



COLOQUIO INTERNACIONAL
DE GESTIÓN UNIVERSITARIA
URUGUAY 2024

Una nueva gestión para una Universidad en Movimiento

Montevideo, Uruguay

02, 03 y 04 de octubre de 2024



TELETRABALHO E QUALIDADE DE VIDA: A PERSPECTIVA DE SERVIDORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL

LUCIANA FLORENTINO NOVO

Universidade Federal de Pelotas

luciana_novo@yahoo.com.br

LETÍCIA GARCEZ TREICHA

Universidade Federal de Pelotas

letciagarcez@gmail.com

MARIA EDUARDA NOVO RANGEL

Fundação Universidade do Rio Grande

rangelmaria2822@gmail.com

RESUMO

Teletrabalho vem sendo abordado como uma modalidade de trabalho capaz de reduzir custos, aumentar a produtividade, contribuir com o meio ambiente, além de conferir melhor qualidade de vida. Neste entorno, impulsionado pela necessidade de adesão ao trabalho remoto no contexto pandêmico, o Governo Federal lançou o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) que possibilitou a realização do teletrabalho em organizações públicas ligadas ao SIPEC. Diante disso, este artigo objetiva analisar a modalidade de teletrabalho adotada por uma Universidade, investigando-se a qualidade de vida, dos servidores, a partir da adesão a essa modalidade de trabalho. A pesquisa é qualitativa, e teve como sujeitos servidores que atuam na Instituição. A coleta de dados envolveu a aplicação de questionários. A análise de dados foi pautada pela estatística descritiva básica e as questões dissertativas à luz da análise de conteúdo. Os resultados preliminares indicam que o teletrabalho tem contribuído para a gestão do tempo dos servidores, permitindo que tenham a possibilidade de realizar atividades que priorizam como atividade física, lazer, e cuidar da própria saúde e bem-estar. Constata-se uma importante melhoria na qualidade de vida dos servidores a partir da adesão ao teletrabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho; Qualidade de Vida; Universidade Pública.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa um espaço destacado na vida humana, influencia as aspirações e o estilo de vida, colocando-se, dentre as atividades mais relevantes, firmando-se como a principal fonte de significado na constituição da vida daqueles que o exercem (ZANELLI, 2010). Diante dessa realidade, estudos que constam na pauta de diversas áreas do conhecimento, como é o caso da qualidade de vida do homem, cada vez mais se encontram atrelados à qualidade de vida proporcionada no e pelo trabalho (Novo; Maske, 2022).

Com o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs), aliado à necessidade de modernização dos processos e práticas de trabalho, impulsionaram a emergência do teletrabalho, comumente conhecido como trabalho remoto ou trabalho à distância. Trata-se de uma modalidade de trabalho alternativa, que é exercida fora do ambiente organizacional, ou seja, fora da sede do empregador, podendo ser exercida a partir do domicílio ou outra localidade que o teletrabalhador escolher.

Apesar de seu crescimento avançar desde fins do século passado, pode-se considerar que a pandemia de Covid-19 foi o grande marco impulsionador à adesão a essa modalidade de trabalho no mundo, visto que diante do cenário pandêmico configurou-se como a alternativa possível visando assegurar a continuidade das atividades laborais, ao mesmo tempo em que se buscava evitar a disseminação do vírus. Serviços administrativos e educacionais foram aqueles em que houve um maior incremento dessa modalidade de trabalho. (Araujo; Lua, 2021).

Desde então, tem sido crescente a adesão ao teletrabalho, abrangendo não só organizações do setor privado, mas também do setor público.

Segundo Mello et. al (2014) essa nova forma de trabalho busca reduzir custos, aumentar a produtividade e melhorar a qualidade de vida dos teletrabalhadores, eliminando o tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho, o que pode ser considerado aspecto muito relevante, principalmente em grandes centros. Além disso, o teletrabalho também atua na esfera da responsabilidade social, promovendo a inclusão social e digital de pessoas com deficiência, em especial para aquelas que apresentam dificuldade de locomoção. Bentley e Yoong et al (2000) e Patrickson (2002), destacam dentre outras razões que levam as empresas a adotarem o trabalho remoto, além da diminuição de custos, a manutenção de talentos e a melhoria na qualidade de vida de seus colaboradores.

Percebe-se, desse modo, que dentre os motivos mais elencados para adesão ao teletrabalho figura como importante argumento a capacidade de contribuir para uma melhor qualidade de vida ao trabalhador.

Apesar de já registrar experiências quanto à modalidade, como é o caso do SERPRO, a pandemia de Covid-19 constituiu um marco fundamental para que o Governo Federal emitisse em 2020 a Instrução Normativa (IN) nº 65/2020, que estabeleceu orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) relativos à implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na Administração Pública, cuja finalidade, dentre outros aspectos abrange a implementação do teletrabalho (Brasil, 2020)

A regulamentação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, se deu por meio do Decreto

nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que estabeleceu diretrizes para a simplificação e implementação do PGD nos órgãos e entidades com interesse em adotá-lo (Brasil, 2022).

A partir disso, a Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), oportunizou a implementação do PGD aos seus Servidores(as) Técnico-Administrativos(as) em Educação, por meio da Portaria nº 1.600/2022, publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 10 de agosto 2022, viabilizando, dessa forma, que seus servidores desenvolvessem suas atividades profissionais sob a modalidade de teletrabalho. (Brasil, 2022), possibilidade que foi conduzida inicialmente como um projeto-piloto visando uma análise prévia das suas implicações para a Universidade e seus servidores.

Em vista disso, este estudo tem por foco a qualidade de vida dos servidores diante dessa nova configuração de trabalho. Desse modo, traçou-se como objetivo central: analisar a modalidade de teletrabalho adotada pela UFPEL, investigando-se a qualidade de vida, dos servidores a partir da adesão a essa modalidade de trabalho.

Entende-se que o teletrabalho, em especial no âmbito da Administração Pública emerge como uma inovação que avança em diferentes áreas e contextos, o que envolve a necessidade de investigações sobre os diferentes aspectos que envolvem sua adoção, merecendo um olhar atento por parte dos estudiosos e pesquisadores.

Por fim, destaca-se, ainda a importância desta pesquisa tendo em vista que, diferentemente de grande parte das pesquisas envolvendo o teletrabalho na modalidade total e/ou trabalho remoto no contexto da pandemia, esta pesquisa aborda o teletrabalho na modalidade parcial, sobre a qual existe um gap na literatura, visto o número escasso de estudos, sobretudo, na Administração Pública.

Espera-se, desse modo, contribuir em termos teóricos e práticos em relação às repercussões desse modelo laboral na vida dos servidores públicos, sobretudo a compreensão de seu funcionamento e impactos na qualidade de vida dos servidores públicos, apesar dos resultados parciais indicados neste estudo, visto que a pesquisa ainda se encontra em fase inicial.

2. TELETRABALHO: das origens à melhoria na qualidade de vida

Teletrabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode ser definido como uma modalidade de trabalho realizado em um local distante da sede da empresa ou do centro de produção, exigindo para tanto, tecnologias que possibilitem o distanciamento e facilitem a comunicação. (Araujo, 2014).

Segundo Sakuda e Vasconcelos (2005), o teletrabalho envolve o uso de computadores e telecomunicações para mudar uma estrutura de trabalho que já se encontrava bastante consolidada, envolvendo, portanto, vários aspectos econômicos, sociais, organizacionais, ambientais e legais Seu desenvolvimento foi possibilitado por meio da Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC), que teve suas primeiras ideias apresentadas nos anos 1970. Nessa época, especialmente na Europa e nos Estados Unidos da América (EUA), existiu um aumento no interesse por esse tipo de trabalho, devido à crise energética relacionado ao petróleo, à popularização das Tecnologias de Informações e Comunicação (TIC), principalmente dos microcomputadores, e, também devido à emergência da telemática, - termo criado em 1978 para descrever a fusão das TIC (Serra, 1966). Vislumbra-se, desse modo durante a transição da década de 1970 para 1980, experiências de teletrabalho, que

surtem como uma espécie de alternativa para reduzir o deslocamento habitual entre a residência do trabalhador e o local de trabalho (Serra, 1966).

Com o avanço tecnológico e a ampliação das redes de comunicações e informação ocorrem mudanças na forma como o trabalho à distância é executado, o que se dá aliado à necessidade das organizações em adotar novas estratégias, visando aprimorar seus negócios (Santos; Lambarine; Moreira, 2014).

A previsão legal para o teletrabalho no Brasil consta no artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). No entanto, a sua regulamentação somente ocorreu a partir da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que introduziu um capítulo dedicado ao tema – o capítulo II-A (artigos 75-A a 75-E). Apesar disso, Filardi, Castro e Zanini (2020, p. 31) entendem que a “regulamentação do teletrabalho no Brasil permanece embrionária, cabendo refinamento da legislação que gere maior segurança em sua adoção”.

No setor público brasileiro, o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), foi pioneiro ao adotar o modelo de teletrabalho em 2006 (Goulart 2009 apud Batista; Girardi, 2020). A partir dessa experiência, diversas iniciativas em âmbito federal ocorreram desde então, por exemplo, pelo Tribunal de Contas da União (TCU) (Portaria TCU nº 139/2009); o Tribunal Superior do Trabalho (TST) – pioneiro dentre os órgãos do Judiciário a aderir ao teletrabalho. O TST implementou seu projeto piloto em 2012 e, em 2013 aderiu à modalidade de trabalho (Resolução Administrativa TST nº 1499/2012); a Controladoria Geral da União (CGU) (Portaria CGU nº 1.242/2015); o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT) (Resolução TJDFT nº 12/2015); o Supremo Tribunal Federal (STF) (Resolução STF nº 621/2018); e o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) (Instrução Normativa INSS nº 98/2018) (Santos, 2022).

Diversas pesquisas têm se dedicado à desvendar os principais benefícios dessa modalidade de trabalho, bem como as principais dificuldades apresentadas tanto para as organizações como para o chamado teletrabalhador. Neste entorno, além de diminuir os gastos, Bentley e Yoong et al (2000) e Patrickson (2002), destacam outras razões que levam as empresas a adotarem o trabalho remoto para seus funcionários, como a manutenção de talentos e a melhoria na qualidade de vida de seus colaboradores. Boscatte (2010 apud Filardi; Castro; Zanini, 2020) também citam a melhoria na qualidade vida e na produtividade, no que se refere ao trabalhador, além dos benefícios para o empregador como redução no absenteísmo e nos custos.

Percebe-se nos estudos que a qualidade de vida tem se destacado como um argumento primordial utilizado pelas empresas para justificar a adesão ao teletrabalho. Segundo Andrade (2020), os profissionais que passaram a trabalhar remotamente experimentaram uma maior flexibilidade de horários, melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e a possibilidade de incorporar novas atividades, associações que costumam ser contribuintes para uma melhora na qualidade de vida dos trabalhadores. No entanto, também demanda do teletrabalhador a necessidade de auto-organização e responsabilidade aumentada, ou seja, um perfil que nem sempre apresentam.

Dessa forma, torna-se necessário ao contratante, independente se empresa ou governos das diferentes esferas do setor público proporcionarem capacitações aos teletrabalhadores para que desenvolvam suas capacidades de organização, autodisciplina e autogerenciamento, para evitar conflitos relacionados ao tempo e ao espaço (Andrade, 2020).

Batista; Girardi (2020) realizaram uma sistematização sobre as principais vantagens e desvantagens do teletrabalho, com o foco voltado especificamente aos colaboradores. Para tanto, adotaram como referência os estudos de Serra (2003), Goulart (2009) e Lucena (2015), conforme demonstra o Quadro 01.

Quadro 01 – Vantagens e Desvantagens do teletrabalho para os colaboradores.

Vantagens	Desvantagens
Maior flexibilidade	Isolamento social
Aumento do convívio social	Dificuldade de separação entre a vida pessoal e profissional
Flexibilidade na jornada de trabalho	Não estabelecer limites de jornada de trabalho
Ausência de deslocamento e redução de custos	Dificuldade de avaliar a produtividade do colaborador
Melhor aproveitamento do tempo	Riscos ocupacionais em decorrência da não administração correta da jornada
Maior concentração no desempenho das tarefas	Sedentarismo e possibilidade de doenças psíquicas

Fonte: Batista; Girard (2020, p. 5).

Soares (1995) e Tremblay (2002) apud Filardi; Castro; Zanini, (2020) constataram em seus estudos como vantagens do teletrabalho: a flexibilidade de horários; a melhoria da produtividade e um incremento na qualidade do trabalho. Além disso, ficar próximo à família e a redução no tempo de deslocamento – aspectos que trazem importantes benefícios ao trabalhador. No entanto, indicam também desvantagens como baixo desenvolvimento e motivação; falta de treinamento específico; isolamento social; tecnologia falha, um maior volume de trabalho e a possibilidade de emergir um conflito entre trabalho e vida familiar;

Culturalmente, o ambiente doméstico está desassociado do ambiente profissional e, com o teletrabalho, estes ambientes se fundem. Convencer os vizinhos e, principalmente, os familiares de que mesmo estando em casa, se está trabalhando, pode resultar em constantes interrupções no ritmo de trabalho. Além disso, um filho que tem o pai em casa, não esperará terminar o turno de trabalho para pedir auxílio diante de algum problema. Teletrabalhar pode não se resumir as condições alinhadas entre empregado e empregador, as condições são levadas para o seio familiar. (Silva, 2014, p.100)

Com o avanço do teletrabalho em escala mundial, estudos sobre a qualidade de vida envolta a essa modalidade laboral tem se intensificado e permitido o desenvolvimento de novas definições como é o caso de Andrade (2020), que considera que a Qualidade de Vida no Teletrabalho engloba a organização do trabalho, realizado de forma remota, assegurando o conforto, levando em consideração as particularidades de cada pessoa e promovendo o aprimoramento de aptidões, além de alcançar os objetivos de vida, em sintonia com a eficiência da empresa.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa, assumindo os contornos de um estudo de caso, “cujo objeto é uma unidade que se analisa profundamente.” (Godói, 1995, p. 25). A investigação foi desenvolvida junto a uma Universidade Pública Federal localizada no Sul do País. Os sujeitos da pesquisa são os servidores técnico administrativos em educação que atuam na Instituição.

A coleta de dados encontra-se na etapa inicial, tendo em vista que os questionários abrangendo questões fechadas e dissertativas teve sua distribuição inicial no mês de junho de 2024. Dessa forma, os dados obtidos abrangem as respostas de 36 respondentes que responderam a pesquisa nos primeiros dias. O questionário foi elaborado no google *forms*, cujo link foi enviado ao e-mail dos servidores que atuam no Programa de Gestão e Desempenho (PGD), conforme dados disponíveis no site institucional. Observa-se que não se obteve uma confirmação sobre a atualização de e-mails e dados disponíveis tendo em vista que a Universidade se encontrava em movimento grevista por parte de seus servidores.

As questões fechadas do questionário foram tratadas e analisadas por meio da estatística descritiva básica. Para a análise de dados das questões abertas adotou-se a técnica de análise de conteúdo, com categorias definidas a priori. Para Bardin (2011) a técnica refere-se a:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. (Bardin, 2011, p. 47).

4. RESULTADOS

Participaram da pesquisa 36 servidores públicos que ocupam cargo técnico-administrativos em educação junto à Universidade Federal de Pelotas e atuam na modalidade de teletrabalho parcial, possibilitado pela adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) do Governo Federal.

Quanto ao perfil dos respondentes, 66,7% são do gênero feminino e 33,3% do gênero masculino. A faixa etária concentra-se principalmente entre 31 e 40 anos (47,2%), seguido de 41 a 50 anos (27,8%) e entre 51 a 60 anos (13,9%). Com mais de 61 anos (8,3%) e de 18 a 30 anos (2,8%). A escolaridade predominante (88,9%) dos servidores é pós-graduação, sendo que 8,3% têm curso superior e 2,8% ensino médio.

Dos respondentes, 61,1% têm filhos e 40% ocupam cargo de chefia. E, em relação ao tempo em que atuam na modalidade de teletrabalho junto à Instituição, 88,9% atuam há 1 ano ou mais. Conteúdo dos resultados da pesquisa.

4.1 Teletrabalho e sua configuração

Quanto à definição dos horários em que atuam em teletrabalho, 58,3% têm liberdade de realizar o seu trabalho no horário que julgar mais adequado, 38,9% trabalham em horários definidos previamente com a chefia e 2,8% realizam parte do trabalho em horário definido previamente com a chefia e outra parte em horários à sua escolha. Apesar dessa variedade quanto à definição de horários, parece existir quase uma unanimidade no que se refere a essa modalidade de trabalho tornar meus horários mais flexíveis foi apontado por 94,4% dos respondentes.

Divergindo parcialmente de pesquisas que apontam um avanço frequente no horário de trabalho estabelecido, ao atuar de forma remota, 50% dos respondentes apontaram que isso não seria exclusividade da atuação nessa modalidade, visto que trabalham além do horário independentemente, se estão atuando presencialmente na Universidade ou estão em

teletrabalho. Admitiram que esse incremento no horário ocorre quando estão em teletrabalho 36,1%. Os demais apontaram que não estendem seu horário em nenhuma das modalidades.

Em relação ao teletrabalho ter implicado em um aumento na carga de trabalho, Soares (1995) e Tremblay (2002) *apud* Filardi; Castro; Zanini, (2020) apontam que essa pode ser uma desvantagem para o trabalhador. No entanto, 63,9% dos servidores pesquisados mencionaram discordar ou discordar totalmente da afirmação de que a nova modalidade de trabalho teria gerado um incremento na carga de trabalho que lhes é atribuída. Para 25% não ocorreu modificação e 11,1% concordam que houve um incremento na carga de trabalho. E, no que se refere a ocorrência de um aumento na produtividade em função de atuar em teletrabalho, 86,1% concordam ou concordam plenamente que isso ocorreu, o que vai ao encontro da proposta do PGD e possivelmente possa apresentar relação com a melhoria na satisfação, disposição e bem-estar, conforme será demonstrado mais adiante, no avanço da discussão.

A diminuição de custos por parte da instituição empregadora costuma ser um importante impulsionador para a adesão ao teletrabalho. Parte desses custos podem acabar sendo repassados aos teletrabalhadores, como é o caso de aumento nas contas de luz, água, internet, dentre outros. Neste sentido, indagou-se se o teletrabalho havia promovido um incremento nas despesas mencionadas. Neste sentido, 58,3% discordam ou discordam totalmente, 22,3% concordam ou concordam plenamente e 19,4% não concordam nem discordam.

Ainda quanto ao ambiente em que desenvolvem o teletrabalho, em específico quanto à existência de um espaço físico adequado em sua residência para conseguir realizar de forma produtiva o seu trabalho, 83,3% apontaram que contam com esse espaço, enquanto 16,7% que não. Já quanto a possuir equipamentos e móveis adequados para realizar o teletrabalho, o percentual daqueles que admitem não os possuir em sua residência reduz um pouco em relação à pergunta anterior, na medida em que 91,7 % possuem e 8,3% não.

4.2 Teletrabalho e a relação com as chefias e equipe de trabalho

No que tange aos relacionamentos com a equipe de trabalho – importante dimensão da qualidade de vida, indagou-se se o fato de estar exercendo parte das atividades profissionais fora do ambiente físico da Universidade, estaria gerando a sensação de maior isolamento e/ou distanciamento dos colegas, sendo apontado por 63,9% que não, 22,2% consideram que sim e 13,9% nem que sim, nem que não. Apesar desse posicionamento, para 38,9% a comunicação e integração com os colegas de trabalho é maior quando atuam presencialmente e para 61,1% é igual, independente da modalidade de trabalho que se encontram realizando.

Os questionados consideram que mesmo em teletrabalho, as expectativas quanto à atuação e desempenho em teletrabalho são claramente comunicadas pela sua chefia, para 91,7% dos servidores, enquanto 8,3% indicam que isso não ocorre. Os mesmos indicam conseguir manter uma comunicação eficaz com a chefia, conforme 91,7%, mesmo quando estão no trabalho à distância - o que se confirma, na medida em que praticamente o mesmo percentual indica que mesmo em teletrabalho recebem as orientações e feedbacks necessários por parte de sua chefia (88,9%).

Por fim, quanto aos aspectos relacionados à chefia, questionou-se se tem ocorrido uma maior cobrança por parte da chefia devido à atuação em teletrabalho – 58,3% discordam ou discordam plenamente que o teletrabalho tenha gerado uma maior cobrança por parte do

seu superior, 27,8% entendem que não houve nem maior nem menor cobrança e 13,9% consideram que aumentou a cobrança.

4.3 Teletrabalho e gestão do tempo: equilíbrio entre vida pessoal e profissional (?)

Com relação ao eixo temático gestão do tempo, indagou-se se a Universidade havia proporcionado um treinamento adequado para que, diante do teletrabalho, os servidores conseguissem se organizar, visando evitar distrações na residência e manter o foco nas atividades profissionais, o que foi mencionado por 75% como não tendo sido recebido, enquanto 25% consideram que sim.

Apesar disso, 69,5% concordam ou concordam plenamente que o trabalho à distância permite que se concentrem mais para executar as atividades profissionais. Destaca-se que desses, 50% ocupam cargo de chefia.

Além disso, 61,2% discordam ou discordam totalmente de que quando estão em teletrabalho costumam se distrair com demandas familiares e atividades domiciliares. Admitem que isso ocorre, 27,8% dos servidores, dentre os quais 90% são mulheres. Ressalta-se, ainda, que dentre a totalidade daqueles que se distraem com tais demandas, 80% têm filhos.

Os respondentes apontaram ainda que a modalidade de trabalho tem permitido uma maior proximidade com a família para 88,8% dos servidores, 8,3% consideram que não apresenta diferença e 2,8% discordam dessa proximidade. Relacionado a isso, e, ao se considerar que trabalho e família se encontram no mesmo espaço e tempo, o teletrabalho poderia contribuir para que existam dificuldades em separar o trabalho de momentos de lazer e momentos com a família, o que 77,8% discordam que ocorre e 13,9% concordam. Desses, 80% são mulheres. Além disso, dos que apontaram dificuldades nessa separação, 60% têm filhos. Quanto a esse aspecto, constata-se que o gênero feminino e ter filhos contribuem para uma maior dificuldade nesta separação, o que está profundamente relacionado ao fato da atribuição de afazeres domésticos e cuidado com filhos ainda ser considerado na sociedade como uma responsabilidade quase que exclusiva das mulheres. O fato se agrava nas situações em que a mulher-mãe se encontra sozinha em casa com seus filhos. Essas constatações vão ao encontro do que menciona Silva (2014, p. 100) de que “Teletrabalhar pode não se resumir às condições alinhadas entre empregado e empregador, as condições são levadas para o seio familiar.”

Quanto ao teletrabalho permitir um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, 86,1% indicaram que sim e 13,9% que não, aspecto que parece bastante relacionado à possibilidade de fazer um melhor uso do tempo dispendido nos deslocamentos, podendo efetuar outras atividades pessoais que consideram importante, dentre as quais, maior tempo com a família, conforme exposto anteriormente e aquelas reveladas no eixo teletrabalho, saúde e bem-estar que será abordado a seguir.

Por fim, quanto a afirmativa de que o teletrabalho dificulta o gerenciamento do tempo, 86,1% dos respondentes discordam ou discordam plenamente, o que confirma que o teletrabalho tende a facilitar a gestão do tempo. Apesar disso, a modalidade de teletrabalho integral interessaria a 58,3%, enquanto 41,7% consideram preferir a atuação em teletrabalho parcial (híbrida).

4.4 Teletrabalho, saúde e bem-estar

Uma importante dimensão da qualidade de vida refere-se à saúde, a qual envolve os sujeitos na sua dimensão biopsicossocial. Neste interim, ao indagar-se a respeito do teletrabalho ter contribuído para a melhoria da saúde dos servidores, constatou-se que a maioria (80,5%) apontou que o teletrabalho contribuiu para a melhoria da sua saúde física e 16,7% que não ocorreu diferença nesse aspecto.

Quanto à contribuição do teletrabalho para a melhoria da saúde psíquica, 77,8% admitiram tal ocorrência; não ocorreu diferença nesse aspecto para 16,7%, e para 5,6% ocorreu uma piora.

Dos respondentes, 86,1% concordam ou concordam plenamente que ocorreu uma diminuição no estresse vivenciado, como decorrência da diminuição da necessidade de deslocamento até o trabalho. Não indicaram a existência de mudanças nesse sentido, 11,1%. Além disso, confirmando essa constatação, ao avaliarem em termos gerais, se o teletrabalho tem contribuído para que estejam menos estressados, 86,1% dos respondentes apontaram que sim, e 13,9% que não.

A grande maioria dos servidores (86,1 %) apontou que o teletrabalho tem permitido desfrutar de um estilo de vida mais tranquilo e saudável, 5,6% que não notaram diferença e 8,3% discordam. Tem-se até então importantes evidências de uma melhoria no bem-estar dos servidores.

Ainda quanto ao teletrabalho permitir que se dediquem a outras atividades de lazer e/ou de cuidados pessoais 86,1% concorda ou concorda plenamente e para 13,9% não existe diferença, o que provavelmente contribui para a melhoria da saúde e percepção de uma melhor qualidade de vida.

Esse aspecto é reforçado por 86,1% dos respondentes ao apontarem que atuar em teletrabalho tem sido decisivo na conquista de uma melhor qualidade de vida. Constata-se, portanto que os dados obtidos nesta pesquisa se coadunam com o que propõe Andrade (2020), sobre os profissionais que passam a trabalhar remotamente experimentarem uma maior flexibilidade de horários, um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e a possibilidade de incorporarem novas atividades à sua rotina - questões fundamentais na conquista de uma melhor qualidade de vida.

E, corroborando mais uma vez com os dados revelados até então, na questão que pergunta diretamente se a qualidade de vida melhorou a partir da adesão ao teletrabalho, na qual 97,2% indicaram que sim, o que mais uma vez confirma os dados obtidos.

Provavelmente apresentando relação com tais aspectos, é que 77,8% reconhecem-se mais dispostos para trabalhar na modalidade de teletrabalho. Consideram-se indiferentes quanto a esse aspecto, 13,9% e 8,3% indicaram não existir uma maior disposição.

Quanto à sensação de bem-estar no trabalho, essa é considerada ligeiramente superior quando estão em teletrabalho, conforme 44,4%., pois aqueles que consideram que o bem-estar é igual nas duas modalidades de trabalho é de 38,9%. E, para 16,7% a sensação de bem-estar é maior quando trabalham presencialmente.

E, por fim, quanto ao teletrabalho contribuir para aumentar a satisfação dos servidores com o seu trabalho, 80,5% concordam ou concordam plenamente com essa afirmação, sendo que 16,7% não concordam nem discordam.

4.5 Teletrabalho: vantagens e desvantagens

Como último eixo da pesquisa, buscou-se descobrir as principais vantagens e desvantagens que os servidores consideram em relação ao teletrabalho. Desse modo, em relação às três principais desvantagens da atuação na modalidade de teletrabalho, a alternativa mais apontada foi a necessidade de investimento em equipamentos (41,7%), seguido do distanciamento dos colegas da equipe/da UFPEL em geral (38,9%), o que parece contradizer em parte o que havia sido revelado anteriormente e, logo após, aumenta a dificuldade de reconhecimento pelo trabalho desenvolvido (30,6%), aspecto que havia sido apontado na pesquisa conduzida por Tremblay (2002).

Já em relação às vantagens provenientes do teletrabalho, a vantagem mais apontada foi a flexibilidade de horários (63,9%), a qual é seguida por melhor qualidade de vida (58,3%) e logo após, com percentuais iguais (38,9%) foram indicadas: redução do tempo dispendido no deslocamento ao trabalho, oportunidade de gerenciar o próprio tempo e possibilidade de manter a realização de atividades de lazer e/ou autocuidado.

Os excertos a seguir parecem confirmar tais vantagens:

“Passava correndo no trânsito. Sensação de não dar conta da vida profissional e da pessoal. Hoje 100% realizada na matéria de saber que faço meu trabalho com até mais excelência o qual dá meu sustento e posso ser uma mãe mais presente e ter um tempo para mim” (Q9).

“Acredito que a jornada híbrida de trabalho presencial e remoto permite o convívio com os colegas de trabalho e a liberdade do trabalho remoto, que no meu caso, aumenta minha qualidade de vida” (Q36).

Tem-se, portanto, que a possibilidade de flexibilizar horários, permite gerenciar o próprio tempo, sendo possível incluir na rotina diária a realização de outras atividades relacionadas à saúde, lazer e convívio com a família. Além disso, a possibilidade de organizar os próprios horários, tende a contribuir para a sensação de bem-estar e redução do estresse - aspectos fortemente interligados à qualidade de vida dos servidores.

5. CONCLUSÃO

Este artigo tem por objetivo analisar a modalidade de teletrabalho adotada pela UFPEL, investigando-se a qualidade de vida, dos servidores a partir da adesão a essa modalidade de trabalho.

Os servidores técnico administrativos em educação atuam na modalidade de teletrabalho parcial, possibilitado pelo Programa de Gestão e Desempenho (PGD) proposto pelo Governo Federal, a maioria há um ano ou mais.

Percebem que a adesão ao teletrabalho permitiu uma melhoria na sua produtividade e não tem implicado um aumento significativo nas despesas de sua residência. A comunicação com chefias e colegas da equipe parece manter-se sem muita diferença, embora tenham sido apontados alguns indícios de diminuição da interação e contato com os colegas.

Visualizam que o fato de não perderem tempo com deslocamentos e a possibilidade de terem horários flexíveis tem contribuído para que possam desenvolver outras atividades como passeios ao ar livre, exercícios físicos, acompanhar os filhos e manter cuidados com a alimentação e a saúde em geral.

Problemas como a dificuldade de concentração devido a afazeres domésticos e demandas familiares ocorre apenas com alguns servidores, principalmente aqueles que tem filhos; no entanto, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional parece não ser afetado de forma importante.

O teletrabalho trouxe contribuições em termos de bem-estar, saúde física e psíquica e mais disposição para o trabalho. Os resultados apontaram a ocorrência de uma melhora importante na qualidade de vida dos servidores da UFPel a partir da adesão ao teletrabalho, levando-os inclusive, a apresentarem dificuldades em indicar desvantagens na modalidade de trabalho.

Ressalta-se que os resultados apresentados são preliminares, visto que a pesquisa ainda se encontra em fase de coleta de dados. Espera-se, portanto, que a partir do incremento do número de respondentes seja possível obter-se uma visão mais ampla sobre a qualidade de vida dos teletrabalhadores da Universidade.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, L. L. S. DE. Desenvolvimento de um instrumento de medida de Qualidade de Vida no Teletrabalho. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública. Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

ARAÚJO, Gildércia Silva Guedes. Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa *de call center*, 2014.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.

BATISTA, A, R, GIRARD, G., TELETRABALHO: estudo sobre a satisfação dos teletrabalhadores e seus gestores da área de vendas em uma empresa do setor de tecnologia da informação. 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/21012020-teletrabalho-estudo-sobre-a-satisfacao-dos-teletrabalhadores-e-seus-gestores-da-area-de-vendas-em-uma-empresa-do-setor-de-tecnologia-da-informacao/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BENTLEY K. YOONG P. Knowled ge work and telework: anexploratory study. Internet Research: Electronic Networking Application sand Policy, v.10, n.4, p.346-356, 2000.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e Desvantagens do teletrabalho na Administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, 2020.

GODOI, Arilda Schmidt. Pesquisa Qualitativa Tipos Fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**: São Paulo, 1995.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo et al. Teletrabalho como fator de inclusão social e digital em empresas de call center/contact center. *Revista de Administração da UFSM*, v. 7, n. 3, p. 373-388, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/198346598794>. Acesso em: 10 jul. 2024.

NOVO, L. F., MASKE, D. P. K. Qualidade de vida na administração pública municipal: revelações de servidores administrativos de uma prefeitura do sul do país / Quality of life in

municipal public administration: revelations from administrative servers of a city hall in the south of Brazil. **Brazilia Journal of Development**, 2022.

<<https://doi.org/10.34117/bjdv8n7-076>> Acessado em: 31 de out. de 2023.

PATRICKSON, M. Teleworking: potential employment opportunity for older workers? **International Journal of Manpower**, v.23, n.8, p.704-715, 2002.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. C. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**, v.12, n.33 - Abril/Junho - 2005.

SANTOS, Edlaine R. P., LAMBARINE, Patricia P. A.; MOREIRA, Jonathan R. Teletrabalho: o futuro presente nas empresas de tecnologia da informação e comunicação. **Periódico Científico Negócios em Projeção**, Santos, v. 5, n. 2, p. 35-49, dez. 2014.

SANTOS, Tiago Oliveira dos. Vantagens e desvantagens do teletrabalho no serviço público. 2020. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública) - Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2022.

SERRA, P. **O teletrabalho**: conceito e implicações. 1996. Disponível em: <Disponível em: http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf >. Acesso em: 07 agosto 2023.

SILVA, Vitor Gustavo da. A gestão do teletrabalho. Orientador: Almir Martins Viera. 2014. 111 f. Dissertação (mestrado em administração) – Faculdade de Administração e Economia da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2014. Disponível em: <http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/59/1/VGSilva.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2021.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002.

ZANELLI, José Carlos; CALZARETTA, Aldo Vera; GARCÍA, Arturo Juárez; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes; CHAMBEL, Maria José. Trabalho, Saúde e Construção da Qualidade de Vida. In: ZANELLI, José Carlos (Coord.). *Estresse nas organizações de trabalho. Compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed, 2010.