
MULHERES NA ECONOMIA DO CUIDADO: UMA ANÁLISE EXPERIMENTAL SOBRE O EFEITO DA MODALIDADE DE TRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

WOMEN IN THE CARE ECONOMY: AN EXPERIMENTAL ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK MODALITY ON QUALITY OF WORK LIFE

Marília Alencar da Fonseca¹

Aline Brêtas de Menezes²

Bianca Sá³

SUMÁRIO: Introdução. 1. Economia do cuidado. 2.
Qualidade de vida no trabalho (QVT). 3. O impacto

-
- 1 Mestrado Profissional em Administração Pública (MAP) na Escola de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EBAPE/FGV). Especialização em Gestão em Controladoria Governamental pela IMP de Ensino Superior. Graduação em Administração pela Universidade de Brasília (UnB). Analista em Ciência e Tecnologia na Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).
 - 2 Doutora em Administração e Mestre em Administração Pública pela Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EBAPE/FGV). Foi Coordenadora do Mestrado Profissional em Administração Pública da EBAPE/FGV. Atuou no serviço público federal como Oficial Intendente da Força Aérea Brasileira.
 - 3 Pós-doutoranda pela Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EBAPE/FGV). Pesquisadora do Center for Behavioral Research in Rio. PhD em Administração pela EBAPE/FGV. Mestre em Administração de Empresas pelo Ibmecc/RJ. MBA em Gestão de Negócios também pelo Ibmecc/RJ.

das modalidades de trabalhos na qualidade de vida no trabalho. 4. Hipóteses. 5. Metodologia. 5.1. População e Amostra. 5.2. Variáveis. 5.3. Coleta de Dados. 5.4. Tratamento dos dados. 6. Resultados. Conclusão. Referências.

RESUMO: O presente trabalho teve como objetivo compreender o efeito das modalidades de trabalho (presencial e teletrabalho) na qualidade de vida no trabalho (QVT) de mulheres vinculadas à Administração Pública brasileira, considerando o contexto da economia do cuidado. Para isso, foi realizado experimento de pesquisa *online* (*survey experiment*) com 286 participantes vinculadas à Administração Pública brasileira e inseridas na economia do cuidado, que indicou menor QVT no cenário do trabalho presencial e uma maior QVT em caso de teletrabalho, destacando-se positivamente o cenário do teletrabalho parcial. Este trabalho tem potencial para promover o alinhamento entre as necessidades e os desafios tanto da gestão pública como das mulheres inseridas na economia do cuidado, favorecendo melhorias para ambos. Além de contribuir com a elaboração de políticas públicas e práticas que promovam o incremento da QVT, reconhecendo a importância da economia do cuidado na geração de valor público à sociedade brasileira.

PALAVRAS-CHAVE: Modalidade de Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Survey Experimente. Economia do Cuidado. Administração Pública.

ABSTRACT: The present study aimed to understand the effect of work modalities (face-to-face work and telework) on the quality of work life (QWL) of women associated with Brazilian Public Administration, considering the context of the care economy. An online survey experiment conducted with 286 participants associated with the Brazilian Public Administration and involved in the care economy indicates lower QWL in the scenario of face-to-face work and higher QWL in the case of telework, with the part-time telework scenario standing out positively. This study has the potential to promote alignment between the needs and challenges of public management and women involved in the care economy, fostering improvements for both. In addition to contributing to the development of public policies and practices that promote the enhancement of QWL, it recognizes the importance of the care economy in generating public value for Brazilian society.

KEYWORDS: Work Modality. Quality of Work Life. Survey Experiment. Care Work. Public Administration.

INTRODUÇÃO

A consolidação da mulher no mercado de trabalho é um marco da sociedade atual (Ceribeli; Rocha; Pereira, 2017). No entanto, observa-se que a responsabilidade de cuidar física, psíquica e emocionalmente dos filhos de zero a doze anos, dos idosos ou das pessoas com deficiência continua a recair predominantemente sobre as mulheres (IBGE, 2021; ONU Mulheres; CEPAL, 2021; Mariano; Molari, 2022). Essa situação foi agravada após a pandemia causada pela COVID-19, em decorrência da diminuição da rede de apoio, como creches e escolas (Oliveira; Rolim; Fares, 2023).

Diante desse cenário, as mulheres enfrentam esgotamento emocional, frequentemente experimentado com o constante sentimento de culpa, seja pela dificuldade em progredir em suas carreiras, conforme desejado, seja pela terceirização do cuidado de seus familiares (Ceribeli; Silva, 2017; Viana *et al.*, 2018; Mota-Santos *et al.*, 2019), mantendo assim o paradoxo entre a maternidade e a continuidade/ascensão profissional (Ceribeli; Silva, 2017; Viana *et al.*, 2018).

Como alternativa para abordar esse desequilíbrio, propõe-se a flexibilização do trabalho executado, destacando a modalidade de teletrabalho como exemplo (Tremblay, 2002; Mota-Santos *et al.*, 2019; Aguiar *et al.*, 2022). Vale ressaltar que a manutenção do equilíbrio entre as atividades profissionais e as atividades “invisíveis” está diretamente relacionada à melhoria na percepção da qualidade de vida no trabalho (QVT) e, por conseguinte, ao alcance dos resultados organizacionais (Carreira *et al.*, 2019). Dito de outra forma, as relações positivas do trabalhador com a instituição corroboram para a melhoria da percepção da QVT, bem como para o alcance do sucesso organizacional (Farina, 2020). Sob essa visão, Carreira *et al.* (2019) defendem que funcionários satisfeitos dentro do ambiente organizacional possuem maior produtividade, além de, atualmente, serem considerados o principal ativo agregador de valor à instituição.

Convém salientar que as percepções dos trabalhadores em relação à QVT são afetadas pelas vivências/experiências individuais, por isso Lírio, Gallon e Costa (2020) recomendam a realização de estudo de QVT relacionados ao sexo. Nessa perspectiva, Milstersteiner *et al.* (2020) reforçam que pesquisas que abordem a diferença de gênero nas organizações são atuais e necessárias para o maior aprendizado institucional e aprimoramento do desempenho. Em complemento, Oliveira, Rolim e Fares (2023) explicam

que as experiências das mulheres no ambiente laboral são diferentes em razão, por exemplo, da raça, da classe social ou da região.

Diante desse contexto, o presente estudo se propôs a estudar como as modalidades de trabalho afetam a qualidade de vida no trabalho de mulheres vinculadas à Administração Pública brasileira no sentido *lato* inseridas na economia do cuidado.

Por qualidade de vida no trabalho, entende-se a busca pelo seu bem-estar, bem como pela manutenção da saúde física e mental no ambiente laboral (Klein; Pereira; Lemos, 2018; Farina *et al.*, 2020). Em complementação, Walton (1973) afirma que a QVT é afetada por muitos componentes, tanto dentro do ambiente laboral quanto por ações impostas à vida pessoal em virtude daquele ambiente (Walton, 1973).

Para além, Amâncio, Mendes e Martins (2021) defendem que pouco se produziu em termos de evidências científicas sobre a qualidade de vida no trabalho no contexto do serviço público e sugerem a exploração de modelos de QVT, a exemplo do modelo seminal de Walton (1973). Nessa lógica, esta pesquisa investigou a qualidade de vida no trabalho por meio da Escala de Rueda *et al.* (2013), a qual adaptou a Escala de Walton (1973) à realidade brasileira e à língua portuguesa.

Outrossim, o presente estudo restringiu a análise às mulheres vinculadas à Administração Pública brasileira em sentido *lato*, isto é, servidoras e empregadas públicas vinculadas ao executivo, legislativo ou judiciário dos entes: União, estados, Distrito Federal e municípios. Isso porque essas mulheres possuem características comuns em sua atuação no trabalho no setor público comparativamente às mulheres que trabalham na iniciativa privada. Outrossim, todas enfrentam, no presente momento, o desafio da maternidade ou do cuidado com idoso ou de pessoa com deficiência.

Por último, destaca-se que toda e qualquer pessoa no mundo requer cuidado desde o seu nascimento até o fim da sua vida. Portanto, o cuidado acompanha todo o ciclo de vida do ser humano, sendo um fator necessário para o desempenho pessoal à continuação da sociedade (ONU Mulheres; CEPAL, 2021). Nesse cenário, é preciso chamar a atenção da sociedade, no caso específico, dos gestores públicos, para que reconheçam o trabalho invisível feito pelas mulheres e, adicionalmente, proporcionem melhores condições no ambiente laboral para que seja viável conciliar o trabalho pago com o não pago e, por conseguinte, melhorar a qualidade de vida no trabalho. Em suma, esta pesquisa pretende contribuir para o debate sobre o efeito das modalidades de trabalho na QVT no campo da Administração Pública, visando ao desenvolvimento de políticas e práticas governamentais alinhadas às necessidades e aos desafios enfrentados pelas mulheres inseridas na economia do cuidado.

1. ECONOMIA DO CUIDADO

A economia de cuidado é definida como a atividade de cuidar física, psíquica e emocionalmente de bebês, crianças, idosos, deficientes ou qualquer outra pessoa que requeira esses cuidados de terceiro (Guedes, 2007; ILO, 2018).

Segundo estudos do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE, 2021), no ano de 2019, apenas 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais compunham a força de trabalho brasileira, comparado com 73,7% dos homens. Segundo o IBGE (2021), uma possível explicação para essa diferença decorre do maior envolvimento das mulheres em atividades não pagas, o que contribui para a menor participação no mercado de trabalho pago. Fortalecendo essa argumentação, dados da CEPAL mostram que 60% das mulheres com filhos menores de 15 anos morando em sua casa não participam do mercado de trabalho, em comparação com apenas 18% das mulheres sem filhos nessa idade fora do mercado de trabalho (ONU Mulheres; CEPAL, 2021).

No caso do Brasil, a década de 1970 foi o marco temporal em que houve a significativa entrada feminina no mercado de trabalho (Guedes, 2007; Mota-Santos *et al.*, 2019). Entretanto, embora a quantidade de mulheres no mercado de trabalho tenha aumentado, bem como tenham melhorado as condições de trabalho, ainda existe a barreira de entrada, de permanência e de progressão na carreira pelas mulheres, a qual decorre, em grande medida, do conflito entre as atividades remuneradas (trabalho) e as não pagas (casa, cuidado com filhos, idosos e pessoas com deficiência) (Ceribeli; Rocha; Pereira, 2017; Santos *et al.*, 2018; IBGE, 2021; Mariano; Molari, 2022).

A entrada da mulher no mercado de trabalho não resultou concomitantemente na divisão mais equilibrada das atividades de cuidado nas famílias, recaindo sobre as mulheres, consequentemente, a dupla jornada de trabalho (Guedes, 2007; Ceribeli; Rocha; Pereira, 2017; Ceribeli; Silva, 2017; Viana *et al.*, 2018; Martins *et al.*, 2019; Mariano; Molari, 2022; Oliveira; Fares, 2022).

Nessa conjuntura, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (ILO, 2018) alerta que as responsabilidades das atividades não remuneradas recaem predominantemente sobre as mulheres. Embora esse contexto comece lentamente a mudar, pois alguns homens já se sentem responsáveis pelas atividades de casa, relacionadas aos filhos, aos idosos ou às pessoas com deficiência, ainda permanece a predominância do exercício de tais atividades pelas mulheres, uma vez que o lar é considerado socialmente como ambiente feminino. Nessa lógica, o homem teria o papel de “provedor” e a mulher de “chefe da casa” (Goldani, 2002; Ceribeli; Rocha; Pereira, 2017; ILO,

2018; Viana *et al.*, 2018; Martins *et al.*, 2019; Milstersteiner *et al.*, 2020; ONU Mulheres; CEPAL, 2021; Oliveira; Fares, 2022).

Nada obstante, convém mencionar que, mesmo as mulheres consideradas empoderadas financeiramente, as quais recebem tão bem ou até mais que seus companheiros, desempenhando o papel de provedoras, continuam com a responsabilidade quase que integral da responsabilidade de cuidado (Martins *et al.*, 2019; Mota-Santos *et al.*, 2019). Por outro lado, nas classes baixas, as mulheres, em sua maioria pretas, são tanto “provedoras” como “chefes de casa” (Saffioti, 1976).

Por isso, permanece o dilema entre a maternidade e a carreira (ascensão profissional) e, como resultado, mulheres, postergam a gestação e têm menos filhos ou abandonam sua profissão (Ceribeli; Rocha; Pereira, 2017; Ceribeli; Silva, 2017; Viana *et al.*, 2018; Martins *et al.*, 2019).

Frisa-se que a maternidade, em razão de aspectos biológicos (amamentação) e culturais, principalmente quando as crianças são pequenas, dificulta a disponibilidade da mulher integralmente ao ambiente de trabalho. Essa dualidade, alinhada à responsabilidade social das mulheres serem “boas” mães, provoca o medo do fracasso e o constante sentimento de culpa de não conseguirem conciliar as atividades do lar com as profissionais, sentimento experimentado desde o momento em que descobrem a gestação (Ceribeli; Silva, 2017; Viana *et al.*, 2018; Martins *et al.*, 2019; Mota-Santos *et al.*, 2019).

Como alternativa para minimizar o conflito referente ao alinhamento das atribuições de casa e cuidado (atividades não pagas/remuneradas) com o trabalho (atividade paga/remunerada), Tremblay (2002), Ceribeli, Rocha e Pereira (2017) e Aguiar *et al.* (2022) defendem que as mulheres deveriam usufruir de flexibilidade do local e da forma como desempenham o trabalho, a exemplo da modalidade de teletrabalho, como alternativa mais benéfica.

Goldani (2002) defende que o Estado é crucial como agente de mudança das relações sociais e, por isso, deve se preocupar com a promoção de condições básicas que permitam a continuidade das mulheres no mercado de trabalho e a minimização da responsabilização individual da mulher do ambiente familiar. Em suma, o Estado é responsável pela elaboração de políticas públicas que permitam a divisão das atividades de cuidado essenciais para a sociedade como um todo, o que pode ser feito por meio da disponibilização de creches e escolas para as crianças e benefícios, inclusive financeiros, para mulheres que sejam mães sozinhas (Guedes, 2007).

Para mais, o Estado, enquanto empregador, tem maior facilidade em elaborar políticas voltadas para suas colaboradoras mulheres que desenvolvem seu trabalho na administração pública. Embora servidoras públicas já tenham certa estabilidade, horários fixos e maior segurança, o sentimento de culpa e o cansaço extremo permanecem em decorrência da dupla jornada e o

conflito entre a vida profissional e a pessoal (Mota-Santos *et al.*, 2019). Isso é contrário ao imaginário social de que servidoras públicas, em razão da estabilidade, possuem menor temor e preconceito em relação a se tornarem mães (Mota-Santos *et al.*, 2019).

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A qualidade de vida no trabalho não possui termo único e universal aplicável igualmente por todos os pesquisadores (Fernandes; Gutierrez, 1998; Klein; Pereira; Lemos, 2018), portanto, para Medeiros e Ferreira (2011) o termo possui ampla elasticidade semântica e é utilizado de modo multidisciplinar, com enfoques variados.

Walton (1973), de modo amplo, compreende a QVT como a humanização do ambiente laboral. Rueda e colegas (2013) definem a QVT como o termo subjetivo relacionado à percepção que as pessoas têm de suas próprias vidas e sua satisfação, as quais decorrem das expectativas e projetos, dentro do ambiente laboral (Rueda *et al.*, 2013).

Visando compreender a QVT, Walton (1973) elabora a Escala de Qualidade de Vida no Trabalho, que verifica as variáveis que afetam a vida dos trabalhadores dentro do ambiente organizacional. Essa escala analisa oito categorias que influenciam na QVT: i) compensação justa e adequada; ii) condições de saúde e segurança no trabalho; iii) oportunidade imediata de uso e desenvolvimento das capacidades; iv) oportunidade de crescimento contínuo e segurança; v) integração social no trabalho; vi) constitucionalismo; vii) trabalho e vida pessoal (condições familiares); e viii) relevância social (Walton, 1973).

Para o contexto brasileiro, Rueda *et al.* (2013), com base nas categorias propostas por Walton (1973), propuseram quatro categorias para compreender a percepção dos brasileiros quanto à QVT, são elas: i) integração, respeito e autonomia; ii) compensação justa e adequada; iii) possibilidades de lazer e convívio social; e iv) incentivo e suporte.

Nos resultados alcançados por Walton (1973), identificou-se que a QVT afeta diretamente a produtividade. Assim, o autor ressalta que cada uma das oito categorias possui pontos ótimos da curva. Portanto, existe um valor para cada categoria em que tanto a QVT quanto a produtividade alcançam seus ápices e, passado o topo da curva, as percepções de QVT e de produtividade declinam (Walton, 1973). Além disso, a percepção dos indivíduos muda com o passar do tempo, isso porque os objetivos pessoais são alcançados e novos desejos surgem, logo, a QVT necessita constantemente de reavaliação (Walton, 1973; Klein; Pereira; Lemos, 2018).

Estudos em que se mediu a QVT identificaram que quando os níveis de QVT percebidos pelo trabalhador estão elevados, há aumento dos níveis de comprometimento organizacional e da satisfação com o trabalho, queda do absenteísmo e menor rotatividade (Lírio; Severo; Guimarães, 2018; Carreira *et al.*, 2019; Amâncio; Mendes; Martins, 2021). Por outro lado, quando as percepções da QVT estão baixas, há aumento do estresse ocupacional gerando ansiedade e desencadeando transtornos e vícios nocivos à saúde (Amâncio; Mendes; Martins, 2021).

Em complemento, na revisão de literatura feita por Amâncio, Mendes e Martins (2021), identificou-se três características do trabalho que aumentam a percepção de QVT de trabalhadores: relevância social do trabalho, integração social e equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo livre.

No caso de mulheres servidoras públicas, Klein, Pereira e Lemos (2018) verificaram percepções de QVT aumentadas em relação aos homens quando se trata da oportunidade de crescimento profissional e no que diz respeito às características intrínsecas ao trabalho como vida social e integração social. Em compensação, Silva *et al.* (2023) constatou pior percepção sobre a QVT do que em relação aos homens, em razão da dupla jornada, da necessidade de conciliar as atividades domésticas, familiares e profissionais.

3. O IMPACTO DAS MODALIDADES DE TRABALHOS NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

As novas tecnologias possibilitaram a busca pelo equilíbrio entre as tarefas profissionais e a vida pessoal e familiar, acelerando o interesse dos trabalhadores pela realização do trabalho de forma remota ou teletrabalho (Van Horn; Storen, 2000). Ademais, a atração pelo teletrabalho tem como premissa a concessão do empregador ou a opção dos trabalhadores autônomos, mas certamente é consequência direta da popularização e barateamento das tecnologias de informação e comunicação (Rocha; Amador, 2018).

Visando compreender o significado de teletrabalho, Van Horn e Storen (2000) identificaram múltiplas denominações para esse formato de trabalho e, de forma simplificada, os autores acreditam que elas significam o trabalho realizado da forma não tradicional. Isto é, o trabalho realizado em casa, longe do ambiente físico tradicional do empregador, por meio da utilização das tecnologias de comunicação (Van Horn; Storen, 2000). Em complementação, Rocha e Amador (2018) identificaram o termo teletrabalho como sinônimo de home office, trabalho remoto e trabalho a distância.

Os primeiros indícios de teletrabalho surgiram nos anos de 1970, quando ocorreu a união entre as tecnologias de informação, à época, realizada principalmente por microcomputadores (Rocha; Amador, 2018; Brandão;

Ramos, 2023). A justificativa inicial para permitir essa modalidade era reduzir o trânsito e a poluição do ar (Garavand *et al.*, 2022). Já na década de 1980, as novas experiências de teletrabalho tinham como propósito reduzir o tempo de deslocamento entre trabalho-casa (vice-versa) dos trabalhadores (Rocha; Amador, 2018). Nesse sentido, a opção pelo teletrabalho era uma prática adotada por poucas empresas e em condições específicas, como exceção aos contextos organizacionais (Losekann; Mourão, 2020). Wesemann (2023) defende que, no âmbito do setor público, muitas funções necessitam do trabalhador fisicamente no ambiente de trabalho, o que minimizaria a possibilidade de realização do teletrabalho.

Com a pandemia da COVID-19, por conseguinte, a necessidade de isolamento social, a procura pelo teletrabalho aumentou significativamente, o que modificou o formato de teletrabalho que tínhamos antes dessa fase (Rocha *et al.*, 2021; Garavand *et al.*, 2022). Outrossim, o teletrabalho, nesse novo contexto global, foi a opção permitida pelas empresas com intuito de salvaguardar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, alinhando à possibilidade de equilibrar as demandas do trabalho com as necessidades de suas casas (famílias) (Darouei; Pluut, 2021). Além disso, instituições impuseram o teletrabalho como medida obrigatória, o que ocorreu de forma abrupta e sem a preparação necessária, alcançando níveis inimagináveis de pessoas trabalhando nessa modalidade (Wesemann, 2023).

Como desvantagem da modalidade do teletrabalho, Aguiar *et al.* (2022) apontam ser delicado gerenciar a tensão existente entre a presença física no ambiente do lar ao mesmo tempo em que se precisa focar no trabalho externo, não disponível para as demandas de casa. Sob a perspectiva organizacional, Wesemann (2023) pontuou que o teletrabalho parcial pode exigir maior dedicação do gestor para com seus subordinados devido à natureza em que essa modalidade é desenvolvida e as demandas individuais destes.

Em contrapartida, tem-se vantagens na realização do teletrabalho. Na perspectiva do trabalhador, identificaram-se: a flexibilidade horária para trabalhar; melhor possibilidade de definir as pausas; maior tempo com a família; menor tempo de deslocamento; autonomia para desenvolver as atividades laborais; oportunidade para pessoas com deficiências que não necessitam se deslocar e possuem suas próprias residências adaptadas à sua necessidade; a capacidade de trabalhar no horário mais conveniente dentro da sua rotina familiar (Filiardi; Castro; Zanini, 2018; Aguiar *et al.*, 2022; Pereira; Lopes, 2023). Para Darouei e Pluut (2021), o teletrabalho tem como benefício minimizar o conflito entre o trabalho e a família, com menor estresse laboral, permitindo, por consequência, aumentar o bem-estar do trabalhador.

Em decorrência dessas vantagens, Wesemann (2023) descobriu que a satisfação do trabalhador é maior quando desempenha seu trabalho de modo não presencial, surpreendentemente mesmo para aquelas pessoas que foram obrigadas a trabalhar nessa modalidade em razão da pandemia. No contexto das mulheres que desempenham o cuidado dos filhos e idosos, o bem-estar proporcionado é maior do que para aquelas que estão totalmente presenciais (Tremblay, 2002; Aguiar *et al.*, 2022).

Convém salientar que, na perspectiva da instituição, o teletrabalho também possui benefícios que devem ser considerados. O primeiro, talvez principal, seja o aumento de produtividade, que acarreta no alcance dos objetivos organizacionais, além da redução de custos, inclusive com a possibilidade de diminuição do ambiente físico da instituição e compartilhamento de postos de trabalho entre os colaboradores e, por fim, menor absenteísmo (Filiardi; Castro; Zanini, 2018).

Resumidamente, o trabalho presencial seria antagônico ao teletrabalho integral, ambos possuindo vantagens e desvantagens que precisam ser avaliadas caso a caso dependendo do perfil do trabalhador e da natureza do trabalho desempenhado, para se definir qual opção maximiza o bem-estar individual e os objetivos organizacionais (Boell; Cecez-Kecmanovic; Campbell, 2016; Wöhrmann; Ebner, 2021).

Outra possibilidade defendida por Wöhrmann e Ebner (2021) é a realização do teletrabalho de forma parcial para que as vantagens de ambos os modelos sejam potencializadas e as desvantagens minimizadas. Nessa lógica, os autores (Wöhrmann; Ebner, 2021) informam que algumas organizações buscam alternativas para minimizar as desvantagens da sobrecarga de trabalho e o excesso de trabalho.

Analisando-se especificamente as mulheres que exercem o papel de cuidado, Tremblay (2002) e Aguiar *et al.* (2022) defendem que, mesmo com as dificuldades enfrentadas no âmbito do teletrabalho (sobreposição de atividades casa-trabalho e maior produtividade), o teletrabalho possibilita equilibrar o trabalho e a vida familiar, permitindo maior autonomia, minimizando os deslocamentos e implicando em menores taxas de absenteísmo, sendo, portanto, uma clara vantagem para esse público.

4. HIPÓTESES

Para a realização desta pesquisa, as modalidades de trabalho (presencial, teletrabalho parcial e teletrabalho integral) foram definidas como variáveis independentes, uma vez que possuem o objetivo de verificar o impacto alcançado na QVT, variável dependente, das mulheres inseridas na economia do cuidado. Sob a perspectiva identificada, o trabalho presencial

foi compreendido como diametralmente oposto ao teletrabalho integral. Por dedução, o teletrabalho parcial seria entendido como opção do meio em que se teriam aspectos positivos e negativos das demais modalidades, com menor impacto.

Considerando a lógica disposta anteriormente e a verificação de apenas dois componentes (componente 1: integração, respeito e autonomia; e componente 3: possibilidade de lazer e convívio social) da Escala de Rueda *et al.* (2013), pressupôs-se que o trabalho presencial fosse positivo para a perspectiva da QVT verificada no componente 1 e negativo para a perspectiva da QVT verificada no componente 3. Por outro lado, o teletrabalho integral foi imaginado como negativo para a perspectiva da QVT verificada no componente 1 e positivo para a perspectiva da QVT verificada no componente 3. Nessa perspectiva, foram propostas as hipóteses:

H1 – As modalidades de trabalho impactam diferentemente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado.

H1a – A modalidade de trabalho presencial impacta negativamente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado.

H1b – A modalidade de teletrabalho parcial impacta positivamente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado.

H1c – A modalidade de teletrabalho integral impacta negativamente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado.

H2 – As modalidades de trabalho impactam diferentemente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado no que diz respeito à percepção do componente 1 das variáveis: integração, respeito e autonomia.

H2a – A modalidade de trabalho presencial impacta positivamente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado a partir do aumento na percepção do componente 1 medido pelas variáveis: integração, respeito e autonomia.

H2b – A modalidade de teletrabalho parcial impacta positivamente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado a partir do aumento na percepção do componente 1 das variáveis: integração, respeito e autonomia.

H2c – A modalidade de teletrabalho integral impacta negativamente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado a partir da diminuição na percepção do componente 1 das variáveis: integração, respeito e autonomia.

H3 – As modalidades de trabalho impactam diferentemente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado no que diz respeito à percepção do componente 3 das variáveis: possibilidade de lazer e convívio social.

H3a – A modalidade de trabalho presencial impacta negativamente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado a partir da diminuição na percepção do componente 3 das variáveis: possibilidade de lazer e convívio social.

H3b – A modalidade de teletrabalho parcial impacta positivamente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado a partir do aumento na percepção do componente 3 das variáveis: possibilidade de lazer e convívio social.

H3c – A modalidade de teletrabalho integral impacta positivamente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado a partir do aumento na percepção do componente 3 das variáveis: possibilidade de lazer e convívio social.

5. METODOLOGIA

Por meio de um survey experiment, testou-se o impacto das modalidades de trabalho na QVT pelo componente 1: integração, respeito e autonomia, e pelo componente 3: possibilidade de lazer e convívio social (Rueda *et al.*, 2013) das mulheres que tinham vínculo com a Administração Pública no sentido *lato*, ou seja, servidoras públicas, empregadas públicas ou ocupantes de cargos em comissão que exercem a função de cuidado.

Existem duas modalidades de trabalho no serviço público federal: presencial e teletrabalho (Brasil, 2022). Naquele caso, o servidor deve cumprir sua carga de trabalho dentro do ambiente da instituição. Por outro lado, nos casos de teletrabalho, permite-se o regime de execução de duas formas: parcial ou integral. No primeiro caso, o servidor trabalha alguns dias no ambiente da instituição e outros onde desejar, informalmente essa opção é denominada de trabalho híbrido. O teletrabalho com regime de execução integral permite ao servidor total flexibilidade para definir onde e como executar seu trabalho.

Explica-se, ainda, que a legislação em vigor permite, inclusive, que o servidor more em localidade diversa da sede da instituição, desde que aprovado e previamente comunicado à instituição e, quando houver necessidade, compareça ao órgão com ônus desse transporte pelo servidor, após ato de convocação feito por sua chefia (Brasil, 2023).

No serviço público executivo federal, atualmente, a modalidade de trabalho e o regime de execução estão disciplinados de forma ampla no

Decreto n. 11.072, de 17 de maio de 2022 (Brasil, 2022) e na Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI n. 24, de 28 de julho de 2023 (Brasil, 2023). Muitos outros entes federativos e poderes da república optam por seguir esse alinhamento também em seus normativos. Em razão disso, esta pesquisa optou por utilizar a mesma terminologia apresentada nesses normativos.

5.1. População e Amostra

A amostra abrangeu mulheres trabalhando para a Administração Pública nos entes federativos (União, estados, municípios e Distrito Federal) e nos três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), cumprindo os seguintes requisitos (alternativamente): (i) serem mães de crianças de 0 a 12 anos, (ii) cuidarem de idoso, (iii) cuidarem de pessoa com deficiência. Nessa perspectiva, 344 participantes foram qualificadas para continuar a responder à pesquisa, sendo que, dessas, somente 286 participantes concluíram o experimento em sua totalidade.

5.2. Variáveis

Esta pesquisa é composta pelas variáveis independentes “modalidades de trabalho” e “regimes de execução”, que foram randomizadas para compreender o efeito das modificações de cenários na qualidade de vida no trabalho de mulheres que exercem a função de cuidado. Por modalidade de trabalho entende-se: presencial e teletrabalho. Esse último pode ser realizado por dois regimes de execução: parcial (híbrido) ou integral.

Para compreender o impacto das modalidades de trabalho na variável dependente (QVT), utilizaram-se dois fatores adaptados da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho proposta por Rueda *et al.* (2013). Sendo esses os componentes 1 (integração, respeito e autonomia) e 3 (possibilidade de lazer e convívio social), porque são fatores influenciados diretamente pelo ambiente de trabalho, pela chefia, pelos colegas e, principalmente, pela modalidade em que o trabalho é desempenhado (Pires; Macêdo, 2006; Klein; Mascarenhas, 2016).

No que diz respeito ao componente 1, explica-se que se relaciona à “promoção do respeito pelas diferenças individuais e pelos direitos dos funcionários, a colaboração e respeito entre os colegas, assim como a promoção da autonomia por meio de normas e de regras claras” (Rueda *et al.*, 2013, p. 49), aspectos que são afetados pela forma como o trabalho é realizado, independentemente das normas impostas à Administração Pública.

No que concerne o componente 3, elucida-se que se associa ao respeito ao tempo de qualidade disponível fora do ambiente laboral, o qual é ligado a características da organização, como exemplo a jornada de trabalho e a carga horária (Rueda *et al.*, 2013). Esse aspecto é associado à economia do

cuidado, pois impacta no tempo que a mulher tem para exercer o cuidado com os filhos ou com o idoso ou com a pessoa com deficiência.

5.3. Coleta de Dados

A primeira estratégia de captação de mulheres participantes foi por meio do envio de e-mail com o convite e o link para todas as alunas e *alumni* da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresa da Fundação Getúlio Vargas. Seguida pela divulgação tanto do convite como de uma breve explicação em grupos de WhatsApp pelas primeira e segunda autoras, junto com o pedido de encaminhamento em outros grupos de trabalho e grupos específicos de mulheres ou de mães. Por fim, houve a solicitação formal a órgãos públicos para que esses fizessem a divulgação internamente. Após a autorização, as instituições publicaram a pesquisa em seus *newsletters*, e-mails e grupos institucionais de WhatsApp.

A pesquisa foi publicada no período de 25 de agosto de 2023 a 25 de setembro de 2023, com duração média de 7 minutos e 33 segundos para conclusão do experimento por cada participante, por meio do software Qualtrics.

As três primeiras perguntas da *survey* tinham o principal objetivo de identificar as mulheres qualificadas para responder todo o experimento. Nesse sentido, foi perguntado se a mulher era mãe de crianças de 0 a 12 anos, se era responsável por cuidar de idoso e se era responsável por cuidar de pessoa com deficiência. Nos dois últimos casos, questionou-se também o parentesco com o assistido nos casos em que obtivemos resposta afirmativa.

Caso a participante tivesse respondido “sim” para qualquer uma das três perguntas anteriores, passava-se para a apresentação do consentimento informado, seguido pela apresentação de um cenário hipotético em que as participantes qualificadas como responsáveis pela economia do cuidado deveriam se imaginar trabalhando. Para facilitar o entendimento, utilizamos a mesma nomenclatura utilizada em instrumentos jurídicos da administração e fotos para ilustrar. É importante mencionar que o sistema foi programado para distribuir aleatoriamente os cenários às respondentes, conforme a seguir:

Cenário 1: Trabalho presencial – trabalho realizado presencialmente e diariamente na sede da instituição.

Cenário 2: Teletrabalho parcial (híbrido) – trabalho realizado com dias presenciais na sede da instituição de forma presencial e com dias em local de sua escolha.

Cenário 3: Teletrabalho integral – trabalho realizado todos os dias em local de sua escolha.

Em seguida, as participantes qualificadas prosseguiram respondendo aos dois fatores da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho

proposta por Rueda *et al.* (2013). O primeiro fator denominado “integração, respeito e autonomia”, isto é, componente 1 da Escala, com quinze afirmações. O segundo fator chamado de possibilidades de lazer e convívio social, vinculado ao componente 3, com seis assertivas. Enfim, as participantes responderam questões sociodemográficas.

5.4. Tratamento dos dados

Ao todo, 638 observações foram coletadas. Porém, após excluir as participantes que não responderam às três perguntas obrigatórias e as que não atendiam aos critérios de elegibilidade, a amostra contou com 344 participantes qualificadas mesmo que essas não houvessem completado a pesquisa, para compreensão da amostra qualificada alcançada. Lembrando que somente 286 participantes que responderam a todo o experimento.

6. RESULTADOS

Dentre 344 mulheres que se qualificaram para participar do experimento, 239 eram mães de crianças de 0 a 12 anos, 44 cuidavam somente de idosos e 4 cuidavam somente de pessoas com deficiência. Além disso, 28 participantes acumulavam as obrigações da maternidade com o cuidado com idoso, 21 eram mães e cuidavam de pessoas com deficiência, 4 cuidavam de idoso e de pessoas com deficiência e 4 acumulavam a responsabilidade de ser mães e cuidar de idoso e de pessoas com deficiência.

Com relação às 286 participantes que concluíram o experimento, 49% delas estavam na faixa etária dos 40 anos e 41% estavam na faixa etária dos 30 anos. No que diz respeito à raça/cor, 192 se identificaram como brancas, 72 como pardas e 13 se identificaram como pretas. Além disso, 244 afirmaram ser casadas ou estar em união estável. Quanto à escolaridade, 31 das participantes são doutoras, 74 são mestres, 146 participantes possuem especialização/ aperfeiçoamento, 32 possuem nível superior completo e 3 possuem ensino médio.

Verificou-se que a amostra foi composta por 99 participantes que, à época da pesquisa, estavam trabalhando no modo presencial, 132 participantes estavam fazendo o teletrabalho parcial e 55 em teletrabalho integral.

O Coeficiente Alfa de Cronbach (α) da dimensão geral sobre a expectativa da QVT obtido foi de 0,92, considerado satisfatório em termos de confiabilidade de um questionário aplicado em pesquisa.

A Tabela 1 apresenta os resultados dos modelos econométricos utilizados para os testes de hipóteses. O modelo 1 ($F(1,284) = 5,61, p < 0,005$), que testa o efeito da modalidade na QVT Geral, teve coeficiente positivo

e significativa a 5%. O modelo 2 ($F(1,291) = 3,99, p < 0,005$), que testa o efeito da modalidade na QVT do componente 1, teve coeficiente positivo e significativo a 5%. Já o modelo 3 ($F(1,284) = 2,75, p < 0,01$), que testa o efeito da modalidade na QVT componente 3, teve coeficiente positivo e marginalmente significativo a 10%.

Tabela 1 – Modelos econométricos

Variáveis	QVT	QVT	QVT
	Geral	Componente 1	Componente 3
Modalidade	0.162** (0.0684)	0.117** (0.0584)	0.0888* (0.0536)
Constante	-0.327** (0.149)	-0.237* (0.128)	-0.179 (0.117)
Observações	286	293	286
R ²	0.019	0.014	0.010

Desvio padrão entre parênteses. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$
Fonte: elaborada pelas autoras (2024).

Os resultados da análise de variância (ANOVA) comparam a distribuição dos três grupos e resumem o modelo de regressão linear cujas manipulações sobre as modalidades de trabalho afetam a expectativa de QVT das participantes ($F = 4,94, p < 0,005$), resultado significativo a 5%, para o cenário 1, “trabalho presencial”, ($M = -0,248$; $DP = 1,032$), cenário 2, “teletrabalho parcial”, ($M = 0,155$; $DP = 0,876$) e cenário 3, “teletrabalho integral”, ($M = 0,081$; $DP = 0,896$).

Assim, há evidência a favor da rejeição da hipótese nula de igualdade entre as médias, suportando a hipótese H1, de que as modalidades de trabalho impactam diferentemente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado, e seus desdobramentos H1a e H1b. Não há evidência para suportar a hipótese H1c, de que o teletrabalho integral impactasse negativamente a QVT das participantes, tendo o resultado evidenciado que a QVT é impactada positivamente.

Para o teste da hipótese H2, os resultados da ANOVA apontam que as modalidades de trabalho impactam diferentemente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado a partir do aumento na percepção do componente 1 dos fatores: integração, respeito e autonomia ($F =$

3,34, $p < 0,005$), resultado significativo a 5%, para o cenário 1, “trabalho presencial”, ($M = -0,178$; $DP = 0,866$), cenário 2, “teletrabalho parcial”, ($M = 0,106$; $DP = 0,759$) e cenário 3, “teletrabalho integral”, ($M = 0,060$; $DP = 0,813$).

Assim, há evidência a favor da rejeição da hipótese nula de igualdade entre as médias, suportando a hipótese H2, de que as modalidades de trabalho impactam diferentemente o componente 1 da QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado e o desdobramento disposto na hipótese H2b. Por outro lado, não se pode rejeitar a hipótese nula das hipóteses H2a e H2c, porque a QVT do “trabalho presencial” é negativa, indicando a diminuição da QVT, ao mesmo tempo em que a QVT do “teletrabalho integral” é positiva, indicando o aumento da QVT em razão dessa modalidade de trabalho.

Para o teste da hipótese H3, os resultados da ANOVA apontam que as modalidades de trabalho impactam diferentemente a QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado a partir do aumento na percepção do componente 3 dos fatores: possibilidade de lazer e convívio social de ($F = 3,51$, $p < 0,01$), resultado marginalmente significativo a 10%, para o cenário 1, “trabalho presencial” ($M = -0,156$; $DP = 0,761$), cenário 2, “teletrabalho parcial” ($M = 0,123$; $DP = 0,724$), e cenário 3, “teletrabalho integral” ($M = 0,025$; $DP = 0,714$).

Assim, há evidência a favor da rejeição da hipótese nula de igualdade entre as médias, suportando a hipótese H3, de que as modalidades de trabalho impactam diferentemente o componente 3 da QVT das mulheres vinculadas à Administração Pública no sentido *lato* que participam da economia do cuidado e seus desdobramentos H3a, H3b e H3c.

Com objetivo de controlar os resultados encontrados, foi realizado o teste de robustez em que se comparou a modalidade de trabalho informada pela participante com os componentes da QVT, identificado pelos nove modelos a seguir.

O modelo 1 ($F(1,284) = 9,58$, $p < 0,001$) testa o efeito da modalidade “trabalho presencial” na QVT Geral e teve coeficiente negativo e significativo a 1%.

O modelo 2 ($F(1,284) = 3,99$, $p < 0,005$) testa o efeito da modalidade “teletrabalho parcial” na QVT Geral e teve coeficiente positivo e significativo a 5%.

O modelo 3 ($F(1,284) = 0,307$, $p = 0,307$) testa o efeito da modalidade “teletrabalho integral” na QVT Geral e teve coeficiente positivo, porém não significativo.

O modelo 4 ($F(1,291) = 3,99, p < 0,005$) testa o efeito da modalidade “trabalho presencial” na QVT componente 1 e teve coeficiente negativo e significativa a 5%.

O modelo 5 ($F(1,291) = 3,99, p = 0,117$) testa o efeito da modalidade “teletrabalho parcial” na QVT componente 1 e teve coeficiente positivo, porém não significativo.

O modelo 6 ($F(1,291) = 0,85, p = 0,357$) testa o efeito da modalidade “teletrabalho integral” na QVT componente 1 e teve coeficiente positivo, porém não significativo.

O modelo 7 ($F(1,284) = 6,16, p < 0,005$) testa o efeito da modalidade “trabalho presencial” na QVT componente 3 e teve coeficiente negativo e significativa a 5%.

O modelo 8 ($F(1,284) = 4,11, p < 0,005$) testa o efeito da modalidade “teletrabalho parcial” na QVT componente 3 e teve coeficiente positivo e significativa a 5%.

Já o modelo 9 ($F(1,284) = 0,17, p = 0,683$) testa o efeito da modalidade “teletrabalho integral” na QVT componente 3 e foi positivo e não significativo.

Diante disso, observou-se que os achados verificados na Tabela 2 estão em concordância com o resultado alcançado no teste de hipóteses, acerca do impacto das modalidades de trabalho na perspectiva da QVT.

Tabela 2 – Modelos econométricos

Modalidade	QVT geral			QVT componente 1			QVT componente 3		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6	Modelo 7	Modelo 8	Modelo 9
Trabalho presencial	-0.366*** (0.118)			-0.261** (0.102)			-0.230** (0.0927)		
Teletrabalho parcial		0.235** (0.118)			0.159 (0.101)			0.186** (0.0918)	
Teletrabalho integral			0.121 (0.118)			0.0927 (0.101)			0.0378 (0.0924)
Constante	0.118* (0.0671)	-0.0798 (0.0686)	-0.0411 (0.0689)	0.0827 (0.0574)	-0.0533 (0.0585)	-0.0323 (0.0593)	0.0740 (0.0526)	-0.0631 (0.0535)	-0.0128 (0.0538)
Observações	286	286	286	293	293	293	286	286	286
R quadrado	0.033	0.014	0.004	0.022	0.008	0.003	0.021	0.014	0.001

Desvio padrão entre parênteses. *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Fonte: elaborada pela autora (2024).

CONCLUSÃO

O presente estudo questionou como o trabalho presencial, o teletrabalho parcial e o teletrabalho integral afetam a qualidade de vida no

trabalho das mulheres vinculadas à Administração Pública brasileira no sentido *lato* e inseridas na economia do cuidado.

Os resultados desse estudo demonstraram que as modalidades de trabalho afetam a perspectiva da qualidade de vida no trabalho das mulheres que são responsáveis pela economia do cuidado. Em razão disso, é primordial mensurar os componentes da QVT sob essa perspectiva, conforme preconizado por Walton (1973) e Amâncio, Mendes e Martins (2021).

Além disso, há evidência, verificada com as hipóteses H1b, H2b e H3b, para afirmar que o teletrabalho parcial é a modalidade que garante o maior bem-estar às mulheres que são responsáveis pelo cuidado, dado que as vantagens quanto à flexibilidade horária, à autonomia para desenvolver as atividades laborais e à possibilidade de conciliar os afazeres domésticos com os profissionais permitem a continuidade da mulher no trabalho pago (Tremblay, 2002; Filiardi; Castro; Zanini, 2018; Darouei; Pluut, 2021; Aguiar *et al.*, 2022; Pereira; Lopes, 2023).

No que diz respeito ao teletrabalho integral, contrariamente ao que se presumia nas hipóteses H1c e H2c, mostrou-se como modalidade de trabalho atrativa para as mulheres que exercem a função de cuidado. Esse entendimento é corroborado por Tremblay (2002) e Aguiar *et al.* (2022), ao afirmar que as adversidades enfrentadas pelas mulheres, como distração com as atividades domésticas, estresse, isolamento profissional e descontrole da carga de trabalho (Filiardi; Castro; Zanini, 2018; Wöhrmann; Ebner, 2021; Pereira; Lopes, 2023), são superadas em decorrência do aumento do bem-estar que a flexibilidade do horário de trabalho proporciona.

No que concerne à flexibilização da forma como o trabalho pode ser realizado, teletrabalho parcial ou integral, é necessário frisar que essa condição não pode diminuir direitos ou aumentar a invisibilidade da mulher no ambiente laboral. Caso esses fatores aconteçam, Fares e Oliveira (2022) alertam que se amplia o abismo entre a divisão do trabalho pago com o não pago, especialmente entre as mulheres, isso porque o trabalho não pago perde sua visibilidade e não é somado à carga horária semanal de atribuições.

No que se refere ao trabalho presencial, o resultado demonstra que é a pior modalidade para submeter as mulheres inseridas na economia do cuidado, isso devido ao fato de que as vantagens não superam as desvantagens, o que comprova o suporte para as hipóteses H1a e H3a e o não suporte para a hipótese H2a. Esse indício é contrário ao movimento realizado por grandes empresas de tecnologia que estão exigindo o retorno de todos os trabalhadores ao regime presencial (Boell; Cecez-Kecmanovic; Campbell, 2016).

Esta pesquisa contribui para a ampliação da literatura acerca do efeito das modalidades de trabalho na QVT, inserindo o desafiador contexto da economia do cuidado dentro do serviço público brasileiro. Além disso, os resultados encontrados contribuem para a promoção de políticas públicas e práticas que promovam o bem-estar das mulheres inseridas na economia do cuidado.

A relevância desta pesquisa reside no fato de que, quando há relações positivas entre a instituição e seu trabalhador, o bem-estar deste, por meio da melhor percepção de sua QVT, impacta nos resultados alcançados por aquela e em melhores índices de produtividade e engajamento (Carreira *et al.*, 2019; Farina, 2020; Amâncio; Mendes; Martins, 2021). No contexto da prestação do serviço público, a maior satisfação no trabalho dos servidores públicos em sentido *lato* possibilita a melhor prestação do serviço público prestado à sociedade (Klein; Pereira; Lemos, 2018).

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de; OLIVEIRA, Fátima Bayma de; HRYNIEWICZ, Lygia. Gonçalves Costa; SANT'ANNA, Anderson de Souza. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. *Cadernos EBAPÉ.BR*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, p. 836-850, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120210244>.

BOELL, Sebastian K.; CECEZ-KECMANOVIC, Dubravka; CAMPBELL, John. Telework paradoxes and practices: The importance of the nature of work. *New Technology, Work and Employment*, v. 31, n. 2, p. 114-131, 2016.

BRANDÃO, Sofia; RAMOS, Madalena. Teleworking in the context of the Covid-19 pandemic: advantages, disadvantages and influencing factors—the workers' perspective. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 25, p. 253-268, 2023.

BRASIL. Decreto n. 11.072, de 17 de maio de 2022. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. *Diário Oficial União*, Brasília, DF, v. 93, seção 1, p. 5, 2022.

_____. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI n24 de 28 de julho de 2023. Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – Sipec e do Sistema de Organização e

Inovação Institucional do Governo Federal – Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho – PGD. *Diário Oficial da União*, Seção 1, v. 144, p. 57, 2023.

CARRERA, Luiz Carlos Marque; GOMES, Roberto Kern; CLAUMANN, Patrícia Del Castanhel; ZANARDI, Eduardo. Os benefícios e dificuldades na gestão da qualidade de vida no trabalho. *Administração de Empresas em Revista*, v. 1, n. 15, p. 60-76, 2019.

CAVALCANTE, Pedro Luiz Costa. O Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE) à luz da literatura brasileira. In: CAVALCANTE, Pedro Luiz Costa; SILVA, Mauro Santos. *Reforma do Estado no Brasil Trajetórias, Inovações e Desafios*, IPEA, Rio de Janeiro, 2020.

CERIBELI, Harrison Bachion; ROCHA, Guilherme Barcellos de Souza; PEREIRA, Mariana Rosendo. Mulheres em cargos de chefia: desafios e percepções. *Revista Diálogo*, v. 36, 2017.

CERIBELI, Harrison Bachion; SILVA, Edlane Regis. Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 11, n. 5, p. 116-139, 2017.

DAROUET, Maral; PLUUT, Helen. Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees start of the next workday. *Stress and Health*, v. 37, p. 986-999, 2021.

FALCK, Runa. Discrimination against Roma: Evidence from two survey experiments in Norway. *Migration Studies*, v. 9, n. 3, p. 360-382, 2021.

FARES, Lygia Sabbag; OLIVEIRA, Ana Luíza Matos. Free to Choose? The Gendered Impacts of Flexible Working Hours in Brazil. *Review of Radical Political Economics*, v. 55, n. 1, p. 166-186, 2022.

FARINA, Larissa Sanford Ayres; RODRIGUES, Gabriel dos Reis; FAGUNDES, Natália Kluwe; CARAFINI, Thamires Casarotto; MOREIRA, Laisla Gabriele Conceição Soares; MACHADO, Wagner de Lara; HUTZ, Claudio Simon. Construção e evidências de validade do questionário de recursos e demandas laborais. *Avaliação psicológica*, v. 19, n. 1, 2020.

FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. Qualidade de vida no trabalho (QVT) – uma experiência brasileira. *Revista de Administração*, v. 23, n. 4, p. 29-38, 1988.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. de; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

GARAVAND, Ali; JALALI, Samaneh; T ALEBI; Ali Hajupour; SABAHI; Azam. Advantages and disadvantages of teleworking in healthcare institutions during COVID-19: A systematic review. *Informatics in Medicine Unlocked*, v. 34, 2022.

GOLDANI, Ana Maria. Família, gênero e políticas: famílias brasileiras nos anos 90 e seus desafios como fator de proteção. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 19, n. 1, p. 29-48, 2002.

GUEDES, Moema. Economia do cuidado: as instituições no Brasil. In: CENTRO INTERDISCIPLINARIO DE ESTUDIOS SOBRE EL DESARROLLO. *Comercio, Género y Equidad em América Latina: Generando conocimiento para la Acción Política*. 2007.

HORA, Henrique Rego Monteiro; MONTEIRO, Gina Torres Rego; ARICA, Jose. Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach. *Produto & Produção*, v. 11, n. 2, p. 85-103, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Estatística de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e Pesquisas: *Informação Demográfica e Socioeconômica*, v. 38, 2021.

_____. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2023. Estudos e pesquisas: *informações demográficas e socioeconômicas*, v. 53, 2023.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE – ILO. *Care work and care jobs for the future of decent work*. Genebra: ILO, 2018.

KLEIN, Fabio Alvim; MASCARENHAS, André Ofenhejm. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. *Revista de Administração Pública*, v. 50, p. 17-39, 2016.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno A. D.; LEMOS, Ricardo B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. RAM. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 20, 2019.

LÍRIO, Angélica Barbieri; SEVERO, Eliana Andrea; GUIMARÃES, Julio Cesar Ferro de. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. *Gestão & Planejamento*, v. 10, 2018.

LÍRIO, Angélica Barbieri; GALLON, Shalimar; COSTA, Carlos. Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. *Gestão & Regionalidade*, v. 36, n. 107, 2020.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na Pandemia Covid-19: quando o home vira Office. *Caderno de Administração*, v. 28, p. 71-75, 2020.

MARIANO, Silvana; MOLARI, Beatriz. Igualdade de gênero dos ODM aos ODS: avaliações feministas. *Revista de Administração Pública*, v. 56, p. 823-842, 2022.

MARTINS, Gabriela Dal Forno; LEAL, Cláudia Luiz; SCHMIDT, Beatriz; PICCININI, Cesar Augusto. Motherhood and work: Experience of women with established careers. *Trends in Psychology*, v. 27, p. 69-84, 2019.

MEDEIROS, Luiza Ferreira Rezende; FERREIRA, Mário Cesar. Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. *Gestão contemporânea*, v. 9, 2011.

MILTERSTEINER, Renata Kessler; OLIVEIRA, Fátima Bayma; HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves; SANT'ANNA, Anderson de Souza; MOURA, Luiz Carlos. Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. *Cadernos EBAPE*. BR, v. 18, p. 406-423, 2020.

MOTA-SANTOS, Carolina; CARVALHO NETO, Antonio; OLIVEIRA, Paula; ANDRADE, Juliana. Reforçando a contribuição social de gênero: a servidora pública qualificada versus a executiva. *Revista de Administração Pública*, v. 53, p. 101-123, 2019.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos; FARES, Lygia Sabbag. Sexual division of labour in Brazil: Interpretations of domestic and care work under COVID-19. *Agenda*, v. 35, n. 4, p. 48-59, 2022.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos; ROLIM, Lilian Nogueira; FARES, Lygia Sabbag. Who Cares? Gender, Unpaid domestic and care work in Brazil during the pandemic. *Revista ABET*, v. 22, n. 1, 2023.

ONU MULHERES; CEPAL. *Rumo à construção de sistemas integrais de cuidado na América Latina e no Caribe*: elementos para sua implementação. [S.l.]: [s.n.], nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. *Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 22 dez. 2023.

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. *Conexões*, v. 7, n. 3, p. 29-43, 2009.

PEREIRA, Thalia da Silva; LOPES, Luma Louise Sousa. A percepção dos colaboradores do segmento bancário sobre o Home Office durante a pandemia de Covid-19. *Administração de Empresas em Revista*, v. 2, n. 46, p. 28-52, 2023.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. *Revista de administração pública*, v. 40, p. 81-104, 2006.

RUEDA, Fabián Javier Marín; OTTATTI, Fernanda; PINTO, Lariana Paula; LIMA, Thatiana Helena; BUENO, Juliana Maximila de Paula. Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, v. 12, n. 1, 2013.

ROCHA, Andressa Buss, CORRÊA, Daniel, TOSTA, Julierme Gomes.; CAMPOS, Roberto Paula de Freitas. Teletrabalho, produção e gasto público: o que aprendemos com a covid-19? *Revista do Serviço Público*, v. 72, n. 2, p. 299-328, 2021.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

SILVA, Lindomar Pinto; CASTRO, Miguel Angel Rivera; PESSINA, Maria Elisa Huber; MOURA, Elaine de Araujo. Atributos pessoais e qualidade de vida dos policiais militares da bahia: avaliação pelo whoqol-bref. *Administração de Empresas em Revista*, v. 3, n. 33, p. 650-681, 2023.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. *A mulher na sociedade de classe: mito e realidade*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1976.

SNIDERMAN, Paul. M. Some advances in the design of survey experiments. *Annual Review of Political Science*, v. 21, p. 259-275, 2018.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 42, p. 54-65, 2002.

TSUBOI, Robson Mendes Neves; ROSIM, Daniela. A qualidade de vida no trabalho e a saúde ocupacional dos docentes da Universidade Federal de Goiás. *Revista de Gestão e Avaliação Educacional*, v. 11, n. 20, p. 1-15, 2022.

VAN HORN, Carl E.; STOREN, Duke. Telework: coming of age? Evaluating the potential benefits of telework. In: Alex M. Herman (ed.). *Telework: the new workplace of the 21st century*. Washington, DC: US Department of Labor, 2000.

VIANA, Renata Brum; PAULA, Hermes Candido; VALENTE, Gelisa Soraia Cavalcanti; COROPES, Viviane Brasil Amaral dos Santos; PAULA, Carmen Lúcia. Dilemas da maternidade das mulheres contemporâneas: revisão integrativa: Dilemmas of contemporary women's maternity: integrative review. *Revista Enfermagem Atual*, v. 85, n.23, 2018.

WALTON, Richard. E. Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WESEMANN, Andrew. Does my boss's boss mater? Examining the effects of teleworking and manager quality on employee job satisfaction during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Public Sector Management*, 2023.

WÖHRMANN, Anne Marit; EBNER, Christian. Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work and Employment*, v. 36, n. 3, p. 348-370, 2021.

