

TELETRABALHO E QUALIDADE DE VIDA: ESTUDO DE CASO DO PODER JUDICIÁRIO EM UM ESTADO DO NORTE DO BRASIL

TELECOMMUTING AND QUALITY OF LIFE: A CASE STUDY OF
THE JUDICIARY POWER IN A NORTHERN STATE OF BRAZIL

Luis de Jesus Pereira

Graduado em Administração pela Universidade Federal do Amapá (Macapá/Brasil).
Técnico Judiciário no Tribunal de Justiça do Estado do Amapá (Macapá/Brasil).
E-mail: ljp.pereira@gmail.com

Ananias Costa Oliveira

Mestre em Planejamento e Políticas Públicas pela Universidade Estadual do Ceará (Fortaleza/Brasil).
Assistente em administração na Universidade Federal do Amapá (Macapá/Brasil).
E-mail: ananias.staff@gmail.com

Leiliane Penafort da Silva

Especialista em Gestão Pública pelo Instituto Brasileiro de Atuação no Ensino Superior e Pós-Graduação (Macapá/Brasil).
Assistente em Administração na Universidade Federal do Amapá (Macapá/Brasil).
E-mail: leili.silva85@gmail.com

Cláudio Márcio Campos de Mendonça

Pós-Doutor em Gestão pela Católica Porto Business School (Coimbra/Portugal).
Professor na Universidade Federal do Amapá (Macapá/Brasil).
E-mail: cmarcio@gmail.com

Recebido em: 15 de setembro de 2020
Aprovado em: 29 de novembro de 2020
Sistema de Avaliação: Double Blind Review
RGD | v. 18 | n. 1 | p. 222-245 | jan./abr. 2021
DOI: <https://doi.org/10.25112/rgd.v18i1.2283>

RESUMO

O objetivo deste estudo visou analisar a contribuição do teletrabalho para a qualidade de vida no trabalho (QVT) de servidores do Poder Judiciário do Estado do Amapá. O delineamento metodológico consistiu em uma pesquisa de natureza quantitativa e abordagem exploratória e descritiva. Utilizaram-se questionários com escalas do tipo *Likert*, estruturado com base no modelo teórico de Walton (1973), aplicado para 47 servidores em regime de teletrabalho no Tribunal de Justiça do Amapá (TJAP), cuja amostra representou 74% do público-alvo. Os resultados apontaram média de 4,107 no Nível de Satisfação Geral, demonstrando que 88,5% dos servidores do TJAP estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a participação no regime de teletrabalho. Contudo, o baixo Coeficiente de Variação Tolerável (30%) evidencia que variáveis relacionadas às Tecnologias da Informação e Comunicações (TIC's) são desafios a serem superados quanto a esse modelo de trabalho, considerando as peculiaridades envolvidas no contexto amapaense.

Palavras-chave: Teletrabalho. Qualidade de vida no trabalho. Judiciário.

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the contribution of telework to the quality of life at work (QWL) of servers of the Judiciary of the State of Amapá. The methodological design consisted of a quantitative research and exploratory and descriptive approach. Likert scale questionnaires were used, structured based on Walton's (1973) theoretical model, applied to 47 teleworkers at the Amapá Court (TJAP), whose sample represented 74% of the target audience. The results indicated an average of 4.107 in the General Satisfaction Level, showing that 88.5% of TJAP's employees are satisfied or very satisfied with their participation in the teleworking regime. However, the low tolerable coefficient of variation (30%) shows that variables related to Information and Communication Technologies (ICTs) are challenges to be overcome regarding this work model, considering the surrounding peculiarities of the Amapá context.

Keywords: Telecommuting. Quality of life at work. Judiciary.

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicações (TIC's), especialmente o avanço meteórico da Internet, vem promovendo uma série de impactos nas organizações e em seu capital humano, como redução de custos com o implemento de soluções tecnológicas e alterações de modelos trabalhistas com a inserção do chamado teletrabalho, que aglutina a forma laboral externa ao ambiente corporativo (BORGES; YAMAMOTO, 2014; SILVA, 2014).

O trabalho de escritório, sobretudo, que envolve capacidade cognitiva do indivíduo atrelado às tecnologias que movem a Internet pode ser executado de diversos locais, formas e em qualquer momento. Esta dinâmica de independência espacial e temporal transformou o papel da tecnologia no ambiente de trabalho, ofertando novas oportunidades e desafios para gerenciar esse novo modelo relacional (MESSENGER, 2018).

O rearranjo das relações de trabalho mediante a oportunidade de executar tarefas laborais distante do ambiente do escritório é realidade tanto em empresas privadas quanto em organizações públicas. Desse modo, o teletrabalho vem sendo implementado por instituições públicas, com pioneirismo entre órgãos do Poder Judiciário Brasileiro, que começaram a adotar o referido modelo a partir do ano de 2012, inicialmente no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Um marco histórico que sinaliza mudanças significativas nas estruturas engessadas e burocráticas do serviço público em várias esferas.

Nesse contexto, o teletrabalho tem sido objeto de diversos estudos (SILVA, 2014; ADERALDO; LIMA, 2017; PEREIRA JUNIOR; CAETANO, 2009; BARROS; SILVA, 2010; SINGH, 2014; LIMA, 2018), que buscaram avaliar as vantagens e desvantagens da modalidade tanto para o empregador quanto para o trabalhador. Dentre aspectos positivos indicados nas pesquisas, verificaram-se questões especialmente ligadas à qualidade de vida no trabalho. Contudo, não se observaram discussões aprofundadas acerca dessa temática, sequer constatarem-se componentes avaliativos da própria qualidade de vida no trabalho.

Diante desse *gap*, o objetivo deste estudo é analisar a contribuição do teletrabalho para a qualidade de vida no trabalho (QVT) de servidores do Poder Judiciário do Estado do Amapá, a partir das percepções dos participantes de regime de teletrabalho. A relevância deste estudo reside na bifurcação entre temáticas adstritas ao mundo do trabalho e uma das molas propulsoras que têm figurado nessas discussões que é a qualidade de vida no trabalho. O advento de novas tecnologias impulsiona essas mudanças e torna possível a materialização de projetos como o teletrabalho em órgãos públicos, chamando atenção da seara científica.

Assim, as reflexões decorrentes dos achados desta pesquisa subsidiam o processo de tomadas de decisão sobre o futuro das relações de trabalho no âmbito do serviço público, demonstrando celeumas

que carecem de ações corretivas, bem como apontando caminhos que podem viabilizar o teletrabalho de maneira benéfica tanto para o governo, em relação à redução de custos, celeridade da resposta ao cidadão e eficiência na prestação de serviços à sociedade, quanto para os servidores no que concerne à qualidade de vida no trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo objeto de estudo desde os tempos mais antigos da civilização. Segundo Sant'Anna, Kilimnik e Moraes (2011), como se pode acompanhar através da História e da Paleontologia, o ser humano tem buscado desenvolver artefatos, ferramentas e métodos que possibilitem minimizar os desgastes decorrentes do trabalho ou torná-lo mais prazeroso.

A temática QVT alcança maior significado e discussões no contexto das organizações quando se iniciam os estudos sobre os aspectos comportamentais, psicossociais e motivacionais do trabalhador. Coutinho (2009) afirma que a QVT se fundamenta nas descobertas do desenvolvimento das teorias de gestão de pessoas. A escola de relações humanas e as teorias sobre motivação e liderança, além da visão sociotécnica das organizações, contribuiram para consolidar os avanços dos estudos da QVT.

Coutinho (2009), Sant'Anna, Kilimnik e Moraes (2011), Feitosa (2014) e Meneses (2019) abordam em seus trabalhos a escola de relações humanas e os estudos que decorrem de sua influência como marco significativo para a posterior inserção da QVT na rotina das organizações. Os referidos autores citam pesquisas que agregaram conhecimento acerca do comportamento humano, das necessidades, da motivação e satisfação do indivíduo no trabalho, quais são: (a) estudo de Hawthorne, realizado por Elton Mayo em 1927; (b) a Pirâmide de Maslow, em 1979, onde são apresentadas as cinco necessidades humanas por meio de uma hierarquia de prioridade; (c) as teorias X e Y de McGregor (1980); (d) Os fatores Higiênicos e Motivadores, propostos por Herzberg, que dizem respeito à satisfação ou insatisfação devidas ao trabalho, e; (e) a teoria da Contingência da Motivação de McClelland, aborda as necessidades de realização, poder e afiliação.

A partir desses estudos e no decorrer dos anos, observa-se que a temática QVT ganhou mais espaço, sendo tratada de forma mais específica, com foco na tríade indivíduo-trabalho-organização. Os conceitos se tornaram mais sólidos, proporcionando maior compreensão acerca do impacto do trabalho nas várias dimensões da vida do trabalhador.

Coutinho (2009) e Meneses (2019) afirmam que, a partir da década de 1970, autores como Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Huse e Cummings (1985), Peter e Waterman (1983), Davis e Werther (1983) e Limongi-França (1993) ganharam notoriedade no Brasil por apresentarem estudos com arcabouço teórico mais sólido e completo, com modelos de análise da QVT que são utilizados até os dias de hoje.

De forma complementar, Feitosa (2014) realizou um estudo com contribuições significativas ao identificar quatro modelos bastante difundidos na análise da QVT, dentre eles: (1) as oito categorias conceituais de QVT e seus fatores, modelo de Richard Walton, em 1973; (2) as quatro dimensões da qualidade de vida no trabalho, propostas por William Westley, em 1979: econômica, política, psicológica e sociológica; (3) os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais propostos por Werther e Davis, em 1983, que influenciaram o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho; (4) o modelo de Hackman e Oldham, proposto em 1975, no qual identificaram os estados psicológicos críticos que são criados por meio das dimensões básicas da tarefa, pelos quais são obtidos os resultados positivos pessoais e laborais.

Assim, dadas as considerações iniciais do tema Qualidade de Vida no Trabalho, a evolução no decorrer dos anos e a exposição dos estudos e autores relevantes que desenvolveram modelos de análise da QVT, serão expostos no próximo tópico alguns conceitos de QVT para melhor compreensão do assunto.

2.1.1 Aspectos conceituais de QVT

De acordo com Sant'Anna, Kilimnik e Moraes (2011), a QVT tem sido definida de diferentes formas por vários autores. No entanto, guardam pontos comuns entre si como o entendimento de que a QVT representa um movimento de reação ao rigor dos métodos Tayloristas e um instrumento que visa propiciar maior humanização do trabalho, aumento do bem-estar dos trabalhadores e maior participação destes nas decisões e problemas do trabalho.

Para Fernandes (1996), a QVT se apoia especificamente em quatro pilares básicos: (1) a solução de conflitos com o envolvimento de todos os trabalhadores (participação, sugestões, inovações); (2) a reestruturação da natureza do trabalho (enriquecimento de tarefas, redesenho de cargos, rotação de funções, grupos autônomos ou semiautônomos); (3) a inovação no sistema de recompensas (remunerações financeiras e não financeiras) e (4) a melhoria do ambiente organizacional (clima, cultura, ambiente físico, aspectos ergonômicos e assistenciais).

Outra definição de QVT elaborada por Maximiano (2006) baseia-se em uma visão ética da condição humana. Com base na QVT, o aspecto ético procura identificar, eliminar ou ao menos minimizar os tipos de riscos ocupacionais. Isso envolve desde a segurança do ambiente físico até o controle do esforço

físico e mental requerido para cada atividade, bem como a forma de gerenciar situações de crise, que comprometam a capacidade de manter salários e empregos.

Percebe-se certa evolução conceitual, pois a QVT era tratada apenas como a reação do indivíduo ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho, excluindo-se os mais diversos fatores que contribuem para a QVT, como segurança física e proteção salarial, capacidade de se manter no emprego, condições ambientais, integração social, dimensões política, econômica, psicológica e sociológica (MENESES, 2019).

Nesse sentido, Limongi-França (2004) ressalta que a QVT é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito está ligada às condições humanas e à ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal, enfim, inclui o próprio significado do trabalho.

Portanto, depreende-se que a definição de QVT é bastante ampla, subjetiva e multidimensional, pois alcança o indivíduo em sua totalidade e considera todas as suas complexas interações com o meio em que atua. Outro ponto em comum entre os conceitos de QVT é a ênfase na humanização do trabalho. Assim, a percepção de satisfação no trabalho pode contribuir para que o trabalhador aumente sua produtividade e conseqüentemente a organização alcance os objetivos traçados.

2.1.2 Modelo de Walton para análise da QVT

Dentre as principais contribuições do modelo de Walton (1973), pode-se verificar a reunião de fatores de qualidade de vida intrínsecos aos ambientes interno e externo da organização, como benesses tanto para o trabalhador quanto para a organização, dentre eles: “os direitos trabalhistas e as leis que os asseguram, a relevância social do trabalho, a imagem da empresa para a sociedade, dentre outros” (MENESES, 2019, p. 31).

De acordo com Garcia (2013), Walton procurou abranger as mais diversas dimensões da vida de um trabalhador, desde a básica compensação justa pelo trabalho até a integração com a vida pessoal, passando pelas sadias relações sociais e os significados simbólicos envolvidos na questão. O Quadro a seguir expõe as oito categorias conceituais de qualidade de vida do modelo desenvolvido por Walton e seus fatores no trabalho, como ferramenta de auxílio no diagnóstico e na análise de ações e programas.

Quadro 1 - Categorias Conceituais de QVT Proposta por Walton

CATEGORIAS CONCEITUAIS	FATORES E DIMENSÕES DE QVT
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa Renda adequada ao trabalho Justiça na compensação Partilha nos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Significado da tarefa Identidade da tarefa Habilidades múltiplas Informações sobre o processo de trabalho Autocontrole relativo
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira Crescimento profissional Perspectiva de avanço salarial Segurança no emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade de oportunidades Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas Direitos de proteção ao trabalhador Normas e rotinas
7. O trabalho e o Espaço total de vida	Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer e família Papel balanceado no trabalho
8. Relevância Social da Vida no Trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos, serviços e empregados Práticas de emprego

Fonte: Meneses (2019, p. 32).

Para Feitosa (2014), estas categorias conceituais juntamente com os seus fatores podem promover a qualidade de vida no trabalho na empresa, influenciando na autoestima e na satisfação do indivíduo, aumentando a eficiência da organização.

Observa-se, que apesar do trabalho de Walton ter sido elaborado em 1973, é bastante utilizado atualmente como base norteadora de vários estudos na área de gestão da qualidade de vida no trabalho, especialmente por abranger de forma mais completa as dimensões relacionadas ao bem-estar do indivíduo, além de auxiliar no diagnóstico e na análise de ações e programas de QVT.

2.2 TELETRABALHO

2.2.1 Teletrabalho: definição e principais características

Um relatório publicado pela Eurofound em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) relaciona o conceito de teletrabalho com o uso de tecnologias da informação e comunicação (TIC), como smartphones, tablets ou computadores, para trabalhos fora das instalações do empregador (MESSENGER *et al.*, 2018). O teletrabalho é um arranjo em que os colaboradores realizam tarefas habituais do trabalho em casa e em locais descentralizados, usando recursos informatizados para comunicação com outras pessoas, dentro e fora da organização (BEAUREGARD; BASILE; CANÔNICO, 2013).

Segundo Sakuda e Vasconcelos (2005), o termo “flexibilização temporal e espacial” define a principal característica do teletrabalho, pois não existe um local fixo no qual o trabalhador precisaria estar para cumprir suas atividades e nem com um horário preestabelecido. Rosenfield e Alves (2011) e Messenger *et al.* (2018) corroboram que o teletrabalho permite flexibilização, uma vez que as atividades podem ser realizadas a qualquer tempo e em qualquer local. Portanto, o teletrabalho mediante o apoio de tecnologias da informação criou a categoria dos teletrabalhadores, que possibilita maior autonomia e melhoria de gestão do tempo e do espaço de trabalho (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015).

Para Rosenfield e Alves (2011), a conceituação precisa do teletrabalho esbarra no fato de existirem aspectos não uniformes quanto ao enquadramento dos teletrabalhadores, uma vez que pode existir o empregado que consegue autorização do empregador para trabalhar em casa, pessoas que trabalham de forma autônoma em suas casas ou em espaços de trabalho compartilhado, como também há aqueles que levam trabalho para concluir em casa. Ainda assim, os autores que fazem essas ponderações concordam que o teletrabalho consiste em um trabalho à distância mediado pelo uso de TIC's.

Desse modo, além das peculiaridades existentes quanto aos diferentes perfis dos teletrabalhadores, também existe a condicionante quanto ao tempo de trabalho ou horário em regime de teletrabalho. Em geral esse aspecto é comumente encontrado em teletrabalhadores com vínculo empregatício, onde fica

estabelecido se o colaborador irá cumprir suas atividades laborais parcialmente ou integralmente em regime de teletrabalho (BEAUREGARD; BASILE; CANÔNICO, 2013; MESSENGER *et al.*, 2018; ROSENFELD; ALVES, 2011).

De acordo com Abreu (2016) e Silva (2014), quanto ao local onde o teletrabalho é realizado, há pelo menos quatro categorias comumente identificadas: (1) trabalho em domicílio (*home office*); (2) trabalho móvel, sem um local fixo; (3) trabalho em escritório satélite; e (4) trabalho em telecentros (*coworking*).

2.2.2 Teletrabalho no contexto do judiciário brasileiro e local

As organizações públicas brasileiras vêm lançando mão de soluções tecnológicas no sentido de tornar os serviços públicos mais eficientes para proporcionar maior transparência na gestão pública. O surgimento da Indústria 4.0 tem impulsionado o uso de tecnologias digitais ainda mais sofisticadas, impetrando sérias modificações nas relações sociais e trabalhistas, exigindo maior capacitação profissional para lidar com esse novo advento (SILVA; OLAVE, 2020).

Em se tratando do Poder Judiciário, um dos marcos na modernização da prestação do serviço jurisdicional foi a institucionalização do processo judicial eletrônico, no qual, a partir de 2006, passou-se a admitir trâmites e práticas dos atos processuais na forma digital (BRASIL, 2006). Segundo dados do relatório "Justiça em Números 2019", casos novos peticionados no Judiciário Brasileiro de 2009 a 2018 percorrem os percentuais de processos eletrônicos de 11,2% para 83,8%, respectivamente. No Tribunal de Justiça do Amapá (TJAP), onde essa pesquisa foi realizada, esse índice representou 90,3% em 2018 (CNJ, 2019).

Diante das condições técnicas favoráveis à implementação do teletrabalho no âmbito do Judiciário Brasileiro, em 2016 o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução 227 a qual define as bases para a implantação do teletrabalho nos órgãos da Justiça, ficando facultativo aos tribunais a adoção dessa modalidade de trabalho. No mesmo ano, o TJAP iniciou um projeto piloto com o teletrabalho, que em 2018 foi reformulado objetivando alinhamento com a Resolução do CNJ (TJAP, 2018).

Alguns dos pontos a serem destacados quanto à regulamentação do teletrabalho no TJAP são: (a) a manutenção do servidor em regime de teletrabalho depende da inexistência de serviço pendente na unidade judiciária do teletrabalhador; (b) o servidor em teletrabalho deverá comparecer esporadicamente à unidade de lotação conforme acordo com o gestor; (c) o servidor em teletrabalho poderá prestar serviço na unidade de lotação sempre que entender necessário; (d) é responsabilidade do servidor providenciar equipamentos de informática e mobília ergonomicamente adequados ao trabalho a ser executado.

Buscando avaliar a possibilidade da implantação do teletrabalho em um órgão do Poder Judiciário Brasileiro, o estudo de Melo (2009) observou que a implantação do teletrabalho requer da instituição

preparo para lidar com questões referentes ao tratamento entre os teletrabalhadores. Assim, Lima (2018) concluiu em sua pesquisa de estudo de casos múltiplos dos Tribunais de Justiça de Santa Catarina e Amazonas, que o teletrabalho não se resume apenas a inovações ou aplicação de tecnologias, mas também envolve a complexidade de mudanças comportamentais desafiadoras.

Um aspecto a ser considerado na adoção do teletrabalho, sobretudo, em organizações com alto grau de verticalização em sua estrutura, comum em órgãos públicos brasileiros, é o grau de independência dos colaboradores na realização das tarefas de trabalho, que em instituições muito verticalizadas é percebido como limitado, por mais que a comunicação interna e o controle das atividades sejam virtualizados, podendo trazer limitações na adoção do referido modelo de trabalho (AMBRÓSIO, 2013).

De acordo com Ambrósio (2013), a ausência de separação física entre o espaço de trabalho e a moradia do teletrabalhador pode torná-lo "escravo do trabalho" caso não consiga equilibrar e separar vida profissional da pessoal. No entanto, Medeiro (2018) constatou um bom nível de satisfação quanto à jornada de trabalho de servidores em órgãos públicos federais, além da constatação de que o teletrabalhador não demonstrou insatisfação em ter que cumprir carga maior de produtividade que os demais colegas. Costa (2013) verificou que alguns teletrabalhadores têm clara percepção e o intuito de usar o teletrabalho como uma oportunidade para alcançar sua realização profissional e pessoal.

De forma geral, as pesquisas demonstram por parte dos teletrabalhadores a possibilidade de conseguir maior autonomia e controle do trabalho e utilização do tempo, refletindo também na percepção de maior equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (AMBRÓSIO, 2013; BARROS; SILVA, 2010; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2017; LIMA, 2018; MEDEIRO, 2018; MESSENGER *et al.*, 2018).

Outros aspectos também percebidos em diversas pesquisas empíricas como fatores positivos aos teletrabalhadores são: a qualidade de vida e flexibilidade de horários (ABREU, 2016; LIMA, 2018; MESSENGER *et al.*, 2018; PEREIRA JUNIOR; CAETANO, 2009; SILVA, 2014); conforto, segurança e praticidade na jornada de trabalho (AMBRÓSIO, 2013); mais privacidade e maior interação com a família (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2017); melhor organização do tempo (ABRÃO, 2013; ROSENFELD; ALVES, 2011). Hau e Todescat (2018) também confirmaram em sua pesquisa a relação familiar, deslocamento, flexibilidade, qualidade de vida em família e melhor organização do tempo livre, como fatores favoráveis para o teletrabalhador.

Contudo, Barros e Silva (2010) constataram que uma das barreiras percebidas pelos teletrabalhadores refere-se ao ajuste da disciplina entre trabalho e vida pessoal. Portanto, para os autores, a família se insere como via de mão dupla, onde em alguns momentos pode ser um elemento de distração, e em outros como balizador de prioridades. Segundo Costa (2013), o teletrabalho não é em si, para muitos indivíduos, um fator determinístico para o trabalhador optar por esta modalidade, mas sim a flexibilidade

para o trabalho, sobretudo a questão do horário e da infraestrutura de tecnologia. Dessa forma, a autora aponta que, ao se pensar em um modelo de teletrabalho, a flexibilidade de gerir o tempo, o dia a dia e a carreira são fatores que precisam ser considerados.

De outro modo, alguns pontos são vistos como desfavoráveis para quem está em teletrabalho, quais sejam: aumento da carga horária de trabalho (FONSECA; PÉREZ-NEBRA, 2012; MESSENGER *et al.*, 2018; PEREIRA JUNIOR; CAETANO, 2009); isolamento profissional, ausência de comunicação imediata, comprometimento no crescimento e desenvolvimento na empresa (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2017); isolamento social (ABRÃO, 2013); ausência de integração e convivência organizacional (BUENO; SALVAGNI, 2016).

No aspecto do isolamento, Costa (2013) enfatiza que “o teletrabalho pode representar um fechamento das possibilidades de inserção profissional”. Outro ponto constatado refere-se à dificuldade dos teletrabalhadores em estabelecer um equilíbrio entre as exigências da família e do trabalho. A autora conclui que é importante para a sustentabilidade do modelo de teletrabalho lançar questões sobre os padrões éticos, bem como os custos emocionais impostos por essa modalidade.

A OIT, em seu relatório sobre o teletrabalho, menciona a importância de se observar aspectos ergonômicos do teletrabalho, destacando a necessidade de avaliar as implicações do uso inadequado de recursos tecnológicos, bem como a postura dos teletrabalhadores na execução de suas tarefas. Ressalta ainda que mais pesquisas são necessárias em relação aos riscos ergonômicos reais e outros possíveis de caracteres físicos do uso da TIC fora do ambiente corporativo, especialmente em relação aos dispositivos móveis (MESSENGER *et al.*, 2018).

Silva (2014) menciona alguns desafios que a Administração Pública pode encontrar ao implantar o regime de teletrabalho, como: (a) falta de uma legislação específica; (b) formalização da modalidade; (c) amadurecimento do ambiente; (d) amadurecimento cultural; (e) desenvolvimento profissional e sistêmico.

3 METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como quantitativo, sendo uma abordagem que busca quantificar opiniões e informações, para classificação e análise (SILVA; MENEZES, 2005). Os objetivos delineados classificam a natureza desta pesquisa como exploratória e descritiva. O viés exploratório visa ampliar e aproximar a percepção sobre um fenômeno, por meio de revisão literária e discussão com outros estudiosos, enquanto que o aspecto descritivo enfatiza a caracterização de determinada população ou fenômeno (GIL, 2008).

O universo da pesquisa foi formado por 47 servidores do TJAP, participantes do regime de teletrabalho, na modalidade *home office*. A amostra foi composta por 35 servidores que responderam ao questionário, configurando-se em 74% do público-alvo.

Para coleta de dados, utilizou-se questionário semiestruturado, com auxílio da ferramenta *Google Forms*, dividido em oito categorias, conforme adaptação do modelo teórico de Walton (1973), contendo majoritariamente perguntas fechadas com variação escalar do tipo *likert* de 1 a 5 pontos, de extremidades entre muito insatisfeito (1) e muito satisfeito (5), além de uma pergunta aberta em cada dimensão. Optou-se pelo caráter sigiloso quanto à identificação dos respondentes, visando obtenção de veracidade e fidelidade dos dados coletados (CUNHA, 2014).

Adaptadas do modelo de Walton (1973), as categorias conceituais de QVT discutidas foram: Compensação Justa e Adequada, Condições de Trabalho, Uso e Desenvolvimento de Capacidades, Oportunidade de Crescimento e Segurança, Integração Social na Organização, Constitucionalismo, O Trabalho e o Espaço Total de Vida, Relevância Social da Vida no Trabalho.

Os resultados foram analisados por meio da aplicação de técnicas de estatística descritiva como medidas de tendência central, variância, dispersão e desvio padrão do conjunto de variáveis de QVT previamente selecionadas. Para auxiliar no tratamento dos dados, utilizou-se os *softwares Microsoft Excel*, versão 2010 e *IBM SPSS Statistics Base*, versão 22.0. Os critérios de valoração para subsidiar as inferências das variáveis foram baseados em Martins e Domingues (2019), conforme quadro a seguir.

Quadro 2 - Parâmetros para interpretação do coeficiente de variação

Se: $CV < 15\%$	Há baixa dispersão - boa representatividade para a média aritmética como medida de posição.
Se: $15\% \leq CV < 30\%$	Há média dispersão – a representatividade da média aritmética como medida de posição é apenas regular.
Se: $CV \geq 30\%$	Há elevada dispersão – a representatividade da média aritmética como medida de posição é ruim.

Fonte: Martins e Domingues (2019).

De acordo com Martins e Theóphilo (2016) e Martins e Domingues (2019), por meio do coeficiente de variação (CV) é possível medir a dispersão relativa de uma média aritmética e estabelecer o grau de representatividade da média como medida de posição.

4 RESULTADOS E ANÁLISE

4.1 PERFIL DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAPÁ

A primeira etapa de análise dos dados coletados se refere ao perfil sociodemográfico dos servidores do TJAP, definido pelas variáveis: sexo, faixa etária, estado civil, quantidade de filhos, grau de instrução e tempo na modalidade do teletrabalho. A Tabela a seguir mostra o resultado de cada variável e seus percentuais

Tabela 1 - Perfil dos servidores do TJAP

Variável	Percentual	Variável	Percentual
Gênero		Filhos	
Feminino	57%	Possui	51%
Masculino	43%	Não possui	49%
Faixa etária		Estado civil	
Entre 28 e 37 anos	74%	Solteiro	9%
Entre 38 e 47 anos	20%	Casado	63%
Entre 48 e 58 anos	6%	União estável	28%
Escolaridade		Tempo no teletrabalho	
Graduação	51%	De 01 a 06 meses	17%
Pós-Graduação <i>latu senso</i>	46%	De 07 a 12 meses	37%
Pós-Graduação <i>stricto senso</i>	3%	De 13 a 18 meses	26%
		Mais de 18 meses	20%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O questionário foi respondido por 35 servidores: 20 mulheres e 15 homens, demonstrando certo equilíbrio de gênero. O aspecto etário evidencia maioria (74%) entre as faixas de 28 a 37 anos, com níveis de formação predominantemente em nível de graduação e especialização, cujo tempo maior de permanência varia de um a um ano e meio.

4.2 RESULTADOS DAS VARIÁVEIS DE AVALIAÇÃO QVT

Na primeira categoria, compensação justa e adequada, os resultados foram satisfatórios com média 4,00 e CV regular de 24% para o conjunto das variáveis, conforme tabela a seguir.

Tabela 2 - Resumo estatístico da 1ª categoria: compensação justa e adequada

Pergunta	Média	DP	Variância	CV
a)	4,60	,553	,306	12%
b)	3,83	1,043	1,087	27%
c)	4,26	,852	,726	20%
d)	3,31	1,255	1,575	38%
TOTAL	4,000	,961	,924	24%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Com relação à variável que avaliou a preocupação do TJAP com a saúde ocupacional dos servidores em teletrabalho, não foi possível evidenciar categoricamente uma definição quanto à satisfação ou insatisfação na percepção dos respondentes, pois a média obtida foi de 3,31 e o CV de 38%, considerado ruim nos parâmetros de Martins e Domingues (2019).

Tabela 3 - Resumo estatístico da 2ª categoria: condições de trabalho

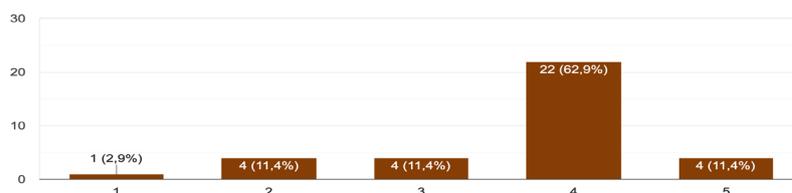
Pergunta	Média	DP	Variância	CV
a)	4,46	,919	,844	21%
b)	4,37	,843	,711	19%
c)	3,69	,932	,869	25%
d)	3,97	1,014	1,029	26%
TOTAL	4,121	,929	,863	23%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Na segunda categoria, todas as variáveis avaliadas obtiveram resultado satisfatório, com média de 4,12 e CV regular de 23% (Tabela 3), na percepção dos servidores em teletrabalho. As variáveis que obtiveram menores médias nesta categoria foram relacionadas aos sistemas de tecnologia da informação, com média 3,69, contudo com percentual de satisfação de 74% (Gráfico 1). A percepção em relação à jornada de trabalho teve média 3,97, sendo que 74% dos servidores responderam estarem satisfeitos ou muito satisfeitos, neste ponto. Tais apontamentos convergem com os estudos de Medeiro (2018), que constatou resultado semelhante.

Gráfico 1 – Percentual de satisfação em relação aos sistemas de informática

c) Em relação aos sistemas de informática corporativos (Tucujuris, portal e intranet do TJAP, webmail, entre outros) necessários ao cumprimento das minhas atividades, estou...
35 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No que se refere às variáveis da categoria uso e desenvolvimento de capacidades, verifica-se média relativamente boa de 4,19 e CV regular de 24%, conforme tabela a seguir.

Tabela 4 - Resumo estatístico da 3ª categoria: uso e desenvolvimento de capacidades

Pergunta	Média	DP	Variância	CV
a)	4,46	,852	,726	19%
b)	4,49	,853	,728	19%
c)	4,17	1,224	1,499	29%
d)	3,66	1,083	1,173	30%
TOTAL	4,193	1,016	1,032	24%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Ressalta-se que a média de 4,49 na questão relacionada à autonomia na execução das tarefas do trabalho é ratificada por meio do comentário de um dos respondentes: *“...posso planejar meu tempo e administrar melhor e com mais qualidade o tempo que passo com meus filhos”*, corroborando com os resultados dos trabalhos de Abrão (2013) e Rosenfield e Alves (2011) quanto à melhoria nos aspectos da organização do tempo para o teletrabalhador.

A variável que buscou avaliar a perspectiva de crescimento na carreira indicou um nível de satisfação regular, obtendo uma média de 3,83 e um CV elevado de 32%, conforme dados da tabela seguinte.

Tabela 5 - Resumo estatístico da 4ª categoria: oportunidade de crescimento e segurança

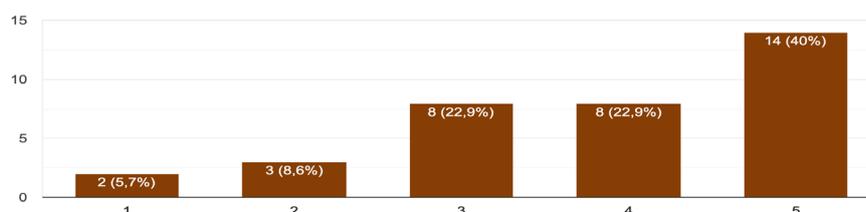
Pergunta	Média	DP	Variância	CV
a)	3,83	1,224	1,499	32%
b)	4,17	1,043	1,087	25%
TOTAL	4,000	1,137	1,293	28%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O percentual de servidores satisfeitos ou muito satisfeitos ficou em 63% (Gráfico 2). Um dos pontos negativos do teletrabalho incide justamente a possibilidade de comprometimento no crescimento e desenvolvimento na empresa (COSTA, 2013; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2017). Quando se perguntou sobre a perspectiva de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, observou-se um bom nível de satisfação com média de 4,17 e um CV regular de 25%, que não compromete demasiadamente a média obtida. Esse resultado corrobora com os estudos de Costa (2013), ao apontar o teletrabalho como alavanca de crescimento pessoal e profissional para teletrabalhadores.

Gráfico 2 - Percentual de respostas da pergunta a) da quarta categoria

a) Em relação à perspectiva de crescimento na carreira, estou...
35 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Do ponto de vista da integração social na organização, verificou-se a percepção do servidor sobre equidade de tratamento quanto ao crescimento na carreira, pergunta (a), cuja média obtida foi de 3,94, com um CV regular de 27%, conforme tabela a seguir.

Tabela 6 - Resumo estatístico da 5ª categoria: integração social na organização

Pergunta	Média	DP	Variância	CV
a)	3,94	1,083	1,173	27%
b)	4,26	,919	,844	22%
TOTAL	4,100	1,004	1,008	24%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Sobre a interação com colegas de trabalho, pergunta (b), a média foi de 4,26 e CV de 22%. Um dos resultados apontados por Bueno e Salvagni (2016) como limitadores do teletrabalho é a falta de integração entre empregado e organização, o que pode afetar negativamente o desenvolvimento do colaborador na empresa. Tal constatação pode ter relação com o CV relativamente alto na pergunta (a).

Na categoria de constitucionalismo, a média agregada das duas variáveis foi de 4,47 e um CV de 17%, conforme tabela a seguir.

Tabela 7 - Resumo estatístico da 6ª categoria: constitucionalismo

Pergunta	Média	DP	Variância	CV
a)	4,69	,530	,281	11%
b)	4,26	,950	,903	22%
TOTAL	4,471	,770	,592	17%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No que se refere à percepção do servidor quanto à manutenção da privacidade pessoal e da família, pergunta (a), foi a variável com maior média dentre as 25 avaliadas, este resultado corrobora com Filardi, Castro e Zanini (2017) que identificaram na percepção dos teletrabalhadores mais privacidade e maior interação com a família.

Na sétima categoria onde foram avaliados aspectos como equilíbrio entre tempo para o trabalho e vida pessoal e familiar, as perguntas (a), (b) e (c) obtiveram média de 3,90 e com CV regular de 27%, conforme tabela seguinte.

Tabela 8 - Resumo estatístico da 7ª categoria: trabalho e espaço total de vida

Pergunta	Média	DP	Variância	CV
a)	4,11	1,051	1,104	26%
b)	4,14	1,004	1,008	24%
c)	4,11	,963	,928	23%
d)	3,26	1,291	1,667	40%
TOTAL	3,907	1,085	1,177	27%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os aspectos negativos mencionados nos estudos de Barros e Silva (2010) e Costa (2013) quanto à relação de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, não se mostraram influentes nesta pesquisa. Por outro lado, a percepção quanto à segurança em permanecer no teletrabalho, pergunta (d), obteve a menor média entre todas variáveis, 3,26, e CV muito elevado de 40%. Foi constatado nas respostas abertas preocupação com a regulamentação do teletrabalho: “[...]o Ato Conjunto N° 480/2018 - GP/SGJ já expirou e o TJAP ainda não regulamentou a questão do teletrabalho”. Neste ponto, Silva (2014) realça a importância da formalização do regime de teletrabalho na Administração Pública.

A última categoria avaliou pontos da relevância social do trabalho, obtendo uma média satisfatória em torno de 4,2, com destaque para a pergunta que avaliou a percepção do servidor quanto a sua qualidade de vida durante o regime de teletrabalho, pergunta (c), com 57% “Muito satisfeito” e 31% “Satisfeito”.

Tabela 9 - Resumo estatístico da 8ª categoria sobre relevância social da vida no trabalho

Pergunta	Média	DP	Variância	CV
a)	4,17	,785	,617	19%
b)	4,06	,802	,644	20%
c)	4,43	,778	,605	18%
TOTAL	4,219	,789	,622	19%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Nesse aspecto, o termo “qualidade de vida” é mencionado positivamente por alguns participantes, um dos respondentes ressaltou: “Melhorou minha qualidade de vida, minha produtividade e meu empenho [...]”. Corroborando com os achados em algumas pesquisas bibliográficas (ABREU, 2016; LIMA, 2018; MESSENGER *et al.*, 2018; PEREIRA JUNIOR; CAETANO, 2009; SILVA, 2014).

Quando analisado o resultado agregado das 25 variáveis selecionadas neste estudo, o Nível de Satisfação Geral obteve média de 4,107, com um desvio padrão de 0,972 e conseqüentemente um CV regular de 23%. Portanto, com base nos parâmetros considerados metodologicamente, os resultados demonstraram bom nível de satisfação da QVT percebido pelos servidores em regime de teletrabalho no TJAP.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi analisar a contribuição do teletrabalho para a qualidade de vida no trabalho dos servidores do TJAP, que desde 2016 adota essa modalidade, ainda que em estágio de projeto piloto, conforme apontado no referencial teórico. Um dos motivos observados, tanto na literatura quanto na pesquisa documental, para a adoção do teletrabalho no Judiciário, é a possibilidade de ganho de eficiência, aspecto evidenciado na Resolução 227 do CNJ e nos resultados apontados nos estudos de Lima (LIMA, 2018).

Nesse sentido, o teletrabalho também é vislumbrado como alternativa para colaboradores conseguirem maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, o que em tese proporcionaria qualidade de vida ao indivíduo – qualidade de vida, neste caso, não se refere necessariamente à QVT. A questão da qualidade de vida no trabalho é extensamente trabalhada em estudos empíricos, como demonstrado no arcabouço teórico, entretanto muitos estudos também abordam a QVT no contexto do teletrabalho.

Assim, dentre os modelos de avaliação da QVT apresentados na discussão teórica, adotou-se a estrutura de Walton (1973).

Após a análise dos resultados obtidos na pesquisa quantitativa foi possível observar no conjunto das 25 variáveis, distribuídas em 8 categorias, um bom grau de satisfação. Endossando o propósito deste estudo, pode-se concluir que o regime de teletrabalho proporciona qualidade de vida no trabalho aos servidores do TJAP. Nesse ínterim, alguns aspectos podem ser destacados, tanto do ponto de vista positivo quanto negativo.

No aspecto positivo foi possível identificar um nível de satisfação muito bom referente à privacidade e ao ambiente familiar do servidor em regime de teletrabalho, podendo-se inferir que uma das características do teletrabalho, que é a inexistência da separação física do espaço casa/trabalho, principalmente quando se trata de *home office*, não implicou negativamente na perda de privacidade do servidor, embora Costa (2013) ressalte que “a vida familiar pode constituir um fator de resistência ao teletrabalho”. Outro ponto a ser destacado foi a aderência dos resultados bastante positivos quanto a planejamento e autonomia na execução das tarefas laborais, confirmando fatores favoráveis ao teletrabalho (AMBRÓSIO, 2013; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2017; MEDEIRO, 2018).

Do ponto de vista negativo, destaca-se o resultado obtido na avaliação da percepção do servidor no que tange à preocupação da instituição quanto à saúde ocupacional do teletrabalhador. Ressalta-se que não se pode afirmar que o resultado para essa variável foi negativo do ponto de vista da satisfação, no entanto se percebeu uma quantidade, até certo ponto relevante, de avaliações negativas. Essa perspectiva pode sugerir uma relação com isolamento profissional e ausência da comunicação imediata com a organização, como apontado na literatura (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2017).

Para o contexto das relações trabalhistas, os achados desta pesquisa contribuem para melhor compreensão da relação do teletrabalho e a perspectiva de qualidade de vida no trabalho, pois embora o colaborador esteja desempenhando suas atribuições do trabalho em casa ou em outro local que não o ambiente corporativo, não se afasta o vínculo contratual, ou seja, ambos continuam tendo os mesmos deveres e obrigações, cabendo adequação e amadurecimento na forma de se relacionar, como mencionado por Silva (2014).

Desse modo, para a gestão pública, uma das implicações relevantes deste estudo consiste na demonstração de que o teletrabalho é uma ferramenta que acompanha as transformações das relações de trabalho subsidiadas pelas tecnologias digitais e oferece alternativas de melhoria da qualidade de vida dos colaboradores envolvidos. Contudo, precisa ser discutida de forma estratégica pelos gestores, que devem fazer a leitura correta das contingências ambientais que legitimem a tomada de decisão relativa a essa política.

Como limitação deste trabalho, ressalta-se o fato de a análise da percepção da QVT concentrar-se somente entre servidores públicos. Para estudos futuros, sugerem-se investigações sobre as implicações de aspectos ergonômicos na saúde do teletrabalhador, estudos que averiguem a saúde ocupacional dos teletrabalhadores, pesquisas que foquem o processo de comunicação da organização com o teletrabalhador, além de trabalhos que tracem cenários comparativos entre qualidade de vida e produtividade no teletrabalho.

REFERÊNCIAS

ABRÃO, C. **Teletrabalho**: vantagens e desvantagens na perspectiva de servidores do instituto serzdello corrêa (isc). 2013. 56 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Departamento de Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

ABREU, E. V. X. de. **A adoção do teletrabalho**: uma análise da aceitação do uso do trabalho a distância com jovens trabalhadores. 2016. 106 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Fumec, Belo Horizonte, 2016.

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos Ebape.br**, Rio de Janeiro, v. 15, p.511-533, set. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395160287>.

AMBRÓSIO, C. D. D. **Teletrabalho**: Um Estudo Exploratório dos Principais Fatores que Influenciam a Adoção da Prática Formal do Trabalho Remoto no Brasil - Estudo de Casos Múltiplos. 2013. Dissertação (Mestrado em Mestrado em Administração) - Instituto COPPEAD de Administração - URFJ.

BARRETO JUNIOR, I.; SILVA, J. M. da. Novas tecnologias e relações de trabalho na sociedade da informação: o teletrabalho. **Revista Direito e Justiça - Reflexões Sociojurídicas**, v. 15, n. 24, p. 21-50, 2015.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos Ebape.br**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p.71-91, mar. 2010. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1679-39512010000100006>.

BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 25.

BEAUREGARD, T. A.; BASILE, K.; CANONICO, E. Home is where the work is: A new study of homeworking in Acas - and beyond. **Acas research paper**, 10/13, 28 nov. 2013.

BRASIL. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006**. Dispõe sobre a informatização do processo judicial. Brasília, DF, 20 dez. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11419.htm>. Acesso em: 13 nov. 2019.

BUENO, E. de Q.; SALVAGNI, J. A aprendizagem organizacional e o autodesenvolvimento no âmbito do teletrabalho. **Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração**, [s.l.], v. 8, n. 2, p.110-124, 6 set. 2016.

COSTA, I. de S. A. da. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 3, p. 01-12, 2013.

COUTINHO, M. L. G. **Práticas de gestão de projetos em programas de qualidade de vida no trabalho**. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2009. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-11092009-110011/pt-br.php>>. Acesso em: 16 nov. 2019.

CUNHA, P. R. da *et al.* Pesquisa de Clima Organizacional: Um estudo realizado em uma indústria de alimentos na cidade de Gaspar, SC. **Race - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, Santa Catarina, v. 3, n. 1, p.59-78, abr. 2014. Trimestral.

FEITOSA, T. V. N. **Qualidade de Vida no Trabalho em Condições Extremas**. 2014. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, CE, 2014. Disponível em: <http://www.uece.br/ppga/index.php/arquivos/doc_download/129-thaisvieira>. Acesso em: 15 nov. 2019.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Análise dos Resultados da Implantação do Teletrabalho na Administração Pública: Estudo dos Casos do SERPRO e da Receita Federal. **XLI Encontro da ENANPAD**, p. 1-17, 2017.

FONSECA, R. L. DE A.; PÉREZ-NEBRA, A. R. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 303, 2012.

GARCIA, Y. M. **Qualidade de vida no trabalho: percepção dos técnicos administrativos do IFCE**. 2013. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, 2013. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/8045>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**, 2018. Disponível em: <<http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/601>>. Acesso em: 19 out. 2019.

LIMA, M. S. B. **O teletrabalho no poder judiciário brasileiro: ganhos para tribunais e sociedade?**. 2018. 160 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração Pública, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/24303/VERS%C3%83O%20FINAL_MAURO%20SARAI-VA%20BARROS%20LIMA.pdf>. Acesso em: 19 out. 2019.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, G. de A.; DOMINGUES, O. **Estatística geral e aplicada**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARTINS, G. de A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. - 3. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2008.

MEDEIRO, R. L. **Teletrabalho: um estudo da percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos teletrabalhadores e dos trabalhadores presenciais**. 2018. 29 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão Estratégica de Pessoas, Escola Nacional de Administração Pública, Brasília, 2018.

MELO, A. A. M. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça**. 2009. 61 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão Judiciária, Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

MENESES, J. de S. **Qualidade de vida no trabalho: na percepção dos servidores Técnico-administrativos do Campus Binacional - Oiapoque - AP, na Universidade Federal do Amapá (UNIFAP)**. 2019. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas) - Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, CE, 2019.

MESSENGER, L. *et al.* Eurofound And The International Labour Office (Org.). **Working anytime, anywhere: the effects on the world of work**. Genebra: Publications Office Of The European Union, 2018. 80 p.

Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_54>. Acesso em: 20 out. 2019.

PEREIRA JUNIOR, E.; CAETANO, M. E. S. Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p.22-31, dez. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200003>. Acesso em: 20 out. 2019.

POTRICH, A. C. G. Clima Organizacional: um estudo quantitativo em uma empresa de Santa Maria - rs. *In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, 32., 2012, Bento Gonçalves. Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social: As Contribuições da Engenharia de Produção. Bento Gonçalves: Enegep, 2012.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. de C. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**, [s.l.], v. 12, n. 33, p.39-49, jun. 2005. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1984-92302005000200002>.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. de. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. *In: SANT'ANNA,*

A. S.; KILIMNIK, Z. M. (org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos**. 3. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, 2011.

SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. Ed. rev. Atual. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA, M. R. dos S. da; OLAVE, M. E. L. Contribuições das tecnologias digitais associadas à indústria 4.0 para a formação profissional. **Revista Gestão e Desenvolvimento**, [S.L.], v. 17, n. 2, p. 82-110, 1 maio 2020. Associação Pro-Ensino Superior em Novo Hamburgo. <http://dx.doi.org/10.25112/rgd.v17i2.2047>.

SILVA, G. di F. F. da. **Perspectivas sobre o teletrabalho no contexto da administração pública brasileira: um anteprojeto**. 2014. 88 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração Pública, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Brasília, 2014.

SINGH, Y. N. de A. **Brasileiros e trabalho em casa:** perfil e escolhas do trabalhador. 2014. 121 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-12082014-184344/publico/YngridNicolettideAzevedo-SinghVO.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2019.

TJAP. Tribunal de Justiça do Estado do Amapá. **Ato Conjunto nº 480, de 22 de agosto de 2018.** Revoga o Ato Conjunto n.º 385/2016 - GP/CGJ e dá nova disciplina ao teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Amapá. Macapá, AP, 23 ago. 2018.