



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 18, n. 03, art. 2, p. 29-48, mar. 2021

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2021.18.03.2>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



MIAR



O Serviço Público e o Teletrabalho na Administração Pública Federal Brasileira em Tempos de Covid-19

The Public Service and Teleworking in the Brazilian Federal Public Administration in Covid-19 Times

André Luiz Trajano dos Santos

Doutorando em Engenharia de Produção e Sistemas pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca
Mestre em Gestão e Estratégia pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

E-mail: eltrajano@gmail.com

Augusto da Cunha Reis

Doutorado em Engenharia de Produção pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
Professor pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca

E-mail: augusto.reis@cefet-rj.br

Endereço: André Luiz Trajano dos Santos

Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - CEFET/RJ. Rua General Canabarro, 485 - Maracanã, Rio de Janeiro - RJ, 20271-204. Brasil.

Endereço: Augusto da Cunha Reis

Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - CEFET/RJ. Rua General Canabarro, 485 - Maracanã, Rio de Janeiro - RJ, 20271-204. Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 11/02/2021. Última versão recebida em 24/02/2021. Aprovado em 25/02/2021.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

Com o avanço da Covid-19 por todo o mundo, o teletrabalho se tornou uma estratégia eficaz para manutenção das atividades das organizações que se viram obrigadas a cumprir o distanciamento social por causa dos riscos de contaminação pela nova doença. Nesse contexto, esse artigo teve como objetivo investigar a percepção dos colaboradores da administração pública federal quanto à prática do teletrabalho imposta pelo distanciamento social em face da pandemia do novo coronavírus. Como estratégia de pesquisa foi utilizada a metodologia *Survey* numa abordagem quantitativa, sendo aplicado questionário estruturado como instrumento de coleta de dados durante os meses de abril a junho de 2020, tendo como amostra os colaboradores da administração pública federal. Foram obtidas 451 respostas das quais 76,72% de colaboradores que atuam de forma efetiva e 23,28% como não efetiva. A pesquisa revelou que 95,13% dos respondentes estão executando suas atividades remotamente, na forma parcial (n=107) ou na forma integral (n=322). Dentre as vantagens apontadas pela prática do teletrabalho, destaca-se a não necessidade de deslocamento (88,50%) como a principal vantagem do exercício dessa prática, seguida pela flexibilidade de horário (69,79%) e a qualidade de vida (60,43%). Como pesquisas futuras em profundidade, este trabalho sugere a realização de estudos relacionados à cultura organizacional, produtividade a partir de indicadores de desempenho e diagnóstico da disponibilidade de infraestrutura e recursos tecnológicos presentes nas organizações públicas para a prática do teletrabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Serviço Público. Covid-19. Coronavírus (SARS-CoV-2).

ABSTRACT

With the advancement of Covid-19 around the world, teleworking has become an effective strategy to maintain the activities of organizations that have been forced to comply with social distance due to the risks of contamination by the new disease. In this context, this article aimed to investigate the perception of employees of the federal public administration regarding the practice of teleworking imposed by social distance in the face of the pandemic of the new coronavirus. As a research strategy, the Survey methodology was used in a quantitative approach, and a structured questionnaire was applied as a data collection instrument during the months of April to June 2020, with the sample of employees of the federal public administration. With 451 responses were obtained, of which 76.72% were from employees who work effectively and 23.28% were not effective. The survey revealed that 95.13% of respondents are performing their activities remotely, in partial form (n=107) or in full form (n=322). Among the advantages pointed out by the practice of teleworking, there is no need for commuting (88.50%) as the main advantage of exercising this practice, followed by flexible working hours (69.79%) and quality of life (60, 43%). As future in-depth research, this work suggests conducting studies related to organizational culture, productivity based on performance indicators and diagnosis of the availability of infrastructure and technological resources present in public organizations for the practice of teleworking.

Keywords: Telework. Public Service. Covid-19. Coronavirus (SARS-CoV-2).

1 INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019, foi detectado em Wuhan, na China, um novo tipo de coronavírus (SARS-CoV-2) que provoca uma doença respiratória grave denominada de Covid-19. Com a notificação de mais de 110 mil casos confirmados em países de todos os continentes, em março de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a pandemia da Covid-19. Para retardar a evolução e o contágio pela nova doença, diversos países adotaram o distanciamento social como medida de saúde pública. Diante disso, a prática de distanciamento social como protocolo para retardar o avanço da doença foi imposta a diversas empresas pelo mundo como forma de prevenção da transmissão da Covid-19 (AQUINO *et al.*, 2020; GARCIA; DUARTE, 2020).

Antes mesmo da pandemia de Covid-19, pesquisas oficiais mostram que a adoção do teletrabalho tem aumentado como um todo na última década. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em conjunto com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentaram em 2020 um estudo em que demonstra o percentual de indivíduos em ocupações viáveis de serem realizadas via teletrabalho (Ipea, 2020). De acordo com esses institutos, pelas características de seu mercado de trabalho, o Brasil possui, na média, um percentual de pessoas com potencial de teletrabalho de cerca de 22,70%, que corresponde a 20,8 milhões de pessoas segundo esse estudo. De acordo o estudo do IPEA, numa lista de 86 países, o Brasil ocupou a 45ª posição, com 25,65% de ocupação em teletrabalho. Entre os doze países da América Latina que constam do estudo (Brasil, Bolívia, Chile, El Salvador, Equador, Guatemala, Guiana, Honduras, México, Panamá, República Dominicana e Uruguai), o Brasil ocupou a terceira posição, próximo ao Chile, 25,74% e Uruguai, 27,28% (Dingel & Neiman, 2020; Góes *et al.*, 2020).

Em outra pesquisa realizada em 2016 pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Televentas (SOBRATT), em conjunto com a SAP Consultoria em RH, denominada de “Home Office Brasil”, apontou que 66% das mais de 300 empresas brasileiras de diferentes segmentos e portes pesquisadas consideram o teletrabalho como ferramenta para enfrentar épocas de crise econômica (SOBRATT, 2016). A pesquisa revelou que no período de dois anos entre 2014 e 2016 houve aumento de 50% no número de empresas que buscaram implantar a prática do teletrabalho, apoiada nos avanços tecnológicos. Já em 2020, num levantamento da Fundação Dom Cabral (FDC) e da consultoria Grant Thornton Brasil, realizado entre os dias 26/03 a 05/04/2020, ouvindo 705 profissionais de 18 estados

brasileiros, constataram que 54% deles querem continuar em *home office* após a pandemia (FDC & Grant Thornton Brasil, 2020).

Nesse cenário, cabe também destacar que a transição tecnológica, impulsionada pela inovação e tendências globais, cria bases tecnológicas oportunizando novos formatos de trabalho. O desenvolvimento tecnológico se mostra um facilitador nas trocas de informações cada vez mais velozes, criando assim espaço para o desenvolvimento de novas formas de trabalho, como o trabalho remoto (ROSENFELDI; DE ALVESI, 2011). Diante disso, um dos desafios das organizações como um todo tem sido as recorrentes modificações impostas pelo avanço tecnológico e agora pelo novo vírus os quais impactam diretamente no tradicional modelo de trabalho (BARROS; SILVA, 2010; FONSECA; PÉREZ-NEBRA, 2012; LEITE *et al.*, 2017; MESSENGER; GSCHWIND, 2016; ROCHA; AMADOR, 2018).

Assim, com o objetivo de captar junto aos colaboradores da administração pública federal qual a percepção frente à adoção da prática do teletrabalho como estratégia de distanciamento social, esse trabalho foi estruturado em seu primeiro capítulo com as discussões teóricas sobre o conceito de teletrabalho, além das suas implicações para a administração pública. Seguido do capítulo dos aspectos metodológicos, discorrendo sobre as estratégias de pesquisa, coleta e análise de dados. No terceiro capítulo, cuidou-se da análise e discussão dos dados coletados com uma abordagem estatística descritiva e, por fim, o capítulo das conclusões, abrindo campo para estudos futuros em profundidade aplicados ao teletrabalho na administração pública brasileira.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Covid-19 e a prática do teletrabalho na Administração Pública Federal brasileira

A partir de adoção do distanciamento social como medida não farmacológica de combate ao novo coronavírus, as organizações se deparam com uma nova realidade frente às relações de trabalho com seus colaboradores. E para minimizar os impactos desse distanciamento frente à nova realidade, as organizações adotaram o *home office* ou teletrabalho como regra nessa relação. A terminologia teletrabalho como uma variância ao popular *home office* tem definição diversa na literatura que viabilizou a realização de inúmeras tarefas distante do local físico de trabalho, impulsionado pelo avanço da tecnologia. Quanto à sua definição, o termo teletrabalho origina-se do inglês telecommuting ou telework,

sendo Jack M. Nilles considerado seu criador (BERGAMASCHI *et al.*, 2018; FILARDI *et al.*, 2020; MENDES *et al.*, 2020).

Para Nilles (1975), o teletrabalho é aquele que leva o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho. Van Sell e Jacobs (1994) definem teletrabalho como aquele que é caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana. Já Illegems e Verbeke (2004) apontam o teletrabalho como sendo o trabalho remunerado a partir de casa, de um escritório satélite, de um centro de teletrabalho ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal. Pérez, Sánchez e Carnicer (2007) definem o teletrabalho como forma alternativa de organização do trabalho cujas características permitem o uso da tecnologia da informação e das telecomunicações pelos colaboradores a partir de seu domicílio ou de lugares remotos. Fonner e Roloff (2010) e Rosenfield e Alves (2011) concordam que o teletrabalho pode ser definido como aquele realizado a distância com a utilização de tecnologia da informação. Para Rafalski e Andrade (2015) o teletrabalho se caracteriza pelo desempenho das atividades profissionais no mesmo ambiente em que se reside.

Nesse sentido, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é qualquer trabalho realizado longe dos escritórios, no qual o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio dos recursos tecnológicos disponíveis. Para efeito desse trabalho, adotou-se a definição de teletrabalho como sendo a execução de atividades realizadas, de forma parcial ou integral, por colaborador que esteja exercendo-as com auxílio da tecnologia em local diverso do espaço físico de seu empregador.

A administração pública não está imune aos avanços tecnológicos que reconfiguram as atuais relações de trabalho a qual já se mostra propícia a discutir e aprovar normas para oficializar a prática do teletrabalho. Prova disto é que já existem há mais de uma década experiências da implementação do teletrabalho em órgãos públicos. No setor público brasileiro, o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) foi o pioneiro ao adotar o teletrabalho de modo abrangente e estruturado em 2005. Outros órgãos públicos também já propuseram a implantação do teletrabalho: Receita Federal, em 2012, Advocacia Geral da União (AGU), 2011, Tribunal Superior do Trabalho (TST), 2012, o Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI), 2016, o Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro – TJRJ, 2016, entre outros (BERGAMASCHI *et al.*, 2018; FILARDI *et al.*, 2020; MENDES *et al.*, 2020).

A implementação de forma ampla dessa modalidade de trabalho na administração pública não é uma tarefa simples, já que o teletrabalho ainda se apresenta como campo aberto para estudos das mais diversas áreas. Todavia, as restrições impostas pelo distanciamento social em face da pandemia da Covid-19 impôs a centenas de milhares de colaboradores do serviço público a prática do teletrabalho como forma de manter as atividades estatais em funcionamento (LEITE *et al.*, 2017; MENDES *et al.*, 2020).

No Brasil, em 6 de fevereiro de 2020, foi sancionada a Lei nº13.979, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da epidemia da Covid-19, tais como medidas de distanciamento (Brasil, 2020b). Par tal, dentre as medidas tomadas frente à imposição do distanciamento social, adotou-se como regra a prática do teletrabalho, parcial ou integral, para os colaboradores da administração pública, já prevista no arcabouço legal (Brasil, 2018). No governo federal, por exemplo, foram estabelecidas diretrizes para a adoção do teletrabalho parcial e integral em toda administração pública (Brasil, 2020a).

Nesse contexto de pandemia e da nova realidade de trabalho imposta pela circulação do novo coronavírus no Brasil, identificar elementos a partir da percepção dos próprios colaboradores da administração pública federal quanto à prática do teletrabalho é fundamental para a contribuição da discussão da efetiva implementação dessa modalidade de trabalho na própria administração pública.

3 METODOLOGIA

A nova realidade imposta aos colaboradores da administração pública brasileira no enfrentando dos desafios propostos pela pandemia da Covid-19, tal como o distanciamento social, intensificou a aplicação da modalidade teletrabalho como prática nas relações de trabalho. Diante disso, essa pesquisa teve como objetivo investigar qual a percepção dos colaboradores da administração pública federal quanto à prática do teletrabalho imposta pelo distanciamento social em face da pandemia da Covid-19.

Os pesquisadores optaram por uma abordagem quantitativa de natureza exploratória, a qual busca conhecer as propriedades de determinado fenômeno, proporcionando maior familiaridade com a realidade, com vistas a torná-lo mais explícito através de um estudo empírico (CRESWELL, 2014; ROESCH, 2013; VERGARA, 2014). Como estratégia de coleta de dados, os pesquisadores se utilizaram da metodologia *Survey* por meio de um questionário estruturado, que, de acordo com Vergara (2012), são úteis quando se quer comparar grandes números de respostas recebidas, tendo como amostra colaboradores

atuando na administração pública federal em todo o Brasil. Para tal, o questionário, confeccionado no *Google Forms*, ferramenta gratuita disponível na internet, cuja finalidade é gerar formulários capazes de serem remetidos a um determinado grupo de pessoas, foi dividido em três eixos temáticos, são eles: 1. Aspectos relacionados à atuação profissional do colaborador; 2. Aspectos relacionados à atuação na modalidade de teletrabalho; e 3. Aspectos demográficos dos respondentes. A partir dessa divisão foi possível fazer a correlação entre a atuação profissional do colaborador e a sua forma de atuação durante o período de coleta de dados.

Para validação do questionário aplicado, ele foi testado a fim de seguir as recomendações que observam a necessidade da realização de pré-testes com cinco colaboradores da administração pública federal para ajustar o questionário a questões ignoradas pelos pesquisadores, assim como colocações de difícil compreensão, tempo de resposta ou qualquer outra observação que possa melhorar a coleta dos dados dos respondentes (HAIR JR *et al.*, 2014; TORINI, 2016; VERGARA, 2012).

Em seguida, o questionário foi disponibilizado por um período de dois meses, entre abril e junho de 2020, meses considerados como o pico da doença no Brasil, sendo enviado o link para obtenção das respostas através de e-mail, redes sociais como *LinkedIn*, *Twitter* e grupos de *WhatsApp* e *Telegram*. Destaca-se que o questionário *on-line* é a melhor forma de coletar dados de indivíduos que estejam em locais diversos ou de difícil acesso físico, evitando-se deslocamentos dos pesquisadores e reduzindo custos com a pesquisa (Torini, 2016).

As respostas obtidas foram consolidadas no *Software Power Bi Desktop da Microsoft*®, o qual fornece diversas formas de obtenção de dados por meio de uma ampla variedade de fontes de dados para geração dos gráficos numa análise a partir do uso da estatística descritiva que se vale de dados consolidados para inferir informações de parte de determinado grupo ao qual não se tem acesso em sua totalidade (FERREIRA, 2005; ROESCH, 2013).

Como limitação do estudo, a coleta de dados por meio de questionário *on line* pode gerar cansaço aos respondentes em função do grande número de questões. Nesse sentido, os pesquisadores optaram por utilizar um questionário objetivo, que não ultrapassasse os 5 minutos para respondê-lo, buscando motivar os participantes da pesquisa colocando essa informação no preâmbulo do questionário.

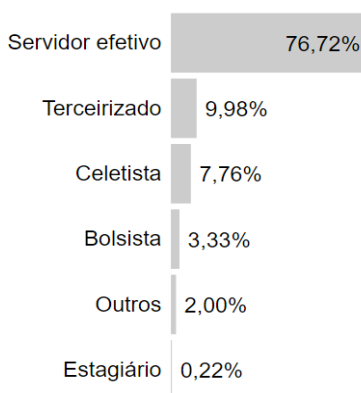
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A prática do teletrabalho foi adotada como medida urgente em grande parte das relações de trabalho na administração pública brasileira para frear os avanços da Covid-19 no Brasil. A crise imposta pelo novo coronavírus pautou o distanciamento social como uma das estratégias não farmacológica para reduzir a disseminação da doença em diversos segmentos da sociedade, entre elas as organizações públicas.

Com o objetivo de investigar a percepção dos colaboradores da administração pública brasileira quanto à sua atuação fora do local físico de trabalho imposta pelo distanciamento social em face da pandemia da Covid-19, os pesquisadores utilizaram de questionário estruturado como instrumento de coleta de dados *online*, tendo como amostra os trabalhadores nas diversas modalidades de atuação no serviço público federal. Assim, foram obtidas 451 respostas ao formulário disponibilizado *online* no período de dois meses, entre abril e junho de 2020, meses considerados como o pico da doença no Brasil. Para melhor análise, o questionário foi subdividido em três categorias: 1. Aspectos relacionados à atuação profissional do colaborador; 2. Aspectos relacionados à atuação na modalidade de teletrabalho; e 3. Aspectos demográficos dos respondentes.

Quanto à atuação profissional dos que responderam ao questionário disponibilizado, 76,72% (n=346) atuam como servidor efetivo, conforme demonstrado na Figura 1, que é o colaborador que detém a prerrogativa de estabilidade no cargo, preenchido por meio de concurso público.

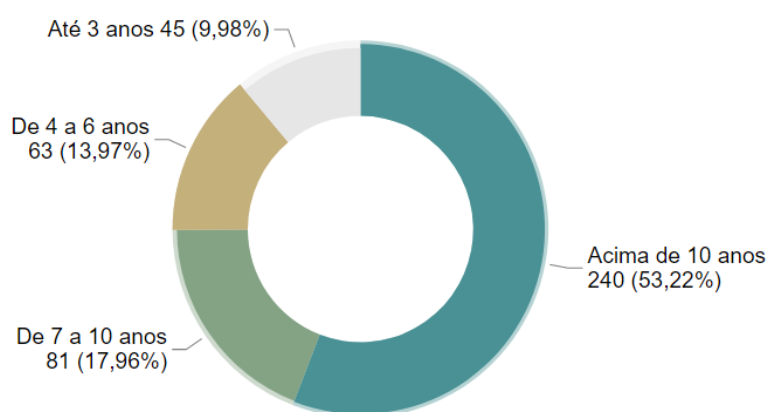
Figura 1 – Tipo de atuação e Tempo de atuação na administração pública.



Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa.

Desses, dos que estão em regime de teletrabalho, grande parte que atua na administração pública tem mais de 10 anos (53,22%), Figura 2, o que revela um elevado público que está orbitando entre a atuação no local de trabalho disponibilizado pelo empregador, já que a literatura revela serem ainda recentes as práticas de teletrabalho em organizações públicas, e agora, com os efeitos do distanciamento social imposto pela pandemia da Covid-19, viu-se no desenvolvimento de suas atividades de maneira remota.

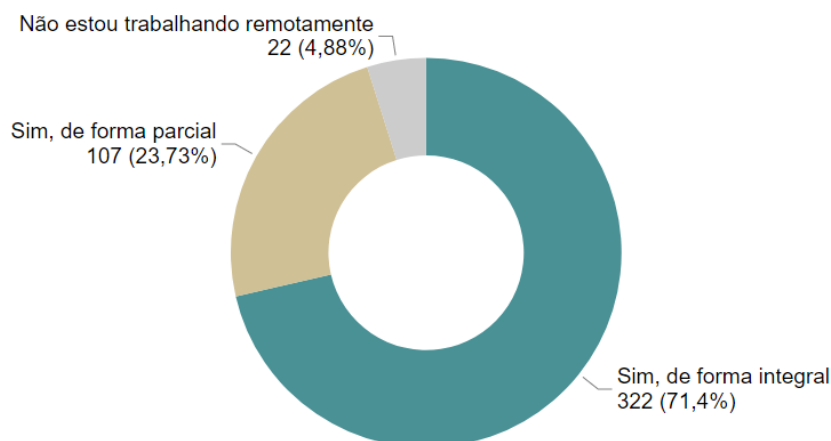
Figura 2: Tempo de atuação na administração pública dos que estão trabalhando em teletrabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa.

Nesse contexto, quanto aos aspectos relacionados à atuação na modalidade de teletrabalho, buscou conhecer aqueles que estão atuando em regime de teletrabalho, seja na forma parcial ou integral, seja com o percentual do que não está atuando de casa, conforme Figura 3.

Figura 3 – Atuação em tempos de pandemia.



Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa.

Depreende-se da Figura 3 que, em função do atual cenário de crise imposta pela pandemia da Covid-19, grande parte dos participantes está atuando em casa de forma integral, (71,40%) durante o período de coleta de dados para a pesquisa, seguida pela atuação de forma parcial (23,73%) e por aqueles que não estão desenvolvendo suas atividades remotamente (4,88%). Para o trabalho remoto, cada organização define a melhor forma de atuação de acordo com as características das atividades a serem desenvolvidas. Em se tratando de organizações públicas, essa definição precisa constar do regramento jurídico para sua implementação (BERGAMASCHI *et al.*, 2018; LEITE *et al.*, 2017).

A partir desse levantamento, pode-se estabelecer as correlações dos que estão atuando remotamente com outros aspectos como tempo de colaboração com o serviço público, tipo de atuação, a percepção de produtividade, vantagens e impedimentos para atuação remota, dentre outros. Dentre aqueles que estão desempenhando suas atividades em casa, algumas questões forem determinantes para a sua atuação na modalidade de teletrabalho. A principal é a situação atual provocada pela pandemia da Covid-19, seguida pela disponibilidade de infraestrutura de TI, conforme disposto na Tabela 1.

Tabela 1 – O que mais contribuiu para a atuação em teletrabalho?

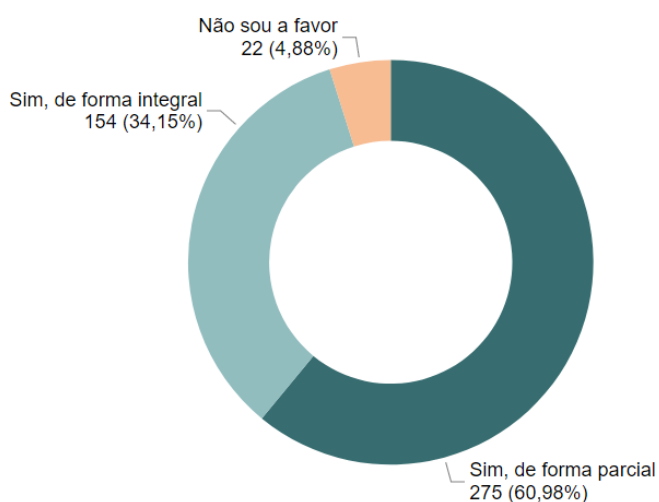
Contribuição para a atuação em teletrabalho	Apontamentos	Percentual
Situação atual provocada pela pandemia da Covid-19	360	96,26%
Infraestrutura de TI	123	32,89%
Organização do meu órgão de atuação	106	28,34%
Interesse por parte da alta administração	81	21,66%
Existência de critérios institucionais	46	12,30%
Cultura organizacional	44	11,76%

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa.

Em face da atual situação imposta pela pandemia da Covid-19, indicada como a principal causa para a intensificação do teletrabalho na Administração Pública, as políticas de atuação dos colaboradores dessas organizações devem ser revistas e realinhadas a uma realidade antes não testada intensamente. Além disso, a partir dessas questões, sugere-se que temas com baixa indicação como a existência de critérios institucionais, assim como a cultura organizacional, possam ser observados, carecendo de estudos mais aprofundados para compreender como esses fatores impactam diretamente na decisão da organização adotar ou não o teletrabalho como forma permanente de atuação.

Quando perguntado sobre ser ou não a favor do exercício das atividades na modalidade de teletrabalho, a maioria dos respondentes sinaliza ser favorável a essa modalidade de atuação, sendo 61,95% na forma parcial e 32,62% na forma integral como forma de atuação. Na Figura 5 observa-se que 76,53% dos servidores efetivos são a favor dessa modalidade de trabalho.

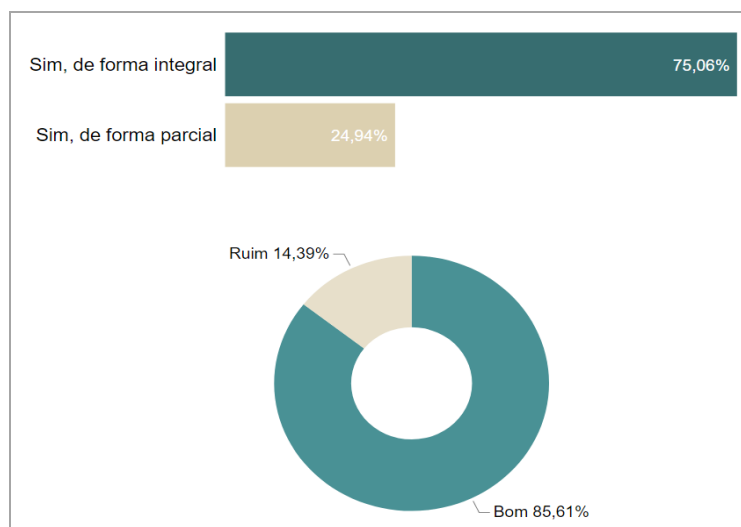
Figura 5 - Ser a favor ou não do teletrabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa.

Essa sinalização é importante para balizar as decisões futuras quanto à forma de atuação nessa modalidade de trabalho, principalmente na administração pública que deve visar à eficiência como pilar da sua atuação.

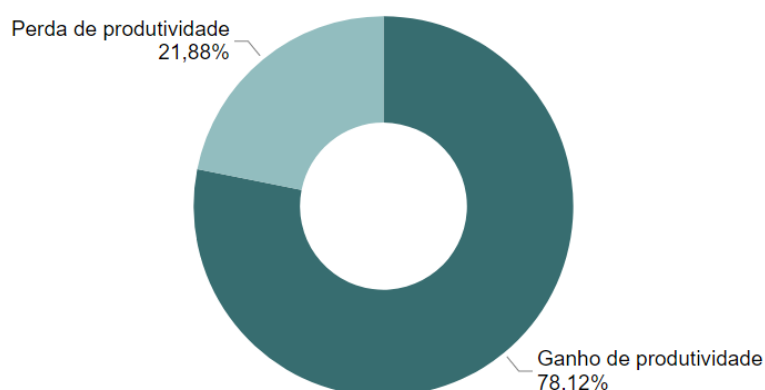
Dos que estão trabalhando em casa, 85,61% dos respondentes indicaram que esse tipo de modalidade de trabalho é bom, frente a 14,39% que apontaram ser um modelo de atuação ruim. Figura 6.

Figura 6 - Sobre a atuação em casa.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa.

Cabe considerar esse dado na composição de políticas de implementação dessa modalidade em face de barreiras a serem encontradas para o exercício da modalidade de teletrabalho. Nesse sentido, estudos sobre as barreiras encontradas para a implementação dessa modalidade de trabalho só contribuiriam para o debate na discussão da adoção do teletrabalho na administração pública.

Em função dessa atuação, perguntou-se quanto à percepção de ganho ou perda de produtividade na execução das atividades em regime de teletrabalho. De acordo com os 374 respondentes, para 21,88% há perda de produtividade. Já para 78,12%, existe ganho de produtividade na atuação na modalidade de trabalho a partir de casa, conforme Figura 7.

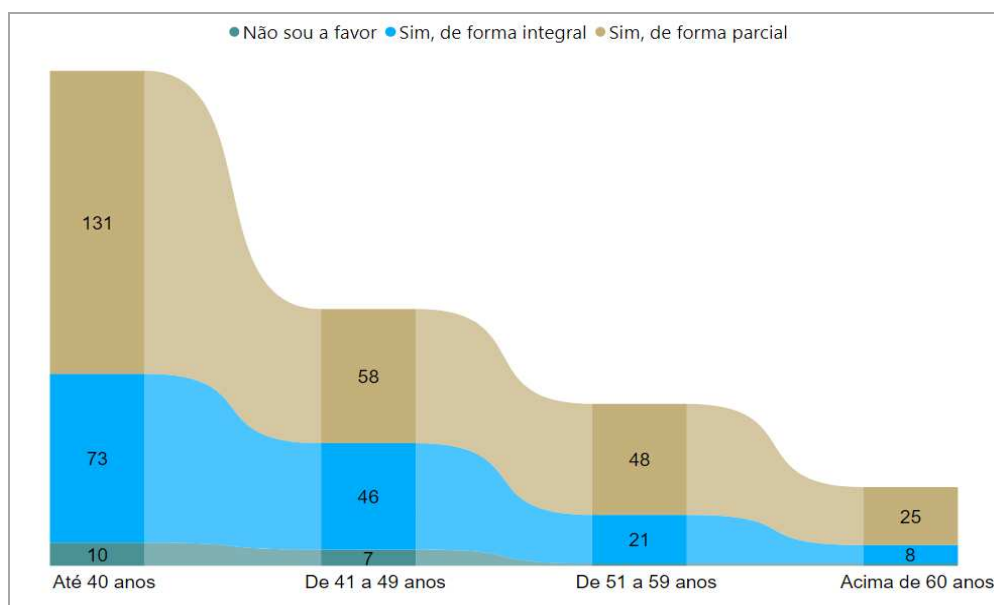
Figura 7 – Percepção de produtividade.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa.

A partir dos dados dispostos na Figura 7, há sinalização da parte dos participantes de que há ganho de produtividade e que aumente em decorrência da atuação nessa modalidade de trabalho. Contudo, um estudo mais aprofundado desse quesito poderá confirmar por meio de indicadores de produtividade se tais dados se confirmam ou não.

Quanto aos aspectos demográficos dos participantes da coleta de dados da presente pesquisa, cabe destacar a idade dos respondentes, dispostos na Figura 8.

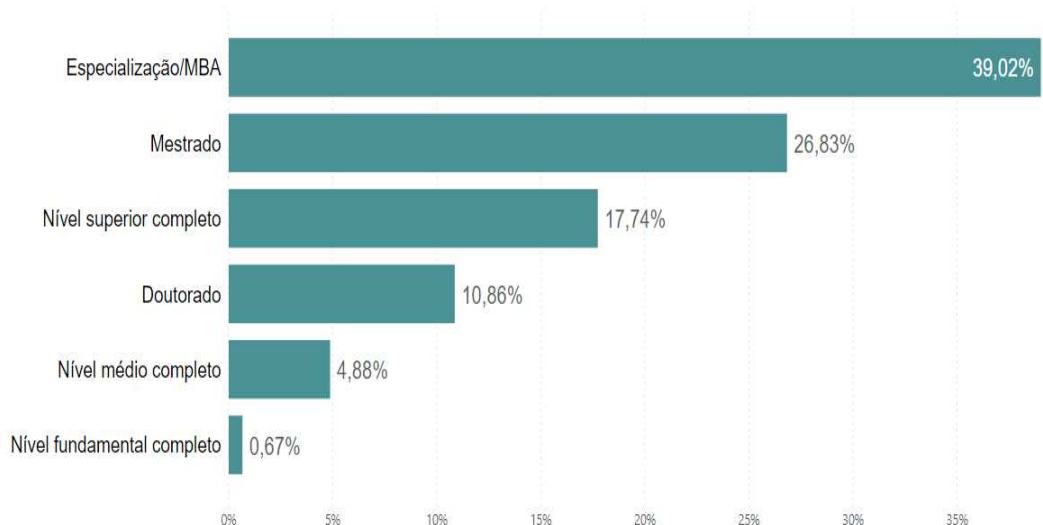
Figura 8 – Idade dos participantes por manifestação sobre a atuação em teletrabalho.



Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa.

Uma correlação que se pode fazer a partir dos dados contidos na Figura 8 é a proporção da manifestação a favor ou contrária à adoção dessa modalidade de trabalho, frente à idade dos respondentes. O que demonstra que o público de até 40 anos está mais aberto a aceitar novas formas de atuação como o teletrabalho.

O estudo revela que os participantes da pesquisa têm, em média, 40 anos de idade, além de alta qualificação. A formação acadêmica dos respondentes, expressa na Figura 9, dispõe que a formação de maioria superou o patamar do ensino superior completo, sendo ao menos 39,02% possuidor de título de especialização/MBA, seguido por 26,83% com mestrado e 10,86% detentor do título de doutorado.

Figura 9 – Formação acadêmica e idade dos participantes da pesquisa.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa.

Após a retomada das atividades econômicas em diversas partes do mundo, diversas empresas seguem permitindo que seus colaboradores trabalhem a partir de casa. Muito se discute sobre os ganhos do teletrabalho. Na literatura, citam-se algumas vantagens para o colaborador na prática do teletrabalho como forma de se estabelecerem as relações de trabalho entre o empregado e seu empregador. São elas: melhoria da concentração; redução do nível de estresse; flexibilização de horários; melhoria na qualidade de vida; maior interação com a família; dispensa do deslocamento do colaborador ao trabalho; menos exposição violência/stress em deslocamentos; melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; menos interrupções (ADERALDO *et al.*, 2017; BARROS; SILVA, 2010; BERGAMASCHI *et al.*, 2018; FILARDI *et al.*, 2020; FONNER; ROLOFF, 2010; HERNANDO; PELÁEZ, 2013; LEITE *et al.*, 2017; NOHARA *et al.*, 2010; PÉREZ *et al.*, 2007).

Nas organizações públicas, a discussão não é distinta das organizações privadas. Por isso, conhecer as vantagens e fatores que impedem a implementação dessa forma de atuação no olhar de quem está vivenciando a realidade do trabalho remoto, traz inúmeras contribuições para o debate sobre o tema na administração pública brasileira. Nesse sentido, os pesquisadores buscaram conhecer o que os participantes julgavam como vantajoso na atuação a partir de casa, conforme elencando na Tabela 2:

Tabela 2 – Vantagens da atuação em teletrabalho.

Vantagens	Apontamentos	Percentual
Não necessidade de deslocamento	331	88,50%
Flexibilidade de horário	261	69,79%
Qualidade de vida	226	60,43%
Maior foco na execução das tarefas	170	45,45%
Conforto	128	34,22%
Estar mais próximo da família	121	32,35%

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa.

Dentre as vantagens apontadas pela prática do teletrabalho, destaca-se a não necessidade de deslocamento (88,50%) como a principal vantagem do exercício dessa prática, seguida pela flexibilidade de horário (69,79%) e a qualidade de vida (60,43%).

Já nas dificuldades encontradas na atuação de maneira remota, Tabela 3, a pesquisa aponta para a necessidade de adequação de equipamentos e infraestrutura para o exercício dessa modalidade de trabalho. Dos 451 respondentes, n=177 indicaram esse fator como dificultador para o pleno exercício do teletrabalho, seguido por problemas na comunicação (n=131) e a falta de organização da rotina de trabalho (n=129).

Tabela 3 – Dificuldades encontradas na atuação em teletrabalho.

Dificuldades	Apontamentos	Percentual
Equipamentos/ Infraestrutura inadequados	177	47,33%
Problemas de comunicação	131	35,03%
Falta de organização da rotina	129	34,49%
O convívio familiar	125	33,42%
Registros das atividades/ações	105	28,07%
Ausência de suporte de TI	89	23,80%
Ausência de apoio institucional	83	22,19%

Fonte: Elaborado pelos autores a partir dos dados da pesquisa.

O que se revela da Tabela 3 são dificuldades que possam ser objeto de estudos futuros com um maior aprofundamento das questões a eles inerentes. Ramos & Amador (2018) destacam que a tecnologia tem um papel fundamental na implementação do teletrabalho como forma de atuação. Logo, diante de um cenário pós-pandemia da Covid-19, o pensar em modelos de atuação dos colaboradores da administração pública na modalidade de

teletrabalho certamente será intensificado, como se observa a partir dos dados coletados, grande parte dos colaboradores são a favor da adoção dessa modalidade como forma de atuação em função da disponibilidade de recursos tecnológicos, já que 47,33% dos respondentes apontam os equipamentos/infraestrutura inadequados como a principal causa de dificuldade de implementação do teletrabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crise provocada pela pandemia da Covid-19 transformou as relações de trabalhos nas empresas, inclusive na administração pública brasileira. Assim, as perspectivas do exercício das atividades econômicas após a pandemia devem levar em conta as novas modalidades de trabalho que emergiram no período de distanciamento social em que o teletrabalho surge como uma nova prática para as relações laborais na administração pública brasileira.

Nos últimos anos, o avanço da tecnologia viabilizou a realização de inúmeras tarefas a distância, criando as bases para a implementação do teletrabalho. Assim, o presente estudo, por meio de uma abordagem quantitativa, tendo o questionário fechado como instrumento de coleta de dados, colheu informações importantes frente à percepção dos colaboradores da administração pública brasileira sobre essa forma de atuação, visto que fora imposta a diversos trabalhadores em face da pandemia do novo coronavírus.

A pesquisa obteve 451 respostas de colaboradores que atuam na administração pública federal, revelando que 95,13% dos respondentes estavam executando suas atividades remotamente, na forma parcial (23,73%) ou na forma integral (71,40%). Desses, 85,61% dos respondentes indicaram que esse tipo de modalidade de trabalho é bom. Enquanto que 14,39% apontaram ser um modelo de atuação ruim. Contudo, há de se destacar a percepção de produtividade em que para 78,12% dos participantes houve um ganho de produtividade na atuação na modalidade de teletrabalho.

Além disso, dentre as vantagens apontadas pela prática do teletrabalho destaca-se a não necessidade de deslocamento (88,50%) como a principal vantagem do exercício dessa prática, seguida pela flexibilidade de horário (69,79%) e a qualidade de vida (60,43%). Outro aspecto que se pode concluir é que a falta de adequação de equipamentos e infraestrutura, problemas na comunicação e a falta de organização da rotina de trabalho ainda são impeditivos para a adoção dessa modalidade de trabalho.

Dessa forma, a partir da presente pesquisa sugere-se a realização de estudos em profundidade para determinar por meio de indicadores de produtividade se de fato existe ganho ou perda de produtividade frente ao exercício na modalidade de teletrabalho. Além disso, sugere-se a realização de estudos do quanto a cultura organizacional exerce influência na decisão de se adotar o teletrabalho como forma de atuação do colaborador da administração pública no exercício da função pública. Ainda nesse diapasão, um levantamento dos recursos tecnológicos também pode revelar o nível de preparo que as organizações públicas estão para adotar nessa nova modalidade de trabalho.

Contudo, a contribuição teórica dessa pesquisa consiste na ampliação do conhecimento do teletrabalho como modalidade de trabalho e a atuação do colaborador da administração pública brasileira longe do habitual local de execução de suas atividades. Além de subsidiar com dados as decisões estratégicas das organizações públicas sobre a implementação dessa modalidade de trabalho num cenário pós-pandemia.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, I. L., ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, 15(spe), 511–533. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>.

AQUINO, E. M. L. *et al.* CoVida, R. (2020). Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, 1–45. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10502020>.

BARROS, A. M; SILVA, J. R. G. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, 8(1), 71–91. <https://doi.org/10.1590/s1679-39512010000100006>.

BERGAMASCHI, A. B; FILHA, W. R. N.; ANDRADE, A. R. (2018). Home Office: Solução para Aumento de Produtividade no INPI. **European Journal of Applied Business Management**, 4(April), 30–45. <http://nidisag.isag.pt/index.php/IJAM/article/view/324>.

Brasil. (2018). **Instrução Normativa n° 1, de 31 de Agosto de 2018.** Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto n° 1.590, de 10 de agosto de 1995. http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704.

Brasil. (2020a). **Instrução Normativa n° 19, de 12 de março de 2020.** Estabelece orientações à Administração Pública Federal quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-19-de>

12-de-marco-de-2020-247802008.

Brasil. (2020b). **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>.

CRESWELL, J. W. (2014). **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens** (Editora Penso (ed.); 3^a).

DINGEL, J; NEIMAN, B. (2020). **How Many Jobs Can be Done at Home?** Becker Friedman Institute White Paper, March, 16–24. <http://www.nber.org/papers/w26948> <https://github.com/jdingel/DingelNeiman-workathome/%0Ahttps://bfi.uchicago.edu/working-paper/how-many-jobs-can-be-done-at-home/>.

FDC, F. D. C; Grant Thornton Brasil. (2020). **Novas formas de trabalhar: os impactos do home office em tempos de crise.** <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/novas-formas-de-trabalhar-os-impactos-do-home-office-na-crise/>.

FERREIRA, P. L. (2005). **Estatística descritiva e inferencial. Faculdade de Economia - Universidade de Coimbra,** 120. <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/9961/1/AP200501.pdf>.

FILARDI, F., CASTRO, R. M. P. DE, & ZANINI, M. T. F. (2020). **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal.** *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28–46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>.

FONNER, K. L; ROLOFF, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336–361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>.

FONSECA, R. L. A; PÉREZ-NEBRA, A. R. (2012). **A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental.** *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 15(2), 303. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i2p303-318>.

GARCIA, L. P. DUARTE, E. (2020). Intervenções não farmacológicas para o enfrentamento à epidemia da COVID-19 no Brasil. *Epidemiologia e Serviços de Saude: Revista Do Sistema Unico de Saude Do Brasil*, 29(2), e2020222. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742020000200009>.

GÓES, G. S. MARTINS, F. S; NASCIMENTO, J. A. S. (2020). **Potencial de teletrabalho na pandemia : um retrato no Brasil e no mundo.**

Hair Jr, J. F et al. (2014). **Fundamentos de Pesquisa de Marketing.** (3^a). McGraw-Hill.

HERNANDO, R.; PELÁEZ, C. (2013). **Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad.** Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*, 35, 87–118.

ILLEGEMS, V; VERBEKE, A. (2004). Telework: What does it mean for management? *Long*

Range Planning, 37(4), 319–334. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2004.03.004>.

IPEA. (2020). **Potencial de Teletrabalho na Pandemia: Um Retrato no Brasil e no Mundo**. https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35664&catid=131.

LEITE, A. L.; REGINA, I.; MULLER, F. (2017). **Teletrabalho no serviço público: estudo de caso no Ministério Público de Santa Catarina – MPSC**. XX SEMEAD Seminários Em Administração-.

MENDES, R. A. O; OLIVEIRA, L. C. D; VEIGA, A. G. B. (2020). A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. **Brazilian Journal of Development**, 6(3), 12745–12759. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n3-222>.

MESSENGER, J. C.; GSCHWIND, L. (2016). **Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office**. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>.

NILLES, J. M. (1975). **Telecommunications and Organizational Decentralization**. 23(10), 1142–1147.

NOHARA, J. J *et al.* (2010). O Teletrabalho na Percepção dos Teletrabalhadores. **Revista de Administração e Inovação**, 21.

PÉREZ, M. P *et al.* (2007). **Benefits and barriers of telework** : perception differences of human resources managers according to company ' s operations strategy. *New Technology, Work and Employment*, 22(3), 208–223.

RAFALSKI, J. C; ANDRADE, A. L. (2015). **Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa**. *Temas Em Psicologia*, 23(2), 431–441. <https://doi.org/10.9788/TP2015.2-14>.

ROCHA, C. T. M; AMADOR, F. S. (2018). **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(1), 152–162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>.

ROESCH, S. M. A. (2013). *Projetos de Estágios e de Pesquisa em Administração*. (Atlas (ed.)).

ROSENFELDI, C. L; DE ALVESI, D. A. (2011). **Autonomia e trabalho informacional: O teletrabalho**. *Dados*, 54(1), 207–233. <https://doi.org/10.1590/s0011-52582011000100006>.

SÁNCHEZ, A. M *et al.* (2007). **Teleworking and workplace flexibility: A study of impact on firm performance**. *Personnel Review*, 36(1), 42–64. <https://doi.org/10.1108/00483480710716713>.

SOBRATT, S. B. T. (2016). **Pesquisa Homeoffice Brasil 2016 SAP Consultoria RH**. <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>.

TORINI, D. (2016). Questionários on-line. In **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais:**

Bloco Quantitativo (pp. 113–113).

VAN SELL, M.; JACOBS, S. M. (1994). **Telecommuting and quality of life**: A review of the literature and a model for research. *Telematics and Informatics*, 11(2), 81–95. [https://doi.org/10.1016/0736-5853\(94\)90033-7](https://doi.org/10.1016/0736-5853(94)90033-7).

VERGARA, S. C. (2012). **Método de Coleta de Dados no Campo** (Atlas (ed.); 2nd ed.).

VERGARA, S. C. (2014). **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. (15^a). Atlas.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

SANTOS, A. L. T; REIS, A. C. O Serviço Público e o Teletrabalho na Administração Pública Federal Brasileira em Tempos de Covid-19. **Rev. FSA**, Teresina, v.18, n. 03, art. 2, p. 29-48, mar. 2021.

Contribuição dos Autores	A. L. T. Santos	A. C. Reis
1) concepção e planejamento.	X	
2) análise e interpretação dos dados.	X	
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X