

## Pesquisa de diagnóstico sobre a qualidade de vida dos empregados em condição de teletrabalho

### *Diagnostic research on the quality of life of employees in telework condition*

Liana de Andrade Esmeraldo Pereira<sup>1</sup>

Ana Beatriz Bastos Lourenço<sup>2</sup>

Ana Paloma Ferreira Oliveira<sup>3</sup>

**Resumo:** Este artigo tem como objetivo apresentar o conceito de qualidade de vida no trabalho bem como de sua importância e contribuição diante dos colaboradores e empresas no contexto pandêmico. O interesse pela temática deu-se em decorrência do agravamento da pandemia da Covid-19 e da necessidade de que as organizações se adequassem às medidas sanitárias impostas, destacando-se o isolamento social para conter a disseminação do vírus, o que obrigou a adoção do teletrabalho em várias organizações. A metodologia utilizada para a realização da pesquisa foi a quali-quantitativa, optando-se por coletar os dados necessários através de um questionário no Google Forms, aplicado a funcionários de diversas organizações que trabalharam durante a pandemia de forma remota. Os resultados sinalizam a percepção dos participantes sobre a importância de ações de qualidade de vida no trabalho no contexto das organizações, inclusive interferindo na produtividade. De um modo geral, durante a pandemia, os entrevistados afirmam ter conseguido conciliar vida pessoal e profissional e manter uma rotina equilibrada com flexibilidade de horários e disciplina na execução das atividades. Entretanto, destacam a necessidade de ajuste na estrutura física para realização do trabalho remoto.

**Palavras-chave:** qualidade de vida no trabalho; teletrabalho; pandemia.

**Abstract:** This article aims to present the concept of quality of life at work, as well as its importance and contribution to employees and companies in the pandemic context. Interest in the subject was due to the worsening of the Covid-19 pandemic and the need for organizations to adapt to the health measures imposed, with emphasis on social isolation to contain the spread of the virus, which forced the adoption of telework in various organizations. The methodology used to carry out the research was qualitative and quantitative, opting to collect the necessary data through a questionnaire on Google Forms, applied to employees of various organizations that worked remotely during the pandemic. The results indicate the participants' perception of the importance of quality of life at work actions in the context of organizations, including interfering with productivity. In general, during the pandemic, respondents claim to have managed to reconcile personal and professional lives, maintain a balanced routine with flexible schedules and discipline in carrying out activities. However, they highlight the need to adjust the physical structure to carry out remote work.

**Keywords:** quality of life at work; telework; pandemic.

<sup>1</sup> Universidade Federal do Cariri (UFCA). E-mail: [liana.esmeraldo@ufca.edu.br](mailto:liana.esmeraldo@ufca.edu.br)

<sup>2</sup> Universidade Federal do Cariri (UFCA). E-mail: [beatriz.bastos@aluno.ufca.edu.br](mailto:beatriz.bastos@aluno.ufca.edu.br)

<sup>3</sup> Universidade Federal do Cariri (UFCA). E-mail: [ana.paloma@aluno.ufca.edu.br](mailto:ana.paloma@aluno.ufca.edu.br)

## 1 INTRODUÇÃO

O programa de extensão Núcleo em Gestão de Pessoas (NUGEP) busca colaborar com a formação humana e o protagonismo dos discentes, para articular com a comunidade externa promovendo o desenvolvimento social e humano, NUGEP foi realizado o diagnóstico de gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem ganhando cada vez mais importância e destaque em discussões acadêmicas e empresariais. Um dos principais objetivos dessa gestão é a diminuição da rotatividade de colaboradores para que sejam mantidos as pessoas e os talentos nas organizações. Desse modo, compreende-se que:

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa (FRANÇA, 1997 *apud* VASCONCELLOS, 2001, p. 25).

Conforme se tem observado, as demandas da qualidade de vida no trabalho vão desde aspectos físicos e ambientais a aspectos psicológicos do ambiente de trabalho, considerando-se o bem-estar tanto da organização como dos colaboradores. Segundo Fernandes e Gutierrez (1998 *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 34), a QVT é afetada ainda por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho. Tais questões possuem alta importância, destacando-se entre elas a variedade, a identidade de tarefa e a retroinformação.

Posto isto, pode-se compreender que a QVT varia de acordo com a percepção de cada um sobre o que é ter qualidade de vida, podendo estar associada a um melhor salário, a ter mais saúde, ou a um bom relacionamento com as pessoas. Portanto, a qualidade de vida no trabalho está mais relacionada com as intenções e percepções de cada indivíduo, além de suas motivações, trazendo, assim, mais satisfação para o trabalho.

## 2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada nesta pesquisa foi a quali-quantitativa. Segundo Zanella (2013, p. 95):

Os métodos quantitativo e qualitativo são muito utilizados nas pesquisas em Administração. O quantitativo utiliza métodos oriundos das ciências físicas, da matemática e da estatística. Caracteriza-se pela adoção de métodos dedutivos e busca a objetividade, a validade e a confiabilidade. O qualitativo origina-se na antropologia e utiliza métodos indutivos, objetivando a descoberta, a identificação e a descrição detalhada e aprofundada. Cada abordagem metodológica apresenta vantagens e limitações, e é a natureza do tema de interesse e o problema de pesquisa que determinará qual abordagem é mais indicada. Em muitas circunstâncias, as duas abordagens podem e devem ser utilizadas como complementares.

A pesquisa foi realizada em instituições públicas, no período de 5 de abril a 14 de maio de 2022 e participaram da investigação, voluntariamente, trabalhadores de diversos setores e que atuaram em regime de teletrabalho durante a pandemia de Covid-19.

### 2.1 Amostra

Participaram da pesquisa um total de 50 voluntários, 34 mulheres (68%) e 16 homens (32%), havendo, portanto, uma predominância feminina. Em relação à idade, 20 participantes (40%) têm de 36 a 50 anos, 12 participantes (24%) têm entre 18 e 25 anos, 9 participantes (18%) têm de 51 a 68 anos, 8 participantes (16%) têm entre 26 e 35 anos e 1 participante (2%) tem mais de 68 anos de idade.

Em relação ao estado civil, 46% são solteiros, 44% são casados, 6% são divorciados, 2% estão em união estável e 2% viúvos. Já sobre o tempo de atuação na instituição, 30% trabalham há mais de 12 anos, 28% trabalham entre 4 e 7 anos, 16% trabalham há menos de 1 ano, 14% trabalham entre 8 e 12 anos e 12% trabalham entre 1 e 3 anos.

Dentre todos os participantes da pesquisa, apenas 10% já haviam trabalhado em teletrabalho antes da pandemia, enquanto os outros 90% tiveram sua primeira experiência com o teletrabalho durante a pandemia do Covid-19.

## 2.2 Instrumento de Coleta de Dados

A pesquisa foi realizada por meio de um formulário eletrônico feito no Google Forms e disponibilizado aos colaboradores através do e-mail. O questionário foi subdividido em três partes. A primeira, com o intuito de traçar o perfil de cada participante, abordou questões sobre dados individuais como sexo, idade, estado civil, pessoas residentes na sua casa, quanto tempo trabalha ou trabalhou na instituição, qual o seu local de trabalho e se já havia atuado em teletrabalho antes da pandemia.

Na segunda parte do questionário é usado uma escala Likert para saber a opinião dos voluntários sobre 5 frases relacionadas à qualidade de vida no trabalho, devendo os participantes dizer o quanto discordavam ou concordavam com as frases do Quadro 1, abaixo.

**Quadro 1** – Frases relacionadas à qualidade de vida no trabalho (QVT)

Item
As ações e os programas de QVT são importantes para a administração de empresas.
Ações e programas de QVT interferem na produtividade.
Minha área de atuação utiliza práticas relacionadas ao bem-estar no trabalho.
Tenho tido muita informação sobre Qualidade de Vida no Trabalho.
Toda organização deve ter um programa de qualidade de vida no trabalho.

Fonte: Limongi-França (2004).

Na terceira parte da pesquisa também foi usado uma escala Likert, devendo os participantes dizer se discordavam ou concordavam com 15 frases relacionadas ao teletrabalho, divididas em 5 fatores: a) As atividades do teletrabalhador; b) Gestão do Teletrabalho; c) Suporte Tecnológico; d) Condições Físicas do Trabalho; e) Sobrecarga Decorrente do Teletrabalho. Tais questões podem ser vistas no Quadro 2, abaixo.

**Quadro 2** – Frases relacionadas ao Teletrabalho

Fator	Item
1 - Atividades do Teletrabalhador	Consigo ter momentos livres durante a realização do teletrabalho compulsório.
	No teletrabalho, há menos interrupções durante a

	<p>execução das atividades.</p> <p>Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no teletrabalho.</p> <p>Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho.</p> <p>Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer.</p> <p>Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho.</p> <p>Tenho disciplina na execução das atividades.</p>
<b>2 - Gestão do Teletrabalho</b>	<p>Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe.</p> <p>As orientações que recebo são suficientes e claras para realização do teletrabalho.</p>
<b>3 - Suporte tecnológico</b>	<p>Os sistemas que utilizo garantem que as atividades sejam executadas com segurança.</p> <p>A conexão com a internet atende as minhas necessidades no teletrabalho.</p>
<b>4 - Condições Físicas no Teletrabalho</b>	<p>Utilizo móveis adequados para a realização do teletrabalho.</p> <p>Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado.</p>
<b>5 - Sobrecarga decorrente do Teletrabalho</b>	<p>No teletrabalho, percebo uma maior cobrança por resultados.</p> <p>Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho.</p>

Fonte: Adaptado de Pantoja, Andrade e Oliveira (2020).

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

A QVT é um conceito bastante abrangente e nas próximas subseções iremos abordá-la no contexto da pandemia de Covid-19 e como os trabalhadores que estavam atuando em teletrabalho foram afetados por essas condições. Além disso, também iremos discorrer sobre as vantagens e as desvantagens do teletrabalho e a importância da QVT tanto para a empresa quanto para seus colaboradores.

#### 3.1 Trabalhadores em condição de teletrabalho durante a pandemia de Covid-19

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) anunciou oficialmente o surto da Covid-19 como uma pandemia. Inesperadamente, a doença, causada pelo novo coronavírus (Sars-Cov-2), transformou o mundo e as pessoas: todos tiveram que se adaptar a uma nova realidade, sem qualquer preparação prévia e suporte social:

Empresas tiveram que acelerar algo que sabiam ser iminente no futuro, mas não imediato e extremamente gigantesco. Esta situação representa um grande desafio para as empresas sobreviverem e prosperarem neste ambiente de negócios complexo e para os funcionários, que devem adaptar-se a esta nova forma de trabalhar (CONTRERAS; BAYKAL; ABID, 2020).

A pandemia da Covid-19 obrigou os países a tomarem medidas preventivas para conter sua disseminação, entre elas o isolamento social, o que obrigou diversos setores a cancelarem suas atividades, mantendo-se somente os serviços essenciais. Como alternativa ao trabalho presencial, foi instituído o teletrabalho como uma estratégia importante e implementada por organizações e governos em todo o mundo (AHMED; ZVIEDRITE; UZICANIN, 2018).

O teletrabalho é uma modalidade laboral caracterizada pelo serviço não presencial que vem se fortalecendo ao longo dos anos. Apesar disso, muitas instituições ainda não tinham um programa de teletrabalho institucionalizado quando a pandemia foi declarada (PANTOJA *et al.*, 2020b). E até mesmo as organizações que já tinham um programa precisaram se adequar:

Mesmo nos casos de já possuírem um programa de trabalho remoto implementado, muitas organizações precisaram rever suas rotinas, incluindo a totalidade de seus servidores, ou pelo menos aqueles que integram o grupo de risco (PANTOJA *et al.*, 2020b).

Com a pandemia se espalhando por todo o mundo e a necessidade de se manter o isolamento social, foi necessário que as empresas buscassem formas de continuar crescendo e de manter seus funcionários seguros. Com isso, o teletrabalho, ou trabalho remoto, foi implementado e começou a ganhar cada vez mais espaço entre as organizações.

### 3.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Diante das medidas de isolamento e de distanciamento social exigidos pela pandemia da Covid-19, muitas empresas foram obrigadas a adotar o sistema de teletrabalho em um curto espaço de tempo, sem uma infraestrutura adequada e preparação necessária para o desenvolvimento das atividades de trabalho nessa nova modalidade.

Os funcionários passaram a trabalhar em suas casas, tendo que dividir o mesmo espaço (casa) com seus familiares dia e noite. Assim, as tarefas domésticas foram somadas às atividades de trabalho e o resultado disso foi: os funcionários passaram a trabalhar mais do que se estivessem em um ambiente físico na empresa.

Dessa forma, houve um maior estresse, acompanhado de maior cansaço físico e psicológico devido à alta carga de trabalho e à sobrecarga de horário. É importante considerar ainda a emergência com que o trabalho remoto foi instaurado, sem os tempos de trabalho regularmente definidos, como era no presencial, e sem o preparo técnico, o que acabou gerando uma série de outros problemas como ansiedade, depressão, medo e insônia.

Outra questão que deve ser abordada é o fato de muitos trabalhadores não possuírem uma estrutura tecnológica adequada para a realização das demandas de forma remota, sendo necessário uma internet com boa qualidade e um computador que suporte os programas para o desenvolvimento das atividades.

Outra desvantagem que o trabalho remoto trouxe foi a dificuldade de promoção de carreira, pois como as pessoas trabalham de casa, há um menor controle de desempenho.

Apesar de ter suas desvantagens, o teletrabalho também possui seus aspectos positivos, como a flexibilidade de horários. A depender da sua escala de trabalho, o colaborador consegue adaptar seus horários da forma que achar mais conveniente.

Resultados de um estudo realizado por Filardi, Castro e Zanini (2018 *apud* VELASCO, 2021, p. 7) demonstram que:

[...] os teletrabalhadores consideram como principais vantagens do teletrabalho a redução do custo com transporte e alimentação, maior segurança, menos exposição à violência e poluição, mais privacidade, maior interação com a família e mais qualidade de vida, focando fortemente em sua individualidade.

Como foi citado no trecho em destaque, uma das vantagens do teletrabalho é a redução de custos, por parte do colaborador que não terá gastos extras com alimentação, como ocorre no presencial, tendo os funcionários que comprar marmitas ou almoçar em restaurantes localizados perto do serviço. Também não há gastos com transporte, visto que não há um deslocamento diário. Conseqüentemente, há um aumento do tempo disponível para o trabalho, visto que não há deslocamento de casa ao serviço. Isso é uma grande vantagem, principalmente em cidades grandes, com muito trânsito e engarrafamentos, o que faz com que os colaboradores percam de uma a duas horas do seu dia no trânsito.

A empresa também é beneficiada com o teletrabalho, pois irá reduzir os gastos com manutenção do prédio, com funcionários (não precisando pagar vale-transporte), com eletricidade, com manutenção dos ares-condicionados e com despesa de copa e limpeza.

### 3.3 A importância das empresas e colaboradores para a QVT

Um importante aspecto a ser considerado nessa discussão é a conscientização das empresas sobre as estratégias para o desenvolvimento de uma melhor qualidade de vida para o trabalhador de acordo com seu campo de atuação. Também é necessário analisar se essas mudanças estão trazendo melhores resultados para a empresa.

Com relação aos trabalhadores é importante observar o que lhes deixa mais motivados, engajados e o que buscam como indivíduos, destacando-se como exemplo o bem-estar. Além disso, deve-se buscar compreender como podem ter esses elementos dentro da organização.

Decerto, a QVT é um tema abrangente e que está relacionado a vários aspectos, daí a importância da realização de estudos e análises por parte das



empresas para que avaliem periodicamente quais modelos ou projetos encaixam-se melhor à sua realidade e à necessidade organizacional.

Ao se preocuparem com esses aspectos, as empresas ganham maior visão, conhecimento e dados para uma tomada de decisões mais assertivas, com um *feedback* e interação dos trabalhadores. Por consequência, haverá uma maior integração e envolvimento entre as partes (empresa e trabalhador), gerando maior positividade para a formulação de modelos e implementação de projetos de QVT.

Partindo da premissa de que todos gostamos de frequentar lugares onde nos sentimos acolhidos e respeitados, situação que também vale para o ambiente de trabalho, ressalta-se que os funcionários também são responsáveis pela QVT, devendo cooperar para o estabelecimento de um ambiente no qual se sintam acolhidos e que, conseqüentemente, aumente sua motivação para o desenvolvimento das atividades.

Diante do exposto, é possível perceber que o desenvolvimento da QVT não é responsabilidade somente da empresa, mas também de todos os funcionários, mediante uma cultura organizacional que incentive e mostre a sua importância constantemente.

Esse é um grande desafio, afinal, ao entrar em uma empresa, os funcionários já trazem com eles toda uma história de vida e seus próprios valores, por isso é necessário acolher e motivar a pessoa do trabalho como um todo, considerando o que ela vive dentro e fora da empresa.

Tendo em vista os aspectos observados, é notória a importância da empresa e de seus colaboradores estarem dia a dia incentivando, fortalecendo e mostrando a relevância da QVT. Ações com esse propósito certamente facilitarão a adaptação dos funcionários e possibilitarão um ambiente de trabalho saudável, produtivo e acolhedor.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As análises dos fatores relacionados ao conceito de qualidade de vida no trabalho foram realizadas conforme apresentado na Tabela 1 abaixo:

**Tabela 1 – Resultados da segunda parte da pesquisa**

Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
As ações e os programas de QVT são importantes para a administração de empresas.	Discordo plenamente	0	0	
	Discordo	2	4	
	Concordo	13	26	
	Concordo Plenamente	35	70	
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
Ações e programas de QVT interferem na produtividade.	Discordo plenamente	4	8	
	Discordo	6	12	
	Concordo	15	30	
	Concordo Plenamente	25	50	
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
Minha área de atuação utiliza práticas relacionadas ao bem-estar no trabalho.	Discordo plenamente	2	4	
	Discordo	11	22	
	Concordo	28	56	
	Concordo Plenamente	9	18	
Variáveis	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
Tenho tido muita informação sobre Qualidade de Vida no Trabalho.	Discordo plenamente	4	8	
	Discordo	17	34	
	Concordo	21	42	
	Concordo Plenamente	8	16	
Variáveis	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
Toda organização deve ter	Discordo	0	0	

um programa de qualidade de vida no trabalho.	plenamente			
	Discordo	3	6	
	Concordo	11	22	
	Concordo Plenamente	36	72	

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

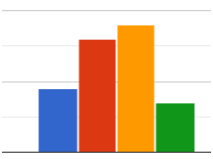
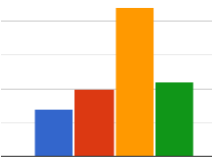
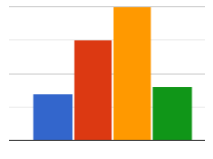
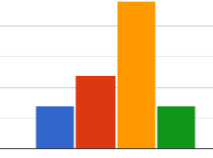
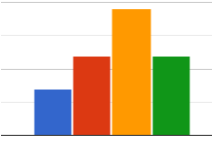

De acordo com a análise das respostas da segunda parte da pesquisa, referente a questões relacionadas diretamente à QVT, é possível notar que a maioria dos entrevistados concorda que as ações e os programas de QVT são importantes para a empresa, pois interferem diretamente na produtividade dos colaboradores. Além disso, observa-se que toda organização deveria ter um programa de QVT.

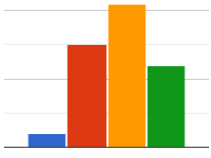
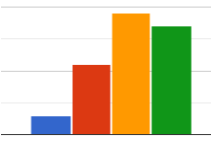
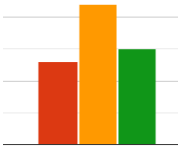
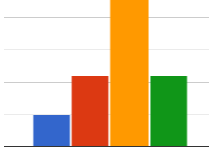
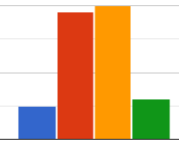
Entretanto, ao analisar as variáveis “Minha área de atuação utiliza práticas relacionadas ao bem-estar no trabalho” e “Tenho tido muita informação sobre Qualidade de Vida no Trabalho”, é possível perceber que um número considerável de pessoas discorda delas, mostrando como ainda existem organizações que não priorizam as práticas do bem-estar no trabalho e que as informações sobre QVT não estão chegando para todos.

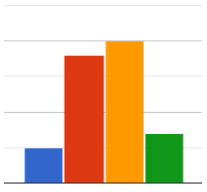
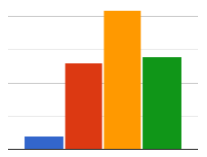
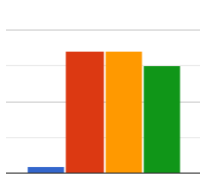
Já as análises dos fatores relacionados à experiência dos trabalhadores durante a realização do teletrabalho foram realizadas conforme apresentado na Tabela 2, a seguir:

**Tabela 2 – Resultados da terceira parte da pesquisa**

Fator 1 - Atividades do Teletrabalhador				
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
Consigo ter momentos livres durante a realização do teletrabalho.	Discordo plenamente	4	8	
	Discordo	13	26	
	Concordo	26	52	
	Concordo Plenamente	7	14	
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
No teletrabalho, há menos	Discordo plenamente	9	18	

interrupções durante a execução das atividades.	Discordo	16	32	
	Concordo	18	36	
	Concordo Plenamente	7	14	
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
Consigo conciliar minha vida pessoal com a profissional no teletrabalho.	Discordo plenamente	7	14	
	Discordo	10	20	
	Concordo	22	44	
	Concordo Plenamente	11	22	
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou no teletrabalho.	Discordo plenamente	7	14	
	Discordo	15	30	
	Concordo	20	40	
	Concordo Plenamente	8	16	
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
Consigo manter uma rotina equilibrada de trabalho, descanso e lazer.	Discordo plenamente	7	14	
	Discordo	12	24	
	Concordo	24	48	
	Concordo Plenamente	7	14	
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho.	Discordo plenamente	7	14	
	Discordo	12	24	
	Concordo	19	38	
	Concordo Plenamente	12	24	
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
Tenho disciplina na execução das atividades.	Discordo plenamente	3	6	
	Discordo	9	18	
	Concordo	26	52	
	Concordo Plenamente	12	24	

Fator 2 - Gestão do Teletrabalhador				
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
Há qualidade na comunicação entre os membros da equipe.	Discordo plenamente	2	4	
	Discordo	15	30	
	Concordo	21	42	
	Concordo Plenamente	12	24	
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
As orientações que recebo são suficientes e claras para realização do teletrabalho.	Discordo plenamente	3	6	
	Discordo	11	22	
	Concordo	19	38	
	Concordo Plenamente	17	34	
Fator 3 - Suporte Tecnológico				
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
Os sistemas que utilizo garantem que as atividades sejam executadas com segurança.	Discordo plenamente	0	0	
	Discordo	13	26	
	Concordo	22	44	
	Concordo Plenamente	15	30	
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
A conexão com a internet atende as minhas necessidades no teletrabalho.	Discordo plenamente	5	10	
	Discordo	11	22	
	Concordo	23	46	
	Concordo Plenamente	11	22	
Fator 4 - Condições Físicas no Teletrabalho				
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica
Utilizo móveis adequados para realização do teletrabalho.	Discordo plenamente	5	10	
	Discordo	19	38	
	Concordo	20	40	
	Concordo Plenamente	6	12	
Variável	Categorias	Freq.	%	Descrição Gráfica

Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado.	Discordo plenamente	5	10	
	Discordo	18	36	
	Concordo	20	40	
	Concordo Plenamente	7	14	
<b>Fator 5 - Sobrecarga decorrente do Teletrabalho</b>				
<b>Variável</b>	<b>Categorias</b>	<b>Freq.</b>	<b>%</b>	<b>Descrição Gráfica</b>
No teletrabalho, percebo uma maior cobrança por resultados.	Discordo plenamente	2	4	
	Discordo	13	26	
	Concordo	21	42	
	Concordo Plenamente	14	28	
<b>Variável</b>	<b>Categorias</b>	<b>Freq.</b>	<b>%</b>	<b>Descrição Gráfica</b>
Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho.	Discordo plenamente	1	2	
	Discordo	17	34	
	Concordo	17	34	
	Concordo Plenamente	15	30	

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

O fator 1, Atividades do teletrabalhador, apresenta as percepções dos participantes sobre os objetivos e as habilidades cognitivas requeridas ao servidor para a realização do teletrabalho. Nesse fator, é possível notar que a maioria dos entrevistados consegue ter momentos livres durante a realização do teletrabalho, pois 66% concordaram com a afirmação e 34% discordaram.

Na variável “No teletrabalho, há menos interrupções durante a execução das atividades”, houve uma grande divergência de opiniões entre os entrevistados, visto que 50% concordaram com a afirmação e 50% discordaram. Já na variável que diz respeito à “conciliação entre a vida pessoal com a profissional realizando o teletrabalho”, 66% concordaram e 34% discordaram, portanto, entende-se que a maioria dos entrevistados conseguiu conciliar sua vida pessoal com a profissional.

Sobre a questão “Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou no teletrabalho”, os resultados de concordância e discordância foram muito próximos, tendo 56% dos entrevistados concordado com a afirmação e 44% discordado, mostrando assim que nem todas as pessoas conseguem ter um aumento na qualidade do serviço realizado em teletrabalho.

Dos entrevistados, 62% disseram conseguir manter uma rotina equilibrada entre trabalho, descanso e lazer, enquanto 38% não conseguiram manter essa rotina tão equilibrada. Na variável “Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho”, 62% dos participantes também concordaram com a afirmação e 38% discordaram, indicando que houve certa flexibilização de horários durante o período de trabalho remoto.

Por último, ainda referente às Atividades do Teletrabalhador, 76% afirmaram ter disciplina na execução de suas atividades, enquanto 24% disseram que não têm disciplina nessa execução.

O fator 2, Gestão do Teletrabalho, relaciona-se à atuação da gerência e dos demais integrantes da equipe de trabalho em torno da realização do teletrabalho. Nesse fator, pode-se observar que a maioria dos respondentes (72%) concordou que as orientações que recebem são suficientes e claras para a realização do teletrabalho. Por outro lado, na variável “há qualidade na comunicação entre os membros da equipe”, 66% concordaram com essa afirmação e 34% discordaram com ela. Desse modo, é possível entender que há orientações, por exemplo, entre a chefia e os funcionários, especificando quais são as tarefas que devem ser realizadas no teletrabalho e suas devidas orientações, porém, para algumas pessoas a comunicação entre os membros da equipe deixa a desejar.

O fator 3, Suporte Tecnológico, busca englobar as percepções dos participantes da pesquisa em relação aos recursos de informática necessários para a realização do teletrabalho. Nesse caso, 74% dos voluntários consideraram que os sistemas utilizados por eles garantem que as atividades sejam executadas com segurança. Além disso, 68% deles concordaram que suas conexões com a internet atendem às suas necessidades no teletrabalho. Os outros 32% discordaram,

afirmando o que já havia sido citado no decorrer da pesquisa, ou seja, que nem todas as pessoas possuem o aparato tecnológico, como uma internet de qualidade, necessário para a realização do trabalho em casa.

O fator 4, Condições Físicas no Teletrabalho, está relacionado há “uma dimensão essencial para que os objetivos da organização possam ser alcançados por meio do teletrabalho compulsório, sem a ocorrência de acidentes e assegurando as condições adequadas à saúde e bem-estar no trabalho” (PANTOJA; ANDRADE; OLIVEIRA, 2020a, p. 88). Nesse fator foi analisado se as pessoas utilizavam móveis adequados para a realização do teletrabalho, tendo 52% dos voluntários concordado com isso, enquanto 48% discordaram.

Também foi analisado se as pessoas realizavam suas atividades em um espaço físico apropriado, havendo 54% concordado e 46% discordado, demonstrando que há uma divergência entre os respondentes da pesquisa e que há uma ineficiência da estrutura física nos domicílios para a realização das atividades de teletrabalho.

O fator 5, Sobrecarga Decorrente do Teletrabalho, buscou analisar se durante o trabalho realizado de forma remota houve sobrecarga de atividades para os trabalhadores. Nesse fator, 70% dos participantes concordaram que perceberam uma maior cobrança por resultados. Além disso, 64% avaliaram que sua carga de trabalho aumentou durante a realização do teletrabalho. Essas respostas confirmam a situação exposta anteriormente, no item do artigo que destaca as desvantagens do teletrabalho, no qual se pode observar que durante a realização do teletrabalho há uma maior cobrança por resultados, tendo em vista que os funcionários estão trabalhando de casa. Por outro lado, não se considerou o fato do acúmulo de tarefas domésticas com as atividades do trabalho, podendo causar várias doenças como *burnout*, depressão, ansiedade e desconfortos em geral.

Em síntese, observou-se que a saúde mental e a QVT devem estar equilibradas para garantir aos trabalhadores uma motivação, deixando-os mais produtivos e satisfeitos com o seu trabalho.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo apresentar de forma simples o conceito de QVT bem como suas vantagens e desvantagens na condição de teletrabalho na pandemia da Covid 19. Além disso, dedicou-se à análise dos parâmetros da qualidade de vida no trabalho nas organizações por meio da percepção dos trabalhadores sobre fatores relacionados ao teletrabalho.

A pesquisa foi realizada com uma amostra de 50 funcionários que trabalharam de forma remota durante o período de pandemia e, de acordo com os resultados gerais, destaca-se a importância destas ações na qualidade de vida e na saúde mental do trabalhador. Quanto ao teletrabalho, os entrevistados afirmam que conseguem conciliar vida profissional e pessoal e manter uma rotina equilibrada, inclusive com horários flexíveis e disciplina na execução das atividades. Entretanto, assinalam como ponto de atenção a estrutura física precária e inadequada para a realização do trabalho remoto.

Os resultados revelam que o ambiente de trabalho está diretamente relacionado com a produtividade e, nesse sentido, um ambiente organizado e com móveis adequados irá trazer uma sensação de conforto ao trabalhador, contribuindo positivamente com a QVT.

Outro ponto importante a se destacar é que a preocupação com a QVT deve ser constante nas empresas, pois a sua implantação de forma eficiente irá impactar consideravelmente no seu bom funcionamento e no seu desenvolvimento.

A Saúde Mental é outro ponto de extrema importância que os programas de QVT devem priorizar, visto que, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), os problemas com a saúde mental no trabalho são responsáveis por grande parte da perda de produtividade dos profissionais e interferem nos resultados das empresas. Os principais transtornos identificados são os de ansiedade, depressão e estresse, não podendo a saúde mental dos colaboradores passar despercebida.

Para estudos e pesquisas futuras, recomenda-se considerar perguntas e análises de dados relacionados ao modo como as organizações podem contribuir para

que seus funcionários tenham um ambiente de trabalho remoto com a mesma qualidade do ambiente das empresas e com a mesma produtividade.

## REFERÊNCIAS

- AHMED, F.; ZVIEDRITE, N.; UZICANIN, A. Effectiveness of workplace social distancing measures in reducing influenza transmission: A systematic review. **BMC Public Health**, v. 18, n. 1, p. 518, 2018. Disponível em: <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-018-5446-1>. Acesso em: 8 mar. 2022.
- CONTRERAS, F.; BAYKAL, E.; ABID, G. E-Leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: what we know and where do we go. **Frontiers in Psychology**, v. 11, p. 2484, 2020. DOI: [10.3389/fpsyg.2020.590271](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271). Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.590271/full>. Acesso em: 10 mar. 2022.
- KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 1-35, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>. Acesso em: 8 mar. 2022.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. ISBN 85-224-3889-7.
- PANTOJA, M. J.; ANDRADE, L. L. S.; OLIVEIRA, M. A. M. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. **Revista da UI\_IPSantarém**, Santarém, v. 8, n. 4, p. 80-94, 2020a. Disponível em: <https://doi.org/10.25746/ruiips.v8.i4.21975>. Acesso em: 23 mar. 2022.
- PANTOJA, M. J.; FIGUEIRA, T. G.; OLIVEIRA, M. A. M.; ANDRADE, L. L. S.; BONASSI, B. C. P.; REGO, V. B.; CARVALHO, M. G. **Relatório de pesquisa qualidade de vida no teletrabalho e indicadores de saúde mental no contexto da COVID-19**. Universidade de Brasília, Brasília, 2020b.
- VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, jan./mar. 2001. Disponível em: <http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2022
- VELASCO, Simone Maria Vieira. **Qualidade de Vida no Teletrabalho compulsório no contexto da Covid-19: Percepções entre os gêneros em organizações públicas**. ENAP-Escola Nacional de Administração Pública, 2021. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6576>. Acesso em: 8 mar. 2022.

ZANELLA, Lianne Carly Hermes. Metodologia de Pesquisa. 2. ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração, UFSC, 2013. 134 p.

Trabalho submetido em: 03 mar. 2023.

Aceito em: 07 mar. 2023.

**UFCA** UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO CARIRI  
PROEX – Pró-Reitoria de Extensão

Av. Tenente Raimundo Rocha nº 1639  
Bairro Cidade Universitária - Juazeiro do  
Norte - Ceará - CEP 63048-080

[ufca.edu.br](http://ufca.edu.br)



Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

**entrecões**  
diálogos em extensão

[proex.ufca.edu.br](http://proex.ufca.edu.br)

[periodicos.ufca.edu.br/ojs/index.php/entrecoes](http://periodicos.ufca.edu.br/ojs/index.php/entrecoes)

+55 (88) 3221-9286

e-ISSN 2675-5335