



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas

Públicas

Departamento de Administração

ANA PAULA DA SILVA VIEIRA

**TELETRABALHO E A QUALIDADE DE VIDA
DOS SERVIDORES DA TERRACAP**

Brasília - DF
2023

ANA PAULA DA SILVA VIEIRA

**TELETRABALHO E A QUALIDADE DE VIDA DOS
SERVIDORES DA TERRACAP**

Monografia apresentada
ao Departamento de Administração
como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Administração.

Professora Orientadora: Dra. Natasha
Fogaça

Brasília - DF
2023

ANA PAULA DA SILVA VIEIRA

**TELETRABALHO E A QUALIDADE DE VIDA DOS
SERVIDORES DA TERRACAP**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso de Administração da Universidade de Brasília da aluna

Ana Paula da Silva Vieira

Natasha Fogaça
Professora-Orientadora

Mestre, Juliana Costa Mota,
Professora-Examinadora

Dr. Francisco Antonio Coelho Junior,
Professor-Examinador

Brasília, 20 de dezembro de 2023

AGRADECIMENTOS

À Deus pela minha vida e por estar sempre comigo me guiando.

À minha família pelo apoio e incentivo aos estudos, que sempre estão comigo e vibram pelas minhas conquistas.

Às minhas orientadoras Débora Barém e Natasha Fogaça, ao qual tive o privilégio de tê-las comigo acompanhando nesta reta final.

RESUMO

O teletrabalho é um modelo de trabalho, que possibilita o exercício das atividades laborais por meio das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's), este após o período pandêmico que trouxe sua ascensão, tem sido bem visto pelos benefícios que proporciona como flexibilidade e autonomia ao teletrabalhador. A qualidade de vida no trabalho (QVT) é vista pela literatura pelos autores como um conjunto de fatores e processos que deve ser feito na organização, tendo um ambiente agradável, com reconhecimento e valorização de pessoal, em contexto de teletrabalho, a qualidade de vida no teletrabalho (QVTe), é poder produzir bem, com qualidade, satisfação e autonomia, por estar perto da família. O estudo tem como objetivo analisar as percepções dos empregados da Companhia Imobiliária de Brasília quanto à qualidade de vida no teletrabalho. Para a análise foram divididos dois grupos: um atualmente encontra-se em regime de teletrabalho e outro de quem já esteve em algum momento de teletrabalho. Utilizando os dados obtidos por meio de questionário eletrônico, foram aplicados para 834 empregados, tendo retorno de 109 respostas. Os resultados sinalizaram que o teletrabalho proporciona qualidade de vida aos teletrabalhadores da empresa analisada. Na pesquisa foi possível perceber um provável início de sobrecarga no teletrabalho, percebido pelos dois grupos, com a recomendação para a empresa de analisar a carga de trabalho dos teletrabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho. Qualidade de vida no teletrabalho.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	20
Tabela 2	22
Tabela 3	23
Tabela 4	24
Tabela 5	25

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QVT

- **Qualidade de Vida no Trabalho**

QVTe

- **Qualidade de Vida no Teletrabalho**

TIC's

- **Tecnologias da Informação e Comunicação**

GEPES

- **Gerência de Gestão de Pessoas**

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.1. Formulação do problema	5
1.2. Objetivo Geral	5
1.3. Objetivos Específicos	5
1.4. Justificativa	5
2. REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1. Definição de Trabalho	6
2.2. Definição de Teletrabalho	7
2.3. Pontos Positivos do Teletrabalho	9
2.4. Pontos Negativos do Teletrabalho	11
2.5. Qualidade de Vida no Teletrabalho	12
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	13
3.1. Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa	13
3.2. Caracterização da organização, setor ou área, indivíduos objeto do estudo	14
3.3. População e amostra ou Participantes da pesquisa	16
3.4. Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa	16
3.5. Procedimentos de coleta e de análise de dados	17
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	18
5. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO	27
6. REFERÊNCIA	29
7. APÊNDICES	33
7.1. Apêndice A – Questionário aplicado aos respondentes	33
8. ANEXOS	53
8.1. Anexo A – Norma Organizacional Aplicada ao Teletrabalhador da Terracap	53

1. INTRODUÇÃO

As mudanças no século XX que transformaram o meio político, social e econômico, conseqüentemente refletiu em processos de reorganização do papel do Estado e da administração pública, provocando as organizações públicas a buscarem por práticas inovadoras, seja por meio de algo novo ou por melhorias, a fim atender as essas constantes mudanças além da tecnológica (Cavalcante, Camões, Cunha, & Severo, 2017).

Com esses avanços tecnológicos e a chegada dos computadores, surgiram novas profissões e novos métodos de trabalhos, que inclusive melhorou muitos processos e isso só foi possível devido a terceira revolução industrial vivida atualmente, que está diminuindo a burocratização. Em órgãos públicos, por exemplo, foi possível agilizar demandas processuais com o auxílio do sistema eletrônico de informação (SEI), em que os processos físicos se tornaram digitais, facilitando a consulta e o atendimento a solicitações.

Através dessas transformações foi que surgiu o teletrabalho como um novo modelo de trabalho fora do âmbito organizacional, bem como outras formas de trabalho e com termos de denominação parecidas com o do teletrabalho, que até podem ser entendido por algumas pessoas como sendo um só significado, entretanto há suas diferenças pelas suas definições e ambientes de trabalhos.

O teletrabalho é realizado fora das dependências da organização com o uso da Tecnologia da Informação e Comunicação (Rosenfield & Alves, 2011). A partir disso, percebe-se que a empresa pode diminuir seus gastos, por não precisar dispor de uma infraestrutura completa para o funcionário ou gastar com manutenção, pode colocar novas escalas de trabalho com a possibilidade de funcionar 24 horas, além de poder contratar talentos de outras localidades (Pinel, 2012; Estrada, 2014; Mello, 1999).

É possível perceber que o teletrabalho traz grandes mudanças e soluções para as organizações, e as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) aderidas pelos órgãos públicos com o objetivo de melhorar sua eficiência e ajudar no aceleração dos processos, possibilitou os servidores a exercer suas atividades no teletrabalho (Alves, 2020).

Quando o teletrabalho não estava regulamentado no Brasil, o teletrabalhador não tinha muita clareza quanto a questão da jornada de trabalho. Por exemplo, a não existência de ponto eletrônico que registra as 4 batidas (entrada, saída para almoço, retorno do almoço e saída), levando a entender que o teletrabalhador precise estar disponível para seu chefe ou empresa durante todo o expediente de trabalho da organização, dentre outras questões que também não eram esclarecidas e formalizadas (Pederiva, 2021).

A regulamentação foi discutida devido a pandemia do Covid-19, em que foi necessário a aplicação do teletrabalho para que fosse possível continuar com as demandas de atendimento ao público, promovendo a segurança da saúde dos servidores, logo os governos estaduais providenciaram a publicação de decretos para a regulamentação do teletrabalho durante o período de calamidade na saúde pública (Vilarinho, Paschoal, & Demo, 2021).

É a partir dessa pandemia que o teletrabalho ganha seu espaço no mundo e começa ser visto, para muitos, como algo novo, entretanto já era existente e a modalidade sendo exercida de forma compulsória, como no contexto pandêmico, pode trazer uma sobrecarga para o trabalhador como também comprometer a qualidade de vida no teletrabalho (Pantoja, Oliveira, Andrade & Figueira, 2021).

Muitos gestores também têm uma visão distorcida sobre o teletrabalho, por ter flexibilidade e independente da sua localização, tendo os devidos acessos, o teletrabalhador poder exercer suas atividades por meio das TIC's, alguns chefes acreditam que o funcionário não irá trabalhar, ou irá realizar suas atividades de forma ineficiente, talvez isso seja, pelo fato de entenderem ainda que o local de trabalho é somente na organização e será ali que o trabalhador irá produzir na supervisão do seu superior e por isso, acabam sendo extremamente vigiados e muito cobrados, essa situação pode gerar muitos problemas ao teletrabalhador, como perder chances de crescimento, pela falta de reconhecimento do trabalho exercido (Nohara, Acevedo, Ribeiro & Silva, 2010).

O que muitos não percebem é que o teletrabalho tem pontos positivos, inovadores e que traz muitos ganhos, para ambas as partes pois com a flexibilidade, a possibilidade de estar perto da família por mais tempo, por não ter desgastes com trânsito, o teletrabalhador sente-se mais disposto, motivado para trabalhar, o que conseqüentemente aumenta a sua produtividade, isso devido por ter mais concentração, a diminuição do estresse e o prazer de estar ao lado da família (Nohara, Acevedo, Ribeiro & Silva, 2010).

Diante do acontecimento mundial que afetou as atividades laborais e implicou na adoção do teletrabalho, foi realizada a regulamentação do teletrabalho para os servidores públicos, por parte do governo federal, através da Instrução Normativa nº 65, no dia 30 de julho de 2020. Vale ressaltar que o isolamento social se iniciou no mês de março, especificamente em 19 de março de 2020, quando foi publicado o Decreto 40.539, onde foi proibida a abertura dos comércios e escolas, possibilitando apenas aquele de extrema necessidade, como farmácias, clínicas, hospitais, padarias e mercados. Entretanto, já em 11 de março de 2020, por meio do Decreto 40.509, já haviam sido impostas algumas restrições.

Sendo assim, os órgãos públicos precisaram tomar as medidas necessárias sem antes ter

uma regulamentação do teletrabalho, o que dificultou a todos os envolvidos a entender como seria esse novo modelo de trabalho, como deveria ser adotado e implementado, em como os gestores que não estavam habituados com esse novo modelo a lidar com a equipe aprendendo novos meios de gestão, para que os trabalhos pudessem continuar sendo realizados com eficiência e eficácia, a lidar com situações adversas por problemas técnicos e estes não receberem suporte para trabalharem fora dos órgãos.

Com a determinação do teletrabalho por parte do governo, os órgãos públicos precisaram fazer o processo de implementação e definição de como seria esse novo modelo de trabalho. Dessa forma, a Companhia Imobiliária de Brasília (Terracap), por meio da decisão da sua diretoria colegiada aprovou a norma organizacional, que regulamenta o teletrabalho dentro da instituição.

Mas apesar disso, o tema já era algo discutido pela Terracap, por um grupo de servidores que pediram a adoção do teletrabalho, que por fim foi aderida por meio da Decisão da Diretoria Colegiada nº 182 de 25/03/2020.

A pandemia do covid 19, serviu para trazer o modelo de teletrabalho em evidência, mostrar para o meio corporativo que existem modelos de trabalho que trazem qualidade de vida aos funcionários, que os deixe mais satisfeitos, alegres e dispostos a produzirem com qualidade, entregando resultados positivos. Mas é claro que o modelo deve ser apreciado fora do contexto pandêmico.

Com a saúde do funcionário sendo um assunto cada vez mais discutido, o teletrabalho e a qualidade de vida logo aparecem, uma vez que estes estão juntos, pelo fato do teletrabalho proporcionar uma qualidade de vida ao teletrabalhador (Andrade & da Silva Veiga, 2012; Andrade, Pantoja & Figueira, 2020), que não precisa pegar trânsito para exercer suas atividades laborais, estão mais tempo com a família cultivando bons momentos, logo se o trabalhador está bem ele consegue produzir mais e com qualidade (Pinel, 2012; Estrada, 2014; Mello, 1999; Nohara, Acevedo, Ribeiro & Silva, 2010).

A qualidade de vida no trabalho é um dos assuntos mais discutidos do momento nas organizações, pois é necessário que os trabalhadores estejam bem para conseguir produzir. No contexto do teletrabalho, obtém-se que os teletrabalhadores, detém de uma qualidade de vida muito boa, tendo em vista que o modelo de trabalho, pode lhe possibilitar flexibilidade, diminuição do estresse e o aumento da satisfação em poder exercer suas atividades laborais perto da família em muitos casos (Andrade, Pantoja, & Figueira, 2020).

Isso advém pelo novo modelo de gestão de pessoas, que preza pelo bem estar do funcionário, pois é certo que para a empresa ter bons resultados, os trabalhadores precisam estar

bem, serem bem tratados, ter líderes com boas práticas de gestão, pois assim o trabalhador consegue produzir mais.

1.1 Formulação do problema

Com a situação pandêmica, onde foi necessário tomadas de medidas de prevenção e conseqüentemente mudou a forma de trabalho dos servidores da Terracap, a pesquisa então tem o objetivo de responder a seguinte pergunta: qual a percepção de qualidade de vida no teletrabalho dos servidores da Terracap?

1.2 Objetivo Geral

O objetivo geral da pesquisa é levantar a percepção dos servidores da Terracap sobre a qualidade de vida no teletrabalho.

1.3 Objetivos Específicos

- a) Levantar a percepção da qualidade de vida no teletrabalho dos servidores que se encontram em regime de teletrabalho;
- b) Levantar a percepção da qualidade de vida no teletrabalho dos servidores que se encontram no regime presencial;
- c) Comparar se há diferença na percepção da qualidade de vida no teletrabalho entre os servidores do regime presencial e do teletrabalho.

1.4 Justificativa

O fato motivador dessa pesquisa, se deu pela tomada de decisão rápida de implantação do teletrabalho em instituições públicas e privadas, devido a pandemia do Covid-19, mesmo que já existente essa modalidade de trabalho há anos, para muitos trabalhadores isso era uma grande novidade (Pantoja, Oliveira, Andrade, & Figueira, 2021). Sendo assim, o estudo se torna importante para que organizações possam analisar quanto ao modelo de teletrabalho na percepção do teletrabalhador, para uma possível implementação, mitigando erros nesse processo quando necessário a implementação de forma obrigatória como no contexto da pandemia.

Podendo ainda contribuir, evidenciando que o teletrabalho pode trazer qualidade de vida aos funcionários e conseqüentemente estes ficarão mais dispostos para produzir com qualidade

(Andrade, Pantoja, & Figueira, 2020) e assim auxiliar em tomadas de decisões para empresas adotarem o teletrabalho, assim como facilita ao trabalhador a analisar os pontos positivos e negativos e ainda tendo a percepção de teletrabalhadores. No âmbito da Terracap servirá para verificar a percepção dos empregados, como analisar possíveis problemas que possam surgir após aplicação e análise da pesquisa.

A saúde do trabalhador no que diz respeito ao bem-estar está ligada à saúde tanto física quanto mental, com o resultado positivo destes fatores reflete a eficácia organizacional, melhorando a qualidade de vida no trabalho (Nohara, Acevedo, Ribeiro & da Silva, 2010), podendo este ser proporcionado no âmbito do teletrabalho, possibilitando que o trabalhador fique próximo da família, tendo flexibilidade nos horários e evitando desgastes com o deslocamento.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Definição de trabalho

Ao pensar na palavra trabalho, logo vem à mente como algo cansativo, exaustivo, negativo e nada prazeroso, isso se deve a origem da palavra que veio do latim *tripalium*, um instrumento utilizado pelos agricultores para baterem o trigo, as espigas de milho, o linho para rasgá-los e esfiapa-los, em alguns dicionários é entendido como instrumento de tortura (Albornoz, 2017).

Desde a época dos trabalhos nas revoluções industriais, quando chegaram as máquinas para produzirem em larga escala, as pessoas trabalhavam muitas horas por dia em troca de dinheiro em fábricas, que por sua vez essas pagavam pouco. Dessa forma, percebe-se que o trabalho tira a liberdade da classe trabalhadora, enriquecendo os ricos, pois quanto mais produziam, mais poderiam vender, tendo um bom lucro, devido a mão de obra barata. Sendo assim, quanto mais o trabalhador trabalha, mais ele diminui o seu valor (Marx, 2004).

Apesar disso, o trabalho é uma capacidade que o ser humano tem de transformar a natureza para assim atender às suas necessidades (Marx, 2004). Além da realização humana e a sobrevivência, o homem tem o poder sobre a natureza e produz bens materiais, condições culturais e institucionais, isso devido ao conhecimento e habilidades que consegue aplicar para conseguir produzir o que quer (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014).

O trabalho é um esforço tanto físico quanto mental, não sendo somente uma força física ou intelectual, isso porque enquanto uma pessoa digita uma mensagem para alguém ela pensa

o que quer expressar, assim como um pedreiro enquanto está assentando um tijolo ele usa a inteligência para empilhar os tijolos com equilíbrio sobre o cimento (Albornoz, 2017).

Para o Papa João Paulo II, o trabalho define o homem e dá a ele a existência, o retrata ainda como toda atividade exercida pelo homem, seja ela física ou intelectual, e diz que é através do trabalho que se traz a evolução humana e tanto tecnológica como científica (Papa, 1981).

É necessário distinguir o trabalho de suas formas sociais e historicamente determinadas, para levarmos em conta o duplo caráter do trabalho humano, em que ele se funda sobre uma relação universal entre o homem e a natureza e, também, enquanto suporte de relações sociais específicas. O trabalho não existe sem energia, é o esforço que está direcionado a um objetivo e a atividade está integrada em função desse objetivo, essa atividade não pode ser individualista, pois o trabalho é para ser realizado em grupo, para os outros, com um objetivo coletivo (Lhuilier, 2013).

Assim, a perspectiva sociológica, relaciona sentido e trabalho, afirmando que uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho., trazendo uma reflexão sobre a diminuição da jornada de trabalho, com o tempo e o tempo de vida e o autocontrole sobre o tempo de trabalho (Antunes, 2009).

Ainda nesta visão pode-se considerar o trabalho para se obter capital, com a mão de obra do ser humana, que neste contexto acaba sendo objetificado, assumindo a forma de trabalho alienado, (Antunes, 2018) ou seja, o trabalho para o capitalismo é só uma mera mercadoria, que usa como objeto de mercadoria o trabalhador (Marx, 2004).

Entretanto, o trabalho é para ter sentido, portanto a execução de tarefas traz sentimentos de realização e prazer que dão sentido ao trabalho, pois permite a pessoa a exercer seus talentos, aprender, se desenvolver, aumentar sua autonomia, permitindo realização, dando oportunidades para vencer desafios ou perseguir ideais. Para isso, a organização precisa permitir os seus funcionários serem administradores de suas atividades e por meio da presença de mecanismos de feedback, lhes mantém informados sobre a evolução do seu desempenho e lhes permite fazer os ajustes necessários para melhorá-lo (Morin, 2001).

2.2. Definição de teletrabalho

O trabalho realizado à distância já existia no ano de 1950 e nos anos de 1960 e 1970, e portanto, a prática do trabalho em casa era algo comum naquela época (Rocha & Amador, 2018). Com o surgimento das novas tecnologias de informação e comunicação, o âmbito do

trabalho tem sofrido transformações, trazendo novas formas de trabalho, como o teletrabalho (da Silva, Vieira, & da Silva Pereira, 2015).

Há uma dificuldade no reconhecimento do teletrabalhador, que pode ser referido como um grupo homogêneo, não levando em consideração as diferenças de relações empregatícias, o tipo de trabalho e o nível de participação do teletrabalho (Sakuda & Vasconcelos, 2005).

O teletrabalho é realizado a distância das dependências da organização, podendo ser na casa do funcionário ou em outros lugares, utilizando de tecnologia de informação e comunicação para a realização de suas atividades ou até mesmo a comunicação com a empresa (Rosenfield & Alves, 2011).

O home office em sua tradução significa escritório em casa (Houaiss, 2023), e para autores Freitas, Sgarbossa & Mozzato (2021), os termos home office e teletrabalho são tratados como trabalho fora do ambiente da empresa. Entretanto, há autores que dizem que o home office ou trabalho em domicílio, como o próprio nome diz, é realizado na casa do trabalhador (Rosenfield & Alves, 2011).

No modelo de trabalho informal ou teletrabalho misto, o funcionário irá exercer somente algumas horas de suas atividades laborativas fora das dependências da empresa, trazendo autonomia para realizar o trabalho e ainda podendo conciliar com o trabalho assalariado (Rosenfield & Alves, 2011).

Outros termos muito parecidos é o trabalho em escritórios-satélites, em que o trabalhador exerce suas atividades em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central, enquanto nos telecentros, será realizado em estabelecimentos que geralmente estão instalados próximos às dependências do trabalhador, que oferecem postos de trabalhos a empregados, organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos, ou ainda pode haver o caso da empresa instalar seus escritórios-satélites ou subcontratar empresas de tele-serviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata, esse é o chamado trabalho em empresas remotas ou off-shore (Rosenfield & Alves, 2011).

Além disso, há aqueles trabalhos que podem ser exercidos em âmbito de trabalho diferente do que já identificado, sendo uma viagem de negócios, um trabalho externo nas instalações do cliente ou em campo, sendo então um trabalho móvel segundo Rosenfield & Alves (2011).

O teletrabalho para Antunes (2018) é entendido como o novo modelo de exploração dos trabalhadores, mas na era digital. Devido à falta de uma definição fixa sobre o teletrabalho, as empresas se aproveitam dessa modalidade, onde não há uma definição clara de jornada de trabalho, remuneração fixa, sem espaço laboral definido, mostrando somente a flexibilização

que tal modalidade dispõe ao trabalhador, mas que ao final das contas, é retirado sua liberdade e até direitos do trabalho.

Mas apesar dessas negativas apontadas pelos autores, os teletrabalhadores obtêm um significado positivo do teletrabalho, onde através dele tem mais liberdade no trabalho, podendo fazer suas atividades laborativas onde e quando considerar mais confortável, nos horários em que se sentir mais produtivo e em muitos casos, a possibilidade de eliminar ou minimizar os problemas de transporte e os riscos de exposição à violência urbana, principalmente em cidades grandes (Tose, Covre, Siqueira & Binotto, 2009).

O teletrabalho é um modelo flexível, que está relacionada diretamente com o uso da Tecnologia da Informação e Comunicação, que durante o contexto da pandemia da Covid-19, foi adotado em diversas empresas públicas e privadas para que fosse possível continuar as atividades (Pantoja, Andrade & Oliveira, 2020; Andrade, Pantoja & Figueira, 2020).

2.3. Pontos Positivos do Teletrabalho

2.3.1 Das vantagens para a organização

A adoção do teletrabalho para a empresa pode acarretar em muitas vantagens, ou até mesmo sendo por elas o motivo para a implementação deste. Sendo assim, Pinel (2012) traz algumas vantagens para a organização como a redução de custos imobiliário e pessoal, a diminuição do absenteísmo, o maior alcance na seleção de teletrabalhadores, a oportunidade de a empresa funcionar 24 horas, em casos de catástrofes as atividades não são suspensas, maior agilidade e flexibilidade para a empresa e menor rotatividade de pessoal.

O autor Estrada (2014), diz que as vantagens obtidas para a organização é a redução de gastos com espaço/infraestrutura, oportunidade para operar as 24 horas, em caso de catástrofes as atividades não sofreram suspensões, maior motivação e produtividade, redução dos níveis intermediários, possibilidade de manter pessoal mais qualificado, oferecendo melhores vantagens de localização.

Mello (1999), assim como os outros autores, diz que as vantagens para a organização é a redução de custos de infraestrutura, o aumento da produtividade, a possibilidade de recrutar funcionários a partir de uma área geográfica maior, tem menor rotatividade de funcionários talentosos, que por alguma razão necessita mudar de local e a eliminação do absenteísmo.

Os autores Nohara, Acevedo, Ribeiro & da Silva (2010), traz algumas das vantagens já citadas, bem como outras que a empresa pode ter, sendo a redução de custos indiretos

determinada pelos menores custos de infra-estrutura em relação ao trabalho presencial, menores problemas de convivência entre os funcionários, maior produtividade devido ao trabalho por objetivos e a remuneração por resultados, eliminação dos controles de horário, melhora dos prazos de entrega, eliminação do absenteísmo, facilidade de expansão geográfica na busca de talentos, possibilidade de crescimento sem mudanças estruturais, possibilidade de contratação de mão-de-obra mais barata de áreas com baixa oferta de emprego e facilidade de expansão geográfica.

2.3.2 Das vantagens para os teletrabalhadores

Para Pinel (2012), as vantagens do teletrabalho para o teletrabalhador, é o aumento da produtividade, o aumento da capacidade de concentração, ter mais autonomia e independência devido a menor pressão durante o desenvolvimento das tarefas, mais flexibilidade de escolha de sua residência, maior opção de organizar o tempo livre, retornos mais rápidos em caso de licença médica, a diminuição dos custos com vestuário, alimentação e deslocamento, diminui o stress causado pelo deslocamento, ausência de competição e clima de competição, menor número de interrupções, melhora a qualidade de vida em família e em casos de portadores de deficiência, diminui a dificuldade de deslocamento.

Estrada (2014), partilha de algumas vantagens citadas pela autora acima, como o aumento da produtividade do teletrabalhador, o menor número de interrupções, devido não precisar se deslocar evita o estresse com trânsito e em casos de um portador de dificuldades físicas, diminui a dificuldade de deslocamento.

Enquanto Mello (1999) diz que as vantagens são: ambiente de trabalho flexível, maior produtividade, mais tempo com a família e dedicação ao lazer e quanto ao estresse, o autor além de afirmar que diminui devido não precisar passar pelo congestionamento no trânsito, ele pode diminuir também por não ter as relações conflitantes no trabalho, já que não está em equipe para a realização do trabalho, logo o contato é bem menor quanto o ao presencial.

Os autores Nohara, Acevedo, Ribeiro & da Silva (2010), apresentam as seguintes vantagens para o teletrabalhador como a redução dos gastos com locomoção, vestimentas e alimentação fora do trabalho, maior autonomia e mobilidade, menos deslocamentos e redução da fadiga, possibilidade de compatibilizar o trabalho com a vida familiar, resultando em melhora da vida familiar, escolha pessoal do ambiente de trabalho, horário flexível, mais tempo livre, trabalho autônomo e independente, maiores oportunidades de trabalho, adaptação do trabalho à vida e a vida ao trabalho e melhor qualidade de vida.

2.4. Pontos Negativos do Teletrabalho

2.4.1 Das desvantagens para a organização

Os pontos negativos do teletrabalho que podem atingir a organização apresentados por Pinel (2012), são: a falta de lealdade com a empresa, objeções por parte de alguns sindicatos, o aumento de vulnerabilidade de dados e recursos, o aumento de custos a curto prazo, em relação a infraestrutura necessária de uma administração e execução de tarefas remotas, a falta de leis específicas sobre o teletrabalho, contratos diversificados de trabalho para administrar e o desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente de tecnologia.

Mas os autores Nohara, Acevedo, Ribeiro & da Silva (2010), diz que as desvantagens que a empresa pode ter com o teletrabalho são: possibilidade de perda de confidencialidade dos dados da empresa, pode haver perda de hierarquias na empresa, conflitos entre os teletrabalhadores e os presenciais, maior dificuldade no controle de evolução do trabalho, maior dificuldade em motivar os teletrabalhadores, maior dificuldade em absorver e se identificar com a cultura da empresa e a dificuldade de assegurar a lealdade do teletrabalhador à empresa.

2.4.2 Das desvantagens para o teletrabalhador

Sobre as desvantagens do teletrabalho para os funcionários, a autora Pinel (2012) afirma que as oportunidades de carreira são reduzidas, o teletrabalhador se sente isolado da equipe, haverá um aumento dos custos relacionados ao trabalho em casa, há uma maior probabilidade de ser demitido em casos de cortes e a falta de lei específica para tratar a relação complexa do teletrabalho.

O autor Estrada (2014), afirma desvantagens como o isolamento social, a necessidade de ambiente estruturado para que o teletrabalhador não trabalhe em condições desfavoráveis, a dificuldade de concentração caso o ambiente não seja favorável, o afastamento do campo profissional, dificuldade de ascensão de carreira, em demonstrar acidentes de trabalho. O teletrabalhador trabalha mais devido ao aumento de produtividade necessária, por outro lado aumenta as despesas com energia, equipamentos e etc.

Enquanto Mello (1999) apresenta apenas as desvantagens de isolamento social, visão preconceituosa, distração com os membros da família e invasão do espaço profissional e o gerenciamento falho do tempo em virtude da desatenção e desorganização de horários de

trabalho.

Mas segundo Nohara, Acevedo, Ribeiro & da Silva (2010), as desvantagens para o teletrabalhador é a maior insegurança no trabalho por duas razões, a falta de legislação específica no Brasil e a maior possibilidade de demissão em função da falta de contato direto com a empresa. Além disso, há considerações sobre a falta de ambiente de trabalho coletivo no qual o trabalhador pode contar com a experiência, a camaradagem e a ajuda dos pares e supervisores, fatos que não existindo resultam em menores chances de promoção e de desenvolvimento profissional. Por sua vez, a redução da movimentação pode provocar sedentarismo e refletir negativamente na saúde do teletrabalhador. Mais desvantagens são atribuídas ao isolamento social e às defesas contra o sofrimento, enfraquecidas pela falta do entorno social laboral.

2.5. Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho é um tema relevante para as organizações, isso advém da necessidade de buscar e levar aos trabalhadores um ambiente organizacional agradável, para que o trabalhador consiga entregar resultados, por isso, a preocupação com o ambiente de trabalho (Andrade & da Silva Veiga, 2012).

Pela ótica da empresa pode-se dizer que a qualidade de vida no trabalho é entendida como procedimentos em gestão de pessoas que visam produtividade saudável, motivação, desenvolvimento humano e bem-estar pessoal e organizacional. Os elementos-chave desse construto apóiam-se em quatro pilares básicos, que são a resolução de conflitos, a reestruturação da organização do trabalho, a inovação nos sistemas de recompensa (financeiras e não financeiras) e a melhoria no ambiente de trabalho, como clima, cultura, ambiente, ergonomia e assistência (Schirrmester & Limongi-França, 2012).

A qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida pelos gestores como realização pessoal, enquanto que para o trabalhador pode ser entendida como saúde e segurança, podendo estar relacionada à estabilidade de emprego (França, 1996).

O programa qualidade de vida, deve tratar as questões nas raízes, caso contrário estará apenas aumentando a resistência física do trabalhador, como definido em o Ofurô Corporativo, em que retrata um dia estressante do trabalhador e que se alegra com a chegada do banho de ofurô, que após este ele volta relaxado e mais tranquilo, entretanto, retorna para o mesmo ambiente estressante (Ferreira, 2006), diante disso a organização deve promover ações de QVT juntamente com a promoção de gestão de pessoas, para se obter o resultado de produtividade

saudável (Ferreira, 2011).

Qualidade de Vida no Trabalho é considerada o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. Portanto, o foco proposto é qualidade de vida no trabalho como ferramenta gerencial construída na cultura organizacional (Schirrmeister & Limongi-França, 2012).

As pessoas tendem a ser mais produtivas quando estão mais satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho, a QVT pode ser entendida como um programa que pretende facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador quando desenvolve suas atividades laborais, logo se tem como meta a conciliação dos interesses de ambas as partes, melhorando a satisfação do trabalhador, que conseqüentemente melhora a produtividade da organização (Conte, 2003).

Na visão do teletrabalhador, a qualidade de vida no teletrabalho (QVTe) é produzir com qualidade, com a prevalência de emoções e humores positivos, sendo o trabalho realizado no horário e local que melhor convier, possibilitando a conciliação da vida pessoal e profissional (Andrade, Pantoja, & Figueira, 2020).

Em contexto de pandemia, de crise na saúde pública, que afeta as organizações e conseqüentemente os trabalhadores, é necessário a efetivação do bem-estar no trabalho buscando mitigar, ou no limite, eliminar os efeitos nocivos que estão sendo produzidos e, sobretudo, promover a qualidade de vida no trabalho (QVT) de viés sustentável (Paschoal, Silva, Demo, Fogaça & Ferreira, 2022).

3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Neste capítulo será abordado como a pesquisa foi dirigida, mostrando as técnicas que foram aplicadas, sendo descritos o tipo e os métodos de pesquisa, será ainda caracterizada a organização a qual foi o objeto de pesquisa e a sua população. Ainda será apresentado a caracterização e descrição do instrumento de pesquisa bem como os procedimentos de análise dos dados.

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

A pesquisa sempre sairá a partir de um questionamento, ao qual ainda não se tem uma resposta. Para solucioná-la busca-se respostas por meio de métodos, levantando hipóteses que podem ser afirmadas ou refutadas (Prodanov & De Freitas, 2013), ou seja, a pesquisa tende a

solucionar problemas e sanar dúvidas, por meio de procedimentos científicos (Barros, Lehfeld, 2000^a).

E para obter respostas, há diversos tipos de pesquisa científica que permitem a coleta de dados, e esta caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, com meio de estudos que compreende-se como uma pesquisa de campo de natureza quantitativa.

A pesquisa descritiva tem como finalidade registrar e descrever os fatos observados sem interferir (Prodanov & De Freitas, 2013), de estudar as características de um grupo e levantar opiniões, analisando a associação entre as variáveis (Gil, 2008). Esta pesquisa obtém-se de duas variáveis sendo elas qualidade de vida no trabalho e o teletrabalho, em que busca compreender a relação do teletrabalho com a promoção da qualidade de vida para os empregados da Terracap.

Quanto aos meios de estudos, esta consiste em uma pesquisa de campo que busca trazer informações ou conhecimento sobre o que se quer responder, analisando as informações da coleta de dados que ocorre de forma espontânea (Prodanov, & De Freitas, 2013), podendo aplicar técnicas como questionário, entrevistas e etc, usando procedimentos de amostragem (Lakatos & Marconi, 2008).

A natureza da presente pesquisa caracteriza-se como quantitativa, tendo em vista a aplicação de questionário para a coleta de dados, tal abordagem é utilizada em vários tipos de pesquisa, principalmente nas descritivas (Prodanov & De Freitas, 2013).

Os dados da pesquisa foram coletados em um único período de 19 dias corridos no mês de novembro, sendo assim, o estudo apresenta um recorte transversal com dados primários.

3.2 Caracterização da organização, setor ou área, indivíduos objeto do estudo

A Companhia Imobiliária de Brasília é uma empresa pública do Governo do Distrito Federal, criada em 12 de dezembro de 1972, pela Lei nº. 5.861, com o objetivo venda, regularização de imóveis e a realização de venda de imóveis em programas de desenvolvimento econômico e social do Distrito Federal.

O órgão é composto por empregados concursados, comissionados, estagiários e terceirizados, dos quais os três primeiros foram objeto de pesquisa aqueles que estiveram ou estão em regime de teletrabalho, tendo em vista que tal regime foi adotado durante a Pandemia do Covid-19 no ano de 2020.

Devido a situação pandêmica que o mundo estava passando, foi necessário uma adaptação para continuar o desenvolvimento das atividades e evitar a escassez dos lucros, sendo assim a adoção do teletrabalho foi a alternativa perfeita para muitas empresas, tanto públicas

quanto privadas. Nos órgãos públicos, a decisão foi tomada pelo presidente da república por meio da medida provisória nº 927/2020.

Sendo assim, os órgãos públicos, em especial a Companhia Imobiliária de Brasília (Terracap), o *locus* de pesquisa deste trabalho, precisaram implantar o teletrabalho. Entretanto antes da pandemia, o teletrabalho já era um assunto discutido pela Terracap, pois um grupo de servidores, haviam solicitado a adoção deste modelo de trabalho e com toda esta situação que colocava em risco a saúde dos servidores em trabalho presencial e com a medida provisória que autorizava o teletrabalho, a diretoria colegiada da Companhia aprovou a Norma Organizacional de teletrabalho, a qual teve fundamentação legal no Decreto-Lei nº 5.451, de 01/05/1943 e da cláusula quarta do acordo coletivo de trabalho - ACT 2019/2021 , com suas regras para definir o novo modelo de trabalho aos seus servidores.

A Norma Organizacional de Teletrabalho traz instruções para a adoção, bem como a definição, de teletrabalho. A modalidade é entendida como uma “modalidade precária de execução das atividades laborais, preponderantemente fora do ambiente da Companhia, com o uso de recursos tecnológicos e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo e seja dispensado o controle de ponto, as quais poderão ser desenvolvidas de modo exclusivo pelo empregado ou em regime ou em regime alternado com predefinição de dias da semana em que estará no ambiente da Companhia.”

A explicação é que para ser aplicado é necessário um plano de trabalho pré-definido, informando as elegibilidades ao teletrabalho, para que os servidores vejam quais atividades desenvolvidas são compatíveis, bem como expondo as atividades não compatíveis com o teletrabalho. Em suas orientações gerais informa que a jornada de trabalho de 8 horas, com intervalo de descanso para o almoço, deve ser cumprida dentro do horário de funcionamento da Companhia, entre às 7 horas e 19 horas.

Ainda é descrito pela Norma Organizacional de Teletrabalho que o gestor é quem deve definir o plano de atividades do teletrabalhador e este deve ser aprovado pelo Diretor da área, esse plano deve ainda ser renovado quando houver adaptação das atividades ou dos prazos, o gestor ainda irá acompanhar juntamente com a área indicada, a produtividade dos empregados da TERRACAP.

Nas orientações gerais é descrito que no período de atuação, em regime de teletrabalho (considera período pois este pode voltar ao regime presencial quando queira solicitar), não haverá concessão financeira ou abono por serviço realizado fora da jornada de trabalho, esclarece ainda que a TERRACAP não se responsabilizará por nenhuma despesa material, pessoal, financeira ou de serviços, decorrente do teletrabalho.

3.3 População e amostra ou Participantes da pesquisa

A empresa tem cerca de 900 empregados entre concursados, comissionados e estagiários. Entretanto, atualmente não são todos que estão em teletrabalho, mas durante a pandemia do Covid-19, todos estiveram realizando suas atividades laborais pelo teletrabalho, sendo assim, a pesquisa tende a atingir a todos estes servidores.

A pesquisa foi divulgada por e-mail pela própria gerência de pessoal para os empregados, que totalizou no momento da divulgação 834 e-mails, ou seja, a pesquisa foi enviada para 834 empregados da Terracap, tendo obtido retorno de 109 respondentes na aplicação do questionário.

Destes 109, encontra-me em regime de teletrabalho 87 empregados, dentre esses 33 são mulheres, 53 são homens e 1 (uma) pessoa preferiu não responder. As outras 22 pessoas encontram-se em regime presencial, sendo que dessas 13 são mulheres e 9 são homens.

3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

O questionário é uma técnica usada para a coleta de dados, no qual possui uma ordem de perguntas, este deve ser enviado ao público alvo e ser respondido sem a presença do pesquisador (Lakatos & Marconi, 2008), o instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário eletrônico composto por 8 dimensões e elaborado por meio da plataforma Google Forms.

Para a coleta dos dados, foi usado o questionário de Andrade, Pantoja & Figueira, 2020, contendo 27 itens, dividido em cinco dimensões, sendo elas: autogestão do trabalho, contexto do teletrabalho, infraestrutura de teletrabalho, estrutura tecnológica e sobrecarga de trabalho (Paschoal, Silva, Demo, Fogaça & Ferreira, 2022), nestas seções as respostas eram em escala Likert sendo que 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente. Além disso, foram acrescentados mais algumas seções: duas antes ao questionário, a primeira sendo a apresentação e o convite para participação da pesquisa, a segunda sobre o regime de teletrabalho para que assim fosse possível filtrar quem já esteve e quem atualmente está em regime de teletrabalho; e após o questionário havia uma seção para as questões sociodemográficas.

A autogestão do trabalho é caracterizada como autonomia e gestão na realização do trabalho, organização e disciplina. Já o contexto de teletrabalho é denominado como o apoio da organização e da chefia quanto ao teletrabalho como forma de incentivo, o reconhecimento e a

valorização do trabalho. Quanto à infraestrutura de teletrabalho, esta é definida por um local apropriado, mobília e luminosidade adequada. Enquanto que a estrutura tecnológica é composta por ferramentas de Tecnologia da Informação e Comunicação necessárias para a realização do trabalho, como aplicativos, softwares e internet. Por último, a sobrecarga de trabalho é o aumento da carga de trabalho (Andrade, Pantoja & Figueira, 2020).

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A aplicação do questionário perdurou por 19 dias, sendo iniciado no dia 03 de novembro de 2023 e finalizada a coleta no dia 21 de novembro de 2023, sendo que durante este período, no dia 17, houve um reforço na divulgação. Este foi enviado pela Gerência de Gestão de Pessoas da Terracap (GEPES) para os e-mails institucionais dos empregados, sendo concursados, comissionados e estagiários, cujas atividades possibilitaram o teletrabalho, pois os terceirizados a depender da área e das atividades desenvolvidas, não era possível adotar o teletrabalho. Dessa forma, o envio atingiu a 834 empregados, mas o retorno foi de apenas 109 respostas, sendo duas delas descartadas devido não conseguirem avaliar o teletrabalho, pois nas perguntas filtro da segunda seção do questionário foi informado que não estava em regime de teletrabalho e que também não esteve em momento anterior em regime de teletrabalho.

As perguntas filtros foram inseridas para que fosse possível atingir um maior número de respondentes, tendo em vista que o tema teletrabalho já era um assunto discutido pela Companhia, com um grupo de servidores que solicitaram a adoção e este foi aprovado no início da pandemia, quando a saúde pública estava em estado de alerta e foi necessário a aplicação do teletrabalho nas repartições públicas. Sendo assim, a maior parte dos empregados estiveram em regime de teletrabalho e atualmente, após o período pandêmico, permanecem apenas aqueles que solicitaram ou a depender de cada área com a deliberação do gestor junto a sua diretoria.

A estatística é uma ciência que possui os próprios processos de coletas, apresentação e interpretação dos dados, e é dividida em três áreas: descritiva, probabilística e inferencial (Guedes, Martins, Acorsi & Janeiro, 2005). Para que fosse possível atender os dois primeiros objetivos específicos da pesquisa, foi necessário a utilização de estatística descritiva, que tem por objetivo descrever os dados obtidos (Guedes, Martins, Acorsi, & Janeiro, 2005), observando as médias e o desvio padrão de cada respondente para chegar ao resultado.

Para atender ao terceiro objetivo específico de comparar se há diferença na percepção da qualidade de vida no teletrabalho entre os servidores do regime presencial que estiveram em teletrabalho e do teletrabalho, empreendeu-se um comparativo de médias a fim de verificar em

que medida as diferenças de percepção dos dois grupos são estatisticamente significativas. Com este fim, realizou-se a comparação entre as variâncias de duas amostras independentes para observar a existência (ou não) de diferenças significativas nas médias das respostas destes dois grupos, conforme aponta Field (2020).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta parte do trabalho serão apresentados os resultados obtidos com a etapa quantitativa, após a coleta dos dados com o questionário, analisando a percepção dos teletrabalhadores e trabalhadores presenciais quanto à qualidade de vida no teletrabalho e comparando a percepção desses dois grupos, para isso foi utilizado software SPSS.

De acordo com Andrade, Pantoja & Figueira (2020), qualidade de vida no teletrabalho é o teletrabalhador produzir com qualidade, tendo emoções e humores positivos, proporcionando o satisfação, realização pessoal e profissional, sendo o trabalho realizado de forma flexível, sendo fora das dependências da organização, por meio das TIC's. Diante disso, optei por avaliar a percepção dos empregados da Terracap quanto a qualidade de vida no teletrabalho, separado em dois grupos: quem já esteve em teletrabalho em algum momento anterior e quem atualmente encontrava-se em regime de teletrabalho no momento da aplicação da pesquisa, tendo em vista que devido ao contexto da pandemia do Covid-19, foi necessário a adoção do teletrabalho a todos os servidores que tinham atividades compatíveis com o teletrabalho. Foi analisado ainda se há alguma diferença nas percepções desses grupos.

Com o intuito entender os dois primeiros objetivos específicos desta pesquisa foram levantadas a percepção da qualidade de vida no teletrabalho dos servidores que se encontram em regime de teletrabalho e a percepção da qualidade de vida no teletrabalho dos servidores que se encontram no regime presencial observadas a partir das médias e desvio-padrão. Para responder o terceiro objetivo específico foi utilizada a comparação de médias para verificar se há diferença na percepção quanto ao tema entre os dois grupos, conforme o teste de Levene. Para este teste, a hipótese nula afirma que as médias são iguais entre os dois grupos avaliados, sendo possível rejeitar a hipótese nula quando o teste de significância for menor ou igual a 0,05 ou aceitar a hipótese nula, quando o teste de significância for maior que 0,05 (Tabachnick & Fidell, 2019).

Todas as análises foram discutidas a partir das cinco dimensões propostas no instrumento utilizado nesta pesquisa (Andrade, Pantoja & Figueira, 2020): autogestão do teletrabalho, contexto do teletrabalho, infraestrutura de teletrabalho, estrutura tecnológica e sobrecarga de trabalho. A seguir, a tabela 1 sintetiza os resultados sobre a autogestão do teletrabalho.

Dimensão e seus itens do questionário	Teletrabalhadores		Regime Presencial		Média dos Grupos
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média Geral
Autogestão do Teletrabalho	4,70	0,32	4,26	0,53	4,61
Item 1 (Conseguo conciliar minha vida pessoal com a profissional)	4,79	0,52	4,75	0,43	4,74
Item 2 (Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho)	4,51	0,70	4,25	0,88	4,37
Item 3 (Sinto-me mais disposto para realizar o trabalho, por não ter que me deslocar até a instituição)	4,72	0,63	4,46	0,91	4,59
Item 4 (O teletrabalho me proporciona um estilo de vida mais saudável)	4,72	0,50	4,64	0,77	4,68
Item 5 (Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho)	4,85	0,41	4,73	0,61	4,79
Item 6 (Conseguo organizar meu trabalho de forma efetiva)	4,78	0,51	4,62	0,71	4,69
Item 7 (O teletrabalho possibilita que eu fique mais próximo à minha família)	4,87	0,54	4,82	0,48	4,83

Item 8 (Estabeleço uma rotina no teletrabalho sem dificuldade)	4,75	0,62	4,65	0,64	4,67
Item 9 (Sou capaz de controlar meu horário quando estou em regime de teletrabalho)	4,74	0,57	4,57	0,72	4,61
Item 10 (Consigo ter momentos livres durante o dia de teletrabalho)	4,00	1,13	4,12	0,91	4,00
Item 11 (Tenho disciplina na execução das atividades)	4,87	0,47	4,79	0,43	4,79
Sig.	0,002				

Tabela 1: Resultado autogestão do teletrabalho
Fonte: Autora (2023).

Tendo como os resultados obtidos na tabela 1 acima, percebe-se que o teletrabalho traz qualidade de vida ao empregado da Terracap e que este possibilita ao teletrabalhador um ambiente de trabalho flexível (Mello, 1999), uma vez que as atividades podem ser realizadas fora das dependências da organização (Rosenfield & Alves, 2011).

Entretanto, quando observado o item 10, desta pesquisa que traz a pergunta sobre ter momentos livres durante o dia de teletrabalho, há uma variedade nas respostas, qual não foi tão unânime a concordância. Enquanto os demais itens em que predominou o concordo totalmente, mas ainda sim foi avaliada positivamente, sendo dividida a maior parte das respostas entre concordo parcialmente e concordo totalmente. Isso abre uma lacuna, onde talvez não tenham muitos momentos livres, entretanto possivelmente pelo fato de terem mais tempo com a família, conciliando com o teletrabalho, que de acordo com os itens 7 e 8 da pesquisa que trata sobre a possibilidade de ficar próximo e família e estabelecer uma rotina no teletrabalho sem dificuldade, respectivamente, os quais foram muito bem avaliados, é o que pode trazer essa percepção positiva dos empregados quanto ao teletrabalho (Pinel, 2012; Nohara, Acevedo, Ribeiro & da Silva, 2010; Andrade, Pantoja & Figueira, 2020).

É possível inferir então que o teletrabalho traz qualidade de vida aos empregados da Terracap, uma vez que mesmo estando em teletrabalho conseguem produzir com qualidade,

com mais disposição e satisfação, possibilitando ainda um estilo de vida mais saudável (Andrade, Pantoja & Figueira, 2020).

Conforme o nível de significância que compara a percepção do tema entre os grupos, quem está em teletrabalho avaliou melhor a autogestão a do teletrabalho, daqueles que avaliaram estando em momento anterior de teletrabalho, estes podem ter analisado no contexto da pandemia do Covid-19, onde comprometeu o lazer das pessoas, tendo que ficar em isolamento social.

Dimensão e seus itens do questionário	Teletrabalhadores		Regime Presencial		Média dos Grupos
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média Geral
Contexto do Teletrabalho	4,06	0,89	3,75	0,66	4,00
Item 12 (Posso opinar nas decisões sobre a distribuição de tarefas)	3,98	1,22	4,01	1,08	4,00
Item 13 (A Terracap oferece apoio para minhas atividades de teletrabalho)	4,11	1,22	4,01	1,20	4,03
Item 14 (Percebo a valorização do resultado do meu trabalho)	4,04	1,26	4,04	1,11	3,99
Item 15 (Minha chefia apoia a realização do teletrabalho em minha unidade)	4,49	0,89	4,31	1,05	4,39
Item 16 (Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe)	4,48	0,93	4,37	0,97	4,40
Item 17 (Estando em teletrabalho, tenho oportunidade de ser promovido)	3,26	1,34	3,26	1,25	3,21
Sig.	0,132				

Tabela 2: Resultado contexto do teletrabalho
Fonte: Autora (2023).

Nesta tabela percebemos que no contexto do teletrabalho as médias são um pouco menores quanto a autogestão, mas ainda mantêm uma percepção mais positiva. Comparada com a dimensão anterior, isso pode indicar que os servidores têm a visão de que o teletrabalho traz algumas limitações possivelmente ligadas à questão do reconhecimento do trabalho levando a possibilidade de ser promovido no item 17 da pesquisa, que trata da oportunidade de ser promovido estando em teletrabalho (Pinel, 2012; Nohara, Acevedo, Ribeiro & da Silva, 2010; Andrade, Pantoja, & Figueira, 2020).

Mas ainda assim, percebem que o resultado do seu trabalho é valorizado, conforme demonstrado no item 14 da pesquisa, que também pode ter uma relação com o item 15, onde o apoio da chefia quanto a realização do teletrabalho é muito bem avaliada.

Nota-se, conforme o teste de Levene, que nesta dimensão não há diferença nas percepções dos dois grupos, afirmando então que os empregados quando em regime de teletrabalho, obtêm o apoio da Terracap e da chefia para realização deste e observamos ainda que há uma boa relação com os gestores, pois há negociação quanto a programação das tarefas e aponta ainda que podem opinar sobre a distribuição das demandas, conforme visto nos itens 12, 13, 15 e 16 do questionário.

Dimensão e seus itens do questionário	Teletrabalhadores		Regime Presencial		Média dos Gupos
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média Geral
Infraestrutura no Teletrabalho	4,57	0,67	4,40	0,76	4,54
Item 18 (Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado)	4,56	0,79	4,54	0,84	4,57
Item 19 (Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada)	4,79	0,54	4,76	0,57	4,75
Item 20 (Utilizo móveis ergonômicos para execução das tarefas)	4,37	0,93	4,25	1,06	4,30
Sig.	0,478				

Tabela 3: Resultado infraestrutura no teletrabalho
Fonte: Autora (2023).

Quanto a este tema os empregados avaliam de forma positiva a infraestrutura na qual desenvolvem suas atividades laborais em teletrabalho nos itens 18, 19 e 20 da pesquisa. Mesmo essa não sendo fornecida pela Terracap, conforme a Norma Organizacional de Teletrabalho da Companhia, o que gera a diminuição nos gastos com uma infraestrutura muito bem equipada com móveis ergonômicos para atender ao trabalhador (Pinel, 2012; Estrada, 2014; Mello, 1999; Nohara, Acevedo, Ribeiro, & da Silva, 2010; Andrade, Pantoja & Figueira, 2020), passando essa responsabilidade ao teletrabalhador, que pode levar a uma desvantagem tendo em vista os custos que tem para aderir e manter essa infraestrutura (Pinel, 2012; Estrada, 2014). Talvez por esse motivo o item 20, que trata dos móveis ergonômicos, teve uma queda na avaliação levando em consideração os itens 18 e 19 que diz respeito ao espaço físico apropriado e a luminosidade, respectivamente.

Dimensão e seus itens do questionário	Teletrabalhadores		Regime Presencial		Média dos Grupos
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média Geral
Estrutura Tecnológica	4,75	0,40	4,65	0,52	4,73
Item 21 (A conexão com a internet atende as minhas necessidades no teletrabalho)	4,85	0,35	4,79	0,43	4,83
Item 22 (No teletrabalho, a velocidade da rede de internet é satisfatória)	4,73	0,70	4,75	0,63	4,75
Item 23 (Todos os softwares necessários para o desenvolvimento do meu trabalho são efetivos fora da instituição)	4,67	0,66	4,53	0,76	4,61
Sig.	0,590				

Tabela 4: Resultado Estrutura Tecnológica
Fonte: Autora (2023).

No que se refere a estrutura tecnológica, a percepção dos servidores também não houve diferença significativa, sendo muito bem avaliado pelos trabalhadores, ou seja, estes recebem

o amparo e o apoio do órgão para ter as ferramentas adequadas que possibilitam exercer as atividades laborais em regime de teletrabalho, conforme demonstrado no item 23, onde trata da efetivação dos softwares necessários para o desenvolvimento do trabalho fora da instituição (Rosenfield & Alves, 2011).

Os itens 21 e 22 que trata da conexão da internet e a velocidade, foram bem avaliados pelos empregados, entretanto este é de responsabilidade do teletrabalhador, não sendo de obrigatoriedade do órgão disponibilizar e ou fornecer ajuda de custo, sendo um gasto com ferramenta de trabalho para o teletrabalhador (Pinel, 2012; Estrada, 2014).

Dimensão e seus itens do questionário	Teletrabalhadores		Regime Presencial		Média dos Grupos
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média Geral
Sobrecarga de Trabalho	3,39	1,00	3,43	0,82	3,40
Item 24 (Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho)	3,17	1,29	3,20	1,22	3,22
Item 25 (No teletrabalho, percebo uma maior cobrança por resultados)	3,27	1,26	3,04	1,30	3,22
Item 26 (Com o teletrabalho, preciso trabalhar mais para ser reconhecido)	2,94	1,40	3,00	1,38	2,94
Item 27 (O teletrabalho exige maior comprometimento)	4,19	1,20	4,25	0,96	4,22
Sig.	0,301				

Tabela 5: Resultado Sobrecarga de Trabalho
Fonte: Autora (2023).

Referindo-se a sobrecarga no trabalho a média é um pouco baixa, entretanto o desvio padrão está em 1 e 0,82. É importante destacar que esta dimensão deve ser interpretada de maneira inversa, pelo teor negativo dos itens. Levando em consideração o teste de significância, observa-se se que não há diferença na percepção dos servidores quanto ao assunto, o que nos leva a um alerta de que os empregados já estejam com essa visão de sobrecarga no teletrabalho,

o que é uma desvantagem ao teletrabalhador (Estrada, 2014).

Os resultados aqui apresentados parecem sinalizar uma vivência positiva de QVT em teletrabalho. No entanto, apesar da tentativa de avaliar se o teletrabalho gera mais qualidade de vida, conforme alguns estudos parecem indicar, os resultados não foram significativos ao testar se quem está no regime presencial tinha uma percepção de teletrabalho diferente de quem ainda vivencia o teletrabalho. Por esta razão, recomenda-se que estudos futuros possam analisar se existem diferenças na vivência de QVT quando os indivíduos que hoje estão em regime presencial estavam teletrabalho, uma vez que os seus resultados parecem sinalizar uma vivência positiva de qualidade de vida no teletrabalho.

5. CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

A presente pesquisa baseou-se em levantar a percepção dos empregados da Terracap, quanto a qualidade de vida no teletrabalho, daqueles que já estiveram em algum momento em regime de teletrabalho e daqueles que atualmente até o momento da pesquisa estavam em regime de teletrabalho. A partir da coleta de dados com a aplicação do questionário, foi possível analisar, descrever e comparar a percepção dos dois grupos.

Foi possível concluir de forma satisfatória que o teletrabalho aplicado na Companhia Imobiliária de Brasília parece trazer qualidade de vida ao trabalhador. Inclusive, esta percepção positiva se mantém mesmo para aqueles trabalhadores que retornaram ao regime presencial, uma vez não foi observada uma diferença significativa quanto ao reconhecimento dessa vivência positiva estando em regime presencial ou em teletrabalho.

Diante disso, o estudo se torna relevante no ponto de vista acadêmico, pois contribuiu para afirmar a positividade do teletrabalho e mostrar que essa modalidade está sendo bem vista identificando que o teletrabalhador cumpre com as suas demandas e que este tem uma boa relação com o seu gestor. No que tange o contexto do teletrabalho e que mesmo depois de muitos trabalhadores terem o vivenciado em período de pandemia, ainda sim, mesmo estando em regime presencial os trabalhadores o avaliam bem, apontando que o teletrabalho traz qualidade de vida.

A pesquisa irá auxiliar ainda gestores, quanto a tomada de decisão para aderir ao regime de teletrabalho, tendo a pesquisa como base de percepção do teletrabalhador. E recomenda-se que a implantação seja acompanhada pela área competente da empresa, para não afetar o clima organizacional, evitar o distanciamento do membro com a equipe e com a empresa, observar a carga de trabalho e etc.

Como recomendação ao órgão objeto desta pesquisa, seria interessante analisar a carga de trabalho dos empregados desta Companhia, tendo em vista os resultados obtidos, onde demonstra que os trabalhadores estão começando a perceber uma sobrecarga de trabalho. O que também se torna uma oportunidade para que estudos futuros possam analisar se a flexibilidade e a autonomia tão ressaltadas positivamente pelo teletrabalho não possam se configurar em um aumento do volume de trabalho em um momento futuro.

A limitação que houve no trabalho foi a quantidade de respostas obtidas que não possibilitou uma generalização de resultados. Talvez com um período maior na coleta dos dados fosse possível conseguir um maior número de respostas e com uma intensificação na

divulgação.

6. REFERÊNCIAS

Albornoz, S. (2017). **O que é trabalho?** Brasiliense. São Paulo: Ed. Brasiliense.

Alves, A. C. (2020). **Teletrabalho na Administração Pública: estudo de caso na Controladoria Geral da União.** Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública), Universidade de Brasília.

Andrade, L. L. S., Pantoja, M. J., & Figueira, T. G. (2020). **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho.** Maringá, XLIV Encontro da Anpad - EnANPAD

Andrade, P. P., & da Silva Veiga, H. M. (2012). **Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: validação de escala e análise qualitativa.** *Psicologia Ciência e Profissão*, 32(2), 304-319.

Antunes, R. (2009). **Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Editora Boitempo.

Antunes, R. (2018). **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital.** São Paulo: Editora Boitempo.

Barros, A. J. P. de; Lehfeld, N. A. de. (2000a). **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas.** Petrópolis: Editora Vozes 4. ed.

Brasil. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Presidência da República, Brasília, DF.**

Brasil. Norma Organizacional de Teletrabalho da Terracap, aprovada em 25 de março de 2020. A norma autoriza e regulamenta o teletrabalho para os servidores da Companhia Imobiliária de Brasília. **Decisão da Diretoria Colegiada nº 82/2020, da Companhia Imobiliária de**

Brasília/DF.

Cavalcante, P., Camões, M., Cunha, B., & Severo, W. (2017). **Inovação no setor público: teoria, tendências e casos no Brasil.** Brasília, Editora ENAP e IPEA.

da Silva, V. G., Vieira, A. M., & da Silva Pereira, R. (2015). **A gestão do teletrabalho: nova realidade ou mera adaptação à tecnologia?.** *Perspectivas contemporâneas*, 10(3), 35-55.

Estrada, Manuel Martin Pino (2014) **como citado em** Hau, F., & Todescat, M. (2018) págs. 41, 42 e 43. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: benefícios e percepção em um estudo de caso.** *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia* , 8 (3), 37-52.)

Ferreira, M. C. (2006). **Ofurô corporativo.** *Retirado em*, 19(10), 2009.

Ferreira, M. C. (2011). **A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho?: Reflexões de natureza metodológica.** *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 11(1), 8-20.

Field, A. (2020). **Descobrimo a estatística usando o SPSS-5.** Penso Editora.

França, A. C. L. (1996). **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000** (Dissertação de Doutorado, Universidade de São Paulo).

Freitas, M. R., Sgarbossa M. & Mozzato A.R. (2021). **Home Office e a Pandemia da COVID-19: Como Está a Qualidade de Vida no Trabalho?** Uberlândia, EGEN.

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social.* São Paulo: Editora Atlas 6. ed.

Lakatos E. M., & Marconi M. A. (2008). *Fundamentos de metodologia científica.* São Paulo: Editora Atlas 5. ed.

Lhuillier, D. (2013). **Trabalho.** *Psicologia & Sociedade*, 25, 483-492.

Marx, K. (2004). **Os manuscritos econômicos e filosóficos**. Boitempo editorial.

Mello, Alvaro (1999 **como citado em** Hau, F., & Todescat, M. (2018) págs. 41, 42 e 43. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: benefícios e percepção em um estudo de caso**. Navus: Revista de Gestão e Tecnologia , 8 (3), 37-52.).

Morin, EM (2001). **Os sentidos do trabalho**. *Revista de administração de empresas*, 41, 08-19.

Nohara, J. J., Acevedo, C. R., Ribeiro, A. F., & da Silva, M. M. (2010). **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores**. *INMR-Innovation & Management Review*, 7(2), 150-170.

Pantoja, M. J., Oliveira, M. A. M., Andrade, L. D., & Figueira, T. G. (2021). **Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: Percepções de teletrabalhadores da administração pública brasileira**. In *Anais do Congresso de Administração Sociedade e Inovação (CASI)*.

Papa João Paulo II (1981). **Carta Encíclica Laborem exercens (Sobre o trabalho humano, por ocasião do nonagésimo aniversário da Rerum Novarum)**. São Paulo: Loyola.

Paschoal, T., Silva, P. M. D., Demo, G., Fogaça, N., & Ferreira, M. C. (2022). **Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho do trabalho e bem-estar no trabalho de professores de ensino público no Distrito Federal**. *Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*.

Pederiva, Elisa. **Teletrabalho pós-reforma trabalhista: a jornada de trabalho e as horas extras do trabalhador**. 2021. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado.

Pinel, Maria de Fátima de Lima (2012 **como citado em** Hau, F., & Todescat, M. (2018) págs. 41, 42 e 43. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: benefícios e percepção em um estudo de caso**. Navus: Revista de Gestão e Tecnologia , 8 (3), 37-52.).

Prodanov, C. C., & De Freitas, E. C. (2013). **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale 2. ed.

Rocha, C. T. M. D., & Amador, F. S (2018). **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cadernos Ebape. Br, 16, 152-162.

Rosenfield, CL, & Alves, DAD (2011). **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Dados: revista de ciências sociais. Rio de Janeiro, RJ. Vol. 54, n. 1 (2011), pág. 207-233.

Sakuda, L. O., & Vasconcelos, F. D. C. (2005). **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. Organizações & Sociedade, 12(33), 39-49.

Schirrmeister, R., & Limongi-França, A. C. (2012). **A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 12(3), 283-298.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. (2019). **Using multivariate statistics** (7th ed.). New York, NY: Pearson.

Tose, M. G. L. S., Covre, M. L., Siqueira, E. S., & Binotto, E. (2009). **Organização, trabalho e tecnologia: o impacto do teletrabalho na dimensão subjetiva dos sujeitos**. Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho.

Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). **Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho?** Brasília, ENAP.

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2014). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2**. Porto Alegre: AMGH Editora.

7. APÊNDICES

7.1. Apêndice A – Questionário aplicado aos respondentes

Pesquisa sobre a percepção dos servidores sobre a qualidade de vida no teletrabalho

Prezado(a) participante,
Você está participando de uma pesquisa de trabalho de conclusão de curso elaborado pela aluna Ana Paula da Silva Vieira, graduanda em Administração na Universidade de Brasília, sob orientação da professora Dra. Natasha Fogaça. O intuito da pesquisa é levantar a percepção dos servidores da Terracap, quanto a qualidade de vida no teletrabalho.

A pesquisa leva em torno de 10 minutos e pode ser interrompida a qualquer momento, tendo em vista que a participação não é obrigatória.

Qualquer dúvida com relação a pesquisa, por gentileza entrar em contato pelo e-mail paulavieiraadm.1@gmail.com ou por telefone (61) 99698-1152 (WhatsApp).

Agradeço desde já a sua participação, que será de muita importância para a pesquisa!

Sobre o regime de teletrabalho,
responda sim ou não:

Atualmente encontra-se em regime de teletrabalho? *

Sim

Não

Em algum momento anterior já esteve em regime de teletrabalho? *

Sim

Não

Voltar

Próxima

Limpar
formulário

Pensando sobre o desenvolvimento de seu trabalho quando está realizando o teletrabalho, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo: 1 significa discordância total e 5 significa total concordância.

Responda quanto as atividades desenvolvidas no teletrabalho

1) Consigo conciliar minha vida pessoal * com a profissional.

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

2) Faço o meu trabalho com mais qualidade quando estou em teletrabalho. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

3) Sinto-me mais disposto para realizar o trabalho, por não ter que me deslocar até a instituição. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

4) O teletrabalho me proporciona um estilo de vida mais saudável. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

5) Sinto-me satisfeito ao realizar as minhas atividades em regime de teletrabalho. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

6) Consigo organizar meu trabalho de forma efetiva. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

7) O teletrabalho possibilita que eu fique mais próximo à minha família. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

8) Estabeleço uma rotina no teletrabalho *
sem dificuldade.

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

9) Sou capaz de controlar meu horário *
quando estou em regime de teletrabalho.

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

10) Consigo ter momentos livres durante *
o dia de teletrabalho.

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

11) Tenho disciplina na execução das *
atividades.

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

Voltar

Próxima

Limpar
formulário

Pensando sobre o contexto do teletrabalho, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo: 1 significa discordância total e 5 significa total concordância.

12) Posso opinar nas decisões sobre a distribuição de tarefas. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente.

13) A Terracap oferece apoio para minhas atividades de teletrabalho *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.



14) Percebo a valorização do resultado do meu trabalho. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

15) Minha chefia apoia a realização do teletrabalho em minha unidade. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

16) Negocio a programação das minhas tarefas com meu chefe. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

17) Estando em teletrabalho, tenho oportunidade de ser promovido. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

Voltar

Próxima

Limpar
formulário

Pensando sobre a infraestrutura no teletrabalho, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo: 1 significa discordância total e 5 significa total concordância.

18) Realizo minhas atividades em um espaço físico apropriado. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

19) Executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.



20) Utilizo móveis ergonômicos para execução das tarefas. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

Voltar

Próxima

Limpar
formulário

Pensando sobre a estrutura tecnológica quando está realizando o teletrabalho, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo: 1 significa discordância total e 5 significa total concordância.

21) A conexão com a internet atende as ^{*} minhas necessidades no teletrabalho.

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

22) No teletrabalho, a velocidade da rede ^{*} de internet é satisfatória.

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.



23) Todos os softwares necessários *
para o desenvolvimento do meu trabalho
são efetivos fora da instituição.

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

Voltar

Próxima

Limpar
formulário

Pensando sobre a sobrecarga de trabalho quando está em teletrabalho, marque a alternativa que melhor representa seu grau de concordância com as frases escritas, sendo: 1 significa discordância total e 5 significa total concordância.

24) Avalio que minha carga de trabalho aumentou ao realizar o teletrabalho. *

- 1 Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

25) No teletrabalho, percebo uma maior cobrança por resultados. *

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.



26) Com o teletrabalho, preciso trabalhar *
mais para ser reconhecido.

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

27) O teletrabalho exige maior *
comprometimento.

- 1 - Discordo totalmente.
- 2 - Discordo parcialmente.
- 3 - Não concordo e nem discordo.
- 4 - Concordo parcialmente.
- 5 - Concordo totalmente.

Voltar

Próxima

Limpar
formulário

Questões Sociodemográficas

Reside no Distrito Federal? *

Sim

Não

Reside entorno do Distrito Federal? *

Sim

Não

Qual o seu cargo? *

Sua resposta

Qual a sua escolaridade?

- Nível Médio Completo
- Nível Médio Incompleto
- Nível Superior Completo
- Nível Superior Incompleto
- Pós Graduação
- Mestrado
- Doutorado

Qual a sua idade?

Sua resposta

Qual a sua identidade de gênero?

- Feminino
- Masculino
- Transgênero
- Não Binário
- Prefiro não responder
- Outros

Voltar

Enviar

Limpar formulário

8. ANEXOS

8.1. Anexo A – Norma Organizacional Aplicada ao Teletrabalhador da Terracap.

 TERRACAP <small>Agência de Recrutamento do Distrito Federal</small>		NORMAS ORGANIZACIONAIS	
Diretoria:	Unidade Responsável:	Indexação:	Página:
DIRAF	GEPES	4.4.33-B	1 de 10
Área de Atuação:		Nº de Anexos:	Vinculação ao Processo nº
Gestão de Pessoas		-	00111-00000688/2019-34
Assunto:			
TELETRABALHO			

SUMÁRIO

1.	FINALIDADE	2
2.	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL	2
3.	DEFINIÇÕES DA NORMA	2
4.	DA ELEGIBILIDADE AO TELETRABALHO	Erro! Indicador não definido.
5.	ORIENTAÇÕES GERAIS	3
6.	PLANO DE TRABALHO	4
7.	RETORNO PARA O REGIME PRESENCIAL	5
8.	OBRIGAÇÕES DO EMPREGADO	5
9.	OBRIGAÇÕES DO GESTOR	7
10.	OBRIGAÇÕES DA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	8
11.	DISPOSIÇÕES GERAIS	8
12.	ANEXOS	10

APROVAÇÃO:

- 1 Numeração: 4.4.33 – B
 Decisão da DIRET nº XXX de XX/XX/XXXX
 Processo: 00111-00000688/2019-34
- 2 Numeração: 4.4.33 – A
 Decisão da DIRET nº 182 de 25/03/2020
 Processo: 00111-00002473/2020-91

 TERRACAP <small>Agência de Desenvolvimento do Distrito Federal</small>	Norma:	Número:	Página:
	TELETRABALHO	4.4.33-B	2 / 10

1. FINALIDADE

1.1. Regulamentar o regime de teletrabalho, exclusivo ou de modo alternado com a atividade presencial, bem como instituir turno de revezamento para o exercício de atividade laboral no âmbito da TERRACAP.

2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

2.1. Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, conforme art. 75-A e seguintes;

2.2. Cláusula Quarta do Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2019/2021.

3. DEFINIÇÕES DA NORMA

3.1 Entende-se por teletrabalho a modalidade precária de execução das atividades laborais, preponderantemente fora do ambiente da Companhia, com uso de recursos tecnológicos e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo e seja dispensado o controle de ponto, as quais poderão ser desenvolvidas de modo exclusivo pelo empregado ou em regime alternado com predefinição de dias da semana em que estará no ambiente da Companhia.

3.1.1 O teletrabalho pressupõe a adequação das atividades do empregado a Plano de Trabalho pré-definido e checagem de produtividade pelo gestor da área nos termos desta Norma Organizacional.

3.2. Entende-se por trabalho presencial a modalidade de execução das atividades laborais dentro do ambiente da empresa, mediante o emprego de controle de ponto, nos termos desta Norma.

4. DA ELEGIBILIDADE AO TELETRABALHO

4.1. São atividades compatíveis com o teletrabalho aquelas que obrigatoriamente apresentem todas as características abaixo:

- a) sejam desenvolvidas por meio de ferramentas eletrônicas;
- b) possam ser planejadas;
- c) sejam sujeitas a controle de produtividade e aferíveis seus resultados.

4.2. Em complementação ao Item 4.1, são atividades compatíveis com o teletrabalho aquelas que apresentem, pelo menos, uma das características abaixo:

- a) possam ser realizadas, preferencialmente, de maneira autônoma;
- b) envolvam tratamento de dados e/ou informações;

 TERRACAP <small>Agência de Desenvolvimento do Distrito Federal</small>	Norma: <p style="text-align: center;">TELETRABALHO</p>	Número: 4.4.33-B	Página: 3 / 10
--	--	--------------------------------	------------------------------

- c) sejam fortemente baseadas em conhecimentos técnicos;
- d) envolvam elaboração e/ou acompanhamento de projetos ou processos;
- e) sejam complexas e exijam elevada concentração;
- f) sejam rotineiras e padronizadas.

4.3 São atividades não compatíveis com o teletrabalho aquelas que:

- a) exijam presença física no local de trabalho, o que inclui trabalho externo;
- b) demandem interação presencial com outros empregados ou público externo.

4.4. Respeitadas as regras definidas nos itens 4.1, 4.2 e 4.3, todos os empregados da Companhia são elegíveis ao teletrabalho e poderão solicitar adesão ao sistema, cabendo ao Diretor de cada área deferir seu pedido e iniciar a prestação de serviço nesta modalidade.

4.5. Os empregados que solicitarem jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional, conforme Cláusula Vigésima Nona do ACT 2019-2021, não poderão requerer mudança para o regime de teletrabalho.

4.6. Cada Diretoria analisará os pedidos individuais de adesão ao teletrabalho por iniciativa do empregado e/ou poderá convocar empregados elegíveis em suas unidades orgânicas ou inorgânicas para manifestar interesse na alteração devendo manter o mínimo de atividade presencial necessário ao bom andamento das atividades de cada setor.

5. ORIENTAÇÕES GERAIS

5.1. Fica mantida jornada de trabalho de 8h diárias no contrato de trabalho, a ser demandado das 7h às 19h, ainda que dispensada de controle de ponto, para aqueles que atuarem em regime de teletrabalho, mantido respeito ao intervalo intrajornada de descanso para almoço.

5.2. A concessão do regime de teletrabalho não gerará direito adquirido, podendo ser revogada unilateralmente pelo Diretor da área, a qualquer tempo, ou por mútuo consentimento quando por iniciativa do empregado.

5.2 A adoção do regime de teletrabalho não poderá, sob nenhuma hipótese, prejudicar o andamento das atividades da TERRACAP, seja para atendimento de demandas internas ou externas.

 <small>Agência de Desenvolvimento do Distrito Federal</small>	Norma: <p style="text-align: center;">TELETRABALHO</p>	Número: 4.4.33-B	Página: 4 / 10
--	--	--------------------------------	------------------------------

5.3 Durante o período de atuação, em regime de teletrabalho, não haverá concessão de qualquer tipo de acréscimo financeiro ou abono por serviço realizado fora da jornada de trabalho.

5.4 A TERRACAP não se responsabilizará por nenhuma despesa material, pessoal, financeira ou de serviços, decorrente do teletrabalho.

5.8 O comparecimento do empregado às dependências da TERRACAP, por iniciativa própria ou por determinação da chefia, para realização de atividades esporádicas ou de atividades específicas que exijam a sua presença, não descaracteriza o regime de teletrabalho, devendo sempre ser precedida de comunicação por parte do empregado para fins de gestão do espaço físico destinado ao trabalho presencial nas dependências da Companhia, quando de sua iniciativa.

5.9 O comparecimento presencial, quando determinado pela chefia, de quem está em regime de teletrabalho deverá ser avisado com antecedência mínima de 4 (quatro) horas.

5.10. O empregado que se submeter ao regime de teletrabalho se obriga a manter domicílio e residência na Região Integrada de Desenvolvimento do Distrito Federal e Entorno (RIDE).

5.11. Para fins de comunicação oficial entre os gestores da Companhia e os empregados, fica admitido o WhatsApp ou outro aplicativo de conversação automática a ser definido pela Diretoria como meio de contato, sem exclusão do e-mail e contato direto por telefone celular pessoal do empregado.

6. PLANO DE TRABALHO

6.1 O gestor deverá definir plano de trabalho visando estabelecer atividades remotas, devidamente aprovado pelo Diretor da área, dando conhecimento prévio aos empregados das unidades para fins de adesão ao regime de teletrabalho.

6.2 O plano de trabalho compreenderá as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado, produtividade esperada ao longo do tempo, prazos de entrega, complexidade e critérios de qualidade dos serviços a serem desenvolvidos.

6.3 O plano de trabalho poderá estabelecer a frequência com a qual ocorrerão reuniões de alinhamento, podendo ser presenciais ou por meio de videoconferência, bem como definir, ao interesse da TERRACAP, a possibilidade de alternância de dias da semana em que o trabalho será desempenhado na modalidade presencial e em teletrabalho.

 TERRACAP <small>Agência de Desenvolvimento do Setor Público</small>	Norma: <p style="text-align: center;">TELETRABALHO</p>	Número: 4.4.33-B	Página: 5 / 10
---	--	--------------------------------	------------------------------

6.4 O plano de trabalho deve ser atualizado sempre que houver necessidade de adequações nas atividades ou nos prazos pactuados.

6.5 O plano de trabalho deverá ser aprovado pelo respectivo Diretor.

6.6 A aferição do cumprimento das atividades pactuadas deve ser feita pelo gestor e pela área indicada para acompanhar a produtividade dos empregados da TERRACAP.

7. RETORNO PARA O REGIME PRESENCIAL

7.1 O retorno para o regime presencial poderá ocorrer unilateralmente pelo Diretor da área ou por mútuo consentimento quando por iniciativa do empregado, a qualquer tempo.

7.2 Cada Diretor poderá, no interesse da Administração, solicitar o retorno do empregado para o regime presencial, garantindo a transição mínima de quinze dias, por necessidade ou conveniência.

7.3. O retorno ao regime presencial quando solicitado por iniciativa do empregado dependerá de autorização por parte do Diretor da área analisando necessidade ou conveniência, além da análise da capacidade de estrutura física para o acolhimento em tempo integral do mesmo, podendo ser indeferido o pleito em decisão fundamentada.

7.4. O indeferimento pelo Diretor da área quanto ao pedido de retorno ao regime presencial de prestação de serviço não obsta a renovação do pleito quando cessadas as razões de indeferimento indicadas na decisão proferida pelo Diretor.

7.5 Caso o empregado descumpra qualquer de suas obrigações, inclusive o de estar acessível ao contato imediato e direto por sua Chefia, será necessário seu retorno ao regime presencial, não o eximindo de outras sanções a que esteja passível.

7.6 Se o empregado não cumprir as metas pactuadas no plano de trabalho, deverá retornar ao regime presencial, não o eximindo de outras sanções a que esteja passível.

8. OBRIGAÇÕES DO EMPREGADO

8.1 O empregado em regime de teletrabalho deve avisar a chefia imediata, com antecedência mínima de 24 horas, em caso de afastamentos legais e administrativos, exceto em situação de urgência e/ou emergência em que o impossibilite de fazê-lo tempestivamente.

8.2 É obrigação do empregado:

 TERRACAP <small>Agência de Desenvolvimento do Estado Federal</small>	Norma: <p style="text-align: center;">TELETRABALHO</p>	Número: <p style="text-align: center;">4.4.33-B</p>	Página: <p style="text-align: center;">6 / 10</p>
--	--	---	---

- a) estar disponível durante o período de funcionamento da Companhia para atender eventuais contatos diretos por parte da Chefia através de telefone celular e WhatsApp ou por e-mail ao longo do dia de envio, ou outro meio de comunicação previamente definido com a chefia imediata;
- b) manter seu endereço residencial, endereço eletrônico e contato telefônico celular atualizados junto à GEPES;
- c) manter-se conectado ao e-mail e a sistemas corporativos e acessá-los em todos os dias úteis, para garantir a efetiva comunicação com a equipe de trabalho;
- d) cumprir as atividades estabelecidas, com a qualidade pactuada com a chefia imediata, bem como apresentar justificativa para eventual não cumprimento;
- e) atender às convocações para comparecimento às dependências da TERRACAP, sempre que houver necessidade, avisadas com prazo mínimo de 4 (quatro) horas de antecedência;
- f) manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;
- g) reunir-se periodicamente, de forma presencial ou remota, com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;
- h) preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho;
- i) responsabilizar-se por providenciar e manter, às suas expensas, estruturas físicas e tecnológicas necessárias e adequadas à realização do teletrabalho;
- j) avisar à área de informática, sempre que tiver dificuldades em acessar os sistemas da TERRACAP, de forma imediata, considerando o horário de atendimento do setor;
- k) cumprir suas obrigações diretamente, sendo vedada a sua realização por terceiros;
- l) cumprir com zelo suas incumbências, podendo ser responsabilizado por condutas inadequadas ou não compatíveis com atividades laborais;
- m) encaminhar, com periodicidade mínima semanal, ao gestor, relatório de cumprimento das atividades e justificativa para eventual não cumprimento das tarefas pactuadas;

 <small>Agência de Desenvolvimento do Estado Federal</small>	Norma: <p style="text-align: center;">TELETRABALHO</p>	Número: <p style="text-align: center;">4.4.33-B</p>	Página: <p style="text-align: center;">7 / 10</p>
--	--	---	---

- n) utilizar a sua infraestrutura tecnológica e de comunicação para a execução das atividades fora das dependências das unidades administrativas;
- o) promover a aquisição e manutenção da infraestrutura tecnológica e de comunicação necessária à adequada execução das atividades em regime de teletrabalho, assim como material de escritório e expediente, cabendo à área de informática, quando necessário, prestar assistência remota para viabilizar o acesso aos sistemas corporativos;
- p) manter seu ambiente de trabalho remoto de acordo com as normas de higiene e em condições ergonômicas para manter sua saúde e postura adequada ao labor, buscando orientações dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, sempre que necessário.

9. OBRIGAÇÕES DO GESTOR

9.1 É obrigação do gestor imediato em relação à gestão do trabalho:

- a) planejar as atividades da equipe em ciclos sucessivos semanais, em sequência ininterrupta, observando as atividades regulares da unidade e o surgimento de demandas no decorrer do ciclo;
- b) distribuir o trabalho entre os membros da equipe, negociando prazos e qualidade esperados;
- c) acompanhar o trabalho desenvolvido pela equipe de forma remota;
- d) realizar análise retrospectiva do desempenho e identificar oportunidades de melhoria;
- e) estar disponível para contato constante com sua equipe e dar instruções dos trabalhos a serem executados;
- f) instruir processo SEI único para sua unidade, com plano de trabalho definido e o resultado dos trabalhos desempenhados mensalmente;
- g) aferir o cumprimento das atividades pactuadas e avaliar a qualidade das entregas.

9.2 Em relação à gestão de equipes, cumpre ao gestor imediato estabelecer rotina estruturada de trabalho, que inclua reuniões periódicas, por meio de videoconferência ou presenciais, a fim de garantir o alinhamento contínuo com a equipe e a qualidade do trabalho.

 <p>TERRACAP Agência de Desenvolvimento do Serviço Federal</p>	Norma: TELETRABALHO	Número: 4.4.33-B	Página: 8 / 10
--	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------

9.3 O gestor não poderá entrar em contato com o empregado para tratar de questões laborais fora do horário de expediente da TERRACAP, ficando ciente que poderá ser responsabilizado por quaisquer prejuízos que causar à Companhia.

10. OBRIGAÇÕES DA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

10.1 É obrigação da área de Tecnologia da Informação:

- a) responsabilizar-se pela disponibilização de manuais de como instalar o acesso remoto, além de prestar qualquer auxílio, concernente à informática que seja necessário para a boa execução das atividades laborais de forma remota;
- b) assegurar, no tocante aos sistemas internos da Terracap, a existência de infraestrutura de TI, manutenção e bom funcionamento para o pleno trabalho remoto.

11. DISPOSIÇÕES GERAIS

11.1 O empregado que desempenhar suas atividades laborais em regime de teletrabalho continua tendo a obrigação de respeitar e cumprir os dispositivos previstos no Código de Conduta e Integridade e nos demais normativos internos da TERRACAP.

11.2 Ao iniciar o regime de teletrabalho, o preenchimento no sistema de ponto ocorrerá automaticamente no Código de Teletrabalho, devendo a Chefia imediata atestar a sua conformidade quanto ao trabalho desenvolvido pelo empregado durante o período correspondente.

11.3 A mudança de regime de trabalho dispensa assinatura de termo de aditivo individual ao contrato de trabalho, mantendo-se vigente entre as partes nos termos da Cláusula Quarta da ACT 2019/2021 e desta Norma Organizacional.

11.4 Antes de iniciar o regime de teletrabalho, o empregado deve assinar o Termo de Ciência e Responsabilidade e tomar conhecimento da Cartilha de Ergonomia, a ser disponibilizada e atualizada pelo SESMT.

11.5 Empregados em regime de teletrabalho não terão direito a vale transporte, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade ou a quaisquer outros relacionados a atividades presenciais, assim como não poderão solicitar a conversão em pecúnia do terço de suas férias a que se refere o artigo 58-A, § 6º, da CLT.

	Norma: TELETRABALHO	Número: 4.4.33-B	Página: 9 / 10
---	-------------------------------	----------------------------	--------------------------

11.6 Casos excepcionais ou omissos serão decididos pelo Diretor de Administração e Finanças, que poderá submeter qualquer dos temas à Diretoria Colegiada para decisão em conjunto com os demais Diretores.

11.7 Esta norma entra em vigor na data de sua aprovação pela Diretoria Colegiada e se mantém hígida durante a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2021, ficando revogadas as disposições contrárias.