

Mariane Cássia Rodrigues Alves

**A ADOÇÃO DO TELETRABALHO PELO TRIBUNAL
REGIONAL ELEITORAL DO DISTRITO FEDERAL – TRE/DF:
UM ESTUDO ACERCA DOS POSSÍVEIS IMPACTOS NA
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES**

**A ADOÇÃO DO TELETRABALHO PELO TRIBUNAL
REGIONAL ELEITORAL DO DISTRITO FEDERAL – TRE/DF:
UM ESTUDO ACERCA DOS POSSÍVEIS IMPACTOS NA
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como parte dos requisitos
para obtenção do grau de Especialista em
Gestão Pública com ênfase em Gestão
Estratégica de Pessoas.

Aluno: Mariane Cássia Rodrigues Alves

Orientador: Prof. MSc. Wellington Pinto

A ADOÇÃO DO TELETRABALHO PELO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO DISTRITO FEDERAL – TRE/DF: UM ESTUDO ACERCA DOS POSSÍVEIS IMPACTOS NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES

Mariane Cássia Rodrigues Alves
Ministério da Ciência, Tecnologia e Comunicações - MCTIC, requisitada no Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal - TRE/DF.

Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho.

Este trabalho tem por finalidade estudar a relação entre Teletrabalho e Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, de forma a verificar até que ponto a adoção desse regime de trabalho pelo TRE/DF promoveria melhorias na QVT dos servidores. Abordam-se conceitos, vantagens e benefícios do Teletrabalho, bem como seu contexto normativo no Brasil. Quanto à QVT, expõem-se conceitos e definições, além de suas dimensões baseadas no modelo de Walton. Ao final, busca-se correlacionar essas duas informações. Como resultado, observa-se que a adoção do Teletrabalho pelo TRE/DF impactaria na QVT dos servidores ao proporcionar diminuição do estresse, flexibilização da jornada de trabalho, independência na execução das tarefas e fortalecimento da família. Propõem-se estudos futuros para verificar as razões pelas quais os servidores requisitados deixam seus órgãos de origem em busca do TRE/DF. E ainda, uma análise da percepção dos servidores da sede X servidores dos cartórios eleitorais para obter novas percepções.

INTRODUÇÃO

O Teletrabalho está relacionado à realização de atividades profissionais fora do espaço físico da organização, seja em casa ou não, com o auxílio de tecnologias da informação e comunicação. Tal regime de trabalho envolve a multiplicidade de ações, relações, formas e condições de trabalho que variam conforme o contexto organizacional e o tipo de trabalho a ser executado.

Diante do cenário atual de reestruturação produtiva no mundo do trabalho contemporâneo, a possibilidade de prestação de serviço por meio da modalidade de Teletrabalho é uma tendência inovadora e se faz importante perante à necessidade de adaptação às constantes mudanças e evoluções nas ações e relações de trabalho, como por exemplo, a frequente introdução de inovações tecnológicas no cotidiano de trabalho.

Por sua vez, Qualidade de Vida no Trabalho - QVT é um conjunto de variáveis presentes na relação entre o indivíduo, o trabalho e a organização, de forma a garantir o bem-estar físico, mental e social do trabalhador e, ainda, levar ao sentimento de realização profissional e pessoal. São fatores físicos, tecnológicos e sociológicos que refletem diretamente na vida do trabalhador e, também, na eficácia organizacional.

Por se tratar de um tema de interesse e importância crescentes, tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, a QVT se faz imprescindível diante das mudanças no mundo do trabalho, do cenário de competitividade e da conscientização do trabalhador. O bem-estar humaniza o trabalho, fazendo com que o desenvolvimento das tarefas e a entrega de resultados sejam realizados de forma saudável, prazerosa, produtiva e motivados.

Diante do exposto, é possível perceber que o regime de Teletrabalho pode ser um fator gerador de melhoria na QVT, a partir de vantagens como a autogestão do trabalho, a redução de custos pessoais, a redução de tempo gasto com locomoção, a ampliação do convívio familiar, a diminuição do estresse, as quais impactam diretamente no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e nas condições adequadas de trabalho, por exemplo.

O Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal – TRE/DF apresenta em seus processos de trabalho a possibilidade de adoção do regime de Teletrabalho, tendo em vista a utilização do Sistema Eletrônico de Informações - SEI, para processos de caráter administrativo, e do Processo Judicial Eletrônico/PJe, para processos judiciais,

o qual se encontra em fase de implementação na sede do órgão. Quanto à QVT, já é uma preocupação do TRE/DF. A unidade do órgão denominada TRE Saúde é a responsável por executar as ações propostas no Plano Anual de Ações de Qualidade de Vida, elencado no planejamento estratégico 2015-2020.

Dessa forma, surgiu o interesse de estudar a relação entre Teletrabalho e QVT, de forma a verificar até que ponto a adoção desse regime pelo TRE/DF poderia promover melhorias na Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores.

A delimitação deste tema se deu pelo critério de acessibilidade, em termos geográficos, ou seja, em duas unidades da sede, denominadas Secretaria Judiciária e Secretaria de Administração, Orçamento e Finanças, centralizadas em Brasília/DF, e em três Cartórios Eleitorais, localizados em Ceilândia /DF. Por não haver unidades com adoção plena do Teletrabalho, este estudo se limitou a pesquisar a QVT dos servidores com vistas a identificar os aspectos que necessitam ser melhorados e avaliar que características dessa modalidade de trabalho poderiam ser fatores promotores de melhoria da QVT pesquisada.

O estudo procurou preliminarmente analisar as características do Teletrabalho que possam interferir diretamente na QVT e identificar as variáveis de QVT passíveis de melhoria, finalizando com a busca da correlação entre as duas informações.

A elaboração deste estudo se justificou, no aspecto da relevância social, devido a questões relacionadas à preservação do meio ambiente, sustentabilidade, inclusão social, fortalecimento da instituição família, que fomentam cada vez mais o debate acerca das novas modalidades de trabalho, entre elas, o Teletrabalho, e conseqüentemente, suas contribuições para a QVT.

Além disso, o TRE/DF corrobora com o exposto acima, uma vez que o seu Planejamento Estratégico 2015-2020 apresenta como atributos de valor para a sociedade a Responsabilidade Social, através da promoção da conscientização política e socioambiental com a adoção de práticas sustentáveis, e a Inovação, por meio do estímulo à criatividade e aplicação de soluções diferenciadas.

Atualmente, o Brasil está diante da Reforma Trabalhista, a qual apresenta um capítulo específico sobre a prestação de serviços em regime de Teletrabalho, ou seja, o tema está em presente discussão e trata-se de uma possível tendência inovadora nas relações de trabalho presentes no país.

Por fim, cabe ressaltar que os servidores são importantes na entrega de resultados. Para que os processos de trabalho sejam executados de forma eficaz e

eficiente é necessário motivá-los e comprometê-los, oferecendo a contrapartida de uma vida no trabalho com qualidade.

Diante do exposto, no que se referem aos resultados obtidos por essa pesquisa, o objetivo principal deste trabalho foi alcançado, ou seja, verificou-se até que ponto a adoção do regime de Teletrabalho pelo TRE/DF promoveria melhorias na qualidade de vida no trabalho dos servidores. Para isto, foi realizada análise das percepções obtidas por meio da aplicação do instrumento de pesquisa, elaborado a partir do modelo de Walton, as quais foram classificadas como críticas, passíveis de melhorias e satisfatórias.

Uma vez que a análise dos dados foi realizada a partir da divisão dos servidores participantes da pesquisa em dois grupos – servidores do TRE/DF e servidores requisitados de outros órgãos – verificou-se que as percepções, em sua maioria, foram similares. Porém, cabe ressaltar que somente o grupo de servidores requisitados de outros grupos identificou questões satisfatórias.

De uma forma geral, constatou-se que o TRE/DF apresenta, em sua maioria, questões passíveis de melhorias relacionadas à QVT. Sendo assim, a adoção do regime de Teletrabalho impactaria na qualidade de vida no trabalho dos servidores ao promover a diminuição do estresse, a flexibilização da jornada de trabalho, a liberdade e a independência na execução das tarefas e o fortalecimento da instituição família.

DESENVOLVIMENTO

Teletrabalho

Os conceitos referentes ao Teletrabalho são variados e estão em processo de formação. De fato, ainda não existe um consenso sobre o significado do termo, e sim definições generalizadas, ou, em outros casos, demasiadamente específicas. A Organização Internacional do Trabalho - OIT (1990), por exemplo, conceitua a modalidade como o trabalho executado em local diferente da sede da empresa, por meio de uma nova tecnologia que permita e facilite a comunicação.

Diante do exposto, observa-se uma definição relacionada à realização das atividades profissionais fora do espaço físico da organização, com o auxílio de tecnologias da informação e comunicação. Porém, tal regime de trabalho envolve uma

multiplicidade de ações, relações, formas e condições de trabalho que variam conforme o contexto organizacional e o tipo de trabalho a ser executado.

Posto isto, e por ser mais abrangente, é conveniente adotar a definição de Matias-Pereira (2013) para fins dessa pesquisa:

O teletrabalho na administração pública pode ser conceituado como aquele em que o servidor público pode desenvolver parte ou todo o seu trabalho em casa ou em qualquer outro local, apoiado na utilização das novas ferramentas tecnológicas, em especial, o computador, acesso à Internet, *hardwares* e *softwares* necessários para o desempenho de suas funções. As atividades priorizadas devem ter como referência as atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor e a qualidade do serviço prestado.¹

O Teletrabalho pode oferecer uma série de vantagens tanto para o trabalhador quando para a organização. Para isto, este regime de trabalho necessita ser estabelecido a partir de uma relação de confiança entre as partes, bem como ter a autonomia e a disciplina como requisitos essenciais, conforme dito nos parágrafos seguintes.

Jardim (2003) destaca como vantagens do Teletrabalho o aumento do tempo livre, a possibilidade da flexibilidade na jornada de trabalho e na organização das tarefas, a redução de gastos tanto para o trabalhador quanto para a organização, a maior interação familiar e social, a inclusão social, a diminuição do estresse, a redução do absenteísmo e o aumento da produtividade, sendo este consequência da disciplina do trabalhador e da compreensão familiar.

Realizado pelo trabalhador de forma autônoma, o regime de Teletrabalho, segundo Bastos (2005), permite a liberdade de locomoção, flexibilidade dos horários para a execução das tarefas, e ainda a otimização do tempo, inclusive com o deslocamento diário para a sede da organização, fato que proporciona a diminuição do estresse ocasionado por congestionamentos no trânsito, seja em transporte público ou particular. Além disso, o autor supracitado destaca a promoção da inclusão social, ou seja, a inserção de pessoas com deficiência ou com idade avançada no mercado de trabalho.

¹ MATIAS-PEREIRA, José. A adoção do teletrabalho na administração pública. **Secom UnB**, Brasília. 29 ago. 2013. Seção Opinião. Disponível em: <<http://unb2.unb.br/noticias/unbagencia/artigo.php?id=638>>. Acesso em: 16 set. 2017.

Sendo assim, diante das vantagens ofertadas tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, a necessidade cultural de se fazer presente no local de trabalho perde a sua força diante dos ganhos que o Teletrabalho pode oferecer. Porém, Lucena (2015) destaca que, se não implantado de forma correta, as inúmeras vantagens ofertadas por este regime de trabalho podem se transformar em desvantagens, conforme quadro 1 a seguir:

	Aspectos positivos	Aspectos negativos
Para o trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> • Maior autonomia e responsabilidade • Aumento do convívio familiar e social • Flexibilidade na jornada de trabalho • Ausência de deslocamento e redução de custos • Melhor aproveitamento do tempo • Maior concentração no desempenho das tarefas 	<ul style="list-style-type: none"> • Isolamento social • Dificuldade de separação entre a vida pessoal e profissional • Não estabelecer limites de jornada de trabalho • Avaliação do empregado de forma quantitativa (produtividade) • Riscos ocupacionais em decorrência da não administração correta da jornada • Sedentarismo e possibilidade de doenças psíquicas
Para o empregador	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade organizacional • Redução de custos • Maior oferta de recrutamento • Redução do absenteísmo • Redução da rotatividade 	<ul style="list-style-type: none"> • Restrições de imposição de hierarquia, controle e supervisão do empregado à distância • Aumento do custo de implantação de infraestrutura e manutenção de equipamentos • Dificuldade de monitoramento do ambiente ocupacional • Ausência de convivência em grupo no ambiente de trabalho para troca de experiências • Maior dificuldade de integração e trabalho em equipe
Para a sociedade	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusão social • Menor gasto de combustível e energia • Redução de congestionamentos de tráfego • Redução de emissões de carbono e do impacto ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> • Retrocesso nas garantias trabalhistas • Precarização das relações laborais • Adoecimentos psíquicos • Aumento do risco psicossocial

Quadro 1 - Características do Teletrabalho. Fonte: Lucena (2015), com adaptações.

Observa-se no contexto normativo brasileiro uma série de discussões a respeito do regime de Teletrabalho. O Projeto de Lei 4505/2008, o qual iniciou esse processo, tinha por objetivo regulamentar o trabalho à distância e a relação de emprego do teletrabalhador, bem como conceituar e disciplinar as relações de Teletrabalho.

Com isso, em 2011, foi sancionada a Lei nº 12551, que alterou, de fato, a Consolidação das Leis do Trabalho/CLT em seu artigo 6º, equiparando os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

Ademais, estão em tramitação no Senado Federal os Projetos de Lei nº 274/2013, que objetiva modificar a CLT para dispor sobre a relação de emprego em regime de Teletrabalho, e nº 326/2013, que acrescenta ao Título IV do mesmo Decreto-Lei o Capítulo VIII-A, para dispor sobre o trabalho exercido a distância.

Já, o Projeto de Lei nº 2723/2015, que está tramitação na Câmara dos Deputados, corrobora os aspectos estudados nessa pesquisa, pois acrescenta o parágrafo 3º ao artigo 19 da Lei nº 8112/1990, para autorizar a implantação do sistema de escritório remoto no serviço público:

§ 3º Fica autorizada a implantação do sistema de escritório remoto no âmbito do serviço público, que consiste na atividade ou no conjunto de atividades realizadas fora das dependências físicas do órgão ou entidade, quando os resultados puderem ser efetivamente mensuráveis, conforme se dispuser em regulamento.²

Contudo, apesar do contexto normativo exposto, a regulamentação de questões específicas como controle de jornada, horas extras, intervalo de refeição, segurança do trabalhador, custos dos equipamentos e de infraestrutura, entre outros, ficam a cargo do órgão que implementar o regime de Teletrabalho.

Nessa conjuntura, cabe destacar que alguns órgãos da Administração Pública Federal regulamentaram o Teletrabalho na forma de Resolução Normativa e já implantaram este regime. Porém, considerando o objeto dessa pesquisa, destaca-se a

² VILELA, Daniel. **Projeto de Lei nº 2723, de 20 de agosto de 2015**. Acrescenta o § 3º ao art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para autorizar a implantação do sistema de escritório remoto ("home-office") no serviço público. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1672572>>. Acesso em: 16 set. 2017.

publicação da Resolução nº 227/2017 pelo Conselho Nacional de Justiça/CNJ, a qual regulamenta o Teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário.

Em tempo, e por se tratar de uma pauta em discussão atualmente no país, ressalta-se a sanção presidencial da Lei nº 13467/2017 – Reforma Trabalhista, a qual altera a CLT em pontos específicos, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. No que tange especificamente ao regime de Teletrabalho, foi inserido na referida Lei o Capítulo II-A, com a seguinte redação:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.³

³ BRASIL. **Lei nº 13467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 29 ago. 2017.

Observa-se, assim, que o Teletrabalho se encontra em discussão no país, tanto na iniciativa privada, devido a alterações na CLT, quanto no serviço público brasileiro, que por sua vez, está institucionalizando este regime de trabalho por meio de regulamentação infralegal. Posto isto, segundo Matias-Pereira (2013), por se tratar de um tema relevante e complexo, verifica-se a necessidade de discussão dessa modalidade de trabalho nas agendas políticas brasileiras, com a devida participação dos servidores, da sociedade e dos governantes.

Uma vez que o campo dessa pesquisa se trata de órgão do Poder Judiciário, destaca-se a presença de normativos a respeito da regulamentação do regime de Teletrabalho, a começar pela Resolução nº 227/2017 do CNJ, a qual destaca em sua redação a experiência bem-sucedida de órgãos do Poder Judiciário que já adotaram o regime de Teletrabalho, são eles: Tribunal Superior do Trabalho/TST, Conselho Superior de Justiça do Trabalho/CSJT e Tribunal Regional Federal da 4ª Região/TRF4. Cabe ressaltar que a adoção do regime de Teletrabalho se fez possível nesses órgãos devido à utilização de *software* que permite a prática de atos processuais diretamente no sistema.

Em 2012, o TST, motivado pela sanção da Lei nº 12551/2011, regulamentou o Teletrabalho no órgão, vigorando atualmente a Resolução Administrativa nº 1796/2016. Este documento deixa claro que a realização do Teletrabalho é facultativa, e que para implantá-lo nas unidades é necessária a estipulação de metas de desempenho diárias, semanais e/ou mensais. Além disso, os servidores devem atender a meta de desempenho, a qual será de no mínimo 15% superior à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades de forma presencial. Ademais, cabe destacar que a referida resolução pauta a questão dos servidores com deficiência, os quais tem prioridade na adesão deste regime de trabalho.

No caso do CSJT, o regime de Teletrabalho foi adotado de forma experimental em 2012, incorporando de fato essa modalidade de trabalho às práticas institucionais, de forma facultativa, após a fase de experiência, em 2015, por meio da Resolução nº 151/CSJT. Assim como o TST, o CSJT apresenta em sua resolução um adendo à produtividade nunca inferior a 15%, bem como, a necessidade de planejamento e estabelecimento de metas junto à chefia imediata. E ainda, que o servidor se

responsabilize por providenciar estruturas física e tecnológica necessárias à realização do trabalho.

Quanto ao TRF4, o regime de Teletrabalho foi regulamentado no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região em 2013, vigorando, atualmente, a Resolução nº 134/2016. Tal normativo possui similaridades com os apresentados nas experiências anteriores, porém, diverge, entre outros pontos, quanto à meta de desempenho estipulada, que é de 10% superior à dos servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do órgão. Outro ponto destacado pela referida resolução é que o alcance das metas de desempenho estabelecidas equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho, com frequência integral.

Dessa forma, observadas as devidas particularidades, nota-se que a regulamentação do Teletrabalho nos órgãos citados acima segue a linha de raciocínio disposta na Resolução nº 227/2017 do CNJ, a qual considera como primordiais as vantagens proporcionadas pelos avanços tecnológicos, a necessidade de motivar e comprometer as pessoas e os benefícios diretos e indiretos tanto para o servidor quanto para a organização.

A implantação do regime de Teletrabalho acarreta uma série de mudanças tanto no perfil do trabalhador quanto para a organização, e, além disso, pode encontrar resistências, uma vez que se trata de uma mudança não somente normativa e econômica, mas sim cultural.

No contexto da Administração Pública Federal, conforme observado por Matias-Pereira (2003), verifica-se certa resistência quanto à adoção do regime de Teletrabalho, principalmente por se tratar da necessidade de mudanças na forma de atuação dos gestores, e no estabelecimento de regras de convivência ao se trabalhar fora do espaço físico do órgão, por parte dos servidores. Além disso, conforme descrito anteriormente, no que se refere à conjuntura normativa brasileira, a possibilidade de regulamentação do Teletrabalho se encontra em um processo lento e gradual de discussão e formação.

Posto isto, verifica-se que o maior desafio não é tecnológico, mas relacionado aos aspectos de gestão, pois o mundo do trabalho, a partir da globalização, vem se adaptando aos avanços da tecnologia, aumentando, assim, as possibilidades de implantação do Teletrabalho nas organizações. Atrelada à competitividade, produtividade e condições de trabalho, esta modalidade tem muito a oferecer.

Qualidade de Vida no Trabalho

O termo Qualidade de Vida no Trabalho, a partir de revisão bibliográfica, não apresenta de fato uma definição consensual. Para fins dessa pesquisa, a construção do conceito de QVT, se baseia na definição de Limongi-França, ao destacar que:

Embora, historicamente, QVT esteja mais associada a questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimento em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerências e mesmo integração social. (LIMONGI-FRANÇA, 2014, p.175).⁴

Sendo assim, observa-se que a QVT envolve um conjunto de fatores relacionados às condições de trabalho oferecidas pelas organizações. Observa-se, com as evoluções do mundo do trabalho, uma maior conscientização do próprio trabalhador quanto ao alcance da satisfação no trabalho, bem como da responsabilidade social por parte das organizações, a fim de atingir os níveis de produtividade exigidos diante da globalização.

A QVT está além da promoção de melhorias nas condições de trabalho. Segundo Fernandes (1996), Richard Walton, em 1973, apresentou um estudo clássico acerca do conceito de QVT, estabelecendo oito categorias norteadoras para sua caracterização. São elas:

Categorias/Dimensões	Características/Indicadores
Compensação justa e adequada	Relacionada à remuneração recebida pelo trabalhador a partir da realização de suas tarefas. Envolve questões como proporcionalidade, imparcialidade e equidade entre os salários.
Condições de trabalho	Referente à jornada de trabalho adequada para execução das tarefas e ao ambiente físico seguro e saudável com condições de bem-estar, segurança, saúde e organização, ausente de insalubridade.
Uso e desenvolvimento de capacidades	Relativa às oportunidades que o trabalhador possui para utilizar seus conhecimentos e competências na realização de tarefas cotidianas de forma autônoma.
Oportunidades de crescimento e segurança	Compreende as oportunidades oferecidas pela organização aos trabalhadores quanto ao desenvolvimento e crescimento, tanto pessoal quanto profissional, e ainda, à garantia de permanência em seus empregos e à segurança na carreira.

⁴LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceito e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

Integração social na organização	Objetiva mensurar a integração social na organização a partir de critérios como a igualdade de oportunidades, o relacionamento e o senso comunitário.
Constitucionalismo	Refere-se ao cumprimento dos direitos dos trabalhadores por parte da organização quanto às leis trabalhistas, à privacidade pessoal, à liberdade de expressão e às normas e rotinas.
Trabalho e o espaço total de vida	Referente ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador.
Relevância social do trabalho na vida	Trata-se da percepção do trabalhador quanto à imagem da organização em que trabalha no que tange à responsabilidade social.

Quadro 2 - Categorias/Dimensões da QVT. Fonte: Fernandes (1996), com adaptações.

A partir do exposto, conforme observado por Fernandes (1996), as categorias propostas no modelo de Richard Walton, observadas as diferenças pessoais e culturais, são fatores interventores na QVT. Quando bem administrados, impactam diretamente na satisfação do trabalhador, e conseqüentemente, em seu desempenho.

Diante da reestruturação produtiva no mundo do trabalho atual, a QVT tem se mostrado importante no âmbito das organizações uma vez que se trata de uma questão estratégica para sobreviver e se manter competitiva. A partir do pressuposto de que o trabalhador é peça chave para o sucesso de qualquer organização, Fernandes (1996) destaca que é possível aprimorar as condições de trabalho a partir de ações de QVT, relacionadas aos níveis de satisfação pessoal e profissional, a fim de alcançar a produtividade esperada.

Limongi-França (2014) enfatiza, ainda, que questões relacionadas à estrutura da vida pessoal (família, saúde, lazer), aos fatores socioeconômicos (globalização, tecnologia políticas de governo), às metas empresariais (competitividade, custos, imagem da organização) e às pressões organizacionais (informação, agilidade, corresponsabilidade) são critérios desencadeadores para o estudo das condições humanas no trabalho.

Metodologia

Os tipos de pesquisa propostos, segundo a taxionomia de Vergara (2011), podem ser divididos em dois critérios básicos: quanto aos fins e quanto aos meios. No que se refere aos fins, essa pesquisa foi classificada como exploratória. Dessa forma,

tal classificação se dá devido às limitações de literatura encontradas a respeito do Teletrabalho, bem como sobre sua relação com a Qualidade de Vida no Trabalho.

Quanto aos meios de investigação, essa pesquisa foi realizada por meio de pesquisa de campo, por se tratar de investigação no TRE/DF e incluir questionário; de investigação documental, uma vez que foi realizada em documentos específicos e privativos do órgão, como o Planejamento Estratégico e o Plano Anual de Ações de QVT; de pesquisa bibliográfica, a fim de sistematizar a base teórica e metodológica do estudo em questão a partir de materiais que abordem o tema proposto; de pesquisa participante, por envolver, além do pesquisador, os servidores que atuam no órgão; e por fim, de estudo de caso, uma vez que foi aplicada em apenas duas unidades da sede, denominadas Secretaria Judiciária e Secretaria de Administração, Orçamento e Finanças, centralizadas em Brasília/DF, e em três Cartórios Eleitorais, localizados em Ceilândia /DF.

A coleta de dados, seguindo a linha de Vergara (2011), foi realizada, em outubro/2017, por meio da aplicação de questionário (escala *Likert*) nas áreas delimitadas, de forma digital, mais especificamente por *e-mail*, a fim de avaliar a percepção dos servidores acerca do estado atual das ações de QVT existentes no TRE/DF, tendo como base as variáveis constantes no Quadro 3 a seguir.

Quadro de variáveis pesquisadas		
Dado coletado	Fonte	Autores
Percepção dos servidores sobre QVT quanto às suas dimensões: Compensação justa e adequada Condições de trabalho Uso e desenvolvimento de capacidades Oportunidades de crescimento e segurança Integração social na organização, Constitucionalismo Trabalho e o espaço total de vida Relevância social do trabalho na vida	Questionário	Walton, apud Fernandes (1996) Fernandes (1996) Limongi-França (2014)

Características, benefícios, vantagens e desvantagens do Teletrabalho	Pesquisa bibliográfica	Matias-Pereira (2013) Jardim (2003) Bastos (2005) Lucena (2015)
---	------------------------	--

Quadro 3 – Quadro de variáveis pesquisadas. Fonte: Elaborado pela autora.

Seguindo as definições de Vergara (2011), a população dessa pesquisa foi o TRE/DF, composta por 485 servidores, entre eles efetivos, sem vínculo, requisitados, removidos e em exercício provisório. No que tange à amostra, foi selecionada por tipicidade, ou seja, por servidores de duas unidades da sede, denominadas Secretaria Judiciária e Secretaria de Administração, Orçamento e Finanças, centralizadas em Brasília/DF, e por servidores de unidades de atendimento ao público de três Cartórios Eleitorais, localizados em Ceilândia /DF, sendo por acessibilidade o critério de escolha das unidades.

Análise dos Dados

A pesquisa de campo foi realizada a partir da aplicação de um questionário aos servidores do TRE/DF, especificamente da Secretaria Judiciária, da Secretaria de Administração, Orçamento e Finanças, centralizadas em Brasília/DF, e das 8ª, 16ª e 20ª Zonas Eleitorais do Distrito Federal, localizadas em Ceilândia /DF. Para realização da coleta de dados foi necessário formalizar uma solicitação de autorização para pesquisa, por meio da autuação de processo administrativo junto à Diretoria-Geral do órgão.

O questionário apresentou uma questão inicial para identificação do vínculo do servidor (requisitado ou do quadro), além de 29 questões fechadas e um campo específico para manifestações opcionais em cada uma delas. Tal instrumento foi enviado a 100 servidores, por *e-mail*, em outubro/2017. Deste total, 38 foram respondidos, contendo 03 com manifestações.

Foi realizado um pré-teste do questionário com 05 pessoas, sendo todos servidores da 16ª Zona Eleitoral do Distrito Federal. As sugestões propostas foram adaptadas ao questionário. Uma dúvida foi apresentada em relação ao primeiro grupo de questões, relacionado à comparação da remuneração com os demais, uma vez que o TRE/DF apresenta, em sua maioria, servidores requisitados e do quadro. Dessa forma, foi estabelecida uma questão inicial no instrumento de pesquisa para

identificação do vínculo de cada servidor, a fim de obter opiniões de acordo com a realidade específica de cada grupo a respeito de Qualidade de Vida no Trabalho, a partir de suas dimensões.

O instrumento de pesquisa foi elaborado pela autora segundo o modelo proposto por Walton, citado em Fernandes (1996) e Limongi-França (2014). Sendo assim, o questionário foi dividido em 08 grupos de questões, um para cada dimensão de QVT e seus respectivos indicadores, conforme descrito na página 12 deste trabalho. Quanto às opções de resposta, foi estabelecida uma escala *Likert*, isto é, de 1 a 5, sendo: 1 - concordo plenamente; 2 – concordo; 3 – indiferente; 4 – discordo; 5 - discordo plenamente.

As respostas obtidas foram tabuladas individualmente por meio do Excel, sendo um gráfico específico para servidores do TRE/DF, e outro, para servidores requisitados de outros órgãos. Cabe ressaltar que, para fins de análise dos dados, as avaliações positivas - itens 1 e 2 (concordo plenamente e concordo), bem como as avaliações negativas, itens 4 e 5 (discordo e discordo plenamente) foram agrupadas.

Para efeito de apuração dos resultados de uma forma facilitada, foram considerados como satisfatórios os itens que obtiveram acima de 70% de respostas positivas, passíveis de melhoria os itens com respostas positivas entre 40 e 69%, e críticos, com necessidade de intervenção urgente, os itens com respostas positivas abaixo de 39%.

Posto isto, foi constatado uma similaridade entre os dois grupos, ou seja, para ambos, a QVT no TRE/DF apresenta, em sua maioria, questões passíveis de melhorias. Dessa forma, foi realizada uma análise textual das características, benefícios e vantagens do Teletrabalho, a fim de identificar quais características do referido regime de trabalho são passíveis de promover melhorias na QVT do órgão por meio de sua adoção.

Servidores Requisitados de Outros Órgãos

Questões Críticas

Quanto às questões classificadas como críticas pelos servidores requisitados de outros órgãos, ou seja, aquelas que necessitam de intervenção urgente, foram identificados três pontos, os quais a adoção do Teletrabalho pelo TRE/DF poderia

intervir de forma positiva, são eles: estresse, referente à dimensão Condições de trabalho, e necessidade de desenvolvimento e crescimento pessoal, presente na dimensão Oportunidade de crescimento e segurança.

Posto isto, e de acordo com indicação na literatura, o regime de Teletrabalho poderia contribuir para a diminuição do nível de estresse identificado no local de trabalho, uma vez que ao se trabalhar em casa, o estresse ocasionado pelo deslocamento e congestionamentos de trânsito é reduzido, e ainda ocorre a diminuição da tensão relacionada às relações profissionais conflitantes, conforme descrito na página 07 deste trabalho. Porém, é necessário se atentar para a possibilidade de isolamento social, que, conforme descrito no quadro disposto nas páginas 06 e 07 deste trabalho, é considerado um aspecto negativo deste regime de trabalho.

Uma vez que foi identificada a necessidade de oferta, pelo TRE/DF, de oportunidades de desenvolvimento e crescimento pessoal a este grupo de servidores, com a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, com base no disposto nas páginas 07 e 08 deste artigo, o servidor que atua por meio do Teletrabalho disponibilizará de maior tempo para se dedicar à educação continuada, uma vez que possui autonomia para ajustar sua própria jornada às necessidades de desenvolvimento. A contrapartida desta questão está relacionada à Secretaria de Gestão de Pessoas do órgão, a qual necessita aprimorar o conhecimento referente a este regime de trabalho, para que haja uma implantação bem sucedida.

Ainda no que se referem aos pontos críticos, foi identificada a necessidade de intervenção urgente em questões relacionadas à remuneração (compensação justa e adequada), à segurança em relação à manutenção do emprego, à existência do senso comunitário e à política de gestão de pessoas do órgão. Porém, nesses casos específicos, a adoção, ou não, do regime de Teletrabalho pelo TRE/DF não contribuiria para a melhoria ou solução.

Quanto ao relacionamento e integração social no órgão, ressalta-se que, conforme quadro disposto na página 07, o Teletrabalho poderia acarretar o isolamento social. Diante disso, ao aderir tal regime de trabalho, caberia ao TRE/DF promover ações que proporcionem maior interação entre os servidores do órgão.

Questões passíveis de melhorias

No que se referem às questões consideradas passíveis de melhoria, com avaliações entre 40 e 69%, a adoção do regime de Teletrabalho pelo TRE/DF apresentaria uma característica mais direcionada ao aprimoramento das questões bem avaliadas.

Nessa linha de raciocínio, observaram-se questões relacionadas à dimensão Condições de trabalho, mais especificamente ao local de trabalho, no que se refere às condições de segurança e saúde, bem como quantidade e qualidade de materiais e equipamentos. Mesmo não estando explícito no referencial teórico, infere-se que ao se trabalhar fora do espaço físico da organização, mais especificamente em casa, o servidor em regime de Teletrabalho pode se sentir mais seguro e saudável em virtude de estar em um ambiente que ele mesmo escolheu e adaptou para realizar suas atividades de trabalho.

Quanto às características mais singulares e pessoais, como a autonomia para desenvolver capacidades e habilidades, pertencente à dimensão Uso e desenvolvimento de capacidades, e ainda o estabelecimento de rotinas para a execução do trabalho, referente à dimensão Constitucionalismo, o regime de Teletrabalho se faz ideal, uma vez que dispõe ao servidor maior liberdade, independência e flexibilidade na organização de suas tarefas, conforme quadro disposto nas páginas 07 e 08 deste trabalho.

O equilíbrio entre o trabalho e o convívio familiar, descrito na dimensão Trabalho e espaço total da vida, foi avaliado de forma positiva por este grupo de servidores, ou seja, 67% afirmaram possuir equilíbrio entre a vida pessoal e a jornada de trabalho. Uma vez que este tópico se refere a questões passíveis de melhorias e que se trata de uma das principais vantagens da adoção do regime de Teletrabalho, cabe ressaltar que aderindo tal regime de trabalho, o TRE/DF proporcionará aos servidores mais condições favoráveis ao fortalecimento da instituição família, por meio de uma maior interação familiar, conforme apresentado na página 07 deste artigo.

No tocante a questões referentes ao relacionamento entre chefias e servidores, *feedback*, e ainda senso de responsabilidade social do TRE/DF, cabe ressaltar que, mesmo não havendo clara indicação na literatura de que possa haver uma relação direta com o regime de Teletrabalho, há necessidade de estudos mais aprofundados acerca da sua contribuição ou não para a melhoria desses pontos específicos.

Questões Satisfatórias

Um total de 28% das questões respondidas pelos servidores requisitados de outros órgãos foi considerado satisfatório, ou seja, com avaliações positivas acima de 70%, dispensando, assim, a análise acerca da adoção do regime de Teletrabalho. São elas:

- A minha carga horária está condizente com as atividades que executo;
- Considero meu local de trabalho confortável (condições de bem estar e organização);
- Desenvolvo tarefas significantes (relevantes) para outras pessoas, dentro e fora do órgão;
- Sinto-me satisfeito quanto ao relacionamento com meus colegas (considere igualdade de oportunidades e ausência de discriminação);
- O TRE/DF respeita os direitos trabalhistas;
- Sinto-me respeitado quanto à minha privacidade pessoal (características individuais e particularidades);
- Os meus horários de entrada e saída do trabalho estão em sintonia com os afazeres do convívio familiar;
- Sinto-me satisfeito quanto à qualidade dos serviços prestados pelo TRE/DF à população

Quadro 4 – Quadro de questões satisfatórias. Fonte: Elaborado pela autora.

Servidores do TRE/DF

Questões Críticas

Quanto à percepção dos servidores do TRE/DF, foram classificadas como críticas questões relacionadas à necessidade de desenvolvimento e crescimento pessoal, referente à dimensão Oportunidade de crescimento e segurança. Cabe ressaltar que tal ponto também foi classificado da mesma forma pelo grupo de servidores requisitados de outros órgãos.

Diante disso, com base no disposto nas páginas 07 e 08 deste trabalho, observa-se que a adoção do regime de Teletrabalho promoveria melhorias ao servidor devido à possibilidade de flexibilização e da jornada de trabalho, e consequente autonomia para ajustá-la, dispondo assim de mais tempo para se dedicar à educação continuada.

Quanto aos pontos relacionados à remuneração, *feedback*, e ainda política de gestão de pessoas do TRE/DF, cabe ressaltar que, mesmo não havendo clara

indicação na literatura de que possa haver uma relação direta com o regime de Teletrabalho, há necessidade de estudos mais aprofundados acerca da sua contribuição ou não para a melhoria desses pontos específicos.

No que se refere ao relacionamento e integração social no órgão, ressalta-se que, conforme quadro disposto na página 07, o Teletrabalho poderia acarretar o isolamento social. Diante disso, ao aderir tal regime de trabalho, caberia ao TRE/DF promover ações que proporcionem maior interação entre os servidores do órgão.

Questões passíveis de melhorias

Quanto às questões passíveis de melhorias, foram destacados pontos relacionados à carga horária e ao local de trabalho, referentes à dimensão Condições de trabalho; autonomia, disposta na dimensão Uso e desenvolvimento de capacidades; privacidade e individualidade, elencadas na dimensão Constitucionalismo; bem como, equilíbrio entre a vida pessoal e a jornada de trabalho, descrito na dimensão Trabalho e espaço total de vida.

Dessa forma, quanto à carga horária, ao se adotar o regime de Teletrabalho, a execução das tarefas seriam medidas por meio de produtividade, e não horas trabalhadas, ou seja, os servidores teriam autonomia para estabelecer sua própria carga horária. Porém, cabe ressaltar que, conforme descrito nas páginas 07 a 11 deste trabalho, a produtividade nos órgãos públicos que já possuem o regime de Teletrabalho está diretamente relacionada à meta de desempenho do trabalhador, sendo estabelecida uma meta com porcentagem superior à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades, porém de forma presencial.

Quanto às características relacionadas ao local de trabalho, infere-se, mesmo não estando diretamente explícito no referencial teórico deste artigo, que o próprio lar, quando adaptado para execução das tarefas de trabalho, se faz confortável, saudável, seguro e adequado, eliminando assim, estresses relacionados ao deslocamento para a sede do órgão, bem como possíveis relacionamentos conflitantes no ambiente de trabalho.

No que tange às características mais singulares e pessoais, como a autonomia para desenvolver capacidades e habilidades, assim como para o grupo de servidores requisitados de outros órgãos e conforme descrito nas páginas 07 e 08 deste trabalho, o regime de Teletrabalho se faz ideal, uma vez que dispõe ao servidor,

independentemente do seu vínculo, maior liberdade e independência na organização de suas tarefas.

O respeito à privacidade pessoal, bem como a busca pelo equilíbrio entre o trabalho e o convívio familiar, são importantes vantagens ofertadas por meio da adoção do regime de Teletrabalho. Ao aderir tal regime de trabalho, o TRE/DF proporcionará aos servidores condições favoráveis ao fortalecimento da instituição família, e ainda a possibilidade de desenvolver o trabalho conforme suas características individuais e particularidades.

Questões relacionadas à remuneração, desenvolvimento de tarefas significativas, manutenção do emprego, relacionamento com chefia e colegas, senso comunitário, respeito às leis, responsabilidade social em relação à população, também foram classificadas como passíveis de melhorias, porém, mesmo sem a descrição clara na literatura, não é possível afirmar se podem ou não ser afetadas positiva ou negativamente com a adoção do regime de Teletrabalho.

CONCLUSÃO

Essa pesquisa teve a intenção de analisar os possíveis impactos na qualidade de vida no trabalho dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal – TRE/DF por meio da adoção do regime de Teletrabalho pelo órgão.

Nesse contexto, o referencial teórico apresentou primeiramente conceitos e definições acerca do Teletrabalho, suas vantagens e benefícios, a descrição dos aspectos positivos e negativos, tanto para o trabalhador e para o empregador, quanto para a sociedade, e por fim, o contexto normativo atual no Brasil em relação a este regime de trabalho. Quanto à QVT, conceitos e definições também compuseram o referencial teórico, além de suas categorias/dimensões baseadas no modelo de Walton.

O objetivo principal deste trabalho foi alcançado ao se estudar a relação entre Teletrabalho e QVT, de forma a verificar até que ponto a adoção desse regime pelo TRE/DF poderia promover melhorias na qualidade de vida no trabalho dos servidores. Para isso, foi realizada primeiramente uma análise das características do Teletrabalho que possam interferir diretamente na QVT, na sequência, a identificação das variáveis de QVT passíveis de melhoria, e por fim, a correlação entre as duas informações.

Para fins de análise, conforme abordado neste artigo, o estudo acerca dos dados coletados foi dividido em dois grupos, ou seja, os servidores requisitados de outros órgãos e os servidores do TRE/DF, a fim de obter riqueza de opiniões. Em complemento, as questões analisadas foram classificadas em críticas, passíveis de melhorias e satisfatórias.

Posto isto, foi possível constatar, de uma forma geral, que o TRE/DF apresenta, em sua maioria, questões passíveis de melhorias relacionadas à QVT, bem como alguns pontos críticos específicos. Sendo assim, o regime de Teletrabalho impactaria na qualidade de vida no trabalho dos servidores, entre outros pontos, ao promover a diminuição do estresse, a flexibilização da jornada de trabalho, a liberdade e a independência na execução das tarefas e o fortalecimento da instituição família.

Em contrapartida, ressalta-se que questões relacionadas ao aumento da produtividade e ao isolamento social também foram assuntos deste estudo, uma vez que, não trabalhadas de forma eficaz, podem ser consequências negativas do regime de Teletrabalho.

Diante disso, quanto à produtividade, uma vez que a regulamentação referente ao aumento do índice fica a cargo de resolução interna do órgão, conforme exposto no referencial teórico, sugere-se a realização de um estudo, pelo TRE/DF, acerca da real necessidade desse aumento em relação à carga de trabalho dos demais servidores. Quanto ao isolamento social, cabe ao TRE/DF, a título de sugestão, proporcionar, aos servidores em regime de Teletrabalho, oficinas, *workshops* e ações que proporcionem maior interação entre os servidores do órgão.

Cabe destacar, ainda, que somente o grupo de servidores requisitados de outros órgãos identificou questões satisfatórias, ou seja, avaliação positiva relacionada à carga horária, carga de trabalho, conforto, bom relacionamento, respeito à privacidade. Dessa forma, cabe a estudos futuros a investigação a respeito das razões pelas quais os servidores deixam seus órgãos de origem em busca do TRE/DF.

A pesquisa realizada não apresentou uma análise acerca da percepção dos servidores da sede X servidores dos cartórios eleitorais em função de não haver tempo hábil, bem como de a amostra ser pequena. Porém, sugere-se a possibilidade de estudos futuros a fim de obter novas percepções.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMORIM, Eduardo. Projeto de Lei nº 326, de 08 de agosto de 2013. Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido a distância. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113905>>. Acesso em: 16 set. 2017.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. **Revista Magister de direito do trabalho**, Porto Alegre, v. 10, n. 58, p. 25-52, jan./fev. 2014.

BRASIL. **Lei nº 12551, de 15 de dezembro de 2011**. Equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 20 ago. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 29 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional Federal (4. Região). **Resolução nº 134, de 12 de dezembro de 2016**. Disponível em: <<http://biblioteca.trf4.jus.br/diap/legis/RESOL20160134.PDF>>. Acesso em: 16 set. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa nº 1796, de 16 de fevereiro de 2016**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/18397985/TST+-+RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201796,%20DE+16_2_+2016,%20DJE+DE+19_2_2016>. Acesso em: 16 set. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 151, de 29 de maio de 2015**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/63630/2015_res0151_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 set. 2017.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: Ltr, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceito e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

LUCAS, Luiz Paulo Vellozo. **Projeto de Lei nº 4505, de 19 de maio de 2010**. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=631003&filename=Avulso+PL+4505/2008>. Acesso em: 16 set. 2017.

LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, ano 11, n. 187, dez. 2015. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/revistaeletronica>>. Acesso em: 30 nov. 2017.

MARTINO, Vittorio Di; WIRTH, Linda. Telework: a new way of working and living. **Internacional Labour Review**, Geneva, v. 129, n. 5, 1990. Disponível em: <<http://www.oit.org/public/english/support/itcom/downloads/pdf/distance.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2017.

MATIAS-PEREIRA, José. **A adoção do teletrabalho na administração pública**. Brasília. 29 ago. 2013. Disponível em: <<http://unb2.unb.br/noticias/unbagencia/artigo.php?id=638>>. Acesso em: 16 set. 2017.

ROLLEMBERG, Rodrigo. **Projeto de Lei nº 274, de 04 de julho de 2013**. Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113558>>. Acesso em: 16 set. 2017.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2011

VILELA, Daniel. **Projeto de Lei nº 2723, de 20 de agosto de 2015**. Acrescenta o § 3º ao art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para autorizar a implantação do sistema de escritório remoto ("home-office") no serviço público. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1672572>>. Acesso em: 16 set. 2017.

APÊNDICE

Questionário QVT – Servidores

Esta é uma pesquisa para avaliar a percepção dos servidores do TRE/DF sobre Qualidade de Vida no Trabalho, a partir de suas dimensões.

A partir das afirmativas a seguir, assinale conforme legenda abaixo:

- 1 - Concordo plenamente
- 2 - Concordo
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo
- 5 - Discordo plenamente

Caso queira acrescentar algo, está disponível um espaço abaixo de cada afirmativa.

Qual o seu vínculo?

() Servidor do TRE/DF () Servidor Requisitado

Compensação justa e adequada

Considero a remuneração que recebo adequada para viver de acordo com as minhas necessidades pessoais e os meus padrões culturais, sociais e econômicos.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Sinto-me satisfeito em relação à minha remuneração quando comparada à dos meus colegas.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Sinto-me satisfeito em relação à minha remuneração quando comparada à dos demais profissionais do mercado de trabalho.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Condições de trabalho

A minha carga horária está condizente com as atividades que executo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Sinto-me satisfeito com a minha carga de trabalho (quantidade de trabalho).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Considero meu local de trabalho:
Confortável (condições de bem estar e organização).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Saudável (condições de segurança e saúde).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Adequado (quantidade e qualidade de materiais e equipamentos).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Estressante.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Uso e desenvolvimento de capacidades

Possuo autonomia (liberdade e independência) para desenvolver meu trabalho.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Desenvolvo tarefas significantes (relevantes) para outras pessoas, dentro e fora do órgão.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Recebo *feedback* (resposta, retorno) em relação ao trabalho que executo.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Consigo desenvolver capacidades e habilidades na execução das minhas atividades.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Oportunidades de crescimento e segurança

Há, no TRE/DF, oportunidades de desenvolvimento e crescimento pessoal (educação continuada).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Sinto-me seguro em relação à manutenção do meu emprego.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Integração social na organização

Sinto-me satisfeito quanto ao relacionamento com meus chefes (considere igualdade de oportunidades e ausência de discriminação).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Sinto-me satisfeito quanto ao relacionamento com meus colegas (considere igualdade de oportunidades e ausência de discriminação).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

O relacionamento e a integração social no órgão são marcados por auxílio recíproco, apoio sócio emocional e respeito às individualidades.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Observo a existência, no TRE/DF, do senso comunitário (ações que beneficiam todos os servidores do órgão e não apenas indivíduos específicos).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Constitucionalismo (respeito às leis)

O TRE/DF respeita as leis que regem o serviço público.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Sinto-me respeitado quanto à minha privacidade pessoal (características individuais e particularidades).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Tenho liberdade para expressar meu ponto de vista aos superiores, sem represália.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Sinto-me satisfeito com as normas e rotinas estabelecidas para desenvolver o meu trabalho.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Trabalho e o espaço total de vida

Há equilíbrio entre a minha vida pessoal e a minha jornada de trabalho (considere exigências da carreira, viagens, hora extra, convívio familiar).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Os meus horários de entrada e saída do trabalho estão em sintonia com os afazeres do convívio familiar.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Relevância social do trabalho na vida

Sinto orgulho em fazer parte do TRE/DF.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Vejo no TRE/DF o senso de responsabilidade social, ou seja, a preocupação em resolver os problemas da população sem lhe causar danos.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Sinto-me satisfeito quanto à qualidade dos serviços prestados pelo TRE/DF à população.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Sinto-me satisfeito com a política de gestão de pessoas do TRE/DF (valorização e participação do servidor).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Obs.:

Mariane Cássia Rodrigues Alves

Graduada em Secretariado Executivo Bilingue pela Faculdade Jesus Maria José - FAJESU. Assistente em Ciência e Tecnologia do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações - MCTIC, requisitada no Tribunal Regional Eleitoral - TRE/DF.

Contato: mariane.alves@tre-df.gov.br ou marianecassia@hotmail.com

Telefone: 61- 984186106