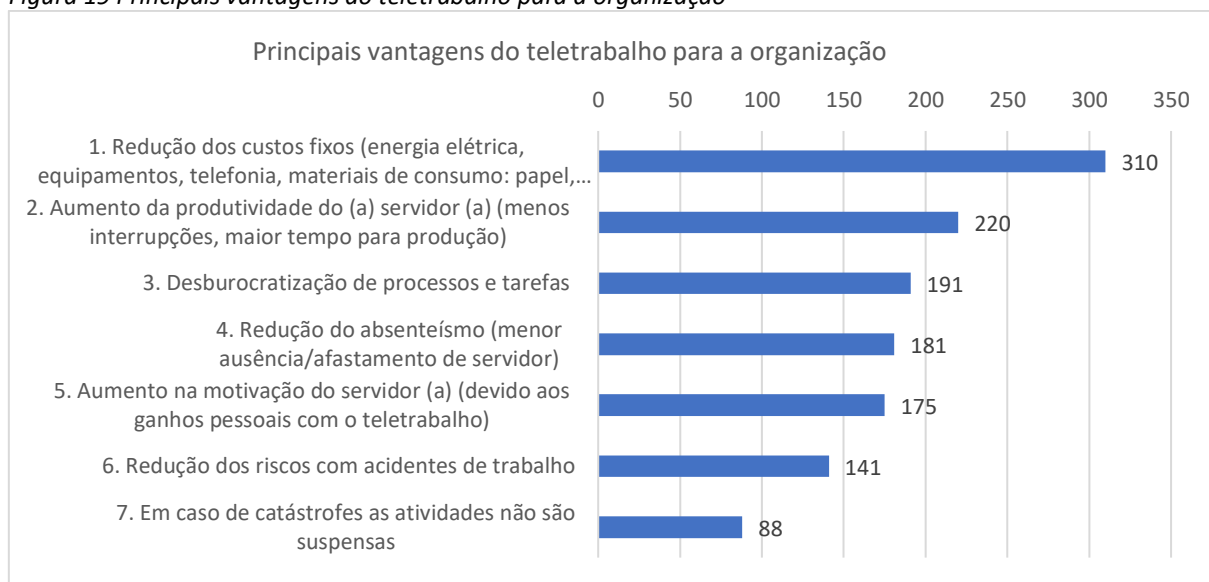
5.7.1 Quando solicitado aos servidores que escolhessem dentre as alternativas disponibilizadas as três principais vantagens do teletrabalho, para a organização, obteve-se os seguintes resultados (por ordem de votação):

Quadro 5 Tabela das principais vantagens do teletrabalho para a organização

Classificação	Principais vantagens para a organização	Votos
1.	Redução dos custos fixos (energia elétrica, equipamentos, telefonia, materiais de consumo: papel, café, água)	310
2.	Aumento da produtividade do (a) servidor (a) (menos interrupções, maior tempo para produção)	220
3.	Desburocratização de processos e tarefas	191
4.	Redução do absenteísmo (menor ausência/afastamento de servidor)	181
5.	Aumento na motivação do servidor (a) (devido aos ganhos pessoais com o teletrabalho)	175
6.	Redução dos riscos com acidentes de trabalho	141
7.	Em caso de catástrofes as atividades não são suspensas	88

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 19 Principais vantagens do teletrabalho para a organização



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 20 Principais vantagens do teletrabalho para a organização (porcentagem)



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

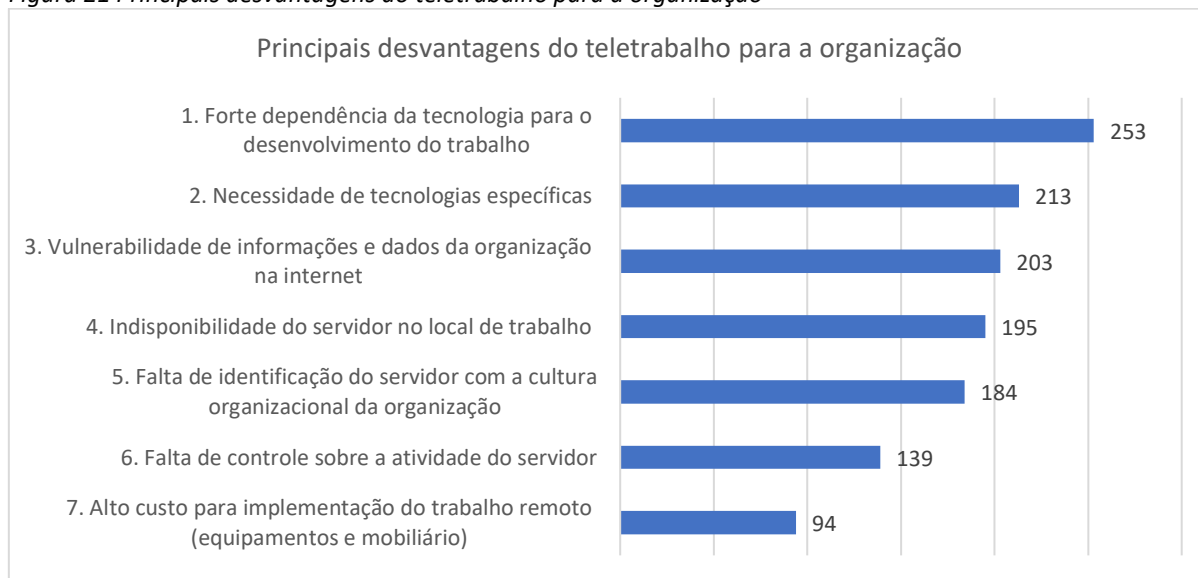
5.7.2 Quando solicitado aos servidores que escolhessem dentre as alternativas disponibilizadas as três principais desvantagens do teletrabalho, para a organização, obtiveram-se os seguintes resultados (por ordem de votação):

Quadro 6 Principais desvantagens do teletrabalho para a organização

Classificação	Principais desvantagens para a organização	Votos
1.	Forte dependência da tecnologia para o desenvolvimento do trabalho	253
2.	Necessidade de tecnologias específicas	213
3.	Vulnerabilidade de informações e dados da organização na internet	203
4.	Indisponibilidade do servidor no local de trabalho	195
5.	Falta de identificação do servidor com a cultura organizacional da organização	184
6.	Falta de controle sobre a atividade do servidor	139
7.	Alto custo para implementação do trabalho remoto (equipamentos e mobiliário)	94

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 21 Principais desvantagens do teletrabalho para a organização



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 22 Principais desvantagens do teletrabalho para a organização (porcentagem)



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

6. ANÁLISE DOS RESULTADOS

6.1 Objetivo geral: Conhecer a percepção dos servidores do Senado Federal em relação ao impacto na sua qualidade de vida no trabalho com a adoção do teletrabalho no período de pandemia de COVID-19.

Com base nos dados obtidos e nas análises realizadas, pode-se inferir que os servidores do Senado Federal demonstraram estar motivados a realizar atividades fora do seu horário de trabalho durante o teletrabalho (84,20%), dividem e conversam sobre seus sentimentos e pensamentos com outras pessoas, demonstrando estar abertos ao diálogo, e têm um bom convívio social (83,48% e 68,16%, respectivamente). A grande maioria não referiu sentir sofrimento ou angústia por estar em teletrabalho (84,9%), e estão felizes por estarem trabalhando nessa modalidade.

Quando inquiridos se estavam satisfeitos com sua saúde física e emocional, constatou-se que, antes do teletrabalho, 83,73% estavam satisfeitos com a saúde física e que 71,76% discordaram da afirmativa de que a saúde emocional piorou com o teletrabalho; 67,45%,

estavam satisfeitos com a saúde física, e 71,70% refutaram a hipótese de que ela piorou por estarem em teletrabalho.

Ao analisarmos se os colaboradores tiveram algum problema de saúde durante o período de teletrabalho, 62,26% informaram que não, e dentre os que responderam que sim (**37,74%**), 87,25% não precisaram entrar em licença médica. Dentre os que responderam que o teletrabalho afetou sua saúde, 12,50% relataram terem sido diagnosticados com ansiedade e 6,37%, com ansiedade e estresse.

Com relação ao aspecto espiritual/religioso, muito comentado na atual conjuntura, como fonte de apoio e resiliência, temos que houve um equilíbrio entre aqueles que afirmaram ter precisado (48,82%) e os que não (51,18%). Quanto à necessidade de obter ajuda do SESOQVT (Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho), 6,84% relataram ter recorrido ao setor.

6.2 Objetivo específico 1: Analisar a percepção dos servidores do Senado Federal sobre a implementação do teletrabalho como medida de prevenção à COVID-19.

A grande maioria concorda que a adoção do teletrabalho é uma importante ferramenta de proteção diante da pandemia de COVID-19 (98,11%) e devido à atitude tomada pela Alta Direção da Casa, de colocar seus colaboradores em teletrabalho, 94,81% consideram que sua saúde está mais protegida.

6.3 Objetivo específico 2: Compreender as percepções dos servidores do Senado Federal em relação à adaptação ao teletrabalho exigida pela pandemia de COVID-19.

Percebe-se que 82,02% dos servidores já conheciam a modalidade de teletrabalho, não sendo um tema novo aos servidores, e 87,03% conseguiram se adaptar de forma rápida a essa modalidade.

Buscando saber como foi a adaptação dos colaboradores ao teletrabalho, obteve-se que 88,20% conseguiram definir um espaço em sua residência para trabalhar, que 85,61% estavam satisfeitos com as condições físicas de trabalho (conforto, silêncio, iluminação) e 80,43%, com a infraestrutura para realizar suas tarefas (materiais de escritório, dispositivos de som e imagem, velocidade da internet, aplicativos para comunicação).

Em relação ao desenvolvimento do trabalho 89,62% estavam conseguindo priorizar suas tarefas e 84,67% estavam satisfeitos com o gerenciamento do seu tempo, sendo que 81,60% relataram melhoria da qualidade de entrega do trabalho e 81,36% tiveram aumento de produtividade. Com relação à importância dos gestores na adaptação ao teletrabalho 91,75% disseram ter tido apoio da chefia imediata para realizar seu trabalho, e 89,38% relataram que a chefia foi sensível às dificuldades de adaptação, respeitando a carga horária (87,74%) e o horário de trabalho (84,43%).

Quando perguntados sobre sua percepção a respeito da falta do ambiente de trabalho e da convivência com os colegas, 80,42% dos servidores responderam que sentem falta desse ambiente e dos laços convivência que o trabalho presencial favorece.

Quanto à questão do treinamento para realizar as atividades na modalidade de teletrabalho, percebe-se um equilíbrio nas respostas, com 52,12% respondendo que sim, tiveram treinamento, contra 47,88% que afirmaram não terem recebido treinamento durante o período. Este resultado evidencia pelo menos duas possibilidades: que houve de fato, diferentes níveis de treinamento aos colaboradores ou que apenas metade deles se sentiu confortável com o nível de treinamento recebido. Ambas possibilidades levam a outra questão – parece não ter havido um levantamento sobre a necessidade de cada servidor para o teletrabalho ou um tratamento uniforme a todas as categorias.

No aspecto relação/convívio familiar *versus* teletrabalho, 84,44% dos servidores concordam que estão conseguindo administrar suas relações familiares e profissionais no mesmo espaço físico, com 92,92% satisfeitos com a possibilidade de estarem mais tempo com seus familiares.

6.4 Objetivo específico 3: Verificar as expectativas dos servidores do Senado Federal em relação à continuidade da modalidade de teletrabalho no período pós-pandemia.

Ao se procurar saber a opinião dos entrevistados sobre se o teletrabalho é uma tendência irreversível no serviço público, 82,78% dos respondentes concordaram com o enunciado. Conhecedores de que a situação atual não é definitiva e que em algum momento o regime compulsório de teletrabalho terá fim, e perguntados sobre a possibilidade e interesse em continuar na modalidade atual, 64,62% responderam que gostariam de continuar em teletrabalho todos os dias da semana, 58,96% responderam que preferem até dois dias por semana e 57,35% por até quatro dias por semana, sendo que 88,92% dos respondentes

consideram que suas atividades podem continuar sendo realizadas de casa. Apenas 17,65% descartaram a possibilidade de continuar na modalidade atual de teletrabalho.

6.5 Objetivo específico 4: Identificar a percepção dos servidores do Senado Federal em relação às vantagens e desvantagens do teletrabalho no período de pandemia do COVID-19 para o servidor.

As três principais vantagens do teletrabalho, para os servidores, são: redução de custos pessoais (transporte, vestuário, etc); flexibilidade de horário e autonomia no ritmo de trabalho e redução do cansaço e do *stress* provocados pelos deslocamentos no trânsito; e as três principais desvantagens são o isolamento social em razão da perda de contato com os colegas de trabalho; forte dependência da tecnologia para realizar o trabalho e aumento dos custos relacionados ao trabalho em casa (equipamentos, energia elétrica).

6.6 Objetivo específico 5: Conhecer a percepção dos servidores do Senado Federal em relação às vantagens e desvantagens do teletrabalho no período de pandemia do COVID-19 para a organização.

Os achados desta pesquisa corroboraram o que foi demonstrado em Filardi, Castro e Zanini (2020), Faria (2020) e Moreno (2019), com relação às vantagens e desvantagens do teletrabalho, para a organização. Os respondentes elencaram as três principais vantagens: redução dos custos fixos (energia elétrica, equipamentos, telefonia, materiais de consumo: papel, café, água); aumento da produtividade do (a) servidor (a) com menos interrupções e maior tempo para produção; e desburocratização de processos e tarefas. As três principais desvantagens do teletrabalho, para a organização, são: forte dependência da tecnologia para o desenvolvimento do trabalho; necessidade de tecnologias específicas e vulnerabilidade de informações e dados da organização na internet.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo conhecer a percepção dos servidores do Senado Federal sobre a adoção do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 e o impacto dessa medida em sua qualidade de vida no trabalho, e evidenciando o impacto dessa modalidade na qualidade do relacionamento em casa, com a família. Buscou analisar se essa ação foi

considerada eficaz como prevenção à contaminação pelo coronavírus, como os servidores se adaptaram à nova modalidade de trabalho, se eles desejam continuar nessa modalidade, de forma total ou parcial, ou, até mesmo, se não gostariam de continuar em teletrabalho. Além disso, procurou verificar se os servidores encontram vantagens e desvantagens, para si e para a organização, com a adoção do teletrabalho.

A fim de se formar o arcabouço teórico que fundamentasse e explicasse o objeto de estudo, foram feitas pesquisas bibliográficas, na internet, sobre os conceitos de teletrabalho, qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e percepção, que incluiu artigos, *e-books*, trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses de mestrado e doutorado. Em seguida, foi desenvolvida uma pesquisa quantitativa, com dados analisados utilizando técnicas de estatística descritiva.

Com base nos dos resultados obtidos, percebeu-se que a qualidade de vida dos servidores não sofreu um impacto muito grande com a adoção do teletrabalho, e que, inclusive, houve ganhos na produtividade e na satisfação em estar mais tempo com os familiares. Mesmo com todas as adversidades provocadas pela pandemia, é possível notar que a adoção do teletrabalho pela organização pode trazer mais benefícios do que prejuízos, desde que certos aspectos dessa modalidade sejam observados, principalmente em relação à treinamento para trabalhar em casa e à questão do sentimento de isolamento experimentado pelos respondentes.

É preciso atentar também para o fato de que os servidores que responderam à pesquisa perceberem que suas atividades podem continuar a ser desenvolvidas em teletrabalho, e essa possibilidade, aliada ao desejo de trabalhar alguns dias remotamente, seja considerada pela Alta Administração, quando a pandemia passar ou pelo menos estiver controlada, e quando for possível voltar às atividades laborais. Note-se que os resultados encontrados corroboram a literatura sobre vantagens e desvantagens do teletrabalho, tanto para o servidor, quanto para a organização.

Embora esta pesquisa tenha encontrado limitações e seus resultados não permitam generalizações por categoria de servidor, entende-se que seus resultados são representativos da opinião geral, pela quantidade de respostas obtidas, que teve uma confiabilidade de 99% e erro nas estimativas de 4,7%. Entende-se também que traz contribuições à medida que aumenta o conhecimento sobre o tema de maneira geral. Em particular, no Senado Federal, pode ser um apoio importante quando o assunto for a escolha da modalidade de teletrabalho como meio viável ou não. Recomenda-se, nesse caso, especial atenção à quantidade de dias de teletrabalho por semana, à realização de treinamento adequado ao teletrabalho e a alguma forma de promover o convívio social entre os servidores. Talvez o trabalho híbrido que contemple alguns

dias na organização e alguns dias de teletrabalho possa ser um caminho para a realização das atividades e a relação entre essa escolha e a qualidade de vida dos trabalhadores.

8. REFERÊNCIAS

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cad. EBAPE.BR**, v. 15, Rio de Janeiro. p. 511-533, set. 2017. Edição Especial. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512017000700511&lng=en&nrm=iso . Acesso em: 05 abr. 2021.

ALMEIDA, Marco Antônio Bettine de; GUTIERREZ, Gustavo Luís; MARQUES, Renato Francisco Rodrigues. **Qualidade de vida: definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. [S.l: s.n.], 2012. Disponível em: http://each.uspnet.usp.br/edicoes-each/qualidade_vida.pdf . Acesso em: 25 abr. 2021.

ALVES, Rosinete Pereira; GUIMARÃES, Maria da Gloria Vitório. Teletrabalho versus Qualidade de Vida: uma abordagem sobre as experiências vividas por servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas. **UFAM BUSINESS REVIEW**, Manaus, v. 2, n. 3, art. 4, pp. 58-78, julho/dezembro, 2020. Disponível em: <http://www.periodicos.ufam.edu.br/ufambr> . Acesso em: 05 abr. 2021.

ANDRADE, Laize Lopes Soares; OLIVEIRA, Miriam Aparecida Mesquita; PANTOJA, Maria Júlia. Teletrabalho no setor público: uma revisão sistemática da literatura internacional a partir do método PROKNOW-C. In: CIDESP – Congresso Internacional De Desempenho Do Setor Público, III, Anais... set. 2019, Florianópolis, SC. Disponível em: <http://cidesp.com.br/index.php/Icidesp/3cidesp/paper/view/677/421> . Acesso em: 5 abr. 2021.

BACCILI, Suzana; CRUZ, Nicholas Joseph Tavares da. Virtualização do trabalho durante a Pandemia do COVID-19: avaliação da experiência dos servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**, [S.l.], v. 11, p. 01-15, mar. 2021. ISSN 2237-4558. Disponível em: <http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/1475> . Acesso em: 05 abr. 2021.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração do home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, mar. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGCbSRM/?lang=pt> . Acesso em: 14 de mai. 2021.

BEHAR, Claudia; PERIN, Fabio. *Psicologia da percepção*. Rio de Janeiro: SESES, 2015. 120 p.: il.

BENEVENUTE, José Marcos Nunes; SOUZA, Sheila Ataíde Domingues de; CARVALHO, Ângela Maria do Amaral Abreu. Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção dos servidores públicos. **Revista ORG & DEMO**, Marília, v. 20, n. 1, p. 45-66, jan. /jun., 2019. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/orgdemo/article/view/7894> . Acesso em: 14 de mai. 2021.

BRASIL. Decreto lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm . Acesso em 20 de mai. 2021.

BRASIL. Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020 [2020a]. Disponível em: www.planalto.gov.br . Acesso em: 15 de abr. 2021.

BVS - Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde. (2013). Dicas em Saúde -Qualidade de vida em 5 passos. Acesso em 24 de abr. de 2021. Disponível em: https://bvsm.sau.gov.br/bvs/dicas/260_qualidade_de_vida.html . Acesso em 22 abr. 2021.

CORRÊA, Dalila Alves; OSWALDO, Yeda Cirera; SPERS, Valéria Elias R.; GRAZIANO, Graziela Oste; ANDRADE, Sanete Irani; SANTOS, Maria Rita dos. Qualidade de vida no trabalho: uma análise crítica da produção bibliográfica brasileira na área de gestão. In: 2ème Congrès **TRANSFORMARE**, mar. 2012, Paris. Disponível em: <http://www.transformare.adm.br/anais/Artigo-Dalila-et-al.-Qualidade-de-vida.pdf>. Acesso em 07 de abr. 2021.

COSTA, Bárbara Regina Lopes. Bola de neve virtual: o uso de redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. **Revista interdisciplinar de gestão social**, Jan/abr. 2018. V.7, n.1, pg. 15-37. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/viewFile/24649/16131> . Acesso em 16 de mai. 2021.

DAL FORNO, Cristiano; FINGER, Igor da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n. 2, 2015. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/3015/2089> . Acesso em: 08 abr. 2021.

DEPEXE, Sandra Dalcul; PETERMANN, Juliana. Percepção: o primeiro passo na construção da imagem de marca. **Intercom** – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. VIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação da Região Sul – Passo Fundo – RS, 2007. Disponível em: <http://www.intercom.org.br/papers/regionais/sul2007/resumos/r0440-2.pdf> . Acesso em 01 de mai. 2021.

FARIA, Juliana Legentil Ferreira. **Desenho do teletrabalho: percepções e práticas**. 2020. 181 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/38454/1/2020_JulianaLegentilFerreiraFaria.pdf . Acesso em: 5 abr. 2021.

FERNANDES, Danielle Freitas Bezerra. Políticas públicas de RH e a QVT de servidores públicos: um caso em Pernambuco. **Revista Raunp**, v.9, n.2, p. 21-33, dez. 2016/mai.2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/47281/politicas-publicas-de-rh-e-a-qvt-de-servidores-publicos--um-caso-em-pernambuco> . Acesso em: 08 abr. 2021.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psic.: Teor. e Pesq.** Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, set. 2009. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722009000300005&lng=en&nr=iso . Acesso em 16 mai. 2021.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, Jan. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512020000100028&lng=en&nrm=iso . Acesso em: 5 abr. 2021.

FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. **Revista Ibérica do Direito**. Vol. 1. Número, Jul/Dez, 2020. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7/8> . Acesso em 14 de mai. 2021.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, Volume: 5, Número: 1, Publicado: 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100004). Acesso em 20 de mai. 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 6. ed. 2008.

GUERRA, Maria Helena Tavares da Silva; SILVA NETO, Rodopiano Rocha da; RANIERI, Tais Ribeiro; GOMES, Úrsula Custódio. Teletrabalho Estruturado na Administração Pública: a experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **RASI - Revista Administração, Sociedade e Inovação**, Volta Redonda/RJ, v. 6, n.3, pp. 98-116, set./dez. 2020. Disponível em: <https://www.rasi.vr.uff.br/index.php/rasi/article/view/465/127> . Acesso em: 05 abr. 2021.

GUIRADO, Gunther Monteiro de Paula; Vinícius Monteiro de Paula; OLIVEIRA, Eleni; QUEIROZ, Patrícia Erias; GARCIA, Renata. Avaliação da qualidade de vida de trabalhadores antes e durante a pandemia de COVID-19 por meio do questionário SF-36. **Rev. Gest. Sist. Saúde**, São Paulo, 10(1), p. 84-105 jan./abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/revistargss/article/view/17820> Acesso em: 15 de mai. 2021.

HAU, Francieli; TODESCAT, Marilda. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**, [S.l.], v. 8, n. 3, p. 37-52, jun. 2018. Disponível em: <http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/601> Acesso em: 06 abr. 2021.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD COVID-19) 2020**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php> Acesso em: 15 de mai. 2021.

LEITE, Ana Luiza; MULLER, Isabela Regina Fornari. Teletrabalho no Serviço Público: estudo de caso no Ministério Público de Santa Catarina – MPSC. In: SEMEAD - Seminários em Administração, XX. São Paulo, SP, novembro de 2017. **Anais...** Disponível em: <https://login.semead.com.br/20semead/anais/arquivos/1275.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2021.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação ISO 9000**. São Paulo: FEA-USP, 1996. Tese de Doutorado. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12132/tde-14042009-113324/publico/tesedoutoradoLimongi.pdf> . Acesso em: 08 abr. 2021.

LIZOTE, Suzete Antonieta; TESTON, Sayonara; MARTENDAL, Fátima Brenda Castro; TOBIAS, Júlio César; ASSI, Sílvia Ribeiro. Bem-estar subjetivo e home office em tempos de pandemia: um estudo com discentes de ciências contábeis. **USP International Conference in Accounting, XX**, São Paulo, SP. 2020. Disponível em: <https://congress USP.fipecafi.org/anais/20UspInternational/ArtigosDownload/2795.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2021.

MACHADO, P. R. S.; PERITO, B. Z.; TREPTOW, I. C. et al. A qualidade de vida no trabalho como estratégia de gestão de pessoas: o caso de uma indústria gráfica de Santa Catarina. **Sistemas & Gestão**, v. 13, n. 4, p. 532-540, 2018. Disponível em: <http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/view/1451>. Acesso em: 14 jan 2021.

MACIEL, Amanda Gisele; CARRARO, Nilton César; SOUSA, Marco Aurélio Batista de; SANCHES, Arthur Caldeira. Análise do teletrabalho no Brasil. **RGE - Revista Gestão Empresarial**, v. 1 n. 1, 2017. Primeira edição Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/disclo/article/view/5223>. Acesso em: 5 abr. 2021.

MATOS, Daniel Abud Seabra; JARDILINO, José Rubens Lima. Os conceitos de concepção, percepção, representação e crença no campo educacional: similaridades, diferenças e implicações para a pesquisa. **Educação & Formação**, Fortaleza, v. 1, n. 3, p. 20-31, set./dez. 2016. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/317274474> Os conceitos de concepcao percepcao o representacao e crenca no campo educacional similaridades diferencas e implicacoes para a pesquisa. Acesso em 01 de mai. 2021.

MAGNAN, Emília dos Santos et al. **Cartilha sobre Home Office em tempos de pandemia: O que você precisa saber para trabalhar bem e com saúde**. Porto Alegre: PUCRS/Vitória: UFES/Rio de Janeiro: PUC-Rio. (2020). Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/341376924> Cartilha sobre Home Office em tempos de pandemia O que voce precisa saber para trabalhar bem e com saude. Acesso em: 14 de mai. 2021.

MELICIO, Rose Kelly Irene Santos da Conceição; COSTA NETO, Pedro Luiz de Oliveira. Uma reflexão sobre a prática do home office no cenário da pandemia Covid19. In: **XL Encontro Nacional De Engenharia De Produção** – “Contribuições da Engenharia de Produção para a Gestão de Operações Energéticas Sustentáveis” Foz do Iguaçu, Paraná, Brasil, out. de 2020. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/347178512> UMA REFLEXAO SOBRE A PRATICA DO HOME OFFICE NO CENARIO DA PANDEMIA COVID19. Acesso em: 05 abr. 2021.

MELO, Cynthia de Freitas et al. Correlação entre religiosidade, espiritualidade e qualidade de vida: uma revisão de literatura. **Estudo e pesquisas em psicologia**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 447-464, jul. 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812015000200002&lng=pt&%20nrm=iso. Acesso em 15 de mai. 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232000000100002&lng=en&nrm=iso. Acesso em 22 abr. 2021.

MONTEIRO, Eloína Maria Ávila; DINIZ, Francisco José Lopes de Sousa; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; CARVALHO, João Vinicius de França. O impacto da qualidade de vida no trabalho (QVT) no faturamento das indústrias metalúrgicas do Estado do Pará. **Revista de Administração da UEPG**, v. 2, n. 1, p. 18-33, 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/PC/Downloads/93-Texto%20do%20artigo-332-1-10-20111229.pdf> . Acesso em: 14 jan 2021.

MORENO, Eglay Lopes. **Teletrabalho no serviço público federal: um estudo de caso no Tribunal Superior do Trabalho**. 2019. 71 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/23825/1/2019_EglayLopesMoreno.pdf . Acesso em: 5 abr. 2021.

OLIVEIRA, Míriam Aparecida Mesquita; PANTOJA, Maria Júlia. Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público. **CIDESP - Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público**, Brasil, ago. 2018. Disponível em: <http://www.cidesp.com.br/index.php/Icidesp/2cidesp/paper/view/481/250> . Acesso em: 05 abr. 2021.

OLIVEIRA, Míriam Aparecida Mesquita. **Teletrabalho e atitudes frente à mudança: estudo multicase no setor público brasileiro**. 2019. 122 f., il. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35628> . Acesso em: 05 abr. 2021.

OLIVEIRA, Miriam Aparecida Mesquita; PANTOJA, Maria Júlia. Teletrabalho no serviço civil brasileiro: experiências inovadoras e desafios. In: **Congresso Internacional Clad Sobre La Reforma Del Estado Y De La Administración Pública**, 24., 2019, Buenos Aires. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/37993/1/EVENTO_TeletrabalhoServicoCivil.pdf . Acesso em: 5 abr. 2021.

OLIVEIRA, Miriam Aparecida Mesquita; PANTOJA, Maria Júlia. Desafios e Perspectivas do Teletrabalho nas Organizações: Cenário da Produção Nacional e Agenda de Pesquisa. **Revista Ciências Administrativas – RCA**, v. 26, n. 3, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rca/article/view/e9538/pdf> . Acesso em: 05 abr. 2021.

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Rev. Bras. Educ. Fís. Esporte**, São Paulo, v.26, n.2, p.241-50, abr./jun. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbefe/v26n2/07.pdf> . Acesso em: 05 de mai. 2021.

PEREIRA, Luís de Jesus; OLIVEIRA, Ananias Costa; SILVA, Leiliane Penafort da; MENDONÇA, Cláudio Márcio Campos de. Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do poder judiciário em um estado do norte do Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, Novo Hamburgo, v. 18, n. 1, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaodesenvolvimento/article/view/2283> . Acesso em: 25 abr. 2021.

PIMENTA DE DEVOTTO, Rita; OLIVEIRA, Daiane Santos de; OLIVEIRA, Manoela Ziebell de; FREITAS, Clarissa Pinto Pizarro de; Vazquez, Ana Cláudia Souza. **Guia de Bem-estar no Trabalho em Tempos de Pandemia para Profissionais em Home Office**. Porto Alegre: PUCRS/Rio de Janeiro: PUC-Rio/Porto Alegre: UFCSPA. Trabalho gráfico: Paula Oviedo

Ferreira. (2020). Disponível em: https://www.pucrs.br/coronavirus-provz/wp-content/uploads/sites/270/2020/06/2020_06_02-coronavirus-cartilhas-psicovida-bem-estar_no_trabalho_em_tempos_de_pandemia.pdf . Acesso em 08 de mai. 2021

RIBEIRO, Iunaly Sumaia da Costa Ataíde. **Avaliação da percepção da qualidade de vida no trabalho dos servidores do IFPE: implicações no absenteísmo – doença**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, CFCH. Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Recife, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/37935/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O%20Iunaly%20Sumaia%20da%20Costa%20Ata%c3%adde%20Ribeiro.pdf> . Acesso em: 08 de mai. 2021.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2010.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso . Acesso em: 5 abr. 2021.

SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**. V. 12, n.33, abril/junho, 2005. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/43197015_Teletrabalho_desafios_e_perspectivas. Acesso em 22 de mai. 2021.

SILVA, Natalia Melo da; SALLES, Andréa Leal Barros de Melo; DUARTE, Francisco Ricardo. Assédio moral no trabalho remoto em tempos de COVID-19: a percepção de servidores de uma universidade federal. **ID ON LINE - Revista Multidisciplinar de Psicologia**. V.14, n. 52, p. 785-798 out. 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/tanil/Desktop/TCC%20LIDO/2760-11017-1-PB.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2021.

SOARES, Ana Carolina Cesar. **Análise da utilização do teletrabalho em épocas de crise, ponderando as dificuldades e vantagens**. 2020. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/25826/3/2020_AnaCarolinaCesarSoares_tcc.pdf. Acesso em: 5 abr. 2021.

SOBRATT. **Orientação para implantação e prática do teletrabalho e HOME OFFICE: o trabalho do futuro chegou para ficar**. Disponível em: <file:///C:/Users/tanil/Desktop/TCC%20LIDO/Cartilha-Teletrabalho.pdf> . Acesso em 20 de abr. 2021.

_____ **Pesquisa home office Brasil, 2020**. Disponível em: <https://sapconsultoria.com.br/pesquisa-home-office-brasil-2020/> . Acesso em 10 de abr. 2021.

STEVENSON, William J. **Estatística aplicada à administração**. Tradução: Alfredo Alves de Farias. São Paulo: Editora Harbra Ltda. 1981.

TORMIN, Eva Patrícia Gonçalo Pires; OLIVEIRA, Sarah da Mattos; VICTORINO, Luiz. A percepção dos auditores-fiscais do trabalho em relação ao teletrabalho em tempos de pandemia por COVID-19. **Revista da ENIT - Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**. Disponível

em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/103/61> . Acesso em 18 de mai. 2021.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, v.8, n.1, p. 23-35, 2001. Disponível em: <http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf> . Acesso em 07 de abr. 2021.

VILARINHO, Karina Pereira Bastos; PASCHOAL, Tatiane; DEMO, Gisela. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 72, n. 01, p. 133-162, 2021. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/4938> . Acesso em: 6 abr. 2021.

WOORTMANN, Mário. **Teletrabalho no serviço público**. Publix Ideias. 2019. Disponível em: https://adobeindd.com/view/publications/a1212cd6-8cf3-4c7f-9831-107a0adc8e29/o17p/publication-web-resources/pdf/Serie_Publix_teletrabalho_Instituto_Publix_v2.pdf . Acesso em 05 de fev. 2021.

Apêndice I

Principais pontos e autores do referencial teórico que foram utilizados em cada objetivo.

Quadro 7 Principais pontos e autores do referencial teórico que foram utilizados em cada objetivo

Objetivos	Autores	Perguntas
Objetivo Geral: Conhecer a percepção dos servidores do Senado Federal em relação ao impacto na sua qualidade de vida no trabalho com a adoção do teletrabalho no período de pandemia de COVID-19	Leite e Muller (2017); Pimenta De Devotto et al (2020); Benevenuto, Souza, Carvalho (2019); Magnan (2020)	Resposta usando a escala tipo <i>Likert</i> (Escala de concordância/discordância: 1. Discordo totalmente 2. Discordo 3. Discordo pouco 4. Concordo pouco 5. Concordo 6. Concordo totalmente) <ul style="list-style-type: none">• Estou motivado (a) para realizar atividades extralaborais, como atividades físicas, novos estudos (realização de cursos, aprender um novo idioma) durante o teletrabalho.• Compartilho meus pensamentos e sentimentos sobre a situação atual com as pessoas.• Estou satisfeito (a) com relação ao meu convívio social durante o teletrabalho.• Trabalhar na modalidade de teletrabalho tem me trazido sofrimento e angústia.• A possibilidade de realizar minhas tarefas (ou a maior parte

		<p>delas) em teletrabalho me deixa mais feliz.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antes do teletrabalho, eu estava satisfeito (a) com minha saúde emocional. • Com o teletrabalho, percebo que minha saúde emocional piorou. • Antes do teletrabalho, eu estava satisfeito (a) com minha saúde física. • Com o teletrabalho, percebo que minha saúde física piorou. <p>Respostas dicotômicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Você teve algum problema de saúde durante o período de teletrabalho? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não • Se sim, precisou solicitar licença médica? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não • Durante o período de teletrabalho você foi diagnosticado com algum sintoma relacionado à: <input type="checkbox"/> Estresse <input type="checkbox"/> Ansiedade <input type="checkbox"/> Depressão <input type="checkbox"/> Nenhuma das opções • Você sentiu mais necessidade de procurar ajuda espiritual/religiosa durante a pandemia? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não • Durante o teletrabalho, você precisou de ajuda do SESOQVT? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
<p>Objetivo específico 1: Analisar a percepção dos servidores do Senado Federal sobre a implementação do teletrabalho como medida de prevenção à COVID-19.</p>	<p>Silva, Salles e Duarte (2020); Guirado et, al. (2020)</p>	<p>Resposta usando a escala tipo <i>Likert</i> (Escala de concordância/discordância: 1. Discordo totalmente 2. Discordo 3. Discordo pouco 4. Concordo pouco 5. Concordo 6. Concordo totalmente)</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Considero que a adoção do teletrabalho é uma importante ferramenta de proteção diante da pandemia do COVID-19. • Trabalhando na modalidade de teletrabalho, sinto que minha saúde está mais protegida.
<p>Objetivo específico 2: Compreender as percepções dos servidores do Senado Federal em relação à adaptação ao teletrabalho exigida pela pandemia de COVID-19.</p>	<p>Melicio, Costa Neto (2020); Vilarinho, Paschoal, Demo (2021)</p>	<p>Resposta usando a escala tipo <i>Likert</i> (Escala de concordância/discordância: 1. Discordo totalmente 2. Discordo 3. Discordo pouco 4. Concordo pouco 5. Concordo 6. Concordo totalmente)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eu já possuía conhecimento do que é teletrabalho antes da pandemia. • Consegui definir um espaço físico em casa para trabalhar. • Estou satisfeito (a) com minhas as condições físicas de trabalho (conforto, silêncio, iluminação). • Considero que a infraestrutura disponível em casa atende as minhas necessidades (materiais de escritório, dispositivos de som e imagem, velocidade da internet, aplicativos para comunicação). • Estou conseguindo priorizar corretamente minhas tarefas do trabalho. • Estou satisfeito (a) com a organização do meu tempo. • Tive/tenho acompanhamento/orientação por parte da chefia imediata na realização das minhas atividades. • A minha chefia imediata foi sensível às minhas dificuldades emocionais no período de adaptação ao teletrabalho. • A minha carga horária foi respeitada pela minha chefia. • O meu horário de trabalho foi respeitado pela minha chefia. • Sinto falta do meu ambiente de trabalho e da convivência com meus colegas.

		<ul style="list-style-type: none"> • A qualidade das minhas entregas melhorou com o teletrabalho. • Minha produtividade aumentou trabalhando em teletrabalho. • Estou conseguindo administrar minhas relações familiares e profissionais no mesmo espaço físico. • Estou satisfeito (a) com a possibilidade de passar mais tempo com os meus familiares. • Consegui me adaptar ao teletrabalho de maneira rápida. • Recebi treinamento para realizar minhas tarefas em teletrabalho.
<p>Objetivo específico 3: Verificar as expectativas dos servidores do Senado Federal em relação à continuidade da modalidade de teletrabalho no período pós-pandemia.</p>		<p>Resposta usando a escala tipo <i>Likert</i> (Escala de concordância/discordância: 1. Discordo totalmente 2. Discordo 3. Discordo pouco 4. Concordo pouco 5. Concordo 6. Concordo totalmente)</p> <ul style="list-style-type: none"> • O teletrabalho é uma tendência irreversível no serviço público. • Quando terminar a pandemia gostaria de trabalhar em regime de teletrabalho todos os dias da semana • Quando terminar a pandemia gostaria de trabalhar em regime de teletrabalho até dois dias por semana. • Quando terminar a pandemia gostaria de trabalhar em regime de teletrabalho até quatro dias por semana. • Quando terminar a pandemia não quero trabalhar em regime de teletrabalho. • Considero que minhas atividades podem continuar sendo realizadas em teletrabalho.
<p>Objetivo específico 4: Identificar a percepção dos servidores do Senado Federal em relação às vantagens e desvantagens do teletrabalho no período de pandemia de</p>	<p>Baccili e Cruz (2021); Hau e Todescat (2018); Vilarinho, Paschoal e Demo (2021); Faria (2020) Filardi, Castro e Zanini (2020); Aderaldo,</p>	<p>Na sua opinião, qual a principal vantagem para o servidor em teletrabalho? Marque apenas as três que você considera mais importantes.</p> <p>() Aumento da produtividade () Redução de custos pessoais (transporte, vestuário, etc)</p>

<p>COVID-19 para o servidor</p>	<p>Aderaldo e Lima (2017);</p>	<p>() Melhor organização de tempo (estudo, trabalho, lazer) () Redução do cansaço e do <i>stress</i> provocados pelos deslocamentos no trânsito () Aumento da criatividade () Melhora da qualidade de vida () Autonomia para organização do modo de trabalhar. () Desenvolvimento de competências individuais, tais como amadurecimento profissional, responsabilidade, agilidade e proatividade () Aumento do tempo de convívio familiar () Flexibilidade de horário de trabalho</p> <p>Na sua opinião, quais a principal desvantagem para o servidor em teletrabalho? Marque apenas as três que você considera mais importantes</p> <p>() Aumento dos custos relacionados ao trabalho em casa (equipamentos, energia elétrica) () Isolamento social em razão da perda de contato com os colegas de trabalho () Aumento das horas de trabalho devido à elevação da produtividade exigida () Dificuldade para manter a disciplina e controlar a produtividade () Forte dependência da tecnologia para realizar o trabalho () Medo de não ser reconhecido/lembrado dentro da organização () Dificuldade de conciliar a atividade laboral com a rotina familiar (concentração x distração) () Conflito do espaço privado/familiar e do espaço profissional () Não dispor de um ambiente adequado: ambiente com pouca ventilação, iluminação ou espaço reduzido () Trabalhar além da carga horária semanal</p>
---------------------------------	--------------------------------	---

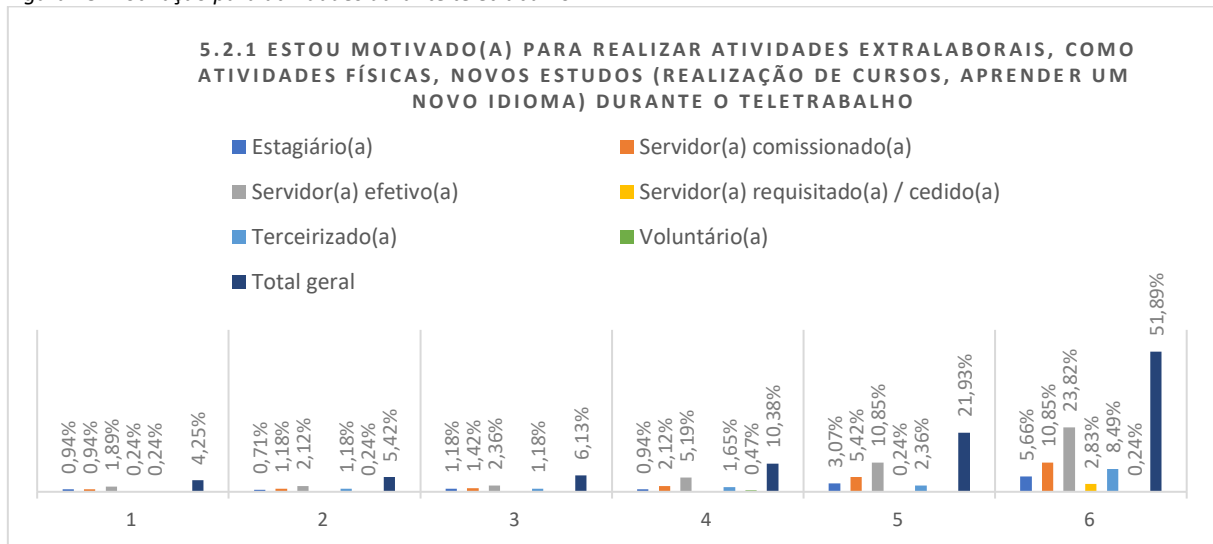
		() Sobreposição do trabalho na vida familiar
Objetivo específico 5: Conhecer a percepção dos servidores do Senado Federal em relação às vantagens e desvantagens do teletrabalho no período de pandemia de COVID-19 para a organização	Baccili e Cruz (2021); Hau e Todescat (2018); Vilarinho, Paschoal e Demo (2021); Faria (2020) Filardi, Castro e Zanini (2020); Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017);	<p>Na sua opinião, qual a principal vantagem para a organização na modalidade de teletrabalho? Marque apenas as três que você considera mais importantes</p> <p>() Redução do absenteísmo (menor ausência/afastamento do (a) servidor (a)) () Aumento da produtividade do (a) servidor (a) (menos interrupções, maior tempo para produção) () Desburocratização de processos e tarefas () Aumento na motivação do (a) servidor (a) (devido aos ganhos pessoais com o teletrabalho) () Redução dos custos fixos (energia elétrica, equipamentos, telefonia, materiais de consumo: papel, café, água) () Redução dos riscos com acidentes de trabalho () Em caso de catástrofes as atividades não são suspensas.</p> <p>Na sua opinião, qual a principal desvantagem para a organização? Marque apenas as três que você considera mais importantes</p> <p>() Falta de identificação do (a) servidor (a) com a cultura organizacional da organização () Vulnerabilidade de informações e dados da organização na internet () Alto custo para implementação do trabalho remoto (equipamentos e mobiliário) () Indisponibilidade do (a) servidor (a) no local de trabalho () Falta de controle sobre a atividade do (a) servidor (a) () Forte dependência da tecnologia para o desenvolvimento do trabalho () Necessidade de tecnologias específicas</p>

Fonte: Elaborado pela autora

Apêndice II

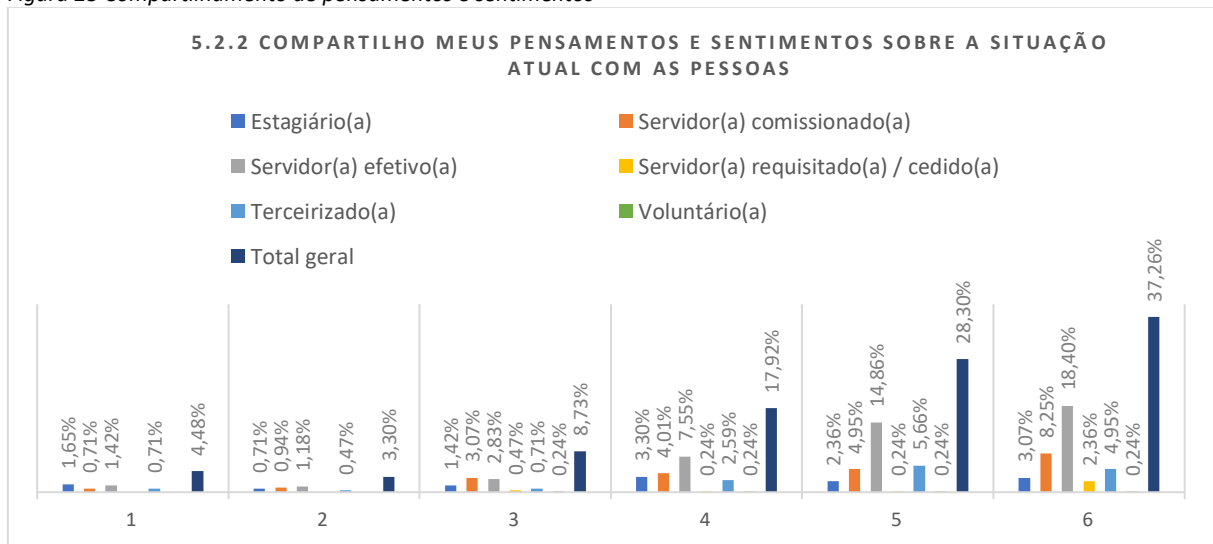
Resultados relativos aos itens 5.2.1 a 5.2.9 (Objetivo Geral):

Figura 23 Motivação para atividades durante teletrabalho



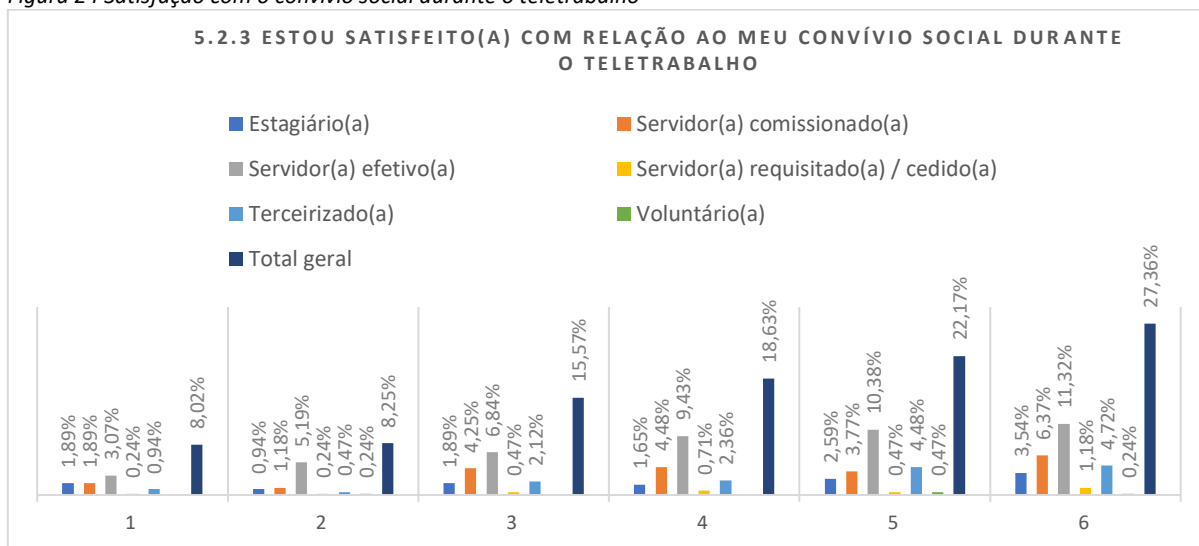
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 23 Compartilhamento de pensamentos e sentimentos



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 24 Satisfação com o convívio social durante o teletrabalho



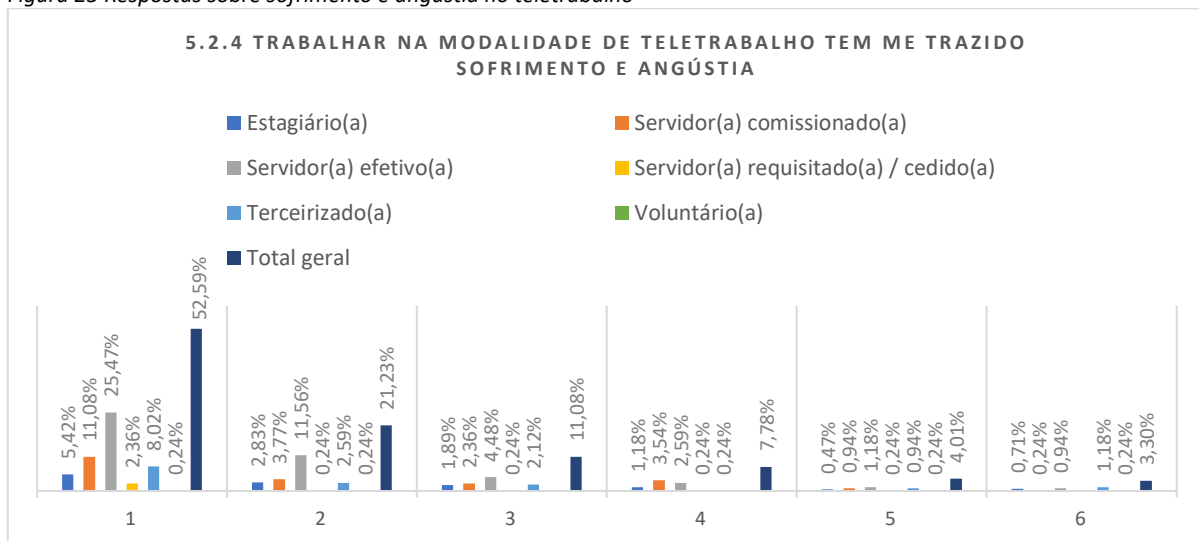
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Tabela 1 - Satisfação com o convívio social, questão 5.2.3

5.2.3 Estou satisfeito(a) com relação ao meu convívio social durante o teletrabalho							Cálculo do qui-quadrado					valor tabela, alfa = 0,95, GL = 5	valor tabela, alfa = 0,99, GL = 5	resultado a 0,95	resultado a 0,99	conclusão			
Qual o seu vínculo com o S	Frequência observada						Frequência	Cálculo do qui-quadrado					Total qui-quadrado	valor tabela, alfa = 0,95, GL = 5	valor tabela, alfa = 0,99, GL = 5	resultado a 0,95	resultado a 0,99	conclusão	
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5							
Estagiário(a)	8	4	8	7	11	15	8,83	0,08	2,84	0,08	0,38	0,53	4,31	8,02	9,24	11,07	ACEITA a 95%	ACEITA a 99%	NÃO há concentração estatisticamente relevante.
Servidor(a) comissionado(a)	8	5	18	19	16	27	15,50	3,63	7,11	0,40	0,79	0,02	8,53	20,48	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.
Servidor(a) efetivo(a)	13	22	29	40	44	48	32,67	11,84	3,48	0,41	1,65	3,93	7,20	28,51	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.
Servidor(a) requisitado(a) / cedido(a)	1	1	2	3	2	5	2,33	0,76	0,76	0,05	0,19	0,05	3,05	4,86	9,24	11,07	ACEITA a 95%	ACEITA a 99%	NÃO há concentração estatisticamente relevante.
Terceirizado(a)	4	2	9	10	19	20	10,67	4,17	7,04	0,26	0,04	6,51	8,17	26,19	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.
Voluntário(a)					2	1	0,67	0,67	0,17	0,67	0,67	2,67	0,17	5,00	9,24	11,07	ACEITA a 95%	ACEITA a 99%	NÃO há concentração estatisticamente relevante.
Total geral	34	35	66	79	94	116	70,67	19,03	18,00	0,31	0,98	7,70	29,08	75,10	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.

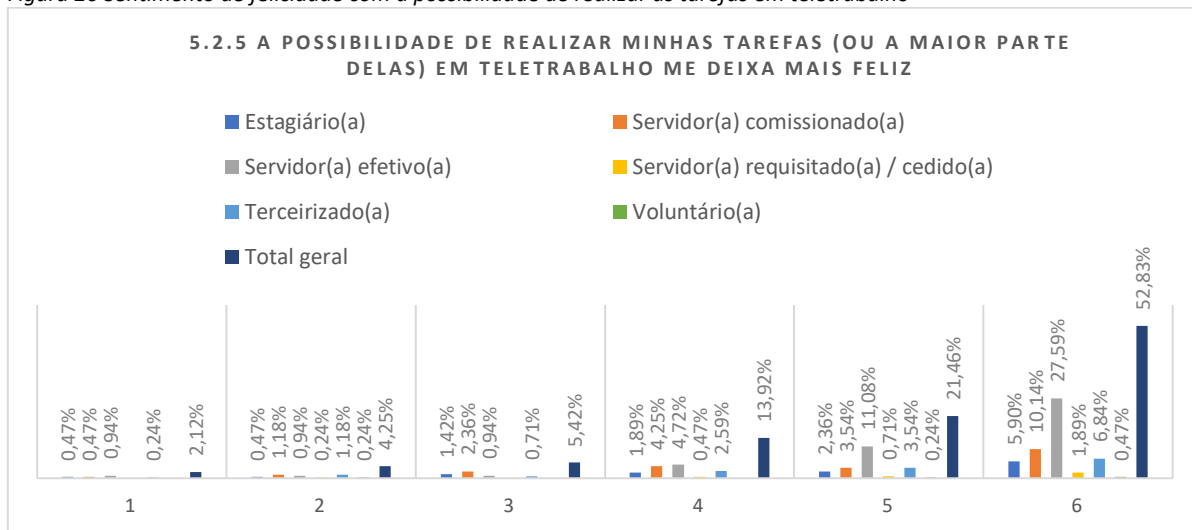
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 25 Respostas sobre sofrimento e angústia no teletrabalho



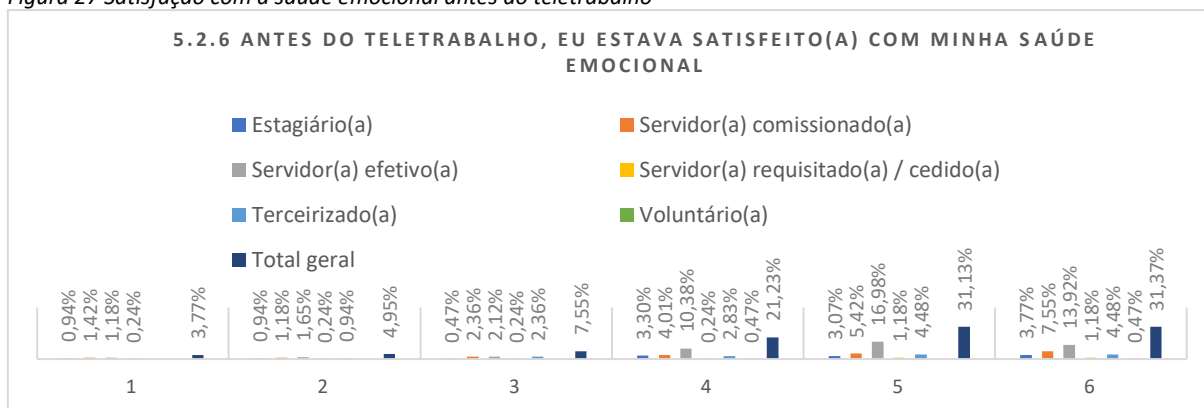
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 26 Sentimento de felicidade com a possibilidade de realizar as tarefas em teletrabalho



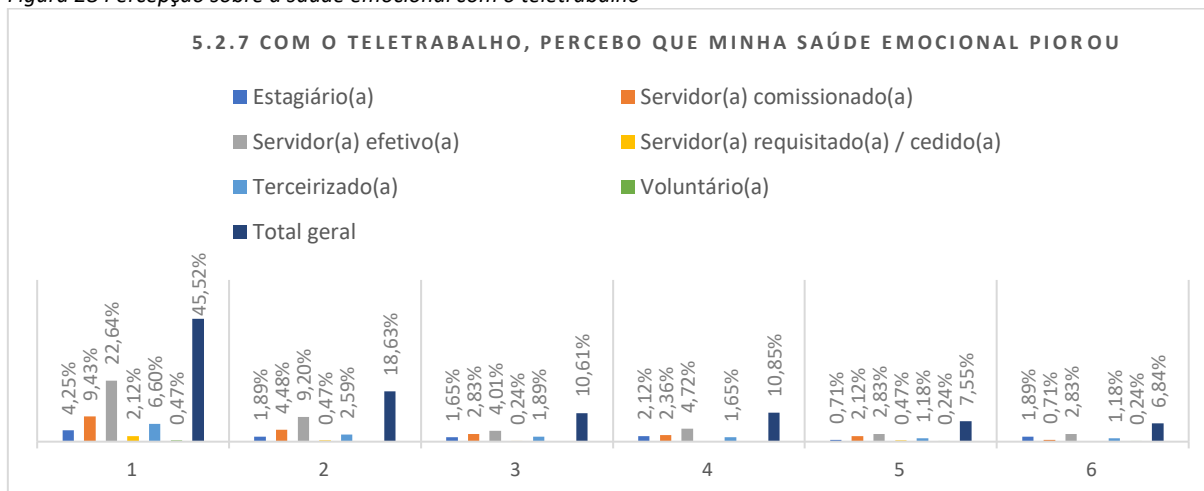
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 27 Satisfação com a saúde emocional antes do teletrabalho



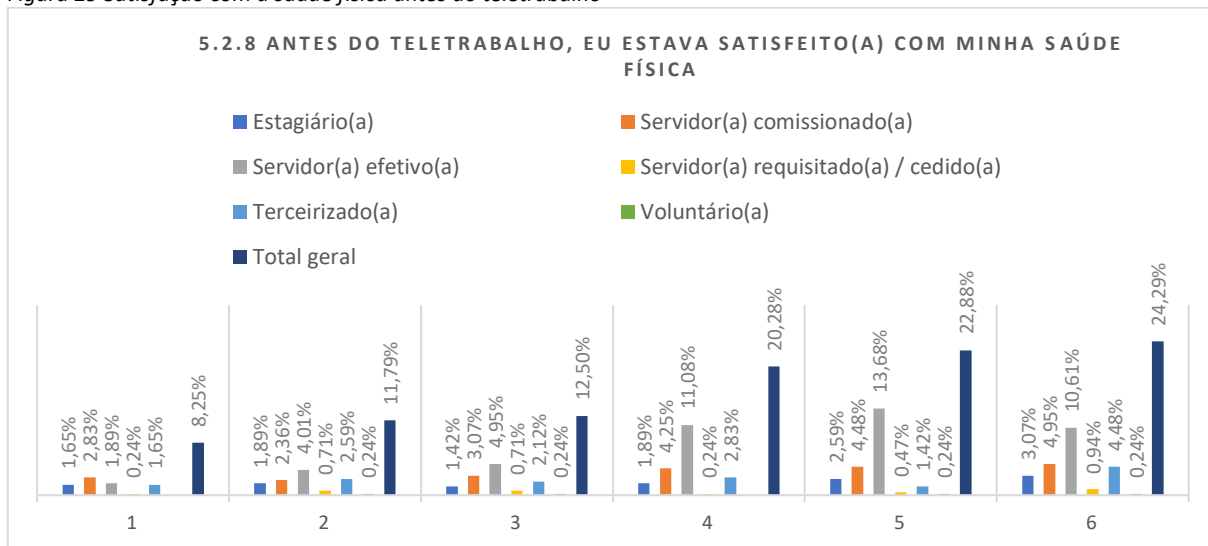
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 28 Percepção sobre a saúde emocional com o teletrabalho



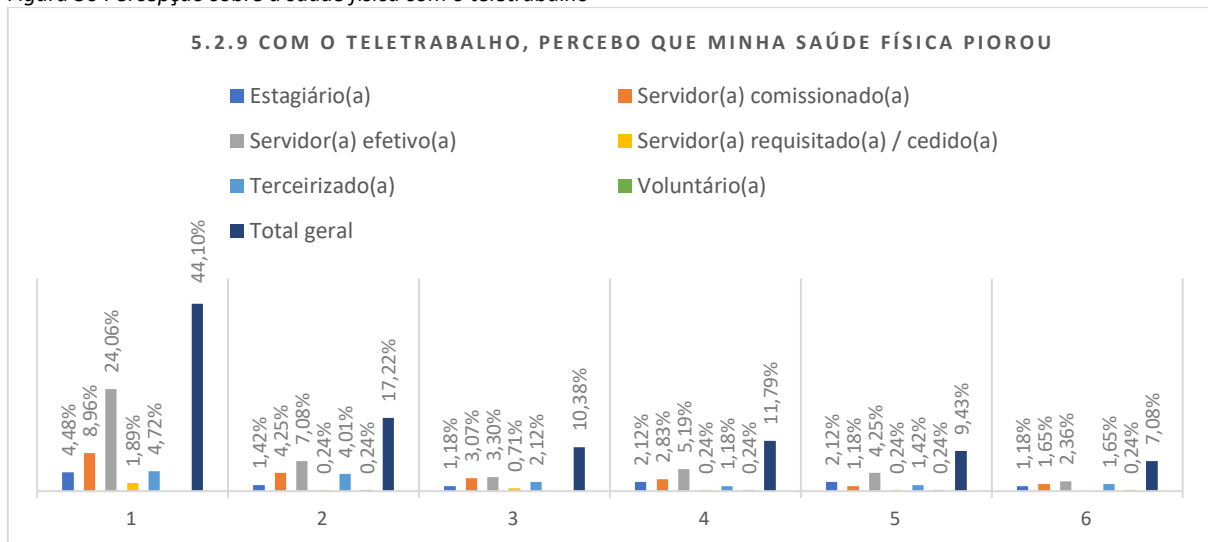
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 29 Satisfação com a saúde física antes do teletrabalho



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

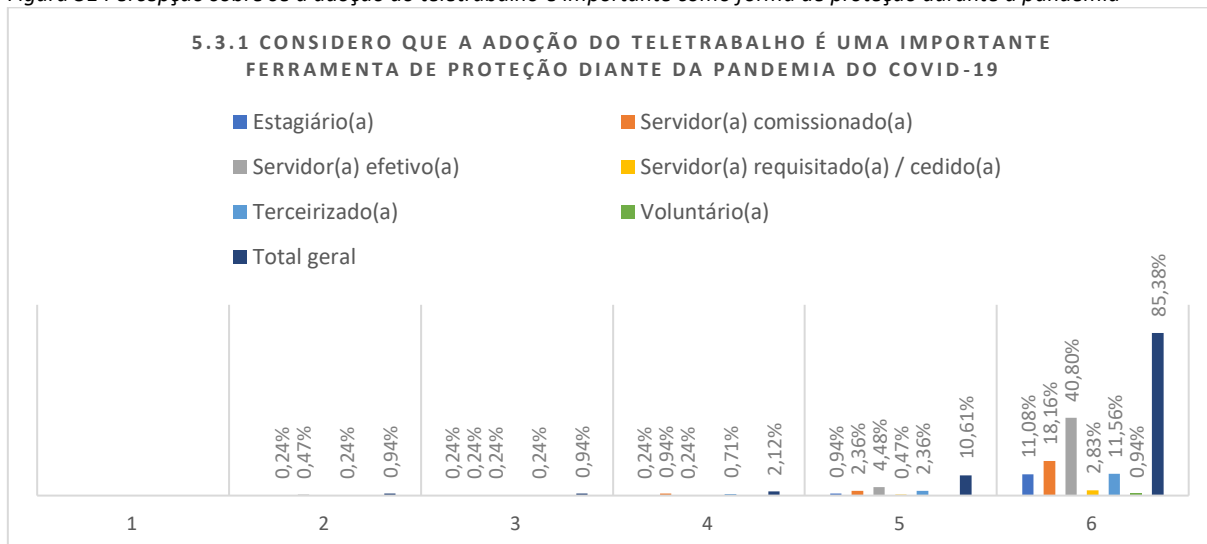
Figura 30 Percepção sobre a saúde física com o teletrabalho



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

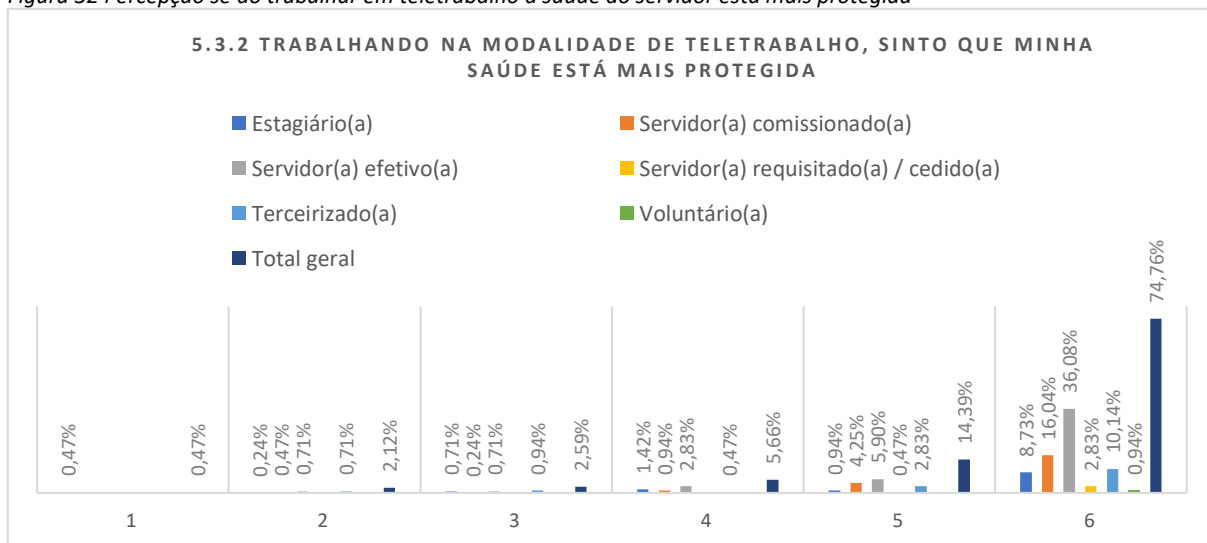
Resultados das perguntas numeradas de 5.3.1 e 5.3.2 (Objetivo Específico 1):

Figura 31 Percepção sobre se a adoção do teletrabalho é importante como forma de proteção durante a pandemia



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

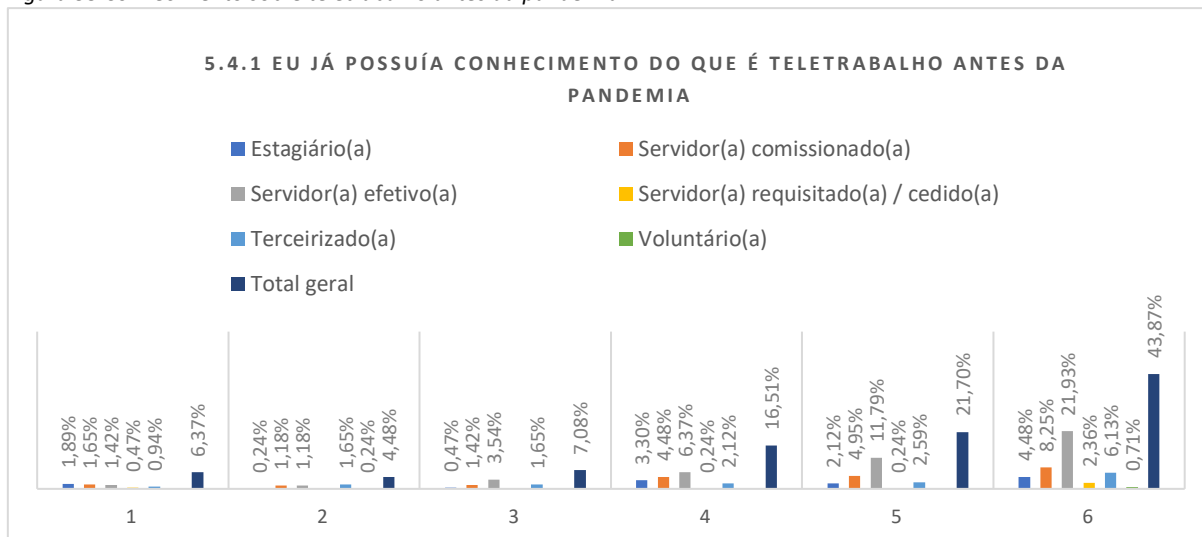
Figura 32 Percepção se ao trabalhar em teletrabalho a saúde do servidor está mais protegida



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

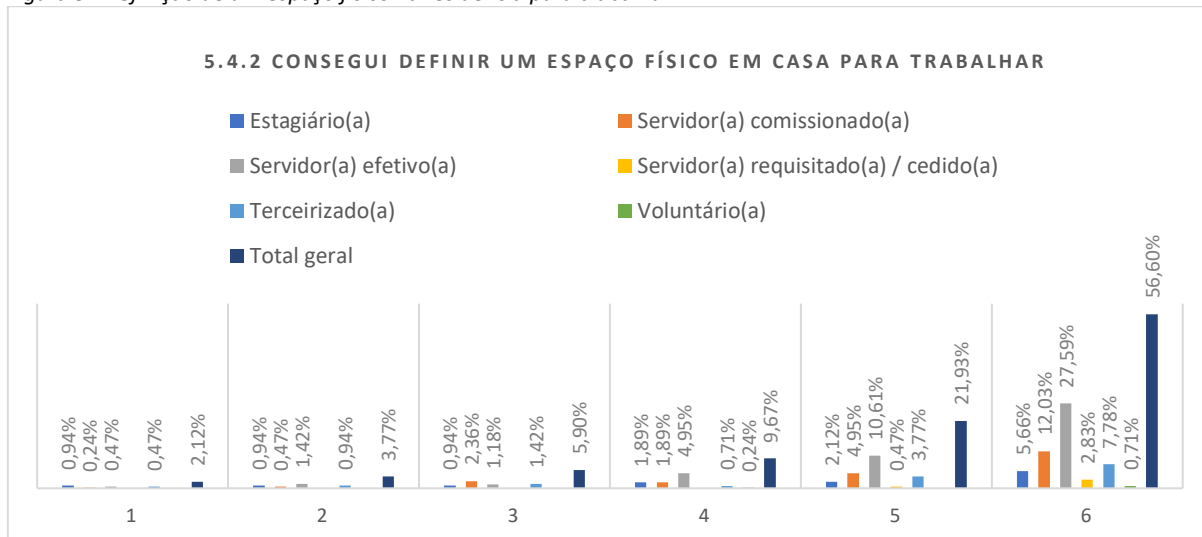
Resultados das perguntas numeradas de 5.4.1 a 5.4.16 (Objetivo Específico 2):

Figura 33 Conhecimento sobre teletrabalho antes da pandemia



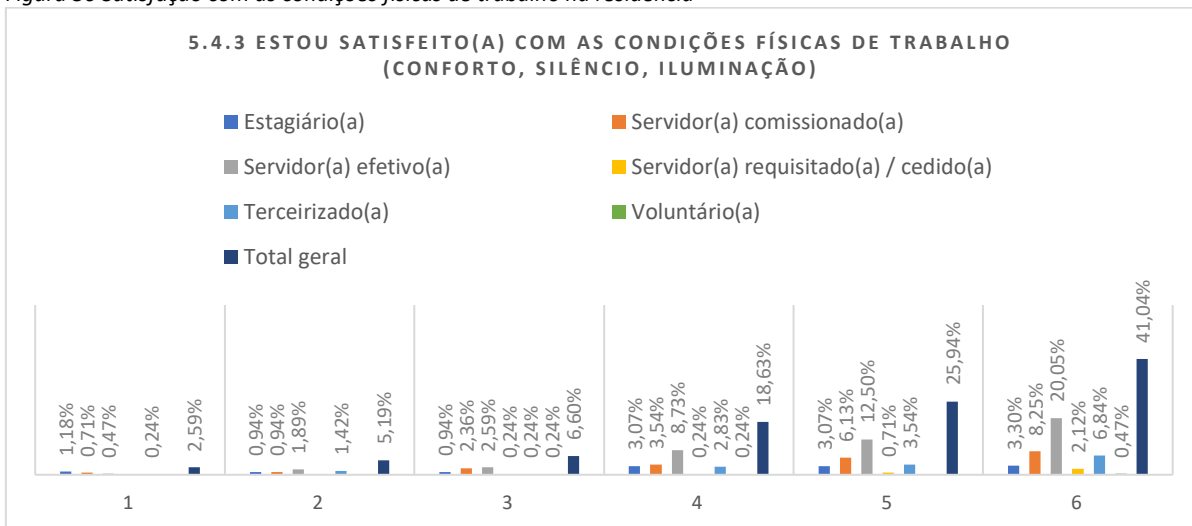
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 34 Definição de um espaço físico na residência para trabalhar



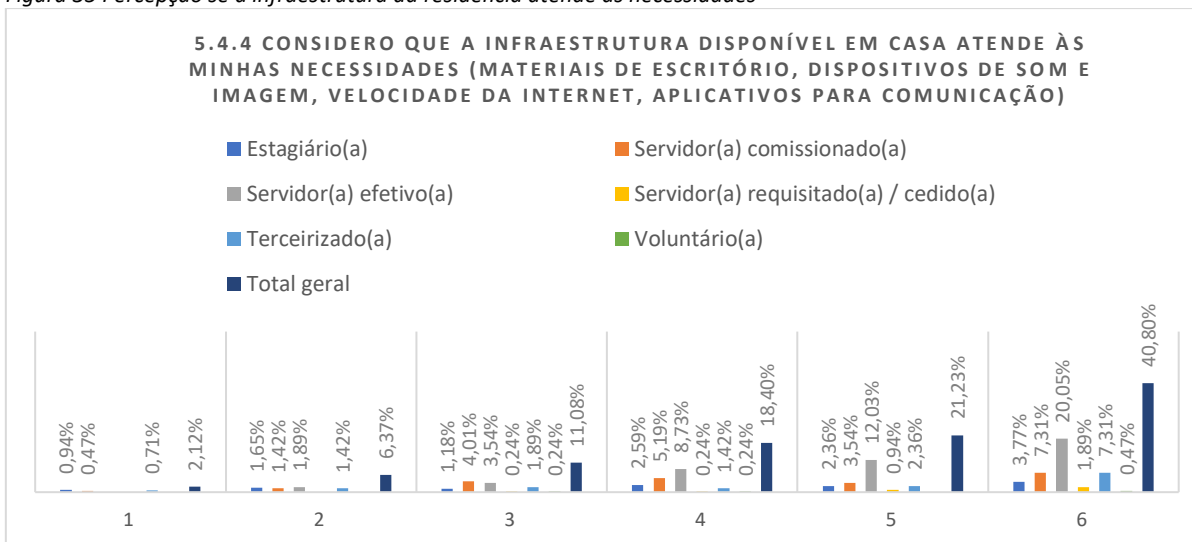
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 36 Satisfação com as condições físicas de trabalho na residência



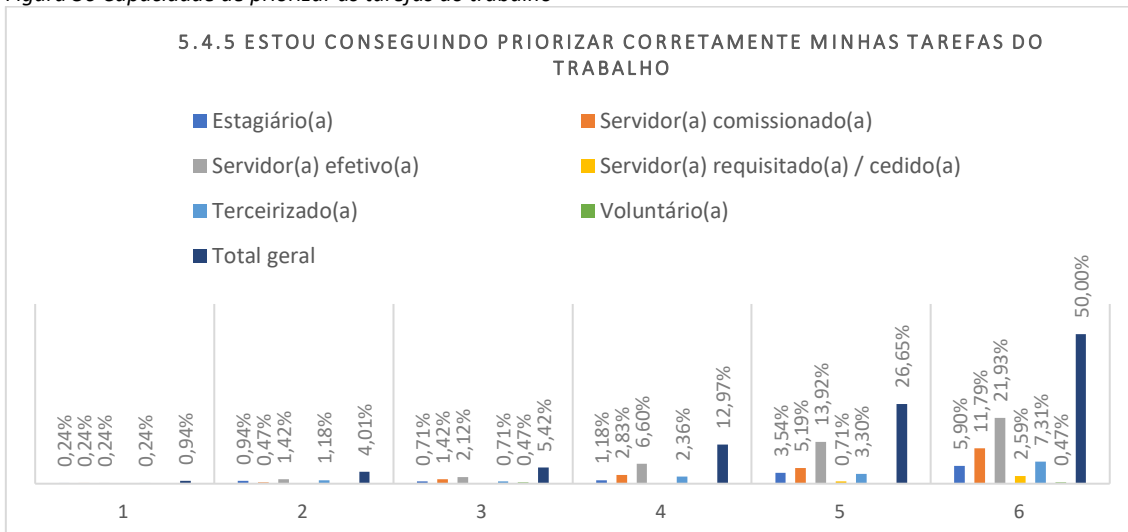
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 35 Percepção se a infraestrutura da residência atende às necessidades



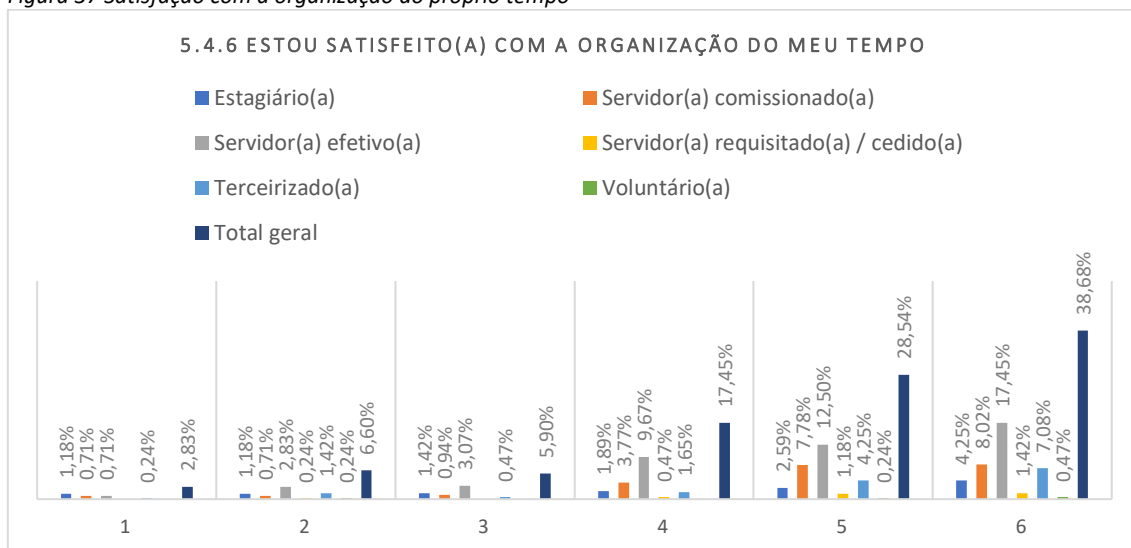
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 36 Capacidade de priorizar as tarefas do trabalho



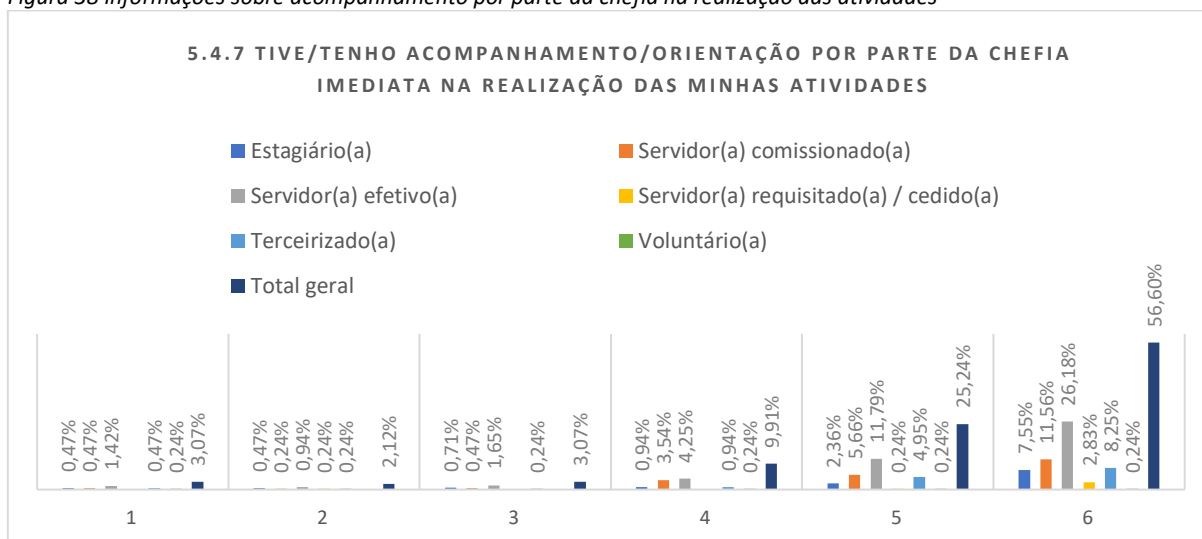
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 37 Satisfação com a organização do próprio tempo



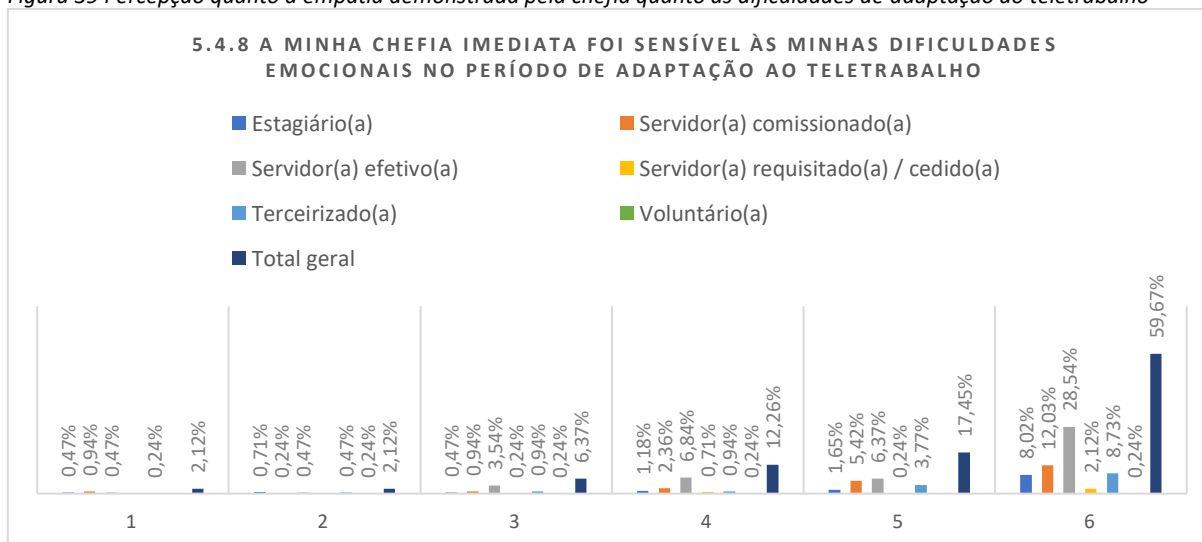
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 38 Informações sobre acompanhamento por parte da chefia na realização das atividades



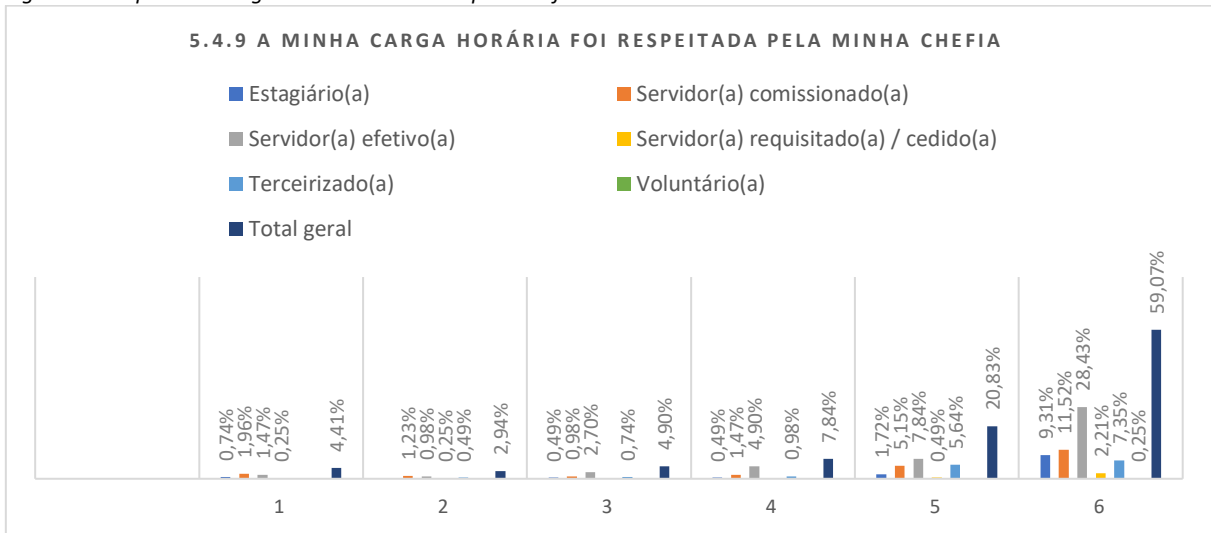
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 39 Percepção quanto à empatia demonstrada pela chefia quanto às dificuldades de adaptação ao teletrabalho



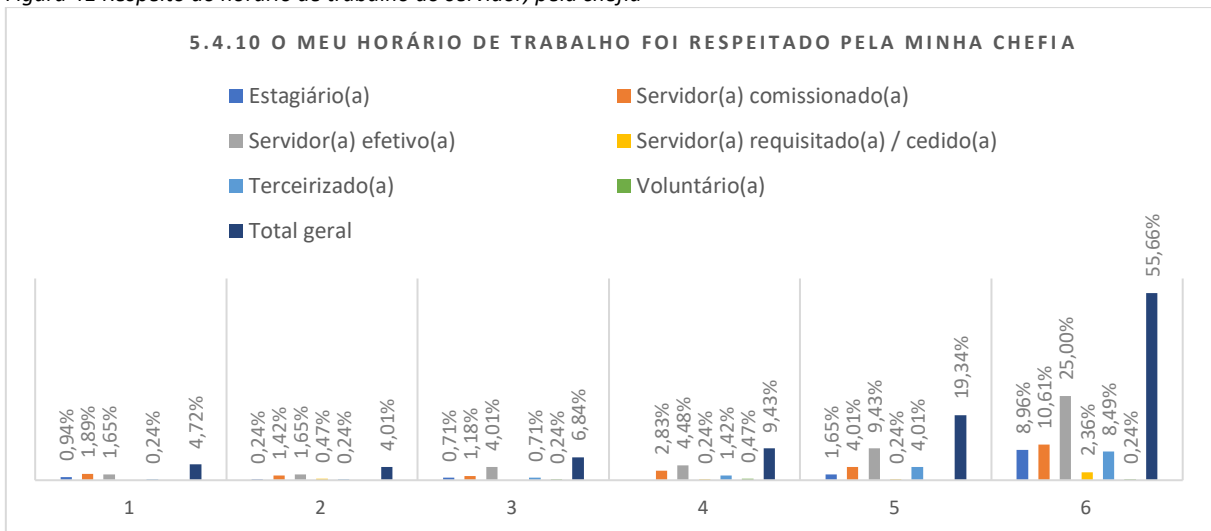
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 40 Respeito da carga horária do servidor pela chefia



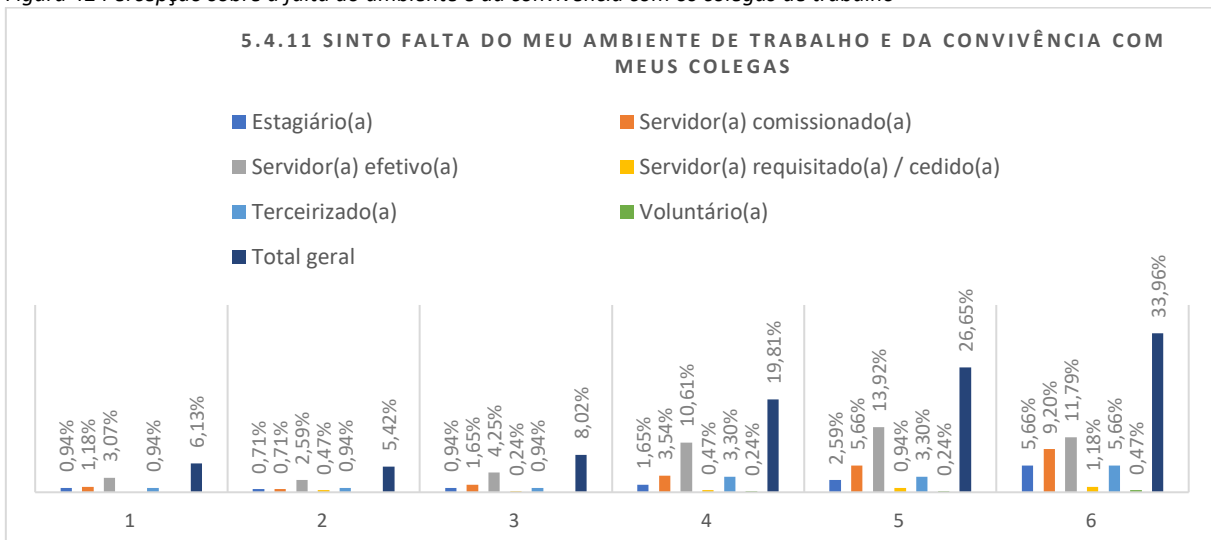
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 41 Respeito do horário de trabalho do servidor, pela chefia



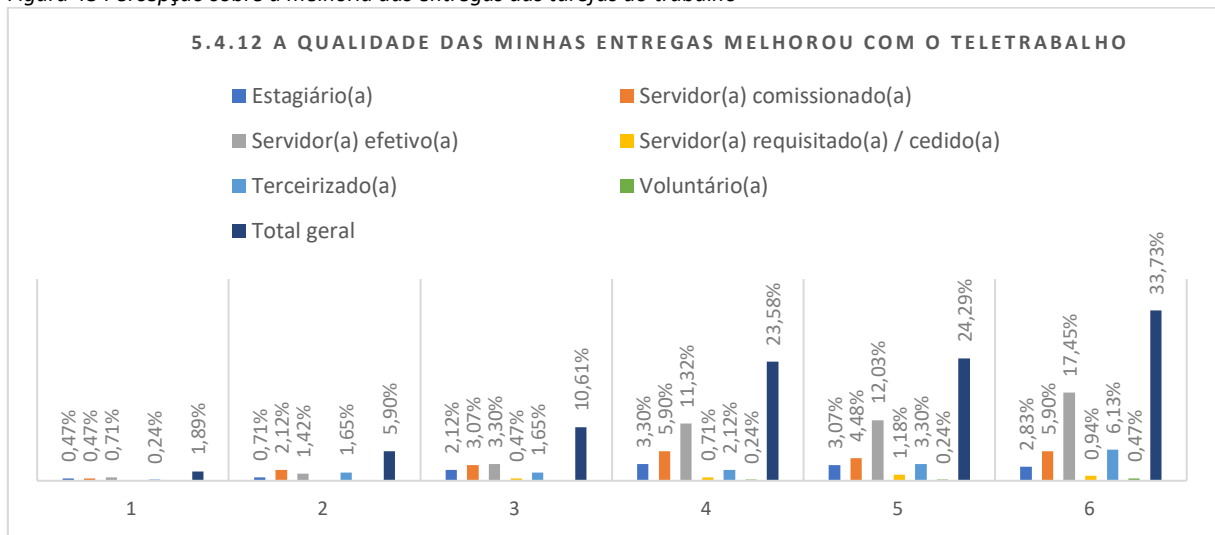
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 42 Percepção sobre a falta do ambiente e da convivência com os colegas de trabalho



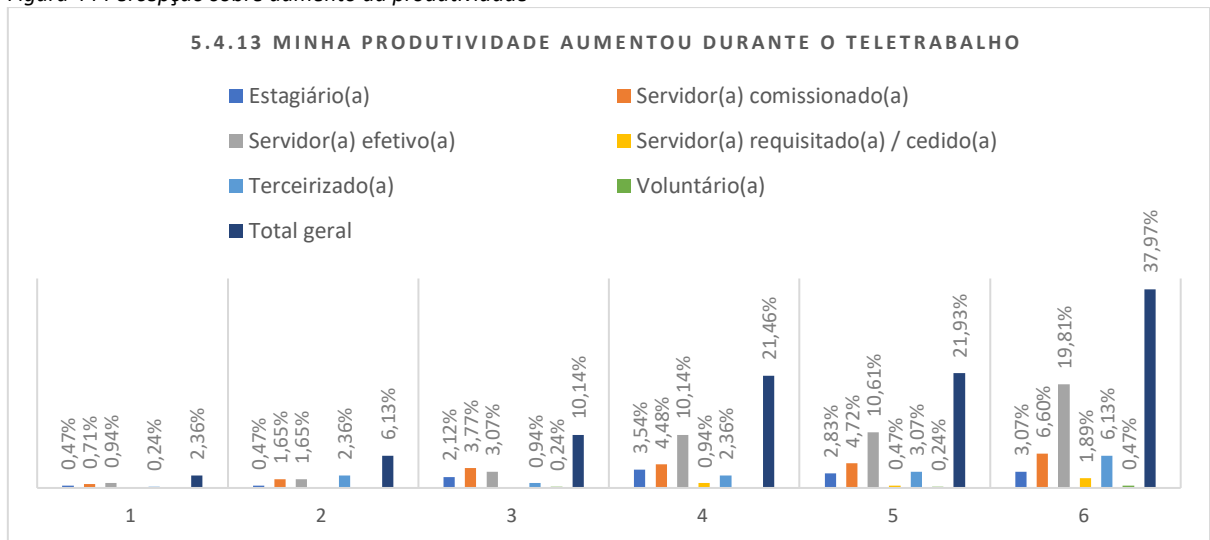
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 43 Percepção sobre a melhoria das entregas das tarefas do trabalho



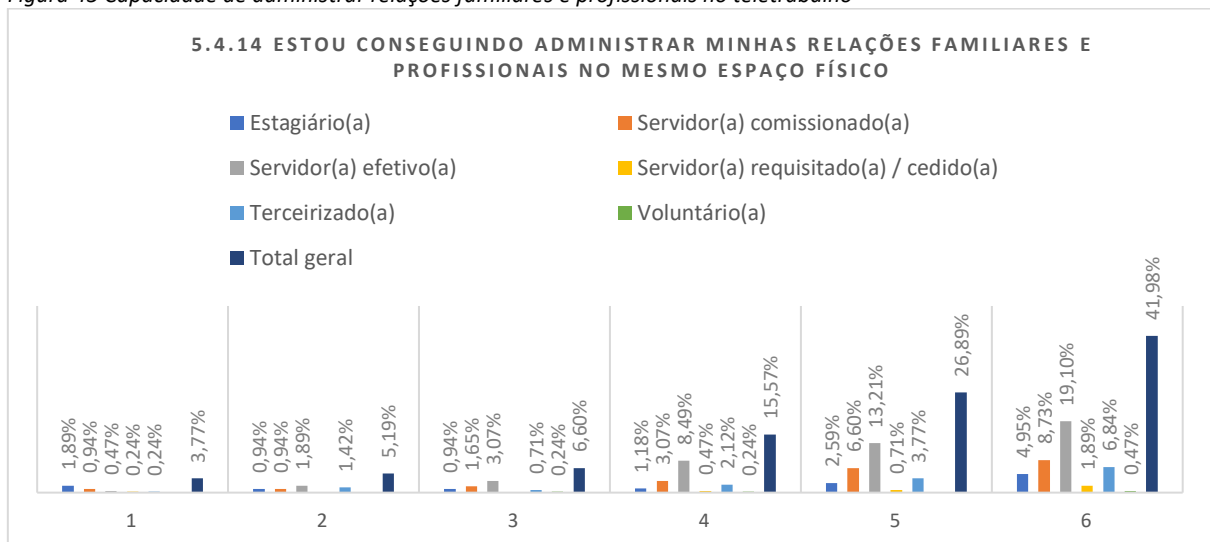
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 44 Percepção sobre aumento da produtividade



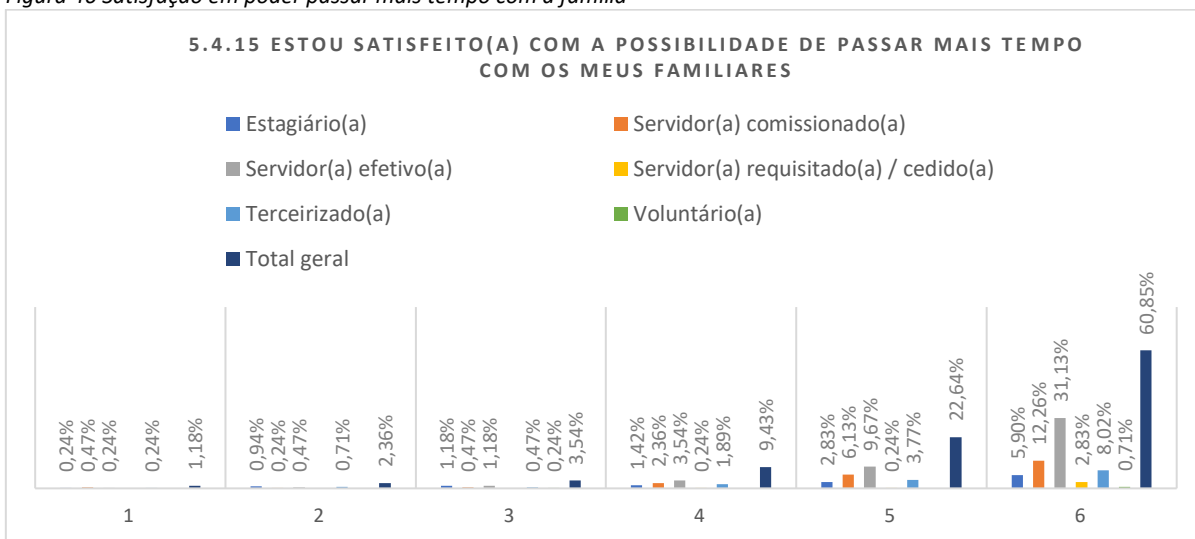
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 45 Capacidade de administrar relações familiares e profissionais no teletrabalho



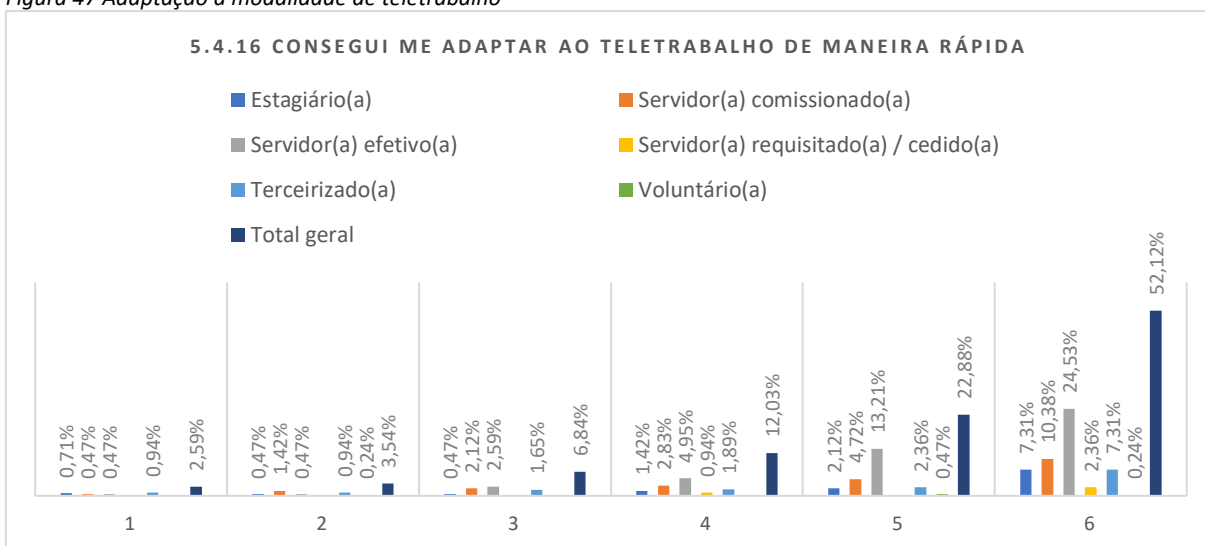
Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 46 Satisfação em poder passar mais tempo com a família



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 47 Adaptação à modalidade de teletrabalho



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

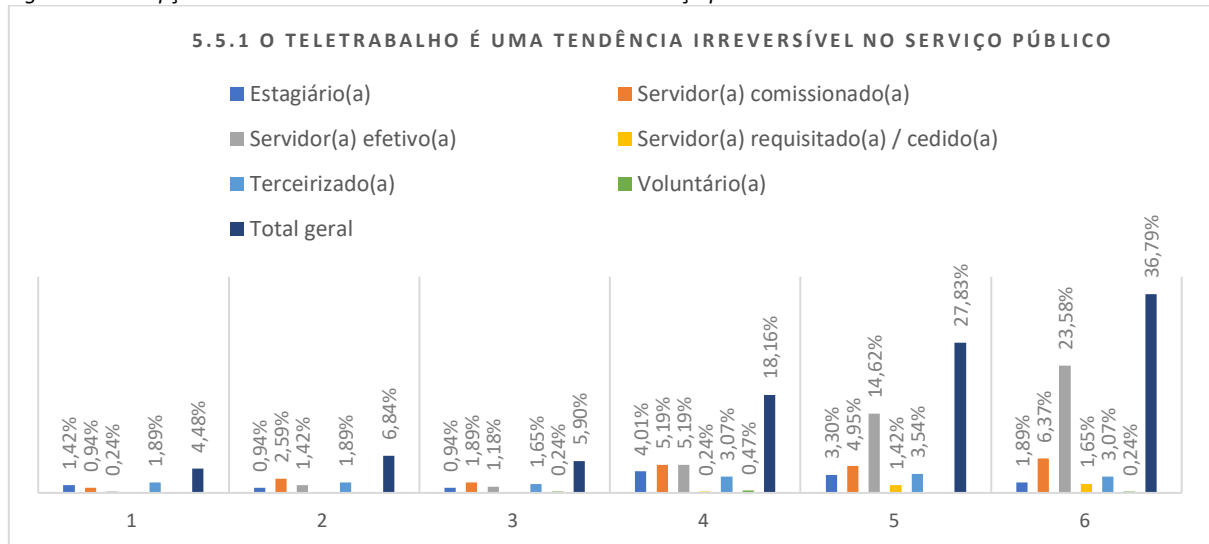
Tabela 2 - Recebimento de treinamento para o teletrabalho questão 5.4.17

Qual o seu vínculo com o Senado Federal?	Frequência observada						Frequência Esperada	Cálculo do qui-quadrado						Total qui-quadrado	valor tabela, alfa = 0,95, GL = 5	valor tabela, alfa = 0,99, GL = 5	resultado a 0,95	resultado a 0,99	conclusão
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6						
Estagiário(a)	11	4	2	6	11	19	8,83	0,53	2,84	5,29	0,91	0,53	11,70	21,60	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.
Servidor(a) comissionado(a)	27	12	14	15	12	13	15,50	8,53	0,79	0,15	0,02	0,79	0,40	10,68	9,24	11,07	REJEITA A 95%	ACEITA a 99%	Resultados discordantes.
Servidor(a) efetivo(a)	44	26	27	46	30	23	32,67	3,93	1,36	0,98	5,44	0,22	2,86	14,80	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.
Servidor(a) requisitado(a) / cedido(a)	2	1	1	2	4	4	2,33	0,05	0,76	0,76	0,05	1,19	1,19	4,00	9,24	11,07	ACEITA a 95%	ACEITA a 99%	NÃO há concentração estatisticamente relevante.
Terceirizado(a)	16	5	9	13	9	12	10,67	2,67	3,01	0,26	0,51	0,26	0,17	6,88	9,24	11,07	ACEITA a 95%	ACEITA a 99%	NÃO há concentração estatisticamente relevante.
Voluntário(a)	1		1	1		1	0,67	0,17	0,67	0,17	0,17	0,67	0,17	2,00	9,24	11,07	ACEITA a 95%	ACEITA a 99%	NÃO há concentração estatisticamente relevante.
Total geral	101	48	54	83	66	72	70,67	13,02	7,27	3,93	2,15	0,31	0,03	26,71	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

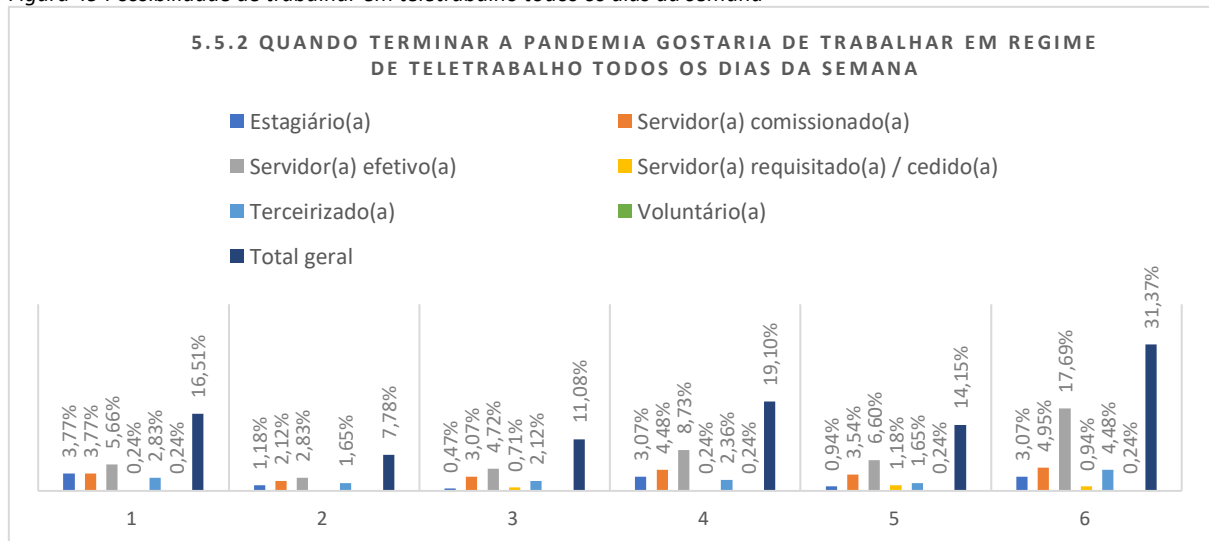
Resultados das perguntas numeradas de 5.5.1, 5.5.2, 5.5.5 e 5.5.6 (Objetivo Específico 3):

Figura 48 Percepção sobre se o teletrabalho é uma tendência no serviço público



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 49 Possibilidade de trabalhar em teletrabalho todos os dias da semana



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Tabela 3 - Resultados do teste qui-quadrado da questão 5.5.2

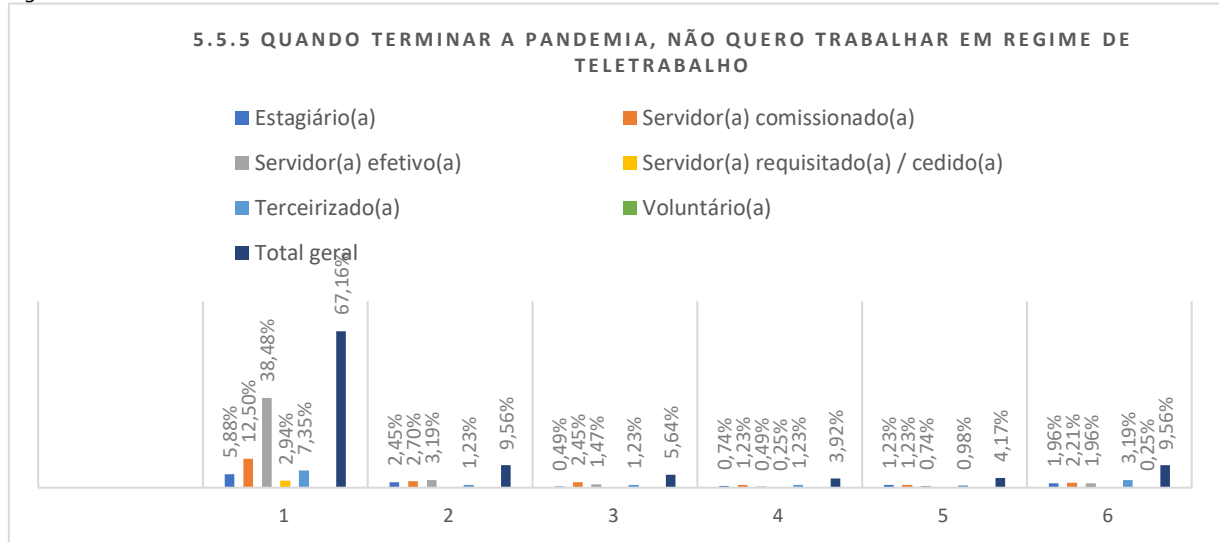
Questão 5.5.2 Quando terminar a pandemia gostaria de trabalhar em regime de teletrabalho todos os dias da semana							Cálculo do qui-quadrado						valor tabelado, alpha = 0,99, GL = 5			Significância a 95%		Significância a 99%		conclusão
Qual o seu vínculo com	Frequência observada						Frequência teórica esperada	Cálculo do qui-quadrado						Total qui-quadrado	valor tabelado, alpha = 0,99, GL = 5	valor z	Significância a 95%	Significância a 99%	conclusão	
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6							
Estagiário(a)	16	5	2	13	4	13	8,83	5,81	1,66	5,29	1,97	2,64	1,97	19,34	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.	
Servidor(a) comissionado(a)	16	9	13	19	15	21	15,50	0,02	2,73	0,40	0,79	0,02	1,95	5,90	9,24	11,07	ACEITA a 95%	ACEITA a 99%	NÃO há concentração estatisticamente relevante.	
Servidor(a) efetivo(a)	24	12	20	37	28	75	32,67	2,30	13,07	4,91	0,57	0,67	54,86	76,39	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.	
Servidor(a) requisitado(a)	1		3	1	5	4	2,33	0,76	2,33	0,19	0,76	3,05	1,19	8,29	9,24	11,07	ACEITA a 95%	ACEITA a 99%	NÃO há concentração estatisticamente relevante.	
Terceirizado(a)	12	7	9	10	7	19	10,67	0,17	1,26	0,26	0,04	1,26	6,51	9,50	9,24	11,07	REJEITA A 95%	ACEITA a 99%	DÚVIDAS	
Voluntário(a)	1			1	1	1	0,67	0,17	0,67	0,67	0,17	0,17	0,17	2,00	9,24	11,07	ACEITA a 95%	ACEITA a 99%	NÃO há concentração estatisticamente relevante.	
TOTAIS	70	33	47	81	60	133	70,67	0,01	20,08	7,93	1,51	1,61	54,98	86,11	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.	

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Tabela 4 - Resultados do teste qui-quadrado da questão 5.5.4

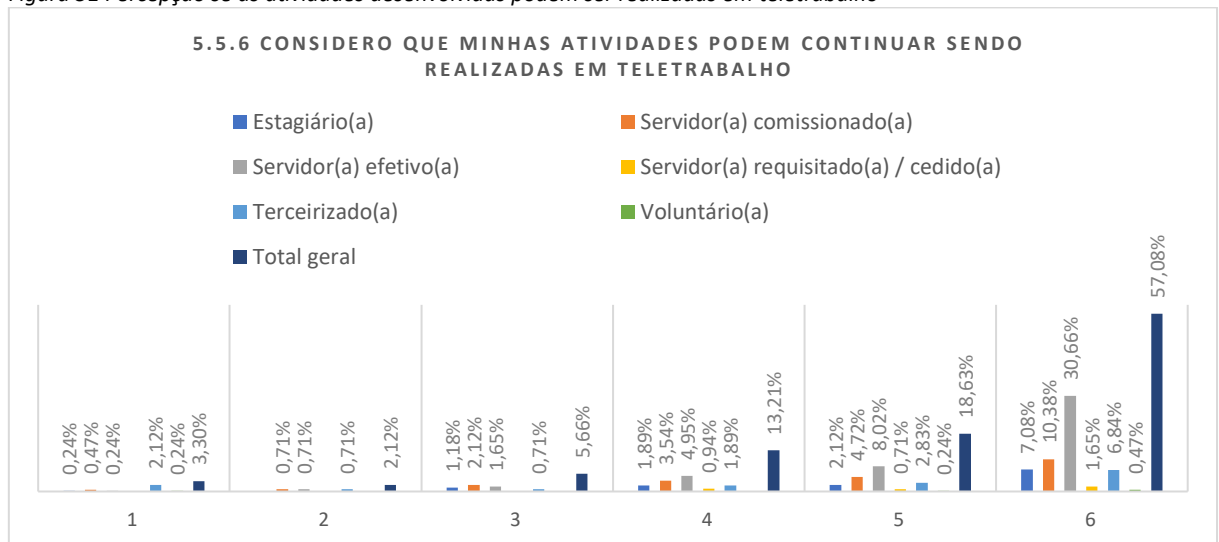
Qual o seu vínculo como	Frequência observada						Frequência esperada						Total qui-quadrado	valor tabela, alfa = 0,95, G.L. = 5	valor tabela, alfa = 0,99, G.L. = 5	resultado a 0,95	resultado a 0,99	conclusão	
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6							
Estagiário(a)	19	6	3	7	7	11	8,83	11,70	0,91	3,85	0,38	0,38	0,53	17,75	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.
Servidor(a) comissionado	23	15	12	6	11	26	15,50	3,63	0,02	0,79	5,82	1,31	7,11	18,68	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.
Servidor(a) efetivo(a)	36	11	12	22	43	72	32,67	0,34	14,37	13,07	3,48	3,27	47,36	81,90	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.
Servidor(a) requisitado(a) / cedido(a)	5	2	2	2	2	3	2,33	2,33	3,08	0,05	0,05	0,05	0,19	5,71	9,24	11,07	ACEITA a 95%	ACEITA a 99%	NÃO há concentração estatisticamente relevante.
Terceirizado(a)	18	7	7	6	12	14	10,67	5,04	1,26	1,26	2,04	0,17	1,04	10,81	9,24	11,07	REJEITA A 95%	ACEITA a 99%	Resultados discordantes
Voluntário(a)			1	1	1	2	0,67	0,67	0,67	0,67	0,17	0,17	2,67	5,00	9,24	11,07	ACEITA a 95%	ACEITA a 99%	NÃO há concentração estatisticamente relevante.
Total geral	96	44	38	44	78	128	12,67	2,15	3,47	17,01	0,08	0,63	25,36	48,70	9,24	11,07	REJEITA A 95%	REJEITA A 99%	há concentração estatisticamente relevante.

Figura 50 Possibilidade de não continuar trabalhando em teletrabalho



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa

Figura 51 Percepção se as atividades desenvolvidas podem ser realizadas em teletrabalho



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa