

Os impactos do teletrabalho nas Carreiras de Ciência e Tecnologia da Administração Pública Federal

The impacts of teleworking on Science and Technology Careers in the Federal Public Administration

Leticia Helena Medeiros Veloso Doutora em Antropologia. Universidade de Chicago - E.U.A.
leticiaveloso@id.uff.br
<https://orcid.org/0000-0001-5382-8926>

Maria de Lurdes Costa Domingos Doutora em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) – Brasil. mlcdomingos53@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5591-7743>

Raquel Pavan Braz Doutoranda em Sistemas de Gestão Sustentáveis. Universidade Federal Fluminense (UFF) – Brasil. raquelpbraz@gmail.com.
<https://orcid.org/0000-0001-5352-4797>

RESUMO

Este estudo investigou os impactos do teletrabalho na administração pública federal, com foco nos membros do Plano de Carreiras de Ciência e Tecnologia lotados em um instituto federal de pesquisa e inovação tecnológica. A investigação buscou compreender como essa modalidade de trabalho influencia a vida pessoal e profissional desses servidores. A metodologia adotada foi de natureza exploratória, fundamentada na revisão da literatura e na aplicação de um questionário do tipo survey, com escala Likert de cinco pontos. A amostra foi composta por 47 servidores, e os dados foram analisados por meio de estatística descritiva. Os resultados indicam que 87% dos servidores perceberam impacto positivo do teletrabalho na qualidade de vida, enquanto 81% relataram maior satisfação com essa modalidade de trabalho. Aspectos como a relação com a família, a saúde emocional, mental e física, as relações sociais e o gerenciamento do tempo também apresentaram percepção preponderantemente positiva. Em contrapartida, 51% dos participantes relataram aumento na carga horária de trabalho após a implantação do teletrabalho. Concluiu-se que o teletrabalho possibilitou mais tempo com a família e o desenvolvimento de atividades pessoais, aumentando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os resultados fornecem evidências empíricas dos benefícios do teletrabalho para a qualidade de vida e o bem-estar dos servidores, além de apontarem desafios relacionados ao aumento da carga de trabalho, podendo subsidiar o aprimoramento de políticas de gestão de pessoas no contexto das Carreiras de Ciência e Tecnologia.

Palavras-chave: Teletrabalho; Administração pública; Carreiras de Ciência e Tecnologia; Gestão de pessoas.

ABSTRACT

This study investigated the impacts of teleworking in the federal public administration, focusing on members of the Science and Technology Career Plan working at a federal institute for research and technological innovation. The study sought to understand how this work arrangement

influences the personal and professional lives of these public employees. An exploratory research design was adopted, based on a literature review and the application of a survey questionnaire using a five-point Likert scale. The sample consisted of 47 employees, and the data was analyzed using descriptive statistics. The results indicate that 87% of the participants perceived a positive impact of teleworking on their quality of life, while 81% reported greater satisfaction with this work arrangement. Aspects such as family relationships, emotional, mental, and physical health, social relationships, and time management also showed predominantly positive perceptions. Conversely, 51% of the participants reported an increase in their workload after the implementation of teleworking. The findings indicate that teleworking enabled greater family interaction and the development of personal activities, thus contributing to a greater balance between personal and professional life. The results provide empirical evidence of the benefits of teleworking for employees' quality of life and well-being, while also highlighting challenges related to increased workload. These findings may support the improvement of human resource management policies within the context of Science and Technology Careers.

Keywords: Telework. Public administration. Science and Technology careers. Human resource management.

Recebido em 28/01/2026. Aprovado em 15/03/2026. Avaliado pelo sistema double blind peer review. Publicado conforme normas da APA.
<https://doi.org/10.22279/navus.v18.2302>

1 INTRODUÇÃO

Em 2020, a ameaça inesperada de um vírus em escala mundial, gerou a necessidade de implantação de inúmeras medidas voltadas à preservação da vida humana. Nesse momento, o mundo presenciou o início da pandemia da Covid-19, marcada por constantes mudanças e tentativas de adaptações em várias áreas da vida cotidiana (Araújo & Lua, 2021; Mendes et al., 2020).

Dentre as inúmeras tentativas de conter a disseminação da doença, a implementação do trabalho remoto emergencial e obrigatório apresentou-se como uma das medidas mais viáveis para assegurar a continuidade das atividades laborais, tanto no setor público quanto na iniciativa privada (Bitencourt, 2020; Maillot et al., 2022).

Na maioria dos casos, as organizações não apresentavam a estrutura necessária para a transição do trabalho presencial para o remoto nas condições emergenciais impostas pelo cenário. Esse fato, somado ao prolongamento da pandemia, gerou grandes desafios para a gestão organizacional no tocante à implementação de medidas que pudessem dar suporte à nova sistemática vigente (Araújo & Lua, 2021; Bartik et al., 2020; Felipe et al., 2021; Losekann & Mourão, 2020).

Tendo em vista que, até aquele momento, não havia regulamentação do trabalho remoto para os órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC), entre março de 2020 e maio de 2022, o Ministério da Economia (ME) publicou diversas normas com o objetivo de adequar as atividades desses órgãos, de forma a assegurar a prestação dos serviços nos padrões exigidos pela situação (Braz, Veloso & Domingos, 2022).

Um estudo realizado pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP, 2020a), em outubro de 2020, evidenciou que a maioria dos servidores públicos desejava ter a opção de trabalhar remotamente, sendo que 44,5% dos respondentes preferiam que essa modalidade fosse adotada de forma integral. No entanto, deve-se considerar que o tema ainda apresenta lacunas na literatura, demandando investigações adicionais que possam sustentar ou contestar esses resultados.

Diante desse contexto, este estudo tem como objetivo investigar os efeitos do teletrabalho na administração pública federal, com foco nos membros do Plano de Carreiras de Ciência e Tecnologia lotados em um instituto federal de pesquisa e inovação tecnológica. A pergunta central que norteia a pesquisa é: "Como o teletrabalho influencia a qualidade de vida, a satisfação e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional desses servidores?".

Além disso, a presente pesquisa apresenta relação direta com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 da Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU), que versa sobre "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos" (Nações Unidas no Brasil, 2024). Essa relação se estabelece ao analisar os impactos do teletrabalho nas esferas profissional e pessoal dos teletrabalhadores, produzindo evidências que podem subsidiar a elaboração de práticas de gestão voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, sustentáveis e alinhados aos princípios do trabalho decente.

Este artigo está estruturado em seis seções. A primeira corresponde à introdução, na qual é apresentado o contexto do estudo. A segunda seção aborda os principais conceitos e definições relacionados ao teletrabalho. A

terceira discute aspectos da rotina pessoal e profissional dos trabalhadores sob a influência dessa modalidade de trabalho. A quarta seção descreve os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa. Na quinta seção, são apresentados e discutidos os resultados obtidos acerca dos impactos do teletrabalho na vida pessoal e profissional dos servidores do Plano de Carreiras de Ciência e Tecnologia. Por fim, a sexta seção apresenta as conclusões do estudo, suas limitações e sugestões para pesquisas futuras.

2 O TELETRABALHO: CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS

Para iniciar a discussão sobre os impactos do teletrabalho, é fundamental compreender que existem diversos conceitos utilizados para definir a realização das atividades laborais em regime remoto, embora as definições associadas a cada um deles apresentem diferenças mínimas entre si (Araújo & Lua, 2021; Rocha & Amador, 2018). Os dois termos mais utilizados na literatura são home office e teletrabalho. Embora sejam frequentemente confundidos pelo senso comum, existem diferenças significativas entre ambos.

De forma simples, o home office refere-se ao trabalho realizado exclusivamente em casa, não requerendo, necessariamente, a utilização de meios tecnológicos. Já o teletrabalho pode ser realizado em qualquer local fora das dependências da organização, sendo necessária a utilização de meios tecnológicos para o desenvolvimento das atividades laborais (Pacheco & Deste, 2021; Tribunal Superior do Trabalho - TST, 2020). Logo, nem toda atividade profissional realizada à distância se enquadra no conceito de teletrabalho (Bitencourt, 2020).

Nesse contexto, este estudo foi desenvolvido com base nos conceitos de teletrabalho. Para melhor compreensão do tema, apresentam-se a seguir algumas definições dessa modalidade de trabalho.

Tabela 1

Conceitos do Teletrabalho

Fonte	Definição de teletrabalho
Organização Internacional do Trabalho (2020)	Aquele exercido em local distante das dependências da empresa, do escritório central, permitindo a separação física do empregado e empregador, sendo esta facilitada pelo uso da tecnologia comunicacional.
Serralvo & Manus (2022, p. 26)	É uma espécie do gênero de trabalho a distância em que o trabalhador se utiliza de meios tecnológicos, geralmente ligados à internet, para realizar suas tarefas e metas, de forma a cumprir ordens de seu empregador, que as consegue emitir mesmo que não esteja fisicamente ligado aos seus empregados.
Bitencourt (2020, p. 102)	É modalidade de prestação de serviços a distância, a partir da qual alguém presta serviços por meio das ferramentas de comunicação e informação, distante geograficamente de seu tomador de serviços e a partir de qualquer lugar.
Tribunal Superior do Trabalho (2020, p. 8)	É a modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos e que não se enquadram na ideia de trabalho externo.
Pacheco & Deste (2021, p. 23)	Aquele realizado fora das dependências do empregador, mediante utilização de ferramentas de tecnologia.
Lei nº 13.467 (2017, art. 75-B)	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.
Decreto-Lei nº 5.452 (art. 75-B, 1943) - Incluído pela Lei nº 14.442/2022	Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Na Tabela 1, observam-se duas características presentes em todas as definições: a realização do trabalho fora das dependências da organização e a utilização de meios tecnológicos para o desenvolvimento das atividades. Adicionalmente, o TST (2020, p. 8) destaca que, para ser considerado teletrabalho, as atividades precisam ser desenvolvidas, "na maior parte do tempo, fora das dependências do empregador". Outras características também são atribuídas ao teletrabalho que, por se tratar de um tema relativamente recente, demanda uma análise mais cuidadosa, especialmente no que se refere à regulamentação das relações de trabalho (Bitencourt, 2020; Pacheco & Deste, 2021).

3 VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL: AS CARACTERÍSTICAS DE UMA ROTINA BASEADA NO TELETRABALHO

Ao analisar os impactos do teletrabalho na vida dos trabalhadores, deve-se ter o cuidado de considerar o contexto em que o fenômeno é estudado. Isso porque diferentes percepções podem emergir em função das condições sob as quais o teletrabalho é implementado. A literatura tem sinalizado que tais percepções estão associadas a diversas questões que permeiam a relação entre trabalhador e organização.

Posto isso, compreender a percepção de bem-estar no ambiente de trabalho e na realização das atividades permite aos profissionais de recursos humanos elaborar ações voltadas à melhoria das condições laborais, contribuindo para a construção de um clima organizacional favorável à motivação dos trabalhadores (Miron et al., 2021). Grande parte das pesquisas investiga as dimensões e os fatores que podem influenciar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal no contexto do teletrabalho (Ivasciuc et al., 2022; Petcu et al., 2023), enquanto um número menor de estudos avalia os impactos gerados em áreas específicas. Como resultado, observa-se um conjunto diversificado de variáveis com potencial para gerar interconexão entre as diferentes dimensões e os fatores de impacto. A Tabela 2 apresenta alguns impactos observados na literatura vigente.

Tabela 2

Impactos do Teletrabalho

Impacto	Referência	Temas abordados
Concentração e distrações	Charalampous, Grant e Tramontano (2022); Galanti et al. (2021); Ivasciuc et al. (2022); Lemos, Barbosa e Monzato (2020); Pataki-Bittó e Kun (2022); Petcu et al. (2023); Tahlyan et al. (2022); Vayre et al. (2022); Vilarinho, Paschoal e Demo (2021).	Filhos; Pets; Distrações e interrupções trabalhando em casa.
Gerenciamento do tempo	Capecchi e Caputo (2022); Charalampous, Grant e Tramontano (2022); Dima et al. (2019); Giauque et al. (2022); Lemos, Barbosa e Monzato (2020); Lipták, Erika	Mais tempo pessoal; Mais tempo com a família; Carga de trabalho; Equilíbrio entre

	e Zoltán (2023); Miron et al. (2021); Morán et al. (2022); Nemțeanu e Dabija (2023); Pataki-Bittó e Kun (2022); Petcu et al. (2022, 2023); Samuelsson et al. (2022); Santos e Pereira (2023); Vayre et al. (2022); Vilarinho, Paschoal e Demo (2021).	trabalho e vida pessoal.
Relação com familiares	Ivasciuc et al. (2022); Lemos, Barbosa e Monzato (2020); Lipták, Erika e Zoltán (2023); Nemțeanu e Dabija (2023); Pataki-Bittó e Kun (2022); Petcu et al. (2022); Santos e Pereira (2023); Vayre et al. (2022).	Com o teletrabalho, a relação com os familiares está melhor e gera menos conflitos.
Deslocamento até o local de trabalho	Capecchi e Caputo (2022); Charalampous, Grant e Tramontano (2022); Dima et al. (2019); Lipták, Erika e Zoltán (2023); Tahlyan et al. (2022); Vayre et al. (2022); Vilarinho, Paschoal e Demo (2021).	Não ter que me deslocar fisicamente para o trabalho me deixa menos estressado.
Despesas	Lipták, Erika e Zoltán (2023); Vilarinho, Paschoal e Demo (2021).	Despesas domésticas diminuíram com o teletrabalho; Menos gastos com roupa.
Satisfação	Capecchi e Caputo (2022); Charalampous, Grant e Tramontano (2022); Dima et al. (2019); Lemos, Barbosa e Monzato (2020); Niebuhr et al. (2022); Petcu et al. (2021, 2023); Vilarinho, Paschoal e Demo (2021).	Não precisar se preocupar com o que vestir para trabalhar; Mais satisfeito em desenvolver as atividades remotamente.
Saúde	Aczel et al. (2021); Charalampous, Grant e Tramontano (2022); Galanti et al. (2021); Giauque et al. (2022); Ivasciuc et al. (2022); Lemos, Barbosa e Monzato (2020); Miron et al. (2021); Morán et al. (2022); Nemțeanu e Dabija (2023); Niebuhr et al. (2022); Pataki-Bittó e Kun (2022); Petcu et al. (2021, 2022, 2023); Vayre et al. (2022); Vilarinho, Paschoal e Demo (2021).	Trabalhar em casa gera menos estresse e Ansiedade; Efeito positivo na saúde emocional; Melhora na saúde física.
Qualidade de vida	Tahlyan et al. (2022); Vilarinho, Paschoal e Demo (2021).	O teletrabalho melhora a qualidade de vida; O teletrabalho estimula a desenvolver hábitos mais saudáveis.
Relações sociais	Capecchi e Caputo (2022); Charalampous, Grant e Tramontano (2022); Miron et al. (2021); Morán et al. (2022); Petcu et al. (2022); Tahlyan et al. (2022); Vayre et al. (2022); Vilarinho, Paschoal e Demo (2021).	O teletrabalho e o sentimento da solidão.

Em geral, no contexto do teletrabalho, os estudos abordam questões organizacionais, individuais e familiares, interligando-as com o bem-estar e a satisfação dos teletrabalhadores.

3.1 Questões individuais e o teletrabalho

A literatura aponta que o teletrabalho apresenta efeitos ambíguos sobre a vida dos trabalhadores. Por um lado, há evidências consistentes de que essa modalidade contribui para a melhoria do equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional (Dima et al., 2019), favorecendo o bem-estar (Morán et al., 2022; Petcu et al., 2023) e aumentando os níveis de satisfação dos trabalhadores (Miron et al., 2021).

Por outro lado, são recorrentes os achados que indicam impactos negativos, como a perda da interação social e profissional, o isolamento social e o aumento dos conflitos familiares (Ivasciuc et al., 2022; Morán et al., 2022; Nemțeanu & Dabija, 2023). Esses efeitos negativos decorrem, em parte, das pressões associadas ao teletrabalho e das responsabilidades pessoais, favorecendo a ocorrência de conflitos que interferem no bem-estar dos teletrabalhadores e influenciam comportamentos contraproducentes (Nemțeanu & Dabija, 2023; Lipták et al., 2023).

O conflito família-trabalho ganha destaque nas pesquisas sobre teletrabalho, pois evidencia a intensificação da convivência em um mesmo espaço. No contexto da pandemia, o isolamento social levou famílias inteiras a compartilharem o ambiente doméstico para o desenvolvimento de atividades laborais e escolares, em decorrência do fechamento das escolas (Maillot et al., 2022; Tahlyan et al., 2022).

Nesse sentido, diferentes estudos convergem ao apontar que as interrupções nas atividades laborais (Maillot et al., 2022), a sobrecarga de papéis e o acúmulo de atividades (Andrade & Lousã, 2021) constituem obstáculos ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, sobretudo entre trabalhadores com filhos em idade escolar, os quais tendem a apresentar menores níveis de satisfação (Tahlyan et al., 2022). Essa tendência também é observada no contexto do serviço público, em que servidores com filhos menores de cinco anos relataram perda de tempo produtivo (ENAP, 2020b, 2020c). Esses achados sugerem que a presença de filhos pequenos no ambiente doméstico intensifica o conflito família-trabalho, dificultando a produtividade e comprometendo o bem-estar dos trabalhadores.

Questões de gênero também são relevantes na análise das dificuldades de conciliar compromissos pessoais e laborais. A literatura evidencia diferenças significativas entre homens e mulheres em relação ao teletrabalho, indicando que seus impactos tendem a afetar as mulheres de forma mais intensa, dificultando tanto a realização satisfatória das atividades profissionais quanto a dedicação necessária às demandas familiares (Capecchi & Caputo, 2022; Morán et al., 2022; Pataki-Bittó & Kun, 2022; Petcu et al., 2022; Samuelsson et al., 2022; Miron et al., 2021; Lemos et al., 2020).

Essa situação tende a aumentar a carga de trabalho e o acúmulo de papéis, especialmente para aquelas que nem sempre podem contar com o apoio de seus parceiros (Lemos et al., 2020; Vayre et al., 2022). Esse cenário geralmente decorre de desigualdades na distribuição dos afazeres domésticos e pode gerar exaustão emocional em razão do aumento da intensidade do trabalho (Petcu et al., 2023).

No entanto, apesar do acúmulo de atividades, para algumas mulheres o teletrabalho impacta positivamente o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, uma vez que possibilita maior convivência com a família, gerando uma percepção de maior satisfação (Giauque et al., 2022; Lemos et al., 2020; Morán et al., 2022). Essa dualidade de percepções demonstra que os efeitos do teletrabalho se manifestam de forma heterogênea, tanto na comparação entre os gêneros quanto entre as próprias mulheres, sugerindo a

existência de fatores individuais e contextuais capazes de influenciar essa experiência.

Esses fatores podem ser influenciados pela fase da vida em que o indivíduo se encontra, sendo fundamental considerar as particularidades das diferentes faixas etárias na elaboração de ações gerenciais voltadas ao desenvolvimento das potencialidades individuais (Petcu et al., 2023). Diversos estudos demonstraram que os impactos do teletrabalho sobre a satisfação dos trabalhadores variam conforme a faixa etária (Tahlyan et al., 2022). Petcu et al. (2023) verificaram que teletrabalhadores com idade entre 26 e 35 anos apresentavam maior capacidade para trabalharem sozinhos e gerirem o próprio trabalho. Por sua vez, Tahlyan et al. (2022) observaram que tanto os trabalhadores mais jovens quanto os de maior idade apresentavam menores níveis de satisfação com essa modalidade de trabalho, enquanto aqueles situados na faixa intermediária demonstravam maior satisfação.

A relação entre os impactos do teletrabalho e a faixa etária pode estar associada à necessidade de conhecimentos e habilidades essenciais aos teletrabalhadores, tais como autodisciplina, foco, automotivação, habilidades de comunicação e domínio de recursos tecnológicos. Em determinadas fases da vida, alguns grupos podem apresentar maior aptidão ou competências que favorecem uma adaptação mais efetiva ao ambiente remoto.

Adicionalmente aos fatores sociodemográficos, características interpessoais, como os traços de personalidade, também influenciam as experiências relacionadas ao teletrabalho. Indivíduos mais introspectivos tendem a apresentar menor necessidade de interação social constante, o que pode favorecer sua adaptação ao trabalho remoto. Em contrapartida, para indivíduos mais extrovertidos, essa adaptação pode ser mais desafiadora em razão da maior necessidade de interação social (Charalampous et al., 2022).

Essa dificuldade de adaptação pode favorecer a ocorrência de sentimentos de isolamento social, interferindo na percepção de satisfação com o teletrabalho, especialmente entre aqueles que moram sozinhos (Ivasciuc et al., 2022; Nemțeanu & Dabija, 2023; Samuelsson et al., 2022; Tahlyan et al., 2022). Ademais, o isolamento também pode afetar negativamente a percepção de bem-estar dos trabalhadores, bem como sua produtividade e seu engajamento no trabalho, aumentando os níveis de estresse (Galanti et al., 2021; Maillot et al., 2022; Morán et al., 2022; Tahlyan et al., 2022).

O isolamento provocado pelo confinamento durante a pandemia gerou mudanças de hábitos na vida dos teletrabalhadores e evidenciou que fatores contextuais também podem influenciar a experiência do teletrabalho. O aumento da prática de atividades físicas, a adoção de hábitos alimentares mais saudáveis e a ampliação dos cuidados com a saúde figuram entre alguns dos efeitos positivos observados (Morán et al., 2022). Essas mudanças também têm sido observadas no período pós-pandemia, embora não ocorram de forma generalizada, uma vez que, para alguns trabalhadores, a experiência do teletrabalho não se mostra positiva.

Nesse sentido, observa-se o surgimento de transtornos relacionados às atividades laborais, como exaustão emocional, dores musculares, sensação de angústia e distúrbios metabólicos, cardiovasculares e gastrointestinais, os quais frequentemente ocorrem de forma concomitante a quadros de depressão e ansiedade (Charalampous et al., 2022; Ivasciuc et al., 2022; Morán et al., 2022). Além disso, são recorrentes episódios de estresse, irritação e

tensão decorrentes das dificuldades de adaptação ao novo cenário de trabalho (Pataki-Bittó & Kun, 2022).

Em contraste com esse cenário, Tahlyan et al. (2022) registraram relatos de melhora nos níveis de exaustão emocional em decorrência da natureza do trabalho, especialmente no que se refere à redução de demandas excessivas e à maior flexibilidade nos prazos para a realização das atividades. Esses resultados sugerem que a forma como a organização estrutura o teletrabalho pode exercer influência positiva sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Além disso, sintomas físicos associados ao estresse podem surgir em decorrência do uso intensivo de recursos tecnológicos (Morán et al., 2022; Niebuhr et al., 2022), favorecendo o aparecimento de dores musculoesqueléticas em razão do tempo excessivo despendido em frente ao computador. Esse aspecto remete à ergonomia dos postos de trabalho como um fator crítico para a saúde dos teletrabalhadores (Ivasciuc et al., 2022). A situação torna-se ainda mais preocupante pelo fato de que, muitas vezes, o próprio trabalhador arca com os custos de aquisição dos equipamentos necessários para estruturar seu ambiente de trabalho, além de não contar com suporte organizacional para a realização de avaliações ergonômicas.

Além disso, a questão dos custos no teletrabalho não se limita às despesas com a aquisição de equipamentos, abrangendo também gastos relacionados ao transporte, vestuário, alimentação, entre outros. No entanto, a relação entre o teletrabalho e os custos pessoais constitui mais um aspecto sobre o qual não há consenso na literatura, visto que, enquanto alguns trabalhadores percebem economia com transporte, vestuário e alimentação (Vilarinho et al., 2021), outros relatam aumento significativo das despesas domésticas (Lipták et al., 2023).

Apesar das divergências acerca dos impactos do teletrabalho sobre as despesas domésticas, um ponto de convergência entre os estudos é a percepção de que não precisar se deslocar até o local de trabalho representa um benefício relevante, uma vez que proporciona economia de tempo, a qual pode ser direcionada para atividades não relacionadas ao trabalho, como a realização de hobbies (Caputo, 2022; Charalampous et al., 2022; Tahlyan et al., 2022). Evitar o tempo de deslocamento e as condições adversas do trânsito constitui um dos motivos mais frequentemente citados para a adesão ao teletrabalho (Vayre et al., 2022).

Em geral, os estudos concluem que um ambiente de trabalho personalizado, mais silencioso, com menos interrupções por parte dos colegas e sem a necessidade de deslocamento pode influenciar positivamente a experiência do teletrabalho (Capecchi & Caputo, 2022; Ivasciuc et al., 2022; Vilarinho et al., 2021). Dessa forma, a literatura sinaliza que os impactos do teletrabalho são multidimensionais e variam de acordo com características pessoais e sociodemográficas, estratégias adotadas pela organização e o contexto em que essa modalidade de trabalho é implementada.

4 METODOLOGIA

Considerando as características do presente estudo e os objetivos propostos, optou-se pela realização de uma pesquisa de caráter exploratório e descritivo, com base em Gil (2002) e Vergara (2016). Para tanto, combinou-se a pesquisa bibliográfica com a aplicação de um questionário do tipo survey, com o objetivo de captar as percepções dos servidores acerca dos impactos do teletrabalho em suas vidas pessoal e profissional,

utilizando-se uma escala Likert de cinco pontos, variando de "discordo totalmente" a "concordo totalmente".

O questionário foi elaborado em formato digital, por meio da plataforma Google Forms. Antes de sua aplicação definitiva, o instrumento foi submetido a um pré-teste com cinco servidores pertencentes ao Plano de Carreiras de Ciência e Tecnologia (C&T), com o objetivo de verificar a clareza das questões, a adequação do vocabulário empregado e o funcionamento geral da pesquisa, seguindo as orientações de Gil (2002). Após essa etapa, foi encaminhado aos potenciais participantes um e-mail com o link de acesso ao Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE) e ao questionário da pesquisa.

As variáveis incluídas no formulário foram definidas através de uma revisão sistematizada da literatura, com base em diretrizes do protocolo PRISMA (Moher et al., 2015), cujo objetivo foi mapear os temas mais recorrentes nas pesquisas sobre os impactos do teletrabalho na vida dos trabalhadores. Os resultados dessa revisão serviram de subsídio para a elaboração das questões do instrumento de coleta de dados. Foram contempladas variáveis demográficas e ocupacionais destinadas à caracterização dos respondentes, tais como identidade de gênero, faixa etária, número de pessoas com quem reside, cargo ocupado, quantidade de dias em teletrabalho, presença de filhos e de animais de estimação (pets). Além disso, foram incluídas questões objetivas relacionadas a fatores pessoais influenciados pelo teletrabalho, abrangendo aspectos como concentração e distrações no ambiente de trabalho remoto, gerenciamento do tempo e equilíbrio com as atividades domésticas, relacionamento com familiares, carga de trabalho, deslocamento até o local de trabalho, despesas, vestuário, satisfação com o teletrabalho, saúde, qualidade de vida e relações sociais (isolamento e integração social).

Com o objetivo de avaliar a confiabilidade das escalas utilizadas na pesquisa, empregou-se o coeficiente alfa de Cronbach (Auler, Soares & Cazarim, 2004). Para essa análise, os itens foram agrupados em dois construtos temáticos: "Qualidade de vida" e "Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho". Em ambos os casos, obteve-se coeficiente alfa de 0,70, indicando consistência interna aceitável entre os itens que compõem cada construto. Dessa forma, os resultados sugerem que as escalas utilizadas apresentam níveis satisfatórios de confiabilidade para a análise das percepções dos participantes.

O processo de coleta de dados foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Sociais, Sociais Aplicadas, Humanas, Letras, Artes e Linguística (CEP-Humanas), da Universidade Federal Fluminense (UFF), que autorizou previamente a realização da pesquisa, através do Parecer consubstanciado nº 6.813.530.

Em relação à amostra, a investigação foi conduzida em um instituto de pesquisa vinculado às Carreiras de Ciência e Tecnologia, integrante da administração pública federal. A seleção dos participantes contemplou servidores públicos efetivos vinculados a essas carreiras que atuavam em regime de teletrabalho há, pelo menos, seis meses.

No momento da aplicação do questionário, o órgão contava com 125 servidores pertencentes às Carreiras do Plano de Ciência e Tecnologia. Desse total, 76 encontravam-se em regime de teletrabalho durante a realização do estudo e, portanto, estavam aptos a participar da pesquisa. Ao final, 47 servidores responderam ao questionário, correspondendo a 62% do universo elegível, conforme apresentado na tabela a seguir.

Tabela 3

Distribuição de servidores por cargo

Cargo	Quantidade de servidores em teletrabalho	Quantidade de servidores que responderam ao questionário	Percentual de servidores que participaram da pesquisa
Assistente em C&T	6	3	50%
Analista em C&T	11	7	64%
Técnico	17	11	65%
Tecnologista	39	24	62%
Pesquisador	3	2	67%
Total	76	47	62%

Com base na Tabela 3, pode-se constatar que a maioria dos participantes possui o cargo de tecnologista, cerca de 51%, enquanto 24% são técnicos e 15% analistas e apenas 6% assistentes e 4% pesquisadores.

Utilizou-se o programa Excel para auxiliar na organização e análise dos dados coletados, permitindo a aplicação de estatística descritiva.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao analisar os fatores individuais relacionados à experiência do teletrabalho, o primeiro aspecto investigado refere-se à presença de filhos e sua influência no processo de adaptação a essa modalidade de trabalho. Dos 47 participantes, 36% informaram não possuir filhos. Outros 32% declararam ter filhos residentes no mesmo domicílio, sem que isso tivesse interferido em sua adaptação ao teletrabalho. Em contrapartida, 21% dos servidores afirmaram que a presença dos filhos influenciou esse processo de adaptação. Por fim, 11% relataram possuir filhos que não residiam no mesmo domicílio, sem impactos percebidos em sua rotina de trabalho.

Como observado por Tahlyan et al. (2022), a presença de filhos no domicílio pode interferir na capacidade de concentração dos teletrabalhadores. Contudo, os resultados de Giauque et al. (2022) apontam uma perspectiva distinta, ao evidenciarem níveis mais elevados de exaustão entre teletrabalhadores que não possuíam filhos em casa. Esses achados reforçam a heterogeneidade dos efeitos do teletrabalho e sugerem que fatores individuais e contextuais podem influenciar de diferentes formas a experiência dos trabalhadores.

Em relação à presença de pets (cães, gatos, entre outros) e sua influência na adaptação ao teletrabalho, apenas 6% dos participantes consideraram que os animais de estimação dificultaram esse processo, enquanto 43% afirmaram que sua presença não interferiu na adaptação. Dos 47 participantes, 24 informaram não possuir pets, o que corresponde a 51% da amostra. Os resultados sugerem que a presença de animais de estimação não constituiu um fator relevante de dificuldade para a adaptação ao teletrabalho entre os participantes investigados.

Os indicadores estatísticos referentes às questões avaliadas por meio da escala Likert são apresentados na tabela a seguir.

Tabela 4

Estatística descritiva das variáveis do estudo

Variáveis	Discordo	Neutro	Concordo	Média	Mediana	Desvio Padrão	Mín.	Máx.
Tenho menos distrações e interrupções trabalhando em casa.	21,28%	14,89%	63,83%	3,78	4	1,25	1	5
Trabalhar remotamente me torna mais capaz de equilibrar o trabalho com a vida pessoal.	4,26%	8,51%	87,23%	4,42	5	0,81	2	5
Com o teletrabalho, sinto que carga de trabalho em casa aumentou.	21,28%	27,66%	51,06%	3,40	4	1,06	1	5
Com o teletrabalho, sinto que tenho mais tempo para mim.	6,38%	8,51%	85,11%	4,23	4	0,85	2	5
Com o teletrabalho, sinto que tenho mais tempo com minha família.	6,38%	6,38%	87,23%	4,34	5	0,99	1	5
Com o teletrabalho, minha relação com meus familiares está melhor e tenho menos conflitos trabalhando em casa.	6,38%	27,66%	65,96%	3,87	4	1,02	1	5
Não ter que me deslocar fisicamente para o trabalho me deixa menos estressado.	2,13%	12,77%	85,11%	4,46	5	0,79	2	5
Minhas despesas domésticas diminuíram com o teletrabalho.	34,04%	29,79%	36,17%	3,14	3	1,35	1	5
Com o teletrabalho, passei a gastar menos dinheiro com roupas.	17,02%	29,79%	53,19%	3,55	4	1,21	1	5
Não precisar me preocupar com o que vestir para trabalhar me	19,15%	31,91%	48,94%	3,46	3	1,31	1	5

deixa mais feliz.								
Me sinto mais satisfeito em desenvolver minhas atividades em teletrabalho.	10,64%	8,51%	80,85%	4,21	5	1,05	1	5
Sinto que o teletrabalho afetou positivamente a minha saúde emocional.	6,38%	19,15%	74,47%	4,10	4	0,99	1	5
Trabalhando em casa, me sinto menos estressado e ansioso.	10,64%	17,02%	72,34%	4,08	4	1,02	2	5
Tenho sentido menos dores musculares.	19,15%	38,30%	42,55%	3,44	3	1,14	1	5
O teletrabalho melhorou minha qualidade de vida.	-	12,77%	87,23%	4,53	5	0,71	3	5
O teletrabalho me estimulou a desenvolver hábitos mais saudáveis.	10,64%	19,15%	70,21%	4,10	5	1,05	2	5
Tenho me sentido mais solitário com o teletrabalho.	61,70%	21,28%	17,02%	2,17	2	1,32	1	5

Com o objetivo de verificar o impacto do teletrabalho sobre a capacidade de concentração dos participantes, foi apresentada a afirmação: "Tenho menos distrações e interrupções trabalhando em casa". A média das respostas obtida foi de 3,78, com desvio padrão de 1,25, indicando variabilidade moderada entre os participantes. De modo geral, os resultados revelam uma tendência de concordância com a afirmação proposta, sugerindo que os participantes percebem o ambiente de trabalho remoto como favorável à redução de distrações e interrupções durante a realização de suas atividades.

Esses achados corroboram os resultados de estudos que identificaram aumento nos níveis de concentração, em razão de o ambiente doméstico representar um espaço mais silencioso e menos sujeito às interrupções de colegas de trabalho (Charalampous et al., 2022; Ivasciuc et al., 2022). No entanto, a literatura também registra relatos de interrupções frequentes nas atividades laborais realizadas em casa (Maillot et al., 2022), evidenciando que essa experiência pode variar conforme as condições individuais e contextuais dos teletrabalhadores.

No que se refere ao gerenciamento do tempo, um dos temas mais recorrentes nas pesquisas sobre teletrabalho é o equilíbrio entre as atividades laborais e as demandas da vida pessoal e doméstica. Para analisar esse aspecto, foi utilizada a seguinte afirmação: "Trabalhar

remotamente me torna mais capaz de equilibrar o trabalho com a vida pessoal”.

A avaliação das respostas resultou em média de 4,42 e desvio-padrão de 0,81. Considerando que a média se encontra significativamente acima do ponto neutro da escala Likert, observa-se uma clara tendência de concordância entre os respondentes. Esse resultado corrobora estudos anteriores que identificaram o teletrabalho como um fator favorável ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Giauque et al., 2022; Morán et al., 2022). Apesar dos resultados positivos observados nesta questão, a literatura aponta que o equilíbrio entre o tempo destinado às atividades laborais e ao lazer continua sendo um dos principais desafios do teletrabalho (Lipták, Erika & Zoltán, 2023). Tal constatação demonstra que a gestão do tempo deve permanecer como objeto de atenção tanto dos trabalhadores quanto das organizações.

Na mesma linha, investigou-se a percepção dos participantes em relação à afirmação: “Com o teletrabalho, sinto que a carga de trabalho em casa aumentou”. Os resultados apresentaram média de 3,40 e desvio-padrão de 1,06, indicando variabilidade moderada entre as respostas. Embora 51% dos participantes tenham concordado que a carga de trabalho aumentou após a implantação do teletrabalho, o resultado revela percepções heterogêneas entre os respondentes. Entre aqueles que perceberam aumento da carga de trabalho, destacam-se aspectos relacionados à conciliação entre as demandas laborais e as atividades domésticas, situação que, segundo a literatura, pode tornar a experiência do teletrabalho mais desgastante, especialmente para as mulheres (Lemos, Barbosa & Monzato, 2020; Vayre et al., 2022).

Para compreender melhor essas questões, analisou-se a percepção dos teletrabalhadores em relação ao tempo disponível para si e para a família. Inicialmente, os participantes foram questionados quanto ao grau de concordância com a afirmação: “Com o teletrabalho, sinto que tenho mais tempo para mim”. Os resultados indicaram média de 4,23 e desvio-padrão de 0,85, sugerindo baixa dispersão das respostas e elevado grau de concordância entre os participantes. Além disso, 85,1% dos respondentes manifestaram percepção positiva em relação a essa mudança. Os dados sugerem que, mesmo diante da percepção de aumento da carga de trabalho por parte de alguns participantes, o teletrabalho é associado à disponibilidade de mais tempo para a realização de atividades pessoais. Esse resultado corrobora estudos que identificaram benefícios do teletrabalho para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, especialmente em função da maior flexibilidade na gestão do tempo (Giauque et al., 2022; Morán et al., 2022). Por outro lado, difere parcialmente dos achados de Andrade e Lousã (2021), que apontam a sobrecarga de papéis e o acúmulo de atividades como fatores capazes de prejudicar esse equilíbrio. Tal diferença pode indicar que a percepção dos participantes é influenciada por outros elementos, como a eliminação do tempo de deslocamento e a maior autonomia na organização das atividades cotidianas.

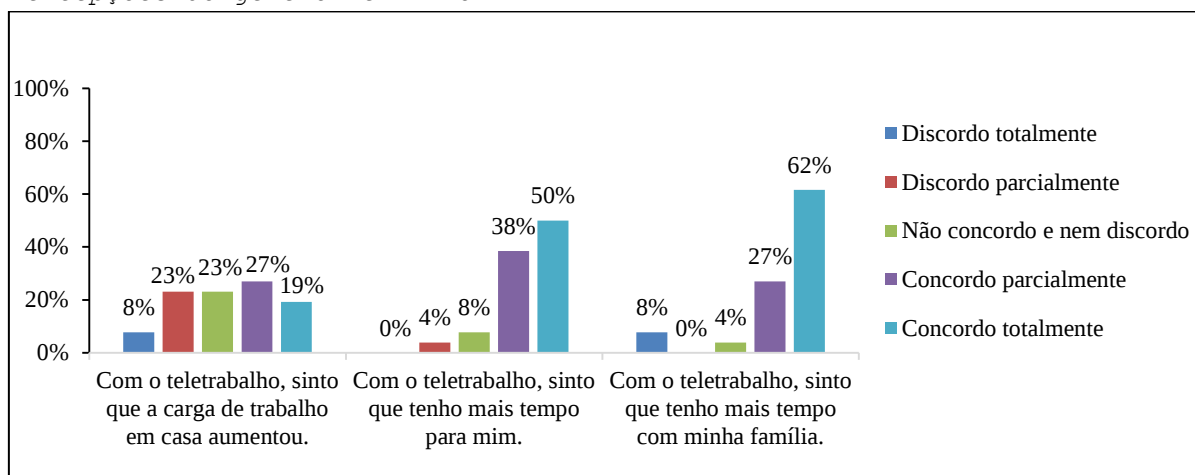
A segunda questão abordou a temática familiar por meio da seguinte afirmação: “Com o teletrabalho, sinto que tenho mais tempo com minha família”. Os resultados demonstraram uma percepção substancialmente positiva, considerando que 87% dos participantes concordaram, parcial ou totalmente, que o teletrabalho lhes proporciona mais tempo com a família. Essa análise focou, exclusivamente, na quantidade de tempo compartilhado com os familiares. Entretanto, estudos anteriores que investigaram a qualidade dessa convivência verificaram que, em alguns contextos, o aumento

do tempo em família pode intensificar conflitos e dificultar as relações interpessoais, configurando um possível impacto negativo do teletrabalho (Ivasciuc et al., 2022; Morán et al., 2022; Nemțeanu & Dabija, 2023).

Considerando que diversos estudos indicam que para as mulheres a adaptação ao teletrabalho tende a ser mais desafiadora, torna-se relevante comparar as percepções dos impactos do teletrabalho segundo os gêneros. Os cálculos para análise foram realizados considerando a amostra de 26 participantes do gênero feminino e 21 do gênero masculino. Os gráficos a seguir apresentam as diferenças de percepção entre homens e mulheres sobre o aumento da carga de trabalho, o tempo para realizar suas atividades pessoais e o tempo com a família.

Figura 1

Percepções do gênero feminino



A Figura 1 apresenta os dados referentes à percepção das participantes em relação às seguintes afirmações: "Com o teletrabalho, sinto que a carga de trabalho aumentou"; "Com o teletrabalho, sinto que tenho mais tempo pra mim"; "Com o teletrabalho, sinto que tenho mais tempo com minha família".

Ao analisar a primeira afirmação, "Com o teletrabalho, sinto que a carga de trabalho em casa aumentou", observa-se média de 3,26 e desvio-padrão de 1,22, indicando dispersão moderada das respostas. Considerando a posição da média em relação ao ponto neutro da escala, os resultados sugerem uma leve tendência de concordância quanto ao aumento da carga de trabalho, embora as respostas revelem percepções heterogêneas entre as participantes.

Para a segunda questão, relacionada à percepção de maior disponibilidade de tempo para si, foi obtida média de 4,34 e desvio-padrão de 0,78, indicando elevado grau de concordância entre as participantes. Esse resultado sugere uma percepção amplamente positiva acerca dos impactos do teletrabalho sobre o tempo destinado às atividades pessoais.

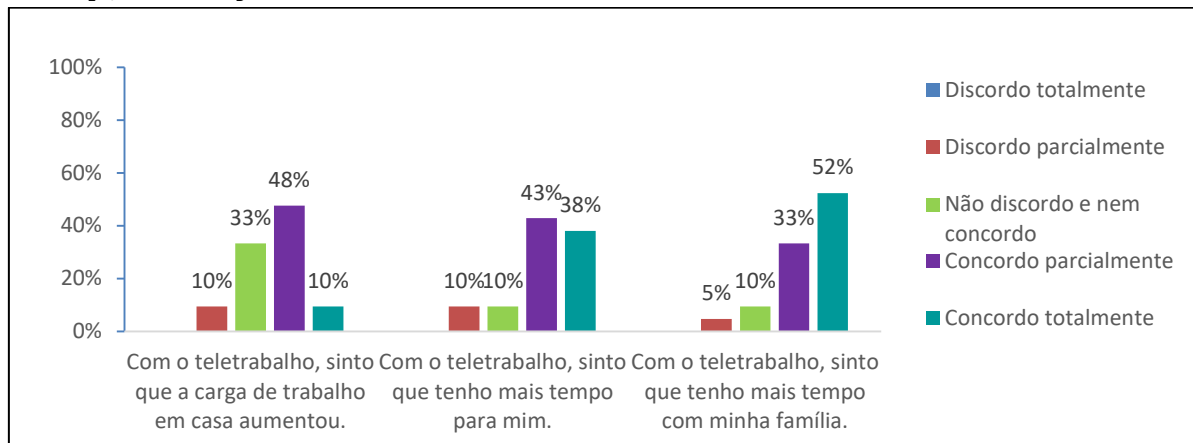
Em relação à afirmação "Com o teletrabalho, sinto que tenho mais tempo com minha família", foi observada média de 4,34 e desvio-padrão de 1,10. Os resultados indicam predominância de concordância quanto ao impacto positivo do teletrabalho sobre a convivência familiar.

Cabe destacar que, nas questões relativas ao impacto do teletrabalho no aumento do tempo para si e do tempo com a família, a média das respostas foi idêntica (4,34). Esse resultado sugere que, para as mulheres da

amostra, os benefícios percebidos do teletrabalho abrangem tanto a esfera individual quanto a familiar.

Figura 2

Percepções do gênero masculino



A figura 2 apresenta os dados referentes à percepção dos participantes do gênero masculino em relação às questões: "Com o teletrabalho, sinto que a carga de trabalho aumentou"; "Com o teletrabalho, sinto que tenho mais tempo pra mim"; "Com o teletrabalho, sinto que tenho mais tempo com minha família".

Em relação à primeira afirmação, "Com o teletrabalho, sinto que a carga de trabalho em casa aumentou", observou-se média de 3,57 e desvio-padrão de 0,79. Considerando a posição da média acima do ponto neutro da escala e a menor dispersão das respostas, os resultados sugerem uma tendência de concordância entre os participantes quanto ao aumento da carga de trabalho associado ao teletrabalho.

Em relação à questão sobre a percepção de maior disponibilidade de tempo para si, foi obtida média de 4,09 e desvio-padrão de 0,92, indicando elevada concordância entre os participantes. Esse resultado sugere uma percepção positiva acerca dos impactos do teletrabalho sobre o tempo destinado às atividades pessoais.

No que se refere à afirmação "Com o teletrabalho, sinto que tenho mais tempo com minha família", foi observada média de 4,33 e desvio-padrão de 0,83. Os resultados indicam predominância de respostas favoráveis quanto ao impacto positivo do teletrabalho sobre a convivência familiar, evidenciando que os participantes percebem maior disponibilidade de tempo para compartilhar com seus familiares.

Na comparação descritiva entre os grupos, observa-se que os homens apresentaram média ligeiramente superior (3,57) e menor dispersão das respostas (DP = 0,79) em relação às mulheres (média = 3,26; DP = 1,22) quanto à percepção de aumento da carga de trabalho no teletrabalho. Esses resultados sugerem que, entre os participantes do gênero masculino, essa percepção apresentou média superior e menor variabilidade das respostas entre os homens em comparação às mulheres. Contudo, como o presente estudo não realizou testes de comparação entre grupos, essa interpretação deve ser considerada apenas em caráter descritivo, não sendo possível afirmar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres.

Em relação aos benefícios associados ao tempo disponível, as percepções também se mostraram semelhantes entre os grupos. Enquanto as mulheres apresentaram médias de 4,34 tanto para o tempo destinado a si quanto para o tempo com a família, os homens registraram médias de 4,09 e 4,33, respectivamente, indicando elevada concordância em ambos os casos.

De modo geral, os resultados sugerem que a percepção de aumento da carga de trabalho não esteve necessariamente associada à redução do tempo destinado às atividades pessoais ou à convivência familiar. Ao contrário, os benefícios percebidos em termos de gestão do tempo mostraram-se relativamente homogêneos entre homens e mulheres, o que pode refletir características específicas do contexto organizacional investigado ou do perfil dos participantes. Tal achado indica que o teletrabalho pode ter favorecido a conciliação entre as demandas profissionais, pessoais e familiares, possivelmente em razão de fatores como a eliminação do tempo de deslocamento e a maior flexibilidade na gestão da rotina. Essa interpretação está em consonância com os estudos apresentados pela ENAP (2020b) e por Lemos et al. (2020), nos quais foi possível constatar que algumas mulheres expressaram maior satisfação por passarem mais tempo fisicamente com sua família. Por outro lado, os resultados diferem parcialmente dos achados de Vayre et al. (2022) e Lemos, Barbosa e Monzato (2020), que destacam a sobrecarga de atividades como um fator capaz de dificultar o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

Aos serem questionados sobre a afirmação "Com o teletrabalho, minha relação com meus familiares está melhor e tenho menos conflitos trabalhando em casa", 65,96% dos participantes declararam concordar, parcial ou totalmente, com a afirmativa. Embora esse percentual represente a maioria dos respondentes, a média de 3,87 e o desvio-padrão de 1,02 indicam dispersão moderada das respostas, sugerindo percepções heterogêneas, ainda que predominantemente positivas, em relação aos conflitos familiares. Esses resultados diferem parcialmente dos achados de Lipták, Erika e Zoltán (2023), que identificaram aumento das pressões familiares associado ao teletrabalho. Uma possível explicação para essa diferença reside nas características específicas da amostra investigada e na forma como os participantes perceberam o aumento do tempo de convivência com seus familiares.

Além das dinâmicas familiares, outro aspecto amplamente discutido nas pesquisas sobre teletrabalho é o deslocamento até o local de trabalho. Neste estudo, essa questão foi investigada por meio da seguinte afirmação: "Não ter que me deslocar fisicamente para o trabalho me deixa menos estressado". A análise dos dados revelou média de 4,46 e desvio-padrão de 0,79, evidenciando baixa dispersão das respostas e elevado grau de concordância entre os participantes. Esses resultados sugerem uma percepção amplamente positiva e relativamente homogênea quanto aos benefícios decorrentes da eliminação dos deslocamentos diários para o trabalho.

Os resultados obtidos reforçam a percepção de que a eliminação dos deslocamentos diários constitui um dos principais benefícios do teletrabalho. Nesse sentido, 85% dos participantes afirmaram concordar, parcial ou totalmente, que não precisar se deslocar até o local de trabalho contribui para a redução dos níveis de estresse, corroborando os achados de estudos anteriores (Capecchi & Caputo, 2022; Tahlyan et al., 2022). Além disso, a ausência de deslocamentos também está associada à economia de tempo e à redução de gastos relacionados ao transporte, aspectos apontados na literatura como vantagens relevantes dessa modalidade de trabalho

(Capecchi & Caputo, 2022; Lipták, Erika & Zoltán, 2023; Tahlyan et al., 2022).

No âmbito das despesas, este estudo analisou se a implantação do teletrabalho afetou as despesas domésticas dos servidores. Para isso, foram apresentadas as seguintes afirmações: "Minhas despesas domésticas diminuíram com o teletrabalho" e "Com o teletrabalho, passei a gastar menos dinheiro com roupas".

Em relação à primeira afirmação, a análise dos dados revelou média de 3,14 e desvio-padrão de 1,35. Considerando que a média se encontra próxima ao ponto neutro da escala Likert e que o desvio-padrão é relativamente elevado, observa-se considerável dispersão nas respostas. Esse resultado sugere a inexistência de uma percepção predominante entre os participantes quanto aos impactos do teletrabalho sobre as despesas domésticas. Assim, os dados indicam percepções heterogêneas, evidenciando que os efeitos dessa modalidade de trabalho sobre os gastos domésticos variaram entre os respondentes.

Já em relação às despesas com vestuário, observa-se uma leve tendência positiva na percepção dos participantes, uma vez que a análise dos dados revelou média de 3,55 e desvio-padrão de 1,21. Além disso, 53% dos respondentes concordaram, parcial ou totalmente, com a afirmação de que passaram a gastar menos dinheiro com roupas após a implantação do teletrabalho. Esse resultado está alinhado aos achados de Vilarinho et al. (2021), que também identificaram redução desse tipo de despesa entre teletrabalhadores.

A temática do vestuário constitui um aspecto relevante não apenas sob a perspectiva financeira, mas também em relação à satisfação dos trabalhadores. Dessa forma, foi proposta a seguinte afirmativa: "Não precisar me preocupar com o que vestir para trabalhar me deixa mais feliz". Os resultados indicaram média de 3,46 e desvio-padrão de 1,31, sugerindo percepções relativamente dispersas entre os participantes. Embora 48,94% dos respondentes tenham concordado parcial ou totalmente com a afirmação, os dados não evidenciam consenso sobre esse aspecto, indicando que os benefícios associados à flexibilização das exigências de vestuário foram percebidos de maneira distinta pelos participantes.

No campo da satisfação, investigou-se a percepção dos servidores em relação à realização de suas atividades em regime de teletrabalho por meio da seguinte afirmação: "Me sinto mais satisfeito em desenvolver minhas atividades em teletrabalho". Os resultados evidenciaram uma percepção amplamente positiva, uma vez que 81% dos participantes declararam sentir-se mais satisfeitos com essa modalidade de trabalho. A média obtida e o baixo desvio-padrão reforçam esse achado, indicando elevada concordância entre os respondentes. Essa elevada satisfação pode estar relacionada ao conjunto de benefícios percebidos pelos participantes, como o aumento do tempo para si e do tempo com a família, sugerindo que esses aspectos contribuíram positivamente para a avaliação do teletrabalho.

Segundo Tahlyan et al. (2022), a faixa etária pode impactar no nível de satisfação com o teletrabalho. Entretanto, no presente estudo, não foi possível identificar uma relação consistente entre idade e satisfação, uma vez que elevados níveis de satisfação foram observados em todas as faixas etárias analisadas. Entre os participantes com idade entre 36 e 55 anos, 53% declararam-se satisfeitos com o teletrabalho. Esse percentual aumentou para 75% entre aqueles com idade entre 56 e 65 anos e alcançou 100% entre os participantes com mais de 65 anos. Apesar dessas diferenças, os

resultados não permitem afirmar a existência de um padrão claro de associação entre faixa etária e satisfação, especialmente em razão da distribuição dos participantes entre os grupos etários.

No campo da saúde, investigou-se a percepção dos teletrabalhadores acerca dos impactos do teletrabalho sobre a saúde emocional por meio da seguinte afirmação: "Sinto que o teletrabalho afetou positivamente a minha saúde emocional". Os resultados evidenciaram uma percepção predominantemente positiva, uma vez que 75% dos participantes concordaram parcial ou totalmente com a afirmação. A média de 4,10 e o desvio-padrão de 0,99 reforçam esse resultado, indicando elevada concordância entre os respondentes. Esses achados sugerem que o teletrabalho pode contribuir positivamente para a saúde emocional dos participantes, corroborando as constatações de Tahlyan et al. (2022) acerca da redução dos sentimentos de exaustão emocional.

Com o objetivo de aprofundar a análise da saúde emocional, foi incluída uma questão específica sobre estresse e ansiedade. Nesse sentido, os participantes avaliaram a seguinte afirmação: "Trabalhando em casa, me sinto menos estressado e ansioso". Do total de respondentes, 72% manifestaram concordância parcial ou total com a afirmativa, indicando uma percepção predominantemente positiva acerca dos efeitos do teletrabalho sobre os níveis de estresse e ansiedade. Esse resultado sugere que, para a maioria dos participantes, o teletrabalho esteve associado à redução desses sintomas e, conseqüentemente, a uma melhor percepção de bem-estar emocional. Embora os resultados encontrados sejam predominantemente positivos, eles não reproduzem integralmente os achados de Morán et al. (2022) e Pataki-Bittó e Kun (2022), que identificaram grupos de trabalhadores que relataram aumento dos níveis de estresse e ansiedade associados ao teletrabalho.

Já em relação à saúde física, os resultados evidenciam uma distribuição mais heterogênea das percepções, com 43% dos participantes relatando melhora nas dores musculares. A média de 3,44, acompanhada de um desvio-padrão de 1,14, confirma essa variabilidade, indicando menor consenso entre os respondentes quanto ao aspecto avaliado. Os dados sugerem que parte dos participantes apresentou melhora nas dores musculares, enquanto outros desenvolveram desconfortos possivelmente relacionados às condições estruturais do ambiente de trabalho domiciliar, conforme observado por Morán et al. (2022), Niebuhr et al. (2022) e Ivasciuc et al. (2022).

De modo geral, os participantes relataram melhora na qualidade de vida, corroborando os achados de Vilarinho et al. (2021), que destacaram esse aspecto como um dos benefícios do teletrabalho. Os dados desta pesquisa indicam que 87% dos servidores perceberam melhora em sua qualidade de vida. Além disso, nenhum participante manifestou discordância em relação a essa afirmação, reforçando a percepção positiva acerca dos impactos do teletrabalho nesse aspecto.

Nesse contexto, também foi verificado que o teletrabalho pode estimular a adoção de hábitos mais saudáveis. Nesse aspecto, 70% dos participantes concordaram parcial ou totalmente com o efeito positivo do teletrabalho sobre os hábitos saudáveis. A média de 4,10 e o desvio-padrão de 1,05 indicam baixa dispersão das respostas e um elevado grau de concordância entre os participantes. Resultado semelhante foi encontrado por Morán et al. (2022), que identificaram efeitos positivos relacionados

ao aumento da prática de atividades físicas, à melhoria da alimentação e aos cuidados com a saúde.

Encerrando a análise dos fatores individuais relacionados ao teletrabalho, este estudo investigou um tema amplamente abordado na literatura: o sentimento de solidão e isolamento social. Nesse aspecto, 62% dos participantes discordaram, parcial ou totalmente, da afirmação: "Tenho me sentido mais solitário com o teletrabalho".

Embora esse percentual seja expressivo, não se pode afirmar que exista consenso entre os participantes, uma vez que a média de 2,17 e o desvio-padrão de 1,32 indicam considerável dispersão das respostas. Ainda assim, observa-se uma tendência predominante de discordância em relação à afirmação proposta, sugerindo que a maior parte dos participantes não associa o teletrabalho ao aumento dos sentimentos de solidão. Dessa forma, pode-se argumentar que, embora os sentimentos de solidão e isolamento social tenham sido identificados em parte da amostra, conforme também observado por Ivasciuc et al. (2022), Nemțeanu e Dabija (2023) e Samuelsson et al. (2022), os resultados deste estudo indicam que tais percepções não representam a experiência predominante entre os participantes investigados.

Considerando os resultados apresentados anteriormente, referentes à maior disponibilidade de tempo com a família, à percepção positiva sobre as relações familiares e aos níveis de satisfação com o teletrabalho, é possível que esses fatores tenham contribuído para reduzir a percepção de solidão entre os participantes desta pesquisa. Embora o teletrabalho possa representar um risco de isolamento social em determinados contextos, os achados deste estudo sugerem que, na amostra analisada, a ampliação da convivência familiar e a maior flexibilidade na organização da rotina podem ter favorecido uma menor percepção de solidão no contexto analisado.

Uma análise mais detalhada revelou que, entre os participantes que declararam sentir-se mais solitários, 75% afirmaram estar mais satisfeitos com o teletrabalho. Esse resultado difere de parte da literatura, que associa o isolamento social a impactos negativos sobre o bem-estar dos trabalhadores (Maillot et al., 2022; Morán et al., 2022; Tahlyan et al., 2022).

De forma semelhante, os resultados também diferem parcialmente dos achados de Galanti et al. (2021). Entre os participantes que relataram maior sentimento de solidão, 50% afirmaram sentir-se menos estressados e ansiosos, enquanto 25% discordaram parcialmente dessa percepção. Esses resultados sugerem que o sentimento de solidão não esteve necessariamente associado ao aumento dos níveis de estresse e ansiedade entre os participantes desta pesquisa.

Após a análise dos fatores investigados, observa-se que as percepções relacionadas ao aumento do tempo com a família, à melhora da qualidade de vida e à capacidade de equilibrar o trabalho com a vida pessoal foram aquelas que apresentaram os maiores níveis de concordância entre os respondentes. Esses achados reforçam a percepção de que o teletrabalho pode proporcionar benefícios aos trabalhadores, contribuindo para o bem-estar e a satisfação dos participante.

6 CONCLUSÃO

Observou-se uma percepção preponderantemente positiva em relação aos impactos do teletrabalho na vida pessoal e profissional dos servidores investigados. Foram observados efeitos favoráveis em aspectos como a

concentração e a redução de distrações durante a realização das atividades, a relação com a família, a satisfação com o trabalho remoto e a saúde emocional. Também foram identificadas percepções positivas relacionadas à redução dos sentimentos de estresse e ansiedade, à melhora da qualidade de vida e à baixa incidência de sentimentos de solidão associados ao teletrabalho. Em relação à saúde física, embora parte dos participantes tenha relatado melhora nas dores musculares, observou-se maior heterogeneidade nas respostas.

O item relacionado às despesas domésticas foi um dos que apresentou maior diversidade de percepções entre os participantes, não evidenciando uma tendência predominante. Ainda assim, um número significativo de servidores afirmou estar gastando menos com roupas.

Chamou atenção a percepção amplamente positiva dos participantes em relação aos aspectos referentes ao deslocamento até o local de trabalho e à qualidade de vida. Da mesma forma, os aspectos relacionados ao gerenciamento do tempo e ao equilíbrio entre as atividades profissionais e domésticas indicaram que o teletrabalho possibilitou maior convivência com a família e mais tempo para a realização de atividades pessoais, favorecendo o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, mesmo diante da percepção de aumento da carga de trabalho.

Este estudo buscou contribuir para a ampliação do conhecimento sobre os impactos do teletrabalho na rotina pessoal e profissional dos servidores do Plano de Carreiras de Ciência e Tecnologia, fornecendo subsídios para a formulação de políticas e práticas de gestão de pessoas, considerando as mudanças ocorridas com a implementação do teletrabalho. Desse modo, os resultados sugerem que aspectos relacionados à satisfação pessoal e profissional dos servidores podem ser considerados no planejamento organizacional, contribuindo potencialmente para a melhoria dos indicadores de produtividade.

Considerando a diversidade existente entre os órgãos de Ciência e Tecnologia, especialmente em relação à natureza de suas atividades finalísticas, os resultados obtidos podem não refletir todas as percepções possíveis dentro das Carreiras de C&T. Além disso, a amostra utilizada representa uma parcela pequena de servidores desses órgãos, o que não permite a generalização dos resultados, embora a amostra tenha sido representativa para o contexto específico investigado. Apesar dessas limitações, este estudo oferece uma sistemática de pesquisa passível de aplicação em outros órgãos e instituições, com as adaptações necessárias ao contexto, contribuindo para o aprofundamento das investigações sobre os impactos do teletrabalho no setor público.

REFERÊNCIAS

- Aczel, B., Kovacs, M., van der Lippe, T. & Szaszi, B. (2021). Researchers working from home: Benefits and challenges. *PLoS ONE*, 16(3), 1-13.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249127>
- Andrade, C. & Lousã, E. (2021). Telework and work-family conflict during COVID-19 lockdown in Portugal: The influence of job-related factors. *Administrative Sciences*, 11(3), 1-14.
<https://doi.org/10.3390/admsci11030103>

- Araújo, T. M. de, & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: Trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, e27. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>
- Auler, J. O., Soares, L. M. V., & Cazarim, R. (2004). Coeficiente de confiabilidade alfa de Cronbach em instrumentos de medida. *Revista da FAMERP - Odontologia*, 13(1), 26-30.
- Bartik, A. W., Bertrand, M., Cullen, Z., Glaeser, E.L., Luca, M. & Stanton, C. (2020). The impact of COVID-19 on small business outcomes and expectations. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(30), 17656-17666. <https://doi.org/10.1073/pnas.2006991117>
- Bitencourt, M. de (2020). *Teletrabalho: novo direito do trabalho e o conflito de leis trabalhistas*. Juruá Editora.
- Brasil. (1943). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Presidência da República*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- Brasil. (2017). Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*.
- Braz, R. P.; Veloso, L. H. M.; Domingos, M. de L. C. (2022). O trabalho remoto na gestão pública brasileira: o sinuoso caminho da normatização em tempos de COVID-19. In *NIIC - NECSOS' International and Interinstitutional Colloquium* (4., Rio de Janeiro). Anais [...]. Rio de Janeiro: NIIC, 5-21.
- Capecchi, S. & Caputo, G. O. (2022). Job satisfaction and teleworking: a study on public administration workers in Italy. *South Asian Journal of Social Studies and Humanities*, 34(1), 141-156. <https://www.sa-ijas.org/ojs/index.php/sa-ijas/article/view/170>
- Charalampous, M., Grant, C. A. & Tramontano, C. (2022). "It needs to be the right blend": a qualitative exploration of remote e-workers experience and well-being at work. *Employee Relations*, 44(2), 335-355.
- Dima, A.-M., Țuclea, C.-E., Vrânceanu, D.-M., & Țigu, G. (2019). Sustainable Social and individual implications of telework: A new insight into the romanian labor market. *Sustainability*, 11(13), 3506. <https://doi.org/10.3390/su11133506>
- Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). (2020a). *Pesquisa COVID-19: Retorno seguro ao trabalho presencial: Resultados preliminares*. Brasília, DF: ENAP.
- Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). (2020b). *Pesquisa sobre teletrabalho: Resultados preliminares*. Brasília, DF: ENAP.
- Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). (2020c). *Servidores com filhos pequenos são os que sentem maior queda de produtividade no teletrabalho*. Brasília, DF: ENAP.
- Felipe, I. F. R., et al. (2021). Impactos da Pandemia de Covid-19 sobre Profissionais de Gestão de Pessoas. *Revista Psicologia e Saúde*, 13(2), 211-225.

- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 426-432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Giauque, D., Renard, K., Cornu, F., & Emery, Y. (2022). Engagement, exhaustion, and perceived performance of public employees before and during the COVID-19 crisis. *Public Personnel Management*, 51(3), 263-290. <https://doi.org/10.1177/00910260211073154>
- Gil, A. C. (2022). *Como elaborar projetos de pesquisa*. Atlas.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165-183). American Psychological Association.
- Ivasciuc, I. S., Epuran, G., Vuță, D. R., & Tescașiu, B. (2022). Telework implications on work-life balance, productivity, and health of different generations of Romanian employees. *Sustainability*, 14(23), 16108. <https://doi.org/10.3390/su142316108>
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Lipták, K., Horváthné Csolák, E., & Musinszki, Z. (2023). The digital world and atypical work: Perceptions and difficulties of teleworking in Hungary and Romania. *Human Technology*, 19(1), 5-22. <https://doi.org/10.14254/1795-6889.2023.19-1.2>
- Losekann, R. G. C. B., & Mourão, H. C. (2020). Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: Quando o home vira office. *Caderno de Administração*, 28, 71-75. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>
- Maillot, A.-S., Meyer, T., Prunier-Poulmaire, S., & Vayre, E. (2022). A qualitative and longitudinal study on the impact of telework in times of COVID-19. *Sustainability*, 14(14), 8731. <https://doi.org/10.3390/su14148731>
- Mendes, D. C., Hastenreiter Filho, H. N., & Tellechea, J. (2020). A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. *Revista Valore*, 5, 160-191.
- Miron, D., Petcu, M. A., David-Sobolevski, M. I., & Cojocariu, R. C. (2022). A multidimensional approach of the relationship between teleworking and employees well-being: Romania during the pandemic generated by the SARS-CoV-2 virus. *Amfiteatru Economic Journal*, 23(58), 586-600. <https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/586>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The PRISMA Group. (2015). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 24(2), 1-9.
- Morán, R. C. D., Agüero Corzo, E. d. C., Sánchez Soto, J. M., & López Gómez, H. E. (2022). Impact of Teleworking on the Health and Well-Being of Peruvian Workers in Times of

- Pandemic. *Sustainability*, 14(23), 15876.
<https://doi.org/10.3390/su142315876>
- Nações Unidas no Brasil. (2024). *Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil: Trabalho decente e crescimento econômico*. Brasília, DF: Nações Unidas no Brasil. <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>
- Nemțeanu, M. S., & Dabija, D. C. (2023). Negative impact of telework, job insecurity, and work-life conflict on employee behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4182.
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and happy working from home? Effects of working from home on employee health and job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), Article 1122.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19031122>
- Organização Internacional do Trabalho. (2020). *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: Guia prático*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf
- Pacheco, F. L., & Deste, J. A. (2021). *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: Aspectos teóricos e práticos*. Mizuno.
- Pataki-Bittó, F., & Kun, Á. (2022). Exploring differences in the subjective well-being of teleworkers prior to and during the pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(3), 320-338.
<https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2020-0207>
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., Anica-Popa, A., & Popescu, A.-M. (2022). Exploring the impact of telework on the Romanian employee well-being - A dynamic perspective. *Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research*, 56(3), 297-312.
<https://doi.org/10.24818/18423264/56.3.22.19>
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., Anica-Popa, A., Curea, S. C., Motofei, C., & Popescu, A.-M. (2021). Multidimensional assessment of job satisfaction in telework conditions: Case study: Romania in the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(16), 8965.
<https://doi.org/10.3390/su13168965>
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., Crețu, R. F., Curea, S. C., Hristea, A. M., Oancea-Negescu, M. D., & Tutui, D. (2023). Telework: A social and emotional perspective of the impact on employees' well-being in the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 1811.
<https://doi.org/10.3390/ijerph20031811>
- Rocha, C. T. M., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: Conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152-162.
<https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Samuelsson, J., Johansson, G., Forsell, Y., & Möller, J. (2022). How the shift toward working from home has impacted people's work and private life. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(11), 970-975. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002623>

- Serralvo, L. L. S., & Manus, P. P. T. (2022). *Teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador - implicações para o home office*. LTr.
- Tahlyan, D., Said, M., Mahmassani, H., Stathopoulos, A., & Walker, J., & Shaheen, S. (2022). For whom did telework not work during the pandemic? Understanding the factors impacting telework satisfaction in the US using a multiple indicator multiple cause (MIMIC) model. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 155, 387-402. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2021.11.025>
- Tribunal Superior do Trabalho. (2020). *Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver*. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho. <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>
- Vayre, É., Morin-Messabel, C., Cros, F., Maillot, A.-S., & Odin, N. (2022). Benefits and risks of teleworking from home: The teleworkers' point of view. *Information*, 13(11), 545. <https://doi.org/10.3390/info13110545>
- Vergara, S. C. (2016). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração* (16ª ed.). Atlas.
- Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: Quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público*, 72(1), 133-162.