

A CONTRIBUIÇÃO DO TELETRABALHO NA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES: UM ESTUDO EM UMA VARA DA JUSTIÇA FEDERAL

Graziela Adriana Savio Viecili¹

Leossania Manfroi²

Elton Zeni³

Marivane Menuncin Viêra⁴

RESUMO

O objetivo do estudo foi verificar a contribuição do teletrabalho na qualidade de vida dos servidores em uma vara da Justiça Federal. Quanto aos procedimentos metodológicos o método científico foi o indutivo, o nível de pesquisa foi a descritiva, quanto ao delineamento a pesquisa foi classificada como estudo de campo. O instrumento de coleta de dados foi a entrevista. A população do estudo foi representada pelos servidores da vara da justiça federal e a amostra final ficou representada por três servidores que foram entrevistados no mês de março de 2017. Os resultados evidenciam que o teletrabalho parcial realizado pelos entrevistados gerou um incremento na qualidade de vida, impactando sobre vários aspectos da vida profissional e privada, com ênfase na melhora da qualidade e aumento do tempo da convivência familiar, especialmente no que se refere ao acompanhamento do crescimento dos filhos.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Teletrabalho. Teletrabalho parcial.

1 INTRODUÇÃO

As ações voltadas para gestão de pessoas sofrem grandes limitações quanto à sua aplicabilidade na esfera pública, uma vez que a administração pública está sujeita a legislação diversa da esfera privada, com ritos e necessidades específicas (SILVA, 2015).

Para Silva (2015) em função da grande utilização de tecnologias de informação e conhecimento em suas atividades, o Brasil está preparado para introdução do teletrabalho nessa esfera, cujo objetivo deve ser a modernização do serviço público a fim de melhorar a prestação das atividades essenciais, aumento da produtividade, redução de custos e elevação do nível de transparência da gestão pública.

A crescente demanda da população por provimento judicial que resolva os conflitos existentes entre os cidadãos e entre estes e o Poder Público, bem como a exigência da prestação dos serviços por parte da esfera pública, em especial pelo Poder Judiciário, de

¹ Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas (UCEFF). E-mail: graziela.savio@hotmail.com

² Mestre em Ciências Contábeis (FURB). E-mail: Leossania@uceff.edu.br

³ Doutor em Engenharia da Produção (URGS). E-mail: elton@uceff.edu.br

⁴ Mestre em Educação em Ciências e matemática (PUCRS). E-mail: marivane@uceff.edu.br

maneira mais eficiente, faz surgir a necessidade de estratégias que visem otimizar o rendimento daqueles incumbidos na execução da função pública.

Na Justiça Federal, em especial no Tribunal Regional da 4ª Região, composto pelas seções Judiciárias do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, desde o ano de 2013 a distribuição de processos judiciais dá-se unicamente através de meio eletrônico, normatizado através das Resoluções nº 17 de 26 de março de 2010 (Regulamenta o processo Judicial Eletrônico) e nº34 de 07 de março de 2013 (Dispõe sobre a distribuição de processos exclusivamente no sistema e-Proc e altera a Resolução TRF nº17/2010, que regulamenta o processo judicial eletrônico no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região), nos quais todos os atos judiciais são documentados em programas interligados à rede mundial de computadores, permitindo assim que o usuário tenha acesso aos processos judiciais a partir de qualquer local provido por este serviço.

Com o avanço tecnológico e essa migração dos processos judiciais para o meio eletrônico surgiu a possibilidade da realização do teletrabalho, assim entendido como o trabalho realizado de forma remota envolvendo o uso de tecnologias de informação e comunicação, tema este normatizado no âmbito do Poder Judiciário através da Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº227 de 15/06/2016.

Diante do exposto apresenta-se a questão de pesquisa: **Como o teletrabalho contribui na qualidade de vida dos servidores em uma vara da Justiça Federal?** O Objetivo do estudo foi verificar a contribuição do teletrabalho na qualidade de vida dos servidores em uma subseção vara da Justiça Federal.

O estudo justifica-se diante da necessidade de avaliação dos efeitos da adoção do teletrabalho em uma vara da Justiça Federal, verificando se os objetivos vislumbrados quando da adoção desse sistema pelos servidores foram alcançados na prática, bem como as dificuldades e facilidades encontradas na prática diária.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para atender o tema da pesquisa a revisão de literatura está estruturada em três tópicos, o primeiro trata da gestão de pessoas na esfera pública federal, o segundo aborda aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho e por fim são apresentados conceitos referentes ao teletrabalho.

2.1 A GESTÃO DE PESSOAS NA ESFERA PÚBLICA FEDERAL

Como destaca Saback (2010), para uma correta análise da gestão de pessoas no setor público, torna-se necessário considerar as especificidades que compõe a cultura do serviço público federal, delineadas em linhas gerais pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei 8.112/1990, tais como a estabilidade, garantida ao servidor após três anos de efetivo exercício, comparada com a instabilidade do cargo vivenciada pelo ocupante de emprego no setor privado.

Buscando transparência, o combate ao nepotismo e a favores políticos, a Constituição Federal de 1988 trouxe, entre outras mudanças na gestão de pessoas, a criação do concurso público a fim de que as contratações fossem realizadas de maneira transparente e dentro da lei (CARVALHO et al., 2015).

Por outro lado, como fator negativo a essa mudança pesa a impossibilidade de recrutamento de talentos diretamente no mercado em função dos critérios rígidos de seleção através de concurso, bem como a impossibilidade de demissão de funcionários por baixa produtividade, desestimulando assim a competência e os servidores cumpridores de seus deveres, uma vez que estes não recebem reconhecimento e recompensa por seus esforços (SCELSA e COSTA, 1991, apud VIEIRA et al 2011).

Os incentivos também sofrem limitações pela dificuldade de estabelecer gratificações e pela pequena amplitude das carreiras, que é mensurada pela distância percentual entre a menor e a maior remuneração (SCELSA e COSTA, 1991, apud VIEIRA et al 2011).

A grande maioria das entidades públicas brasileiras enfrenta problemas crônicos em termos estruturais e conjunturais, o que leva a um clima organizacional de desmotivação, insatisfação, desânimo. Podem-se citar alguns desses problemas, tais como: a) Incapacidade financeira da entidade estatal para a realização de novos investimentos urgentes e inadiáveis; b) Falta de efetividade organizacional, gerencial e estratégica da entidade estatal, em razão, entre outros aspectos, da interferência política, da descontinuidade na sua administração, e da fragilidade do poder institucional vinculado ao clientelismo e corporativismo; c) Vácuos tecnológicos e ameaça de sucateamento das instalações, em razão das baixas taxas de investimento líquido verificadas (VIEIRA et al., 2011, p. 7).

Para Carvalho et al. (2015), um dos grandes desafios da administração de pessoas é, através de uma cultura de alto desempenho, apresentar à organização profissionais bem capacitados, responsáveis, motivados e leais, além de capazes de atuar disciplinadamente conforme as diretrizes.

Assim, tanto na esfera pública quanto na esfera privada, quando o ideal perseguido é a efetividade organizacional, torna-se imprescindível a visualização das pessoas como um recurso estratégico apto a produzir um diferencial (VIEIRA et al., 2011).

2.2 QUALIDADE DE VIDA E TRABALHO

Como destacam Ferreira (2000), Zevaglia (2006) e Vilas Boas e Andrade (2009) *apud* Vieira et al. (2011), a administração de recursos humanos sofre grande influência cultural, devendo ser pertinente a uma combinação de crenças e valores de uma determinada sociedade, evoluindo assim para uma abordagem mais humanista e voltada para a realização dos indivíduos.

No mesmo sentido, Chiavenato (2004) ressalta a relação de simbiose existente entre as pessoas e as organizações, na qual as organizações constituem um meio através do qual os indivíduos buscam alcançar seus objetivos pessoais e individuais com um custo mínimo de tempo, de esforço e de conflito, uma vez que passam grande parte de suas vidas trabalhando, tornando quase impossível separar o trabalho de sua existência própria. Em contrapartida as organizações são compostas de pessoas, dependendo destas para funcionar, operar, produzir seus bens e serviços, atender seus clientes e atingir seus objetivos globais e estratégicos.

É importante compreender quais aspectos impactam na qualidade de vida do trabalhador. A Organização Mundial da Saúde (OMS) entende qualidade de vida como sendo a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (KLUTHCOVSKY; KLUTHCOVSKY, 2007).

2.3 O TELETRABALHO

Rodrigues (2011) descreve o teletrabalho como uma forma flexível de trabalho na qual há o desenvolvimento de uma atividade laborativa por um percentual considerável de tempo em local diverso da empresa ou posto de trabalho tradicional, executado através do processamento eletrônico da informação, auxiliado pelas telecomunicações a fim de manter o contato entre empregado e empregador.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), teletrabalho é aquele realizado “em lugar distante da sede, empresa ou centro de produção e que implica em uma

nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação” (THIBAUT ARANDA, 2001, *apud* RODRIGUES, 2011, p. 8)

Em consequência da grande variedade de conceitos e diante do enorme potencial de variação em termos de arranjo contratual, vínculo empregatício, tipo de trabalho e local de trabalho, Sullivan (2003) *apud* (Feitas, 2008) avalia que há um consenso em formação que, em termos gerais, considera o teletrabalho como trabalho remoto que envolve o uso de tecnologias de informação e comunicação.

Importante destacar que, como ressalta Pinho Pedreira (2000) *apud* (Rodrigues, 2011), o teletrabalho pode ser parcial, quando é exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais distantes desta, ou ainda total, quando sua execução se dá totalmente fora da sede principal da empresa, ambos de forma telemática.

Entre as vantagens apresentadas na literatura como decorrentes do desenvolvimento da atividade laborativa em teletrabalho encontram-se: a redução dos custos com infraestrutura por parte da empresa (RODRIGUES, 2011); a conciliação entre as atividades de mãe e o trabalho, possibilitando uma maior flexibilidade e adequação nos horários, harmonizando trabalho, filhos, casa, marido, computador (GBEZO, 1995, *apud* HAU, 2016); a ausência de competição, abstendo-se o trabalhador do convívio com pessoas indesejadas e do clima de competição (PINEL, 2012); a adoção de horário flexível e adequado ao ritmo de cada indivíduo, sendo que a independência decorrente desse tipo de trabalho teria como resultado aumento da satisfação, concentração e rapidez na execução das tarefas (SHROEDER, 2007); redução do estresse decorrente das tensões e poluições no trânsito (RODRIGUES, 2011); solução para problemas como congestionamento do tráfego urbano; atrasos, poluição atmosférica, redução de custos e tempo com deslocamento, dificuldades de deslocamento decorrentes de necessidades físicas especiais (SHROEDER, 2007).

Contrapondo-se aos aspectos que estimulam a adoção do teletrabalho, a literatura traz algumas desvantagens, entre as quais podemos citar: o risco de isolamento social causado pela perda de contato com os colegas e superiores (HAU, 2016); problemas ergonômicos relacionados à exposição do teletrabalhador a condições e postura inadequadas (RODRIGUES, 2011); o aumento de custos para o teletrabalhador como energia, gastos com compra e manutenção de equipamentos (PINEL, 2012); a dependência da tecnologia e consequente aumento dos riscos no que diz respeito à segurança de dados (PINEL, 2012); a falta de regulamentação legislativa específica sobre a relação de trabalho decorrente da adoção dessa forma de trabalho (PINEL, 2012); dificuldade de ascensão profissional e

promoções em função da perda de contato nas relações de trabalho (RODRIGUES, 2011).

3 METODOLOGIA

O objetivo do estudo foi verificar a contribuição do teletrabalho na qualidade de vida dos servidores em uma vara da justiça federal. Os procedimentos metodológicos utilizados para atender o objetivo proposto quanto ao método científico, foi o indutivo, quanto ao nível de pesquisa foi a descritiva, e quanto ao delineamento foi o estudo de campo.

Método indutivo é um processo mental que, para chegar ao conhecimento ou demonstração da verdade, parte de fatos particulares comprovados e tira uma conclusão genérica. O método indutivo define suas regras e etapas a partir de dois pressupostos que se sustentam na ideia da existência de um determinismo nas leis observadas na natureza (FERREIRA, 1998).

A pesquisa descritiva possui como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência, como as características de um determinado grupo em relação a sexo, faixa etária, renda familiar, nível de escolaridade (GIL, 2004).

O delineamento foi o estudo de campo. Segundo Marconi e Lakatos (2003) um estudo de campo se baseia na observação de dados e fenômenos. Para esse tipo de estudo requer uma pesquisa bibliográfica anterior sobre o assunto, para que se possa identificar como se encontra o tema naquele momento.

O instrumento de coleta de dados foi a entrevista. As entrevistas foram realizadas com 3 servidoras da 3 vara da justiça federal observada. As entrevistas foram semiestruturadas e realizadas no mês de março de 2017. Para Marconi e Lakatos (2003) a entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social.

A população do estudo foi representada pelos servidores da vara da justiça federal que adotam o teletrabalho parcial como forma de atuação profissional. Para Marconi e Lakatos (2003) universo ou população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum. Para Gil (2008, p. 89) “população é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”.

E a amostra ficou representada por 3 servidoras de uma das três varas da Subseção Judiciária de Chapecó, Seção Judiciária de Santa Catarina, integrante do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, o qual junto com outros quatro Tribunais Regionais Federais compõe a Justiça Federal do Brasil.

Para Marconi e Lakatos (2003) amostra é uma parcela selecionada da população, sendo um subconjunto do universo. No estudo proposto classificou-se a amostra como não probabilística e intencional, esse tipo de amostra é pouco utilizada por não utilizar cálculos probabilísticos, diminuindo assim a possibilidade de inferir para a população os resultados obtidos através da amostra.

A técnica que será utilizada para a elaboração deste estudo é a qualitativa. Nesse tipo de pesquisa não há um modelo a ser seguido para orientar o pesquisador. A análise dos dados passa então, a depender do estilo e da capacidade do pesquisador (GIL, 2008).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

O objetivo do estudo foi verificar a contribuição do teletrabalho na qualidade de vida dos servidores em uma vara da Justiça Federal. Para atender ao objetivo proposto foram realizadas entrevistas com três funcionários de uma vara da Justiça Federal de Primeiro Grau da Subseção Judiciária do município de Chapecó-SC no mês de abril de 2017. O Quadro 1 apresenta a caracterização dos entrevistados.

Quadro 1- Caracterização dos entrevistados

Item verificado	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Gênero	Feminino	Feminino	Feminino
Idade	40 anos	36 anos	43 anos
Escolaridade	Pós Graduação	Pós Graduação	Superior completo
Filhos/idade dos filhos	1, de 8 anos	1, de 3 anos	1, de 1 ano e 8 meses
Cargo	Analista Judiciária	Técnica Judiciária	Analista Judiciária
Função	Supervisora	Secretária de Apoio de Setor	Assessora da magistrada
Tempo na função	4 anos e 3 meses	2 anos e 6 meses	1 ano e 2 meses
Tempo na Justiça Federal	11 anos	10 anos e 6 meses	18 anos e 6 meses

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

Observa-se no Quadro 1 que o entrevistado 01 é do gênero feminino, tem 40 anos, uma filha, trabalha há 11 anos na Justiça Federal e ocupa a função de supervisora há 4 anos e três meses. Sua escolaridade é pós-graduação. O entrevistado 02 também é do gênero feminino, tem 36 anos, uma filha, é pós-graduada e está há 10 anos e 6 meses na Justiça

Federal, há 2 anos e 6 meses na função de Secretária de Apoio de Setor.

Finalmente, o entrevistado 03 é do gênero feminino, tem 43 anos, uma filha e sua escolaridade é ensino superior completo. Está na Justiça Federal há 18 anos e 6 meses, dos quais 1 ano e 2 meses na função assessora da magistrada.

O Quadro 2 apresenta a data de início e quantas horas de teletrabalho são realizadas pelos entrevistados.

Quadro 2 – Especificação do teletrabalho realizado pelos entrevistados

Item verificado	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3
Tempo em teletrabalho	1 ano	1 ano	1 ano e 2 meses
Horas de realização de teletrabalho por semana	10 horas	10 horas	3 horas e 45 minutos

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

De acordo com o Quadro 2, o entrevistado 1 realiza teletrabalho há um ano, com uma carga horária semanal de 10 horas. Igualmente, o entrevistado 2 realiza teletrabalho há um ano, tendo uma carga horária de 10 horas por semana. Já o entrevistado 3 realiza teletrabalho há um ano e dois meses, com uma carga horária de 3 horas e 45 minutos semanais.

Através da análise dos dados observa-se que todos os entrevistados realizam o teletrabalho descrito na literatura como teletrabalho parcial, o qual segundo Pinho Pedreira (2000) (*apud* Rodrigues, 2011) teria como característica o fato de ser exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais distantes desta.

O Quadro 3 apresenta os motivos que levaram à solicitação do teletrabalho, vantagens e desvantagens/problemas observados pelos entrevistados na realização do teletrabalho.

Quadro 3 - Fatores motivadores, vantagens e desvantagens do teletrabalho

Entrevistado 1	Fatores motivadores: Intenção de compatibilizar os horários do entrevistado e os da filha, permitindo usufruir maior tempo em sua companhia.
	Vantagens: Compatibilizar os horários do entrevistado e os da filha, permitindo usufruir maior tempo em sua companhia; não precisar deslocar-se em dois turnos até o local de trabalho, economizando tempo de deslocamento; comodidade; liberdade quanto à vestimenta; mais tempo de descanso; aumento da concentração e rendimento; aumento da interação com a filha e possibilidade de prestar eventual suporte necessário; sentimento de que as necessidades próprias são supridas com um ganho para ambos os lados (trabalho e pessoal); poder acordar mais tarde, inclusive no inverno, por não precisar deslocar-se até o local de trabalho.
	Desvantagens/problemas: Por ser teletrabalho parcial, não visualiza desvantagens. Consegue interagir com os colegas e sanar eventuais dúvidas durante as horas em que realiza trabalho presencial. Acredita que deva fazer algumas melhorias ergonômicas para aprimorar o teletrabalho, mas não vê isso como uma desvantagem.
Entrevistado 2	Fatores motivadores: Melhorar a qualidade de vida, comodidade; liberdade na adoção da vestimenta; possibilidade de ficar mais tempo com a família em função da redução no tempo de deslocamento entre a sede da Justiça Federal e sua residência, permitindo inclusive realizar a refeição do meio-dia com o marido e a filha; ter um intervalo para espalhar ao invés de

	realizar o período de forma ininterrupta. Vantagens: Comodidade, não precisar pegar trânsito, fazer o trabalho em horários pré-definidos por ele, de maneira a aproveitar melhor o tempo e ajustar a agenda permitindo que realize outras atividades; poder levar a filha ao colégio e participar mais da vida dela; estar disponível em caso de necessidade ou emergência que venha a envolver a filha;
	Desvantagens/problemas: Comprometimento do período matutino com o trabalho**; não realizar a jornada inteira, em horas corridas (ressaltou que este ponto é simultaneamente uma vantagem e desvantagem);
Entrevistado 3	a necessidade de reposição em caso de falta de energia ou problemas com a internet; como tem criança pequena, ter que se ocultar e isolar para que esta não interfira no trabalho querendo atenção. Fatores motivadores: Não querer deixar a filha em dois turnos na escola ou com cuidador (a), passar mais tempo com a filha.
	Vantagens: Possibilidade de ter mais tempo de convívio com a filha (principalmente); não precisar deixá-la tanto tempo na escola nessa idade; dar suporte à filha; ausência de ruídos que tirem a concentração, silêncio.
	Desvantagens/problemas: Por realizar o teletrabalho parcial o entrevistado referiu que muitos dos fatores colocados pela literatura como desvantagens não são enfrentados (isolamento social, falta de interação com os colegas, impossibilidade de sanar dúvidas); Pontualmente se faz necessário postergar a análise de um processo pela necessidade de discussão do caso específico com os colegas e com a magistrada; necessidade eventual de reposição em horário diverso em função de problemas técnicos, não sendo esta uma ocorrência comum; sujeitar o trabalho a momentos em que seu rendimento é normalmente menor para adequar aos horários em que a filha está dormindo ou fora de casa; redução no tempo de convivência com o cônjuge.

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

No Quadro 3, observa-se que o entrevistado 1 teve como fator motivador para a solicitação de realização de teletrabalho a intenção de compatibilizar os horários do entrevistado e os da filha, permitindo usufruir maior tempo em sua companhia. Avaliou que, além de atingir o objetivo previamente almejado, teve outros ganhos em decorrência da adoção desse sistema de trabalho, quais sejam: não precisar deslocar-se em dois turnos até o local de trabalho, economizando tempo de deslocamento; comodidade; liberdade quanto à vestimenta; mais tempo de descanso; aumento da concentração e rendimento; aumento da interação com a filha e possibilidade de prestar eventual suporte necessário; sentimento de que as necessidades próprias são supridas com um ganho para ambos os lados (trabalho e pessoal); poder acordar mais tarde, inclusive no inverno, por não precisar deslocar-se até o local de trabalho.

Durante o período em que vem realizando o trabalho a distância não observou desvantagens significativas de sua realização, apenas necessidade de algumas melhorias quanto à ergonomia do local em que o realiza.

O entrevistado 2 foi impulsionado a realizar o teletrabalho por vislumbrar ganhos em sua qualidade de vida decorrentes do aumento da comodidade, liberdade na adoção da vestimenta, redução no tempo do deslocamento e conseqüentemente aumento no tempo

disponível para a família, tempo para descansar no intervalo entre os períodos de trabalho. Além dos pontos inicialmente projetados, observou como vantagem da realização do teletrabalho a possibilidade de ajuste da agenda com utilização de horários pré-estabelecidos por ele para o trabalho e outras atividades, aumento da convivência com a filha e disponibilidade para assessorá-la quando necessário.

Em contraponto, observou que há um comprometimento do período matutino com o trabalho, o que normalmente não ocorreria, uma vez que o horário normal de atendimento do Judiciário Federal é das 12 às 19 horas, bem como que o fato de não realizar a jornada integral, em horas corridas, pode ser considerado também uma desvantagem. Associado a isso, pontuou a necessidade de reposição em caso de falha técnica, o que não ocorre em caso de exercício do trabalho na sede, e por fim destacou a necessidade de se ocultar e isolar para evitar interferências da filha.

Os fator primordial para adoção do teletrabalho pelo entrevistado 3 foi a possibilidade de evitar que a filha necessitasse permanecer sob os cuidados de terceiros em dois turnos, na escola ou com cuidador (a), permanecendo o próprio entrevistado em sua companhia por mais tempo. Entre as vantagens observou também a possibilidade de dar suporte à filha caso necessário e, quanto ao trabalho, a ausência de ruídos que diminuam a concentração e um maior silêncio para sua realização.

Assim como o entrevistado 1, referiu que o fato de realizar teletrabalho de forma parcial acaba por anular algumas desvantagens apontadas na literatura (isolamento social, falta de interação com os colegas, impossibilidade de sanar dúvidas). Afirma que em casos eventuais se faz necessário postergar a análise de processos diante da necessidade de discussão do caso específico com os colegas e com a magistrada, mas que isso não prejudica o trabalho. Os pontos destacados como incômodos se referem à sujeição do trabalho a horários em que seu rendimento é normalmente menor em função dos horários em que a filha esteja dormindo ou ausente, e a redução no tempo de convivência com o cônjuge.

O Quadro 4 apresenta a percepção quando ao impacto da realização do teletrabalho na qualidade de vida dos entrevistados.

Quadro 4 - Percepção em relação ao impacto da realização do teletrabalho na qualidade de vida

Entrevistado 1	Maior conforto; redução do estresse; flexibilidade de horários e possibilidade de escolha nas atividades extraclasse de interesse da filha (que antes estavam limitadas àquelas que se encaixavam nos horários em que o entrevistado precisava estar no trabalho), melhorando assim a qualidade de vida dela (da filha); mais tempo de convivência com a filha.
-----------------------	---

Entrevistado 2	Houve uma melhora acentuada; melhora do humor; sentiu-se mais valorizado pela confiança no seu trabalho e disciplina em um momento em que a flexibilidade no horário era necessária; melhora no ânimo; facilitação da dinâmica e do convívio familiar; relatou um acréscimo na qualidade de vida em geral;
Entrevistado 3	Apesar da diminuição no tempo de convívio com o cônjuge e necessidade de trabalho em horários nos quais o rendimento do entrevistado é menor, relatou que esses fatores já estão contornados, e que a tranquilidade de poder dar suporte e conviver com a filha sem a necessidade de deixá-la aos cuidados de terceiros, a melhora do bem estar da filha, foram os aspectos mais impactantes na sua qualidade de vida.

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

Na percepção do entrevistado 1, realização do teletrabalho gerou um acréscimo na sua qualidade de vida através de ganhos quanto ao conforto, redução do estresse, flexibilidade de horários, possibilidade de escolha de atividades extraclasse da filha (as quais antes da adoção do teletrabalho estavam limitadas as que eram realizadas nos horários nos quais o entrevistado necessitava estar no local de trabalho, sendo que por vezes não equivaliam aos interesses da menor) e o aumento no tempo de convivência com a filha.

Igualmente, o entrevistado 2 relatou uma melhora acentuada, com impacto sobre seu humor e ânimo, bem como a sensação de valorização profissional diante da confiança em seu trabalho e disciplina em um momento de necessidade de flexibilização do horário. Destacou também a facilitação da dinâmica e o convívio familiar.

Finalmente, o entrevistado 3, em concordância com os demais entrevistados, avaliou que, apesar da diminuição no tempo de convívio com o cônjuge e necessidade de trabalho em horários nos quais seu rendimento é menor, tais fatores já estão contornados, e que a tranquilidade de poder dar suporte e conviver com a filha sem a necessidade de deixá-la aos cuidados de terceiros, a melhora do bem-estar da filha, foram os aspectos mais impactantes na sua qualidade de vida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do estudo foi verificar a contribuição do teletrabalho na qualidade de vida dos servidores em uma subseção da Justiça Federal.

Observou-se uma uniformidade na amostra, que foi composta por três entrevistadas do sexo feminino, casadas, com filhos e realizando teletrabalho parcial. Destaca-se que este fato não foi premeditado, uma vez que, através de informações colhidas junto à Diretora da Secretaria da Vara, foi possível verificar que todos os servidores de que realizam teletrabalho

naquela Vara na atualidade são do sexo feminino, sendo que apenas uma é solteira e sem filhos (em um total de 6 servidoras) e uma realiza teletrabalho integral.

Através da análise das respostas à entrevista efetuada com três servidores de uma Vara da Justiça Federal de Primeiro Grau da Seção Judiciária de Santa Catarina, observa-se que houve o relato de que a realização de teletrabalho teve um impacto positivo na qualidade de vida dos entrevistados.

A motivação inicial dos três entrevistados foi compatibilizar os horários do trabalho com os dos filhos, sendo tal necessidade sanada. Além desse ponto positivo, houve o relato de ganhos quanto à produtividade, concentração, comodidade, tempo e qualidade da convivência familiar, redução do estresse, sentimento de valorização, tranquilidade, liberdade na adoção da vestimenta, aumento no tempo convivência familiar, disponibilidade para dar suporte aos filhos quando necessário e economia de tempo.

Quanto a eventuais pontos negativos, os entrevistados relataram que o fato de realizarem apenas teletrabalho parcial permite que grande parte dos aspectos negativos relatados na literatura sejam anulados, tais como a ausência de interação com os colegas, resolução de dúvidas e atualização. No entanto, subsistiram fatores como a necessidade de reposição e readequação do tempo em caso de falhas técnicas, possíveis interferências dos filhos pequenos e necessidade de estratégias para evitá-las, sujeição do trabalho a horários em que o rendimento é menor e redução no tempo de convivência com o cônjuge (estes dois últimos pontos foram relatados por um dos entrevistados apenas).

A conclusão final dos três entrevistados foi a de que houve um incremento na qualidade de vida através da adoção do teletrabalho parcial, impactando sobre vários aspectos da vida profissional e privada, com ênfase na melhora da qualidade e aumento do tempo da convivência familiar, especialmente no que se refere ao acompanhamento do crescimento dos filhos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016. **Conselho Nacional de Justiça**. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>>. Acesso em 11/03/2017.

CARVALHO, Patrícia A. S. *et al.* Análise da gestão de pessoas na administração pública: um estudo de caso. In: XII SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2015, Rio de Janeiro. **Anais...**, 2015. Disponível em <<http://www.aedb.br/seget/arquivo/s/artigos15/33022365.pdf>>. Acesso em 17/03/17.

CAVALCANTI, Bianor S.; COSTA, Frederico L. da. **Mudança organizacional no Setor Público**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v.25, nº1, pág. 82 a 106, nov/1990, jan./1991. Disponível em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/9007/8060>>. Acesso em 22/03/2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FERREIRA, R. A. **A pesquisa científica nas ciências sociais: caracterização e procedimentos**. Recife, PE: UFPE, 1998.

FREITAS, Silvia R. de. **Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI**. 2008, 172f. Dissertação (Mestrado) – Mestrado em Administração Pública, Escola Brasileira de Administração Pública, Fundação Getúlio Vargas (FGV). Rio de Janeiro, 2008. Disponível em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3522/S.Freitas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 11/03/2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HAU, Francieli. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e gestores: um estudo de caso no Poder Judiciário de Santa Catarina**. 2016. 104 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Graduação em Administração, Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2016. Disponível em <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/171238/VERS%C3%83O%20FINAL%20-.pdf?sequence=1>>. Acesso em 11/03/2017

KLUTHCOVSKY, Ana Cláudia G. C.; KLUTHCOVSKY, Fábio Aragão. O whoqol-bref, um instrumento para avaliar qualidade de vida: uma revisão sistemática. In: I Jornada de Pedagogia e Psicologia da Faculdade Guairacá, 2007, Guarapuava. **Anais...** Guarapuava: Faculdades Guairacá. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rprs/v31n3s0/v31n3a07s1.pdf>>. Acesso em 15/04/17.

MARCONI, Maria de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

OSM. **Organização Mundial da Saúde**, 2017. Disponível em <<http://www.who.int/eportuguese/publications/pt/>> Acesso em 08 de maio de 2017.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Pesquisa geral no site: Teletrabalhador**. 2012. Disponível em <<http://www.teletrabalhador.com/index.html>>. Acesso em 22/03/2017.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2011. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>>. Acesso em 11/03/2017.

SABACK, Maria Fernanda de A. **Gestão de pessoas na administração pública: elementos que impactam no desempenho do servidor público da Câmara dos Deputados**. Brasília,

Projeto de pesquisa apresentado em programa de pós graduação do Centro de formação, treinamento e Aperfeiçoamento – CEFOR, 2010. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/responsabilidade-social/edulegislativa/educacao-legislativa-1/posgraduacao/publicacoes/banco-de-projetos/curso-gpl/proj_maria_fernanda_saback_gpl>. Acesso em: 16/03/2017.

SCHROEDER, Jerusa Betina. **Impactos do teletrabalho nas atividades dos docentes do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)**. 97f. Dissertação (Mestrado). – Administração, Centro de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Regional de Blumenau (FURB), Blumenau, 2007. Disponível em <http://www.bc.furb.br/docs/DS/2007/335551_1_1.pdf>. Acesso em 12/03/17.

SILVA, Aimée M. A aplicação do Teletrabalho no serviço público brasileiro. In: 3º Congresso internacional de direito e contemporaneidade. 2015, Santa Maria. **Anais...**, 2015. Santa Maria: UFSM. Disponível em <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf>>. Acesso em 11/03/2017.

SILVA, Rogério T. da. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho**. 2004. 193f. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2004. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-01102008-003037/pt-br.php>> . Acesso em 22/03/2017.

TRF. Tribunal Regional da 4ª Região. **Resolução nº 17, de 26 de março de 2010**. Regulamenta o processo judicial eletrônico – e-Proc (nova versão) – no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região. Disponível em <http://www2.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/hcd_Res17-2010.pdf>. Acesso em 14/04/2017.

TRF. Tribunal Regional da 4ª Região. **Resolução nº34, de 07 de março de 2013**. Dispõe sobre a distribuição de processos exclusivamente no sistema e-Proc e altera a Resolução TRF nº17/2010, que regulamenta o processo judicial eletrônico no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região. Disponível em <<https://eproc.trf4.jus.br/eproc2trf4/ferramentas/Resolucao%2034-2013.pdf>>. Acesso em 14/04/17.

VIEIRA, Carolina B. et al. Motivação na administração Pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. **Revista ADM Gestão Estratégica**, v.4, 2011. Disponível em <<http://www.admpg.com.br/revista/2011/artigos/12.pdf>>. Acesso em 16/03/2016.