

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**O IMPACTO DA REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA
DO COVID-19 NO TRE-GO E SEUS RESULTADOS PARA A SOCIEDADE E A
PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO ÓRGÃO**

*THE IMPACT OF TELEWORKING DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN THE TRE-GO
AND ITS RESULTS FOR SOCIETY AND THE PERCEPTION OF THE AGENCY'S
SERVERS*

Linha de Pesquisa: Gestão Estratégica

Aluna: Cleunice de Paula Lopes – cleodepaulasslmb@hotmail.com

Orientador: Prof^o Jolson da Fonseca Gonzaga, MSc – 260510@gmail.com

Membros da Banca Examinadora:

Prof^a Gisely Jorge Mesquita, MSc – giselyjmesquitq@gmail.com

Prof^a Maria Aparecida Vaz Evangelista, MSc – mave@pucgoias.edu.br

RESUMO

O estudo foi realizado com o objetivo de verificar o impacto da realização do teletrabalho durante a pandemia do Covid-19 no Tribunal Regional Eleitoral de Goiás e seu resultado para a sociedade e a percepção dos servidores do órgão sobre o tema. O teletrabalho refere-se a uma atividade desenvolvida pelo trabalhador em locais distante da sede da empresa, motivo pelo qual foi escolhido para amenizar os efeitos da pandemia e manter o distanciamento social dos servidores. Com o intuito de saber a opinião dos servidores sobre o teletrabalho e as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho bem como os resultados alcançados pelos servidores e sua perspectiva em relação ao futuro do teletrabalho no órgão uma vez que mesmo ainda não é regulamentado pelo TRE-GO. Para tanto foi confeccionado um questionário eletrônico na plataforma *Google Forms*, que ficou disponibilizado para respostas de trinta servidores por dez dias e obteve dezesseis respostas que serviu de base para analisar o contexto do teletrabalho no órgão. O resultado veio ao encontro ao embasamento teórico com a maioria cerca de 93,8% dos servidores reconhecendo que o teletrabalho foi uma importante ferramenta para a realização das atividades de trabalho durante a pandemia do Covid-19, porque existe uma predominância de 68,8% dos servidores para o grupo de risco de Covid-19. A pesquisa também verificou que cerca 56,3% dos servidores estão satisfeitos com a adaptação e resolução de problemas através do teletrabalho, não havendo questionamentos no sentido contrário. De acordo com as respostas obtidas, fica evidente que o contexto não deixa dúvidas da eficiência do modelo de trabalho remoto no órgão. O que seria apenas uma alternativa paliativa provou

ser uma solução contínua beneficiando servidores e usuários indicando um futuro promissor na realização das atividades desenvolvidas no TRE-GO.

Palavras-chave: Teletrabalho; Pandemia do Covid-19; TRE-GO; Efetividade.

ABSTRACT

The study was carried out with the objective of verifying the impact of the telework during the Covid-19 pandemic in the Regional Electoral Court of Goiás and its result for the society and the perception of the agency's servants on the subject. The telework refers to an activity developed by the worker in places far from the company headquarters, reason why it was chosen to mitigate the effects of the pandemic and maintain the social distancing of the servers. In order to know the opinion of the servers about telework and the advantages and disadvantages of this modality of work as well as the results achieved by the servers and their perspective in relation to the future of telework in the agency since even it is not yet regulated by the TRE-GO. For this purpose, an electronic questionnaire was made available on the Google Forms platform, which was made available for responses from thirty servers for ten days and obtained sixteen responses that served as a basis for analyzing the context of telework at the agency. The result came against the theoretical basis with most of the servers recognizing that teleworking was an important tool for the realization of work activities during the pandemic of Covid-19, because there is a predominance of 68.8% of servers for the risk group of Covid-19. The research also found that about 56.3% of the servers are satisfied with the adaptation and resolution of problems through telework, and there are no questions in the opposite direction. According to the answers obtained, it is evident that the context leaves no doubt about the efficiency of the remote work model in the agency. What would only be a palliative alternative proved to be a continuous solution benefiting servers and users, indicating a promising future in the realization of the activities developed in TRE-GO.

Keywords: Telework; Covid-19 Pandemic; TRE-GO; Effectiveness.

1. INTRODUÇÃO

O modelo de trabalho presencial precisou ser suspenso pelo Decreto estadual nº 9.653/2929 e decreto municipal nº 736, de 13 de março de 2020, que determinou medidas de afastamento social, tanto no setor público como no setor privado dando lugar ao trabalho remoto ou teletrabalho. O *home office* como também é conhecido avança como opção as adversidades provocadas pela pandemia do Covid-19, mas ele já vinha sendo usado em vários órgãos públicos e privados como inovação de um novo modelo de trabalho mais prático e econômico.

Segundo o *site* do Ministério da Economia. Balanço divulgado pela Secretária de Gestão de Pessoas – SGP, apontou que 95% dos servidores da rede federal de educação e 49% dos servidores demais órgãos estão em teletrabalho durante a pandemia.

A Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, estabelece 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 de Programa de Gestão na modalidade de teletrabalho, conforme o Art. 3º, inciso VII e Art. 23:

VII - teletrabalho: modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime

de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa;

Art. 23. Quando estiver em teletrabalho, caberá ao participante providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, entre outras despesas decorrentes do suas atribuições.

A pandemia causou uma metamorfose organizacional em empresas públicas e privadas, Segundo Lima (2018).

O teletrabalho avança como opção inovadora que demonstra, pelo lado da sociedade, incluindo-se aí o trabalhador, melhoria na qualidade de vida, qualidade do trabalho, mobilidade urbana, redução da poluição ambiental, entre outros e, por outro lado, considerando a perspectiva das instituições, ganhos de produtividade, maximização do uso de espaços físicos, ênfase na gestão por resultados e redução de custos organizacionais.

Segundo resultados da pesquisa Home Office Brasil, realizada no ano de 2018 pela SAP Consultoria RH, em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT, 2018), 37% das 325 empresas de diferentes segmentos em âmbito nacional possuem prática de teletrabalho e, segundo projeções do Censo IBGE de 2010, existem mais de 20 milhões de trabalhadores em domicílio em todo o país.

Diante dos fatos elencados acima, evidencia-se a questão-problema que motivou a elaboração desse estudo, ou seja: Qual o impacto da realização do teletrabalho durante a pandemia do Covid-19 no Tribunal Regional Eleitoral de Goiás e seus resultados para a sociedade e a percepção dos servidores do órgão?

1.1 Objetivo Geral

O presente artigo visa pesquisar a mudança de hábitos de vida e trabalho provocados pela pandemia do Covid-19 no Tribunal Regional Eleitoral de Goiás – TRE.

1.2 Objetivos Específicos

Para tanto, foram traçados os seguintes objetos específicos de forma a responder à questão-problema: a) verificar os motivos que levaram a migração de modalidade de trabalho presencial para trabalho remoto; b) identificar o percentual de servidores de grupo de risco para Covid-19. c) verificar a adaptação e desempenho dos servidores com a flexibilização do teletrabalho; d) identificar as vantagens e desvantagens do teletrabalho para os servidores e a sociedade; e) verificar os fatores de efetividade para a prestação dos serviços para a organização e os ganhos para a sociedade; f) verificar se a modalidade de teletrabalho foi importante para contornar os efeitos da pandemia do Covid-19. g) levantar informações sobre o futuro do teletrabalho no TRE-GO.

1.3 Justificativa

Este estudo justifica-se, pela complexidade e importância do tema e possibilita visualizar o contexto do teletrabalho no Tribunal Regional Eleitoral de Goiás acelerado pela pandemia do Covid-19, um assunto com foco nacional e internacional e que já vinha sendo discutido lentamente com a Revolução Tecnológica mais sem forças para se tornar realidade e que motiva também mudanças de hábitos de vida baseadas no bem estar coletivo.

A realização da pesquisa procura compreender se o teletrabalho provocou mudanças na efetividade dos servidores e por consequência, na entrega dos resultados para a organização e para a sociedade, além de contribuir para a formação da acadêmica na conclusão do curso de Administração da PUC Goiás.

Também está pesquisa visa servir de base para novos estudos sobre o tema ou servir como fonte de pesquisas para estudantes e demais interessados no tema do teletrabalho na Administração pública.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico é abordada a base teórica sobre a migração da modalidade de trabalho presencial para trabalho remoto, o desempenho da efetividade dos servidores com a flexibilização da carga horária e a percepção da sociedade perante a entrega dos serviços prestados.

Para melhor entendimento do cenário atual deve-se lembrar o que a história conta sobre a evolução do trabalho, a Primeira Revolução Industrial, entre 1760 e 1840, foi com base no uso de tecnologias mecânicas, com a utilização de ferrovias e máquinas a vapor que veio para substituir o uso de animais e pessoas na geração manual de força.

Para De Masi (2014) o trabalho estava mais ligado às atividades feitas com as mãos do que com o cérebro, ou seja, o esforço físico era mais valorizado. A Segunda Revolução ocorrida entre 1850 e 1945, foi marcada por inovações como o advento da eletricidade e consequentemente, seu uso em bens de consumo e eletrodomésticos. O principal símbolo desse período foi a montagem de carros de Henry Ford, que disseminou a produção em massa, dando início a figura do empregado subordinado sujeito a tarefas diárias através de regras empresárias e no ritmo das máquinas.

Já a Terceira Revolução, iniciada por volta de 1960, foi marcada pelo surgimento da tecnologia da informação, da informática, do uso de computadores e, posteriormente, na década de 90, do uso da internet.

Atualmente, o mundo passa pela fase de transição para a 4ª Revolução Industrial, que se baseia na incorporação de novas tecnologias e nas frequentes inovações que transformam a rotina de empresas e pessoas. A expectativa é de que elas vão mudar completamente o mundo como o conhecemos hoje onde o trabalhador para ser produtivo precisa ficar sobre supervisão hierárquica.

Para Fayol (1990), um agente precisa de tempo para iniciar-se em uma nova função e chegar a desempenhá-la bem pois se ele for deslocado assim que sua iniciação acabar ou antes que ela termine, não terá tido tempo de prestar serviço apreciável e, se a mesma coisa se repetir indefinidamente, a função jamais será bem desempenhada. Ou seja, para Taylor depois que a função começa não pode parar, pois pode haver prejuízo se não continuar, as organizações produziram mais com menos trabalho e se as atividades coletivas fossem organizadas e planejadas sistematicamente.

Segundo De Masi (2014). O modelo presente de trabalho das organizacionais já não tem mais espaço, como cartões de ponto, seguranças na porta e o olhar fiscalizador da supervisão hierárquica, pois:

Desde seus primeiros dias na empresa, os funcionários são submetidos a um rito de iniciação ao trabalho prolongado. Quando, ao cumprir as oito horas contratuais, o recém-admitido arruma a escrivaninha e se prepara para a saída, os olhares severos dos mais antigos fazem-no perceber que a sua carreira está ligada à quantidade de tempo extra horário que esteja disposto a oferecer ao chefe. Assim, o recém admitido se habitua aos poucos a prolongar a sua permanência diária no recinto da empresa, mesmo não tendo tarefas urgentes a executar. (DE MASI, 2014, p. 37).

Referindo-se ao desempenho, Feitosa e Lima (2016), citando Pontes (2002), destacam que a mensuração de desempenho pode ser entendida como um método que visa continuamente estabelecer um vínculo com os colaboradores referente aos resultados desejados pela organização. Os objetivos podem ser alcançados mediante disciplina pessoal e cumprimento de metas organizacionais.

Destacam ainda que a mensuração de desempenho é uma ferramenta relevante no gerenciamento de uma organização, pois o funcionamento excelente de uma empresa ou instituição depende, em larga escala, do desempenho de cada pessoa e de sua atuação junto ao grupo de trabalho. O trabalho remoto no Brasil não é uma novidade trazido com a pandemia, a prática já existia, mas devido a preconceitos e desconfiança dos empresários ele não é implantado como deveria.

Pesquisa qualitativa realizada por Hau e Todescat (2018), que teve como objetivo analisar a implantação do programa de teletrabalho em um órgão público estadual, por meio da percepção dos teletrabalhadores e seus gestores. Os resultados da pesquisa apontaram que as maiores vantagens percebidas pelos trabalhadores participantes do programa são: qualidade de vida em família, maior organização do tempo livre e redução do estresse com o deslocamento.

Na percepção dos gestores, tem-se: maior motivação dos funcionários e aumento da produtividade. Como desvantagem, os teletrabalhadores apontaram visão preconceituosa e redução das oportunidades de ascensão na carreira; enquanto os gestores citaram falta de legislação e vulnerabilidade de dados.

Chiavenato (2007, p. 4) diz que "O sucesso de uma organização não é fruto exclusivo da sorte, mas de uma série infundável e articulada de decisões, aglutinação de recursos, competências, estratégias e uma busca permanente de objetivos para alcançar resultados cada vez melhores". Vê-se que, com esse contexto de pandemia do Covid-19 provou impactos de abrangência global onde se tornou imprescindível fazer articulações estratégicas para alcançar resultados.

Segundo pesquisa Home Office Brasil, realizada no ano de 2018 pela SAP Consultoria RH, em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT, 2018), o teletrabalho ou trabalho remoto, significa literalmente, trabalho à distância.

Concretamente, trata-se de uma forma de trabalho que é realizada fora do escritório da empresa ou em domicílio, de maneira integral ou periódica, através das chamadas tecnologias móveis (Ex.: internet, celulares, smartphones, notebooks, tablets). E que 85% das empresas praticantes apontaram como principal ganho em relação a prática de *Home Office* o aumento da satisfação e engajamento de colaboradores.

A partir dessa perspectiva o teletrabalho está se consolidando como a melhor alternativa para contornar a crise da pandemia e manter o mercado de trabalho ativo.

Estudos publicados no New York Times, Roose (2020). Mesmo antes da pandemia do Covid-19. O teletrabalho era uma parte cada vez mais importante do cenário profissional. De acordo com o US Bureau of Labor Statistics, o teletrabalho nos Estados Unidos aumentou 115% entre 2005 e 2015. E esses números têm crescido mais rapidamente a cada ano. Parece que estamos falando de um cenário de trabalho totalmente diferente há apenas cinco anos, quando 37% dos trabalhadores disseram que trabalhavam à distância. É claro que esses números agora, pelo menos no curto prazo, são significativamente maiores.

Mas em um mundo remodelado pelo Covid-19, trabalhar em casa e colaborar remotamente é a nossa realidade atual. E esta pandemia provavelmente irá desempenhar um papel muito mais significativo do que nós e os nossos colegas de trabalho pensamos. Quer você tenha a sorte de ter um *home office* dedicado ou precise descobrir como abrir uma loja todas as manhãs em uma das pontas da mesa da cozinha, você precisará encontrar o equilíbrio certo entre apresentar digitalmente e trabalhar com ferramentas 'analógicas' que o tornaram mais produtivo em seu escritório.

Ainda sobre o artigo publicado no New York Times, Roose (2020). Cita Laszlo Bock, que já foi o principal executivo de recursos humanos da Google e favorável que a maioria das pessoas, balanceassem entre o trabalho presencial com o trabalho remoto, uma vez que há um entendimento neste contexto, quase todas as empresas entrevistadas disseram que pretendem continuar a oferecer teletrabalho ou expandir seu uso no futuro.

(...) há um elemento de interação social que é realmente importante. Nessa linha, cita também Julia Austin, ex-executiva de tecnologia e professora da Harvard Business School: É uma decisão muito pessoal (o trabalho remoto), que funciona para alguns e para outros não. Algumas pessoas são mais produtivas e felizes e encontram outras maneiras de obter contato social, outras pessoas não estão felizes trabalhando sozinhas. (ROOSE, 2020).

Várias pesquisas avaliam como a flexibilização do trabalho interfere na produtividade, em suma, não se deve presumir que os funcionários desejam da mesma forma, ou são igualmente eficazes no gerenciamento, de um acordo de trabalho à distância.

A pesquisa até o momento sugere que existem diferenças individuais que promovem o teletrabalho eficaz, como o comportamento de planejamento, e características individuais que podem proibir o teletrabalho eficaz, como a procrastinação. Pode haver habilidades treináveis (por exemplo, habilidades de planejamento) que permitem o teletrabalho eficaz; as organizações podem considerar esse treinamento para funcionários que passarão um tempo considerável trabalhando remotamente.

Nesse contexto dos *modus* das relações de trabalho, considerando os novos valores que tais mudanças propiciaram relacionando momentos distintos, entre o período industrial e o contemporâneo, De Masi (2014). Ressalta que naquele tempo predominavam valores como a racionalidade, o machismo, a eficiência, a produtividade, a concentração do trabalho em unidades precisas de tempo e lugar, a sincronização, a forma piramidal de organização, o gigantismo da economia de escala e a concorrência.

Neste, prevalecem a virtualidade, pela qual as relações com as pessoas e com os objetos se dissociam cada vez mais da presença física, e a globalização, pela qual se observa uma crescente familiaridade com o planeta inteiro, assumindo como nossa vizinhança todas as pessoas e empresas situadas de forma física em qualquer parte do mundo, dando outra dimensão sobre organização, trabalho e a sociedade.

Artigo publicado na revista *Administradores.com*. Informa que em alguns países, como por exemplo, no Chile, diante desses benefícios, o teletrabalho já faz parte da política do Estado, incentivando empresas e funcionários a adotá-lo. No Brasil, diversos projetos de lei sobre o tema tramitam no Congresso há anos sem uma decisão a respeito do tema.

Woortmann (2019), em artigo publicado no Instituto Publix. Mostra a experiência do Tribunal de Contas da União – TCU, órgão pioneiro dessa iniciativa com servidores federais. Relatórios e pesquisas internas realizadas pelo órgão e citadas pelo autor, na percepção dos gestores e servidores, com a implantação do teletrabalho, a produtividade aumentou mais de 70%, de modo que mais de 75% dos gestores pretendem continuar autorizando o trabalho remoto no TCU. Os estudos mostram que a principal vantagem do trabalho remoto é a produtividade, mas alertam para fatores de risco como o isolamento social elevando casos de depressão.

Segundo Woortmann. O serviço público federal e de diversos estados já atuavam com parcelas reduzidas de seus servidores nesse regime de trabalho, com esquemas estruturados de seleção para o *home-office* (segundo critérios de elegibilidade), frequência de reuniões virtuais, formas de controle do uso de equipamentos, de sistemas informatizados, de VPN, (Virtual Private Network ou Rede Virtual Privada). Checagens periódicas de saúde, normas para a retirada de documentos sigilosos ou restritos, dentre outros elementos.

Continua Woortmann. Quando a pandemia do Covid-19 se intensificou no Brasil, foi feito um “webminar” a convite do Instituto República, no qual destacamos, ao final, algumas sugestões para aqueles que estavam ingressando nesse regime de trabalho pela primeira vez. Algumas dessas sugestões incluíam:

Flexibilidade e experimentação dirigida: como o trabalho funciona melhor em cada contexto? A adequação do modus operandi deve considerar as particularidades da natureza do trabalho e das condições de cada ambiente de trabalho (em casa, na maioria dos casos).

A importância da colaboração entre os membros das equipes para conseguirem “normalizar” a nova forma de trabalho e de cotidiano em uma situação desafiadora.

O foco no Gestor: Orientação para sua atuação com equipes remotas. Capacitação de Ensino a Distância-(EAD), videoconferências e artigos. Para fortalecer suas habilidades de liderança com equipes remotas e destacar que no trabalho remoto acompanhado de práticas de liderança relacional mais intensa com a equipe, a chance de sucesso, de satisfação e desempenho são muito maiores. Manter a moral da equipe, com comunicação frequente e suporte às necessidades de cada um para garantir seu engajamento, motivação e produtividade.

Woortmann, ainda destaca um estudo recente da Harvard Business Review-(HBR). Que citou como principais desafios para a realização do trabalho remoto:

Falta de supervisão face-a-face: ausência de interação com o gestor imediato que pode gerar uma sensação de desorientação ou falta de um guia para o foco do trabalho, seja ele técnico ou não.

Falta de acesso à informação e do “conhecimento mútuo”, quando a organização não repassa informações institucionais, sobre seus rumos ou alterações na operação, o que gera uma perda da sensação de pertencimento. Além disso, a falta de interação pode causar desentendimentos pelo fato de um funcionário não conhecer a situação do outro, gerando atritos de interpretação da comunicação em mensagens ou e-mails, por exemplo.

Isolamento social, que pode levar à solidão pela ausência de interação com os colegas no ambiente de trabalho: “o espaço do cafezinho”, momento importante para solidificar a cultura organizacional.

Distrações em casa: deve-se esperar um aumento dessas distrações, em especial quando há crianças ou outros moradores na residência, com impactos na comunicação ou nos prazos das atividades em um momento de transição ou em um contexto doméstico mais instável.

De acordo Instrução Normativa Nº 65, de 30 de julho de 2020, que estabelece 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 de Programa de Gestão na modalidade de teletrabalho, cita:

Art. 4º O programa de gestão abrangerá as atividades cujas características permitam a mensuração da produtividade e dos resultados das respectivas unidades e do desempenho do participante em suas entregas.

Art. 5º As atividades que possam ser adequadamente executadas de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos serão realizadas preferencialmente na modalidade de teletrabalho parcial ou integral.

Além disso, estudos apontam que o teletrabalho traz muitos benefícios para as organizações, como economia com a estrutura física, luz, água, pessoal de limpeza, materiais de escritório, entre outros.

Com objetivo de acompanhar a evolução do trabalho remoto no país o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizou uma pesquisa para mapear aspectos relacionados ao trabalho a distância, resultado mostrou estabilidade na quantidade de pessoas trabalhando remotamente nos meses de maio e junho de 2020, também mostrou queda na quantidade de pessoas afastada por motivo de isolamento social. Além disso mostrou aumento no trabalho remoto nos órgãos federais de todos os estados do País.

Como já era observado o número de pessoas em teletrabalho não se alterou no período da pesquisa, permanecendo em torno de 8,4 milhões de pessoas em junho de 2020. O número de pessoas afastadas pelo distanciamento social caiu de 15,7 milhões para 11,8 milhões, mesmo assim o número de pessoas em trabalho remoto continue constante.

O estudo aponta ainda que 10,3% dos homens empregados estavam em *home office*, ao mesmo tempo que 17,9% das mulheres ocupadas exerciam seu trabalho remotamente e levando em conta apenas as pessoas que trabalhavam remotamente 46% eram homens e 53,6% mulheres, sugere também que possuem nível de escolaridade superior e são brancos.

O avanço da tecnologia permite ao trabalhador exercer suas funções de qualquer lugar do mundo desde que tenha acesso a internet, esse é um tema que divide opiniões há quem acredite que é a melhor forma para os funcionários e colaboradores, enquanto outras pessoas veem com preconceito e acham que pode acabar com a produtividade.

Em nota técnica publicada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), (15.4.2020). Sobre as medidas de flexibilização, explicita reforça que:

(...) cabe reforçar que, neste momento de crise, precisamos mais do que nunca de um Estado forte, atuante na prestação do serviço público (saúde, educação, assistência social, tecnologia, entre outros) e isto se faz com investimento e não desinvestimento na carreira do serviço público. Neste cenário de pandemia, ninguém (trabalhadores do setor privado, governo, empresários e servidores públicos) deve deixar de dar sua contribuição para sairmos mais rápido e mais fortes desta crise. Entretanto, cada qual deve contribuir de acordo com suas possibilidades e meios; espera-se que o trabalhador do setor público, neste momento crítico para o país, coloque-se em movimento, com ainda mais qualidade e presteza, o servir ao público.

3. METODOLOGIA

A metodologia aplicada faz alusão a pesquisa quantitativa que leva em consideração tudo o que pode ser medido. Para alcançar os resultados foi aplicado o questionário eletrônico, através da plataforma *Google Forms* por conta das medidas de afastamento social provocadas pela pandemia. O questionário foi composto por quinze questões. A pesquisa foi aplicada com a finalidade de realizar análises e interpretações dos dados obtidos, permitindo assim, a elaboração de um panorama mais sólido em relação ao tema proposto.

Conforme dito no parágrafo anterior, a ferramenta utilizada na pesquisa quantitativa foi o questionário, uma vez que existe na literatura muitas citações que evidenciam a relação entre flexibilização da jornada de trabalho e desempenho. Entender melhor esse fenômeno é primordial para ajudar a concluir a pesquisa sobre o teletrabalho e apontar os ganhos para o tribunal e seus clientes. Para tanto, adotou-se a técnica de análise de dados, definida como:

(...) um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de 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).

Vergara (2015). Ressalta que: “o pesquisador recorre à literatura pertinente ao tema da pesquisa para formular as categorias, ou seja, são estabelecidas a priori, aqui deseja-se, verificar”. A contextualização do tema permite verificar a ausência ou presença de determinados elementos, além de mostrar os resultados alcançados.

O questionário ficou disponibilizado para a obtenção de dados durante dez dias, entre os dias 05 e 15 de novembro de 2020. Ele foi destinado a 30 servidores lotados na Secretária de Gestão de Pessoas do TRE-GO. Entretanto, dos 30 questionários enviados, apenas 16 servidores responderam às 15 perguntas do questionário.

A escolha dos servidores foi feita de forma aleatória, desde que os servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás, tivessem participado do teletrabalho (trabalho remoto), durante a pandemia do Covid-19, salientando que o teletrabalho no TRE-GO não é regulamentado por Lei; foi uma opção para contornar os efeitos da pandemia por não ter um ambiente propício para as medidas de isolamento social.

Cabe ressaltar quem em função das medidas de isolamento social não foi possível ter acesso ao Tribunal, que por esse motivo não conseguiu um resultado melhor com mais participação dos servidores.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Com base nas respostas obtidas dos 16 servidores que responderam ao questionário para as 15 perguntas que lhes foram feitas, são apresentadas a seguir, o resultado da tabulação e análise, pautada à vista da problemática e objetivos traçados na Introdução desta pesquisa.

A primeira questão quis saber se o servidor faz parte ou não do grupo de risco para o Covid-19, cujas respostas estão contidas na figura 01 a seguir.

1. Você faz parte do grupo de risco para Covid19?
16 respostas

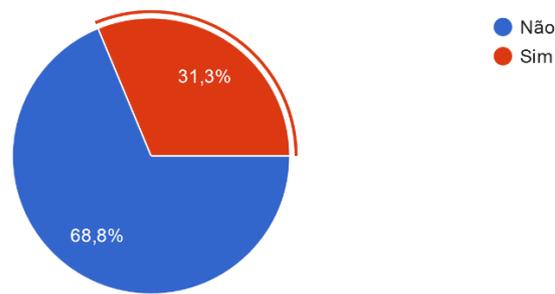


Figura 01: Percentual de servidores pertencentes ao grupo de risco para Covid-19.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica.

Observa-se na figura 01, em azul, o percentual de servidores que apresentam riscos para a doença. Em vermelho, dados quanto a proporção dos servidores que não apresentam risco para a Covid-19 expresso em porcentagem. Nota-se que há uma predominância de 68,8% para o grupo de risco de Covid-19. Entretanto, 31,3% não fazem parte do grupo de risco.

A segunda questão procurou identificar se o servidor já realizou ou não trabalho remoto. A figura 02 retrata o resultado obtido com as respostas recebidas.

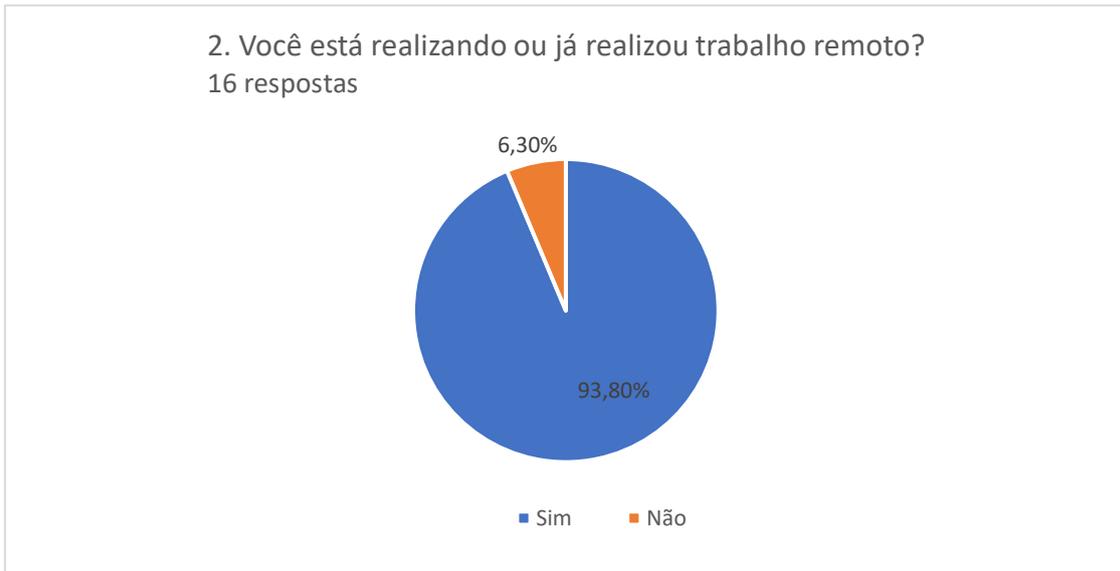


Figura 02: Percentual de servidores que realizou trabalho remoto.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica.

Quando se analisa a figura 02 é possível verificar que apenas dezesseis servidores responderam entre os 30 escolhidos, entre eles cerca de 93,8%, que na figura está em destaque de azul, confirma que já realizou trabalho remoto e ainda constata-se que apenas 6,30% dos servidores em destaque de vermelho na figura, relata que não realizou trabalho remoto durante a pandemia do Covid-19 no Tribunal Regional Eleitoral de Goiás.

Já a questão 3 visou conhecer a percepção do servidor quanto a sua avaliação de seu auto desempenho com relação ao trabalho remoto. As respostas obtidas a esta questão estão contidas na figura 3.

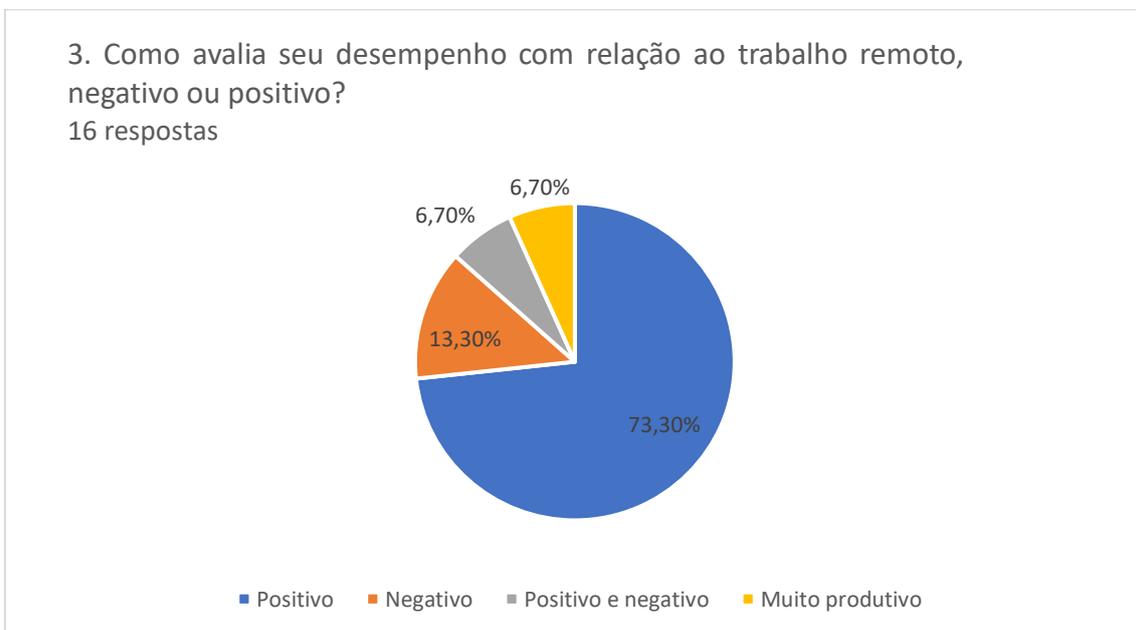


Figura 03: Dados de servidores que a avaliam o desempenho no teletrabalho como negativo ou positivo.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica.

Por meio dos dados apresentados na figura 03, pode-se observar como os servidores avaliam seu desempenho com relação ao trabalho remoto, um percentual elevado avalia seu desempenho positivo sendo um total de 73,3% que aparece como percentual de azul na figura. Observa-se também de vermelho o percentual de 13,3% dos servidores que avaliam seu desempenho como negativo. Ainda foi possível verificar que 6,07% dos servidores em destaque de cinza avaliam que existem pontos positivos e negativos no seu desempenho e por fim em destaque de amarelo cerca de 6,07% avaliam muito produtivo seu desempenho com relação ao trabalho remoto.

A quarta pergunta do questionário visou conhecer a principal vantagem, na visão do servidor, em relação ao teletrabalho. A figura 04 mostra a consolidação das respostas obtidas.

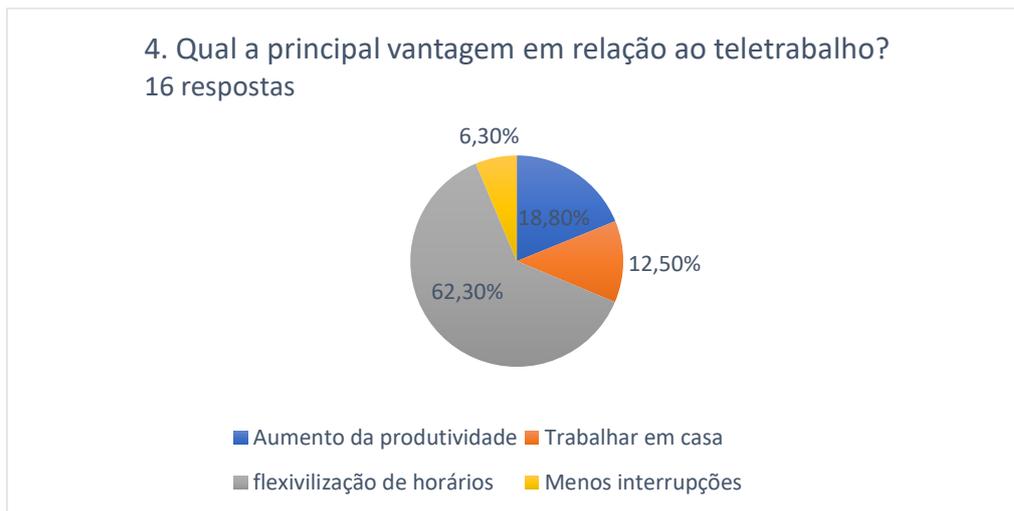


Figura 04: Percentual referente as vantagens do teletrabalho.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica.

Quando questionados sobre qual a principal vantagem do teletrabalho, o resultado obtido no questionamento com a maioria aparece em cinza, cerca de 62,3% dos servidores avaliam que a principal vantagem é a flexibilização de horários. Em azul o percentual de 18,8% que avaliam como a principal vantagem o aumento da produtividade. Enquanto, de vermelho aparece cerca de 12,5% que disseram como a principal vantagem é trabalhar em casa e por fim de amarelo apenas 6,03% disseram que a principal vantagem do teletrabalho é poder trabalhar com menos interrupções.

A pergunta número 5 procurou identificar a principal desvantagem, na visão do servidor com relação ao teletrabalho. A figura 05 explicita as respostas obtidas.

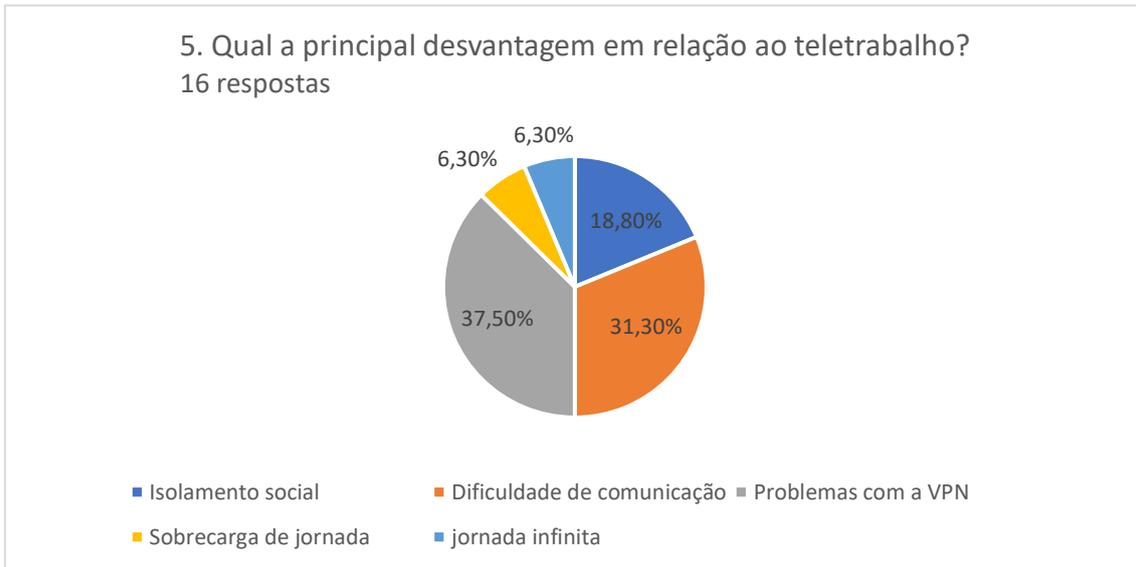


Figura 05: Referente as desvantagens do teletrabalho.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica.

Na figura 05, os servidores do TRE-GO foram questionados sobre qual a principal desvantagem em relação ao teletrabalho. O percentual de 37,5% em destaque na figura de cinza, concordam que a principal desvantagem do teletrabalho são problemas com a VPN. De vermelho o percentual de 31,3% que disseram que a dificuldade de comunicação é a maior desvantagem. Há também de azul o percentual de 18,8% que concordam que o isolamento social é a principal desvantagem, já de amarelo o percentual de 6,03% que avaliam a sobrecarga da jornada de trabalho e por fim de azul claro o percentual de 6,3% que também avaliam jornada infinita como a principal desvantagem do teletrabalho.

A sexta pergunta foi feita no sentido de saber como o servidor se organiza para o trabalho em casa, cujas respostas recebidas estão contidas na figura 6.

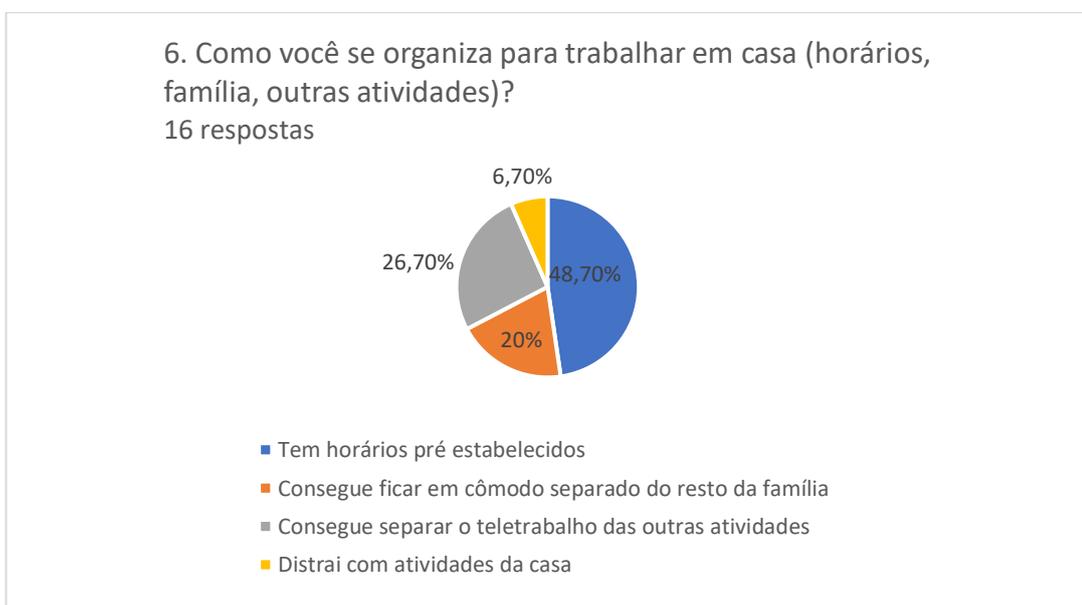


Figura 06: Referente ao questionamento sobre como se organiza para trabalhar em casa.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica.

Para avaliar como o servidor se organiza para trabalhar em casa temos a figura 06 com os dados obtidos na pesquisa. Para 48,7% em destaque de azul, se organizam com horários pré-estabelecidos. Para 26,7% dos servidores de cinza conseguem separar o teletrabalho das outras atividades. Já para 20% de vermelho disseram que conseguem ficar em cômodo separado do resto da família enquanto realiza o teletrabalho. Por fim, consta-se em percentual de amarelo 6,7% que disseram que apesar de morar sozinho se distrai com atividades da casa.

A sétima questão saber se o servidor consegue separar suas atividades profissionais das atividades domésticas e distrações da família. A figura 7 mostra o resultado das respostas obtidas.

7. Consegue separar suas atividades profissionais das atividades domésticas e distrações da família?

16 respostas

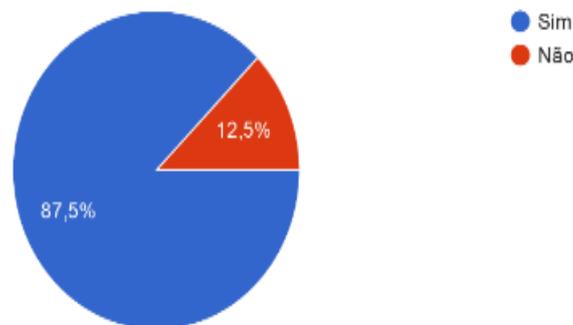


Figura 07: Referente ao Percentual obtido no questionamento sobre adaptação no teletrabalho.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica

Os dados da figura 07 mostram o percentual de servidores que conseguem separar suas atividades profissionais das atividades domésticas e distrações da família e se adaptaram com a flexibilização do teletrabalho. A maioria dos servidores cerca de 87,5%, representados de azul na figura, disseram que conseguem separar suas atividades domésticas do trabalho e apenas 12,5% representados de vermelho na figura disseram que não conseguem, ou seja, não se adaptaram a modalidade do teletrabalho.

A oitava questão visou saber como o servidor se organiza quanto à estrutura física para o teletrabalho. Na figura 8 estão as respostas que foram obtidas.

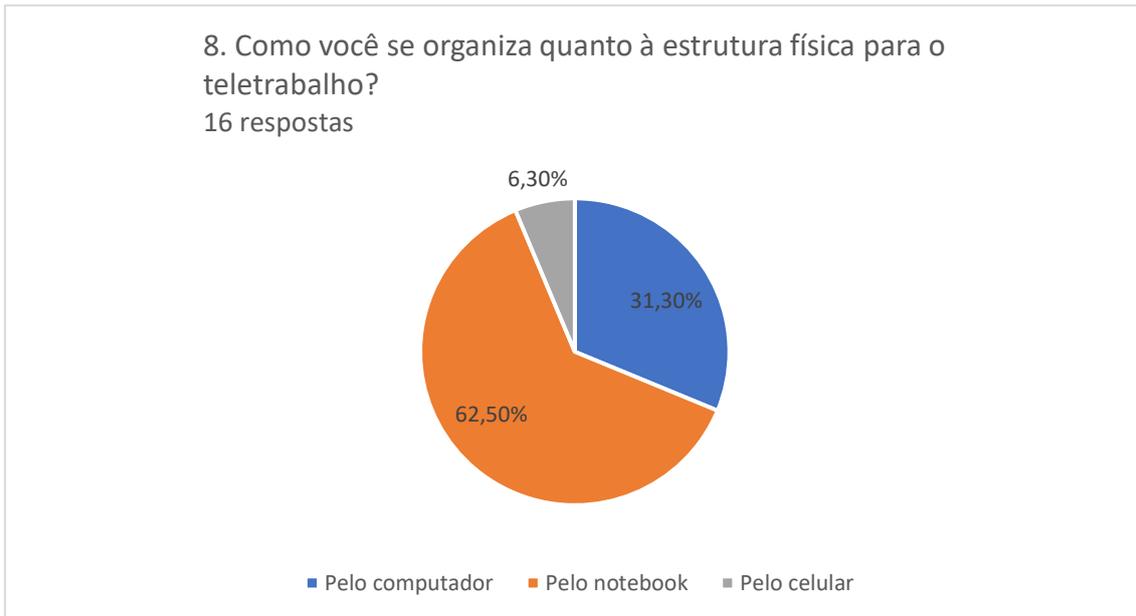


Figura 08: Representa a estrutura física do servidor para o teletrabalho.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica.

Conforme consta na figura 8, em vermelho encontra-se o percentual de 62,5% dos servidores que utilizam o notebook. Enquanto de azul tem-se 31,3% dos servidores que utilizam o computador e por fim, de cinza temos 6,3% dos servidores que usam o celular.

Já a nona pergunta do questionário quis saber se o servidor tivesse que escolher entre o trabalho remoto e o trabalho presencial qual escolheria e por quê. Na figura 9 contém as respostas recebidas.

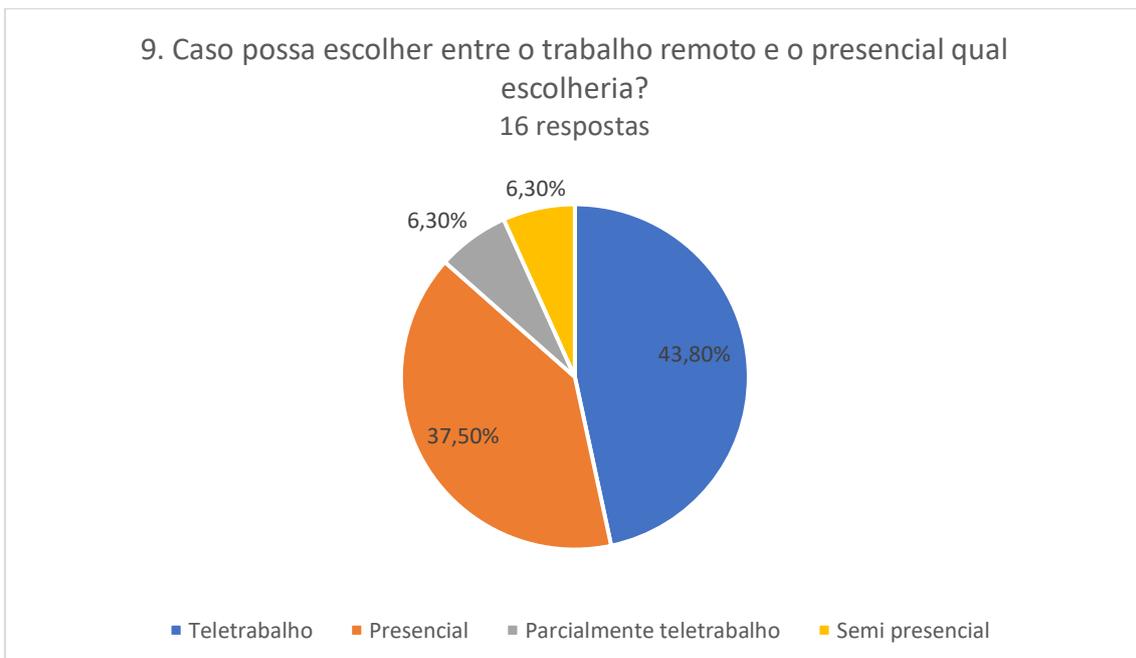


Figura 09: Qual modalidade de trabalho escolheriam teletrabalho ou presencial.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica.

Quando questionados sobre a pergunta se pudessem escolher entre a modalidade de trabalho remoto ou presencial na figura 09 encontra-se o percentual representado na figura de azul de 43,8% dos servidores do TRE-GO que escolheriam o teletrabalho. Já 37,5% dos servidores representados de vermelho que escolheriam o trabalho presencial. Observa-se ainda o percentual de 6,3% em amarelo que optariam pelo semipresencial, assim como 6,3% representados de cinza escolheriam parcialmente o teletrabalho.

A questão de número 10 do questionário quis saber se na opinião do servidor a modalidade de teletrabalho foi importante para contornar os efeitos da pandemia do Covid-19 e aumentar a produtividade do Tribunal Regional de Eleitoral de Goiás. Conforme mostra a figura 10 é possível ver as respostas a esta questão.

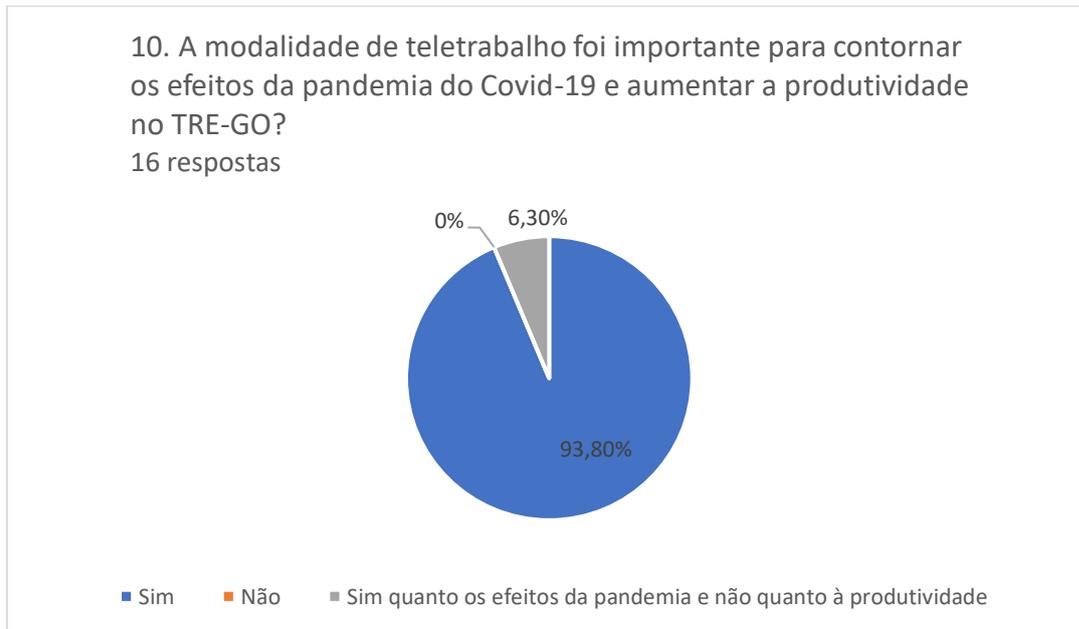


Figura 10: Percentual de servidores que realizou trabalho remoto.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica.

Conforme mostra a figura 10 a maioria dos servidores concordam que sim, ou seja, cerca de 93,8% representados de azul na figura concordam que o teletrabalho foi fundamental para contornar os efeitos da pandemia e aumentar a produtividade. Em contrapartida, 6,3% em destaque de cinza os que concordam que o teletrabalho foi importante para contornar os efeitos da pandemia mais que não aumentou a produtividade. Não houve resposta para a opção negativa

A questão 11 visou avaliar como o servidor se adaptou ao teletrabalho e como se sente quanto à resolução de problemas através da modalidade de trabalho. A figura 11 consolida as respostas obtidas.

11. Como se sente em relação a adaptação e a resolução de problemas através do trabalho remoto?

16 respostas

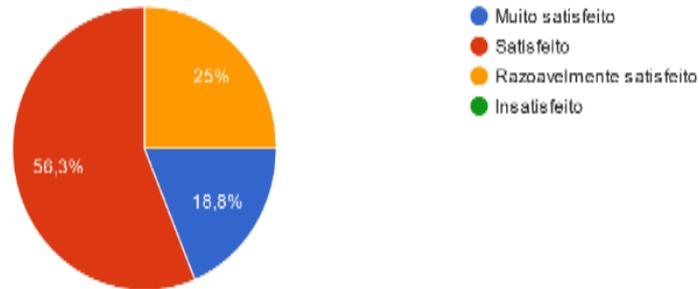


Figura 11: Referente a adaptação e resolução de problemas com o teletrabalho.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica.

Conforme observa-se na figura 11, 56,3% servidores em destaque na figura de vermelho disseram estarem satisfeitos com a adaptação e resolução de problemas através do teletrabalho. Enquanto 25% representado de laranja que optaram por razoavelmente satisfeito com o questionamento. 8,8%, em azul disseram estar muito satisfeito com a adaptação e resolução de problemas através do teletrabalho. Não houve resposta para a opção de insatisfeito.

A questão número 12 procurou saber se o servidor consegue alcançar os resultados esperados e atingir seus objetivos através da realização do teletrabalho. As respostas obtidas estão demonstradas na figura 12.

12. Você consegue alcançar os resultados esperados e atingir seus objetivos através da realização do teletrabalho?

16 respostas

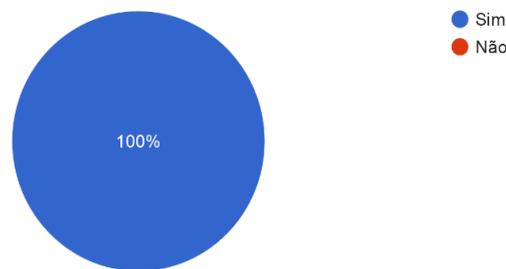


Figura 12: Percentual dos servidores que alcançaram os resultados com o teletrabalho.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica.

Conforme mostra a figura 12, a maioria absoluta 100%, representados de azul concordam que conseguem alcançar os resultados esperados nas suas funções e atingem seus objetivos através da realização do teletrabalho, ou seja, o trabalho remoto traz o impacto esperado para a pessoa, equipe ou a organização

Já a questão 13 buscou identificar qual a percepção do servidor quanto a entrega dos resultados aos usuários do TRE-GO, cujas respostas obtidas estão consolidadas na figura 13.

13. Qual sua percepção como servidor da entrega de resultados para os usuários do TREGO?
16 respostas

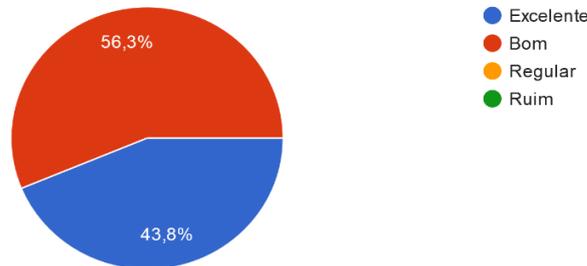


Figura 13: Percentual referente a entrega de resultado para o usuário.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica.

Na figura 13 tem-se em vermelho a maioria absoluta 56,3% dos servidores que concordam que o resultado foi bom. 43,8% servidores representados de azul que concordam que a entrega de resultados foi excelente. Não foi registrado resposta para as opções de regular ou ruim.

A pergunta 14 foi feita para saber a percepção do servidor em relação ao futuro do teletrabalho no TRE-GO. As respostas a esta questão estão consolidadas na figura 14 a seguir.

14. De 0 a 10 (sendo 0 a pior nota e 10 a melhor nota), que nota você daria para o resultado do teletrabalho no TREGO?
16 respostas

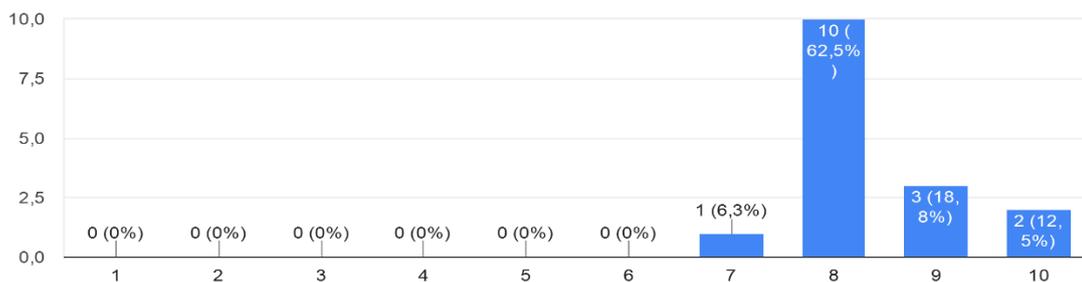


Figura 14: Referente a nota atribuída ao resultado do teletrabalho.
Fonte: Dados da pesquisa acadêmica.

Os servidores foram estimulados a dar uma nota de 0 a 10 para o teletrabalho no TRE-GO. Conforme se ver na figura 14, a maioria significativa, ou seja, cerca de 62,5% dos servidores deu nota 8 para o resultado do teletrabalho. Cerca de 18,8% atribui a nota 9 para o resultado do teletrabalho. 12,5% dos servidores que atribui a nota 10 ressaltando a importância da aplicação deste regime de trabalho. Em contrapartida apenas 6,3% dos servidores atribuiu a nota 7. Logo existe uma discordância quanto sua importância mais todos avaliam positivamente o resultado do teletrabalho.

A última pergunta do questionário (questão 15) foi voltada para saber qual a percepção do servidor quanto ao futuro do teletrabalho no TRE-GO e quais suas sugestões para contribuir com a maximização do trabalho remoto no órgão. Trata-se de uma questão totalmente aberta de forma que o servidor pudesse se manifestar livremente. A seguir são apresentadas as respostas dadas pelos respondentes:

“(...) Caso venha ser normatizado, terá que oferecer recursos físicos e financeiros para a manutenção da metodologia.”

“(...) O teletrabalho veio para ajudar muitas pessoas, a melhorar a qualidade de vida, por exemplo. Eu sugeriria que futuramente pudesse haver uma mesclagem entre trabalho presencial e remoto.”

“(...) O teletrabalho é excelente e permite a flexibilização de horários e aumenta a produtividade.”

“(...) Para melhor desempenho seria preciso melhorar a conexão de VPN e ajuda com gastos de energia e internet.”

“(...) O teletrabalho no TRE-GO só precisa de regulamentação específica porque a pandemia demonstrou que os resultados são alcançados para muitas unidades apenas com o serviço realizado remotamente.”

“(...) Poder disponibilizar máquinas mais rápidas a fim de utilizar e melhorar os serviços de rede pois sempre aparece a mensagem "não respondendo" ao executar os arquivos.”

“(...) O futuro pode ser bom, mais precisa melhorar muito.”

“(...) Economiza tempo e custos pessoais e do trabalho.”

“(...) o futuro é positivo, mais precisa melhorar alguns aspectos como a conexão de VPN e ajuda de custos com internet, energia e equipamentos de informática.”

“(...) Trabalho misto. Predominantemente teletrabalho com idas frequentes presenciais.”

“(...) Os sistemas eleitorais são muito e congestionados, precisa-se melhorar o fluxo dos dados.”

“(...) A livre organização dos horários para realização das tarefas ordinárias é de responsabilidade do servidor. No entanto, o trabalho extraordinário em razão da necessidade do serviço, principalmente em época de eleições, é responsabilidade da administração. Injusto e sem razoabilidade exigir sobrecarga do servidor em trabalho remoto e impedir ou não permitir, se quer, uma compensação futura. Isto é, se o servidor laborou em serviço extraordinário, em razão da necessidade do serviço, em uma semana, na outra deveria fazer a compensação. Isto é as horas trabalhadas em excesso deveria computar para produção da semana seguinte. Com isto, o servidor em teletrabalho que laborou em sobre jornada em uma semana, estaria dispensado de comprovar produtividade na outra, pois já o fez de forma antecipada. Penso que esta é a solução mais justa.”

“(...) Positiva. Disponibilizar os equipamentos e materiais de escritório e também telefone para os servidores.”

Considerando o perfil de cada servidor as respostas relatam o impacto do teletrabalho no TRE-GO. A maioria dos servidores desenvolveu o espírito da empatia para com os demais e os usuários do órgão. Conforme mostra os relatos acima registrados, relatam que o resultado foi

positivo, pois, veio para ajudar muitas pessoas e só precisa ser regulamentado. Para outros o teletrabalho ajudou a melhorar a qualidade de vida.

Em contrapartida, alguns dizem que precisa melhorar quanto aos aspectos de conexão e disponibilidade de máquinas e equipamentos para os servidores trabalharem em casa. Muitos concordam que o resultado é excelente e o futuro é promissor e que precisa ser regulamentado para não gerar sobrecarga de jornada e não gerar questionamentos trabalhistas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa conseguiu alcançar os objetivos específicos traçados na Introdução, pois foi possível detalhar um por um através do questionário para melhor confirmar a problemática do tema, ou seja, os objetivos foram atingidos plenamente como no objetivo da letra “a”, ou seja, verificar os motivos que levaram a migração de modalidade de trabalho presencial para trabalho remoto assim como o objetivo letra “b” que pretendia identificar o percentual de servidores de grupo de risco para Covid-19. A maioria, cerca de 93,8% dos servidores concordam que o teletrabalho foi fundamental para contornar os efeitos da pandemia, porque existe uma predominância de 68,8% dos servidores para o grupo de risco de Covid-19. Isso justifica a implantação do teletrabalho no TRE-GO para contornar os efeitos da pandemia e preservar vidas desenvolvendo a empatia para manter o bom andamento das atividades.

Ao analisar o questionamento do objetivo da letra “c”, ou seja, de verificar a adaptação e desempenho dos servidores com a flexibilização do teletrabalho, nota-se que do ponto de vista geral cerca 56,3% dos servidores estão satisfeitos com a adaptação e resolução de problemas através do teletrabalho. Não foi registrado relatos de servidores insatisfeitos com a realização do teletrabalho, o que confirma o resultado da pesquisa Home Office Brasil que diz que 85% das empresas praticantes do teletrabalho apontaram como principal ganho em relação a prática de *home office* o aumento da satisfação e engajamento de colaboradores. A partir dessa perspectiva o teletrabalho está se consolidando como a melhor alternativa para contornar a crise da pandemia e manter o mercado de trabalho ativo.

Já para alcançar o objetivo da letra “d”, que pretendia identificar as vantagens e desvantagens do teletrabalho para os servidores e a sociedade, foram identificados percentuais de servidores em relação às vantagens do teletrabalho, pois, para a maioria, 62,3% dos servidores avaliaram que a principal vantagem é a flexibilização de horários. Tem também 18,8% que avaliaram como a principal vantagem o aumento da produtividade, enquanto 12,5% disseram que a principal vantagem é trabalhar em casa e por fim, apenas 6,03% disseram que a principal vantagem do teletrabalho é poder trabalhar com menos interrupções.

Contudo, existem percentuais de servidores que encontram desvantagens na realização do teletrabalho. Segundo depoimentos as principais dificuldades relatadas pelos respondentes da pesquisa estão relacionadas a problemas de conexão com a VPN, a dificuldade de comunicação com os colegas e superiores e há também relatos de servidores que sentem o isolamento social como principal desvantagem do teletrabalho, além de sobrecarga da jornada de trabalho.

Quanto ao objetivo da letra “e”, que pretendia verificar os fatores de efetividade para a prestação dos serviços para a organização e os ganhos para a sociedade, de acordo com as respostas obtidas com a aplicação do questionário, a maioria absoluta (100%) concorda que consegue alcançar os resultados esperados e atingir seus objetivos através da realização do teletrabalho, ou seja, o teletrabalho traz o impacto esperado para o servidor, equipe ou a organização.

Para verificar os objetivos da letra “f”, que visava contextualizar se a modalidade de teletrabalho foi importante para contornar os efeitos da pandemia do Covid-19, observa-se um percentual expressivo, cerca de 93,8% dos servidores concordam que o teletrabalho foi fundamental para contornar os efeitos da pandemia e entregar os resultados para a sociedade, principalmente em ano de eleições municipais quando o trabalho dobra e que sem o trabalho remoto não tinha como realizar o pleito das eleições pelo órgão.

Quanto ao objetivo da letra “g”, que pretendia saber a opinião dos servidores a respeito do futuro do teletrabalho no TRE-GO, os relatos deixaram claro que a pandemia impactou o modelo de trabalho vigente tanto no setor público quanto no setor privado. O teletrabalho apareceu como um “remédio paliativo” e provou ser uma solução contínua.

Os servidores identificaram vários benefícios na utilização dessa modalidade de trabalho, como flexibilização de horários, estar mais tempo em casa e ter tempo para a família, trabalhar sem interrupções aumentando a produtividade, são fatores que foram avaliados positivamente, assim como fatores que precisam melhorar como a qualidade da VPN, a comunicação entre os servidores e lei para regulamentar a jornada de trabalho. A transformação provocada pela pandemia no modelo de trabalho foi bem recebida pelos servidores e tudo indica ter um futuro promissor.

Tendo contemplado todos os objetivos o estudo espera contribuir para uma melhor percepção a respeito do tema, além de demonstrar os benefícios do trabalho remoto para o serviço público, relatou também dificuldades e críticas porque é assim que eventuais erros podem ser corrigidos. E por fim, espera-se que o presente estudo possa colaborar para novas práticas que visem melhorar a qualidade e bom andamento da modalidade de teletrabalho no Tribunal Regional Eleitoral de Goiás.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADMINISTRADORES.COM<<https://administradores.com.br/noticias/teletrabalho-estrategia-ou-faz-de-conta>. Acessado em 15.9.2020

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração: teoria, processo e prática*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 11ª ed. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014.

DIEESE:<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec233CovidSetorPublico.html>>. ACESSADO 14 SET.2020.

FAYOL, H. *Administração Industrial e Geral*. 10 ed. São Paulo: Atlas,1990.

FEITOSA, C. M.C.; LIMA, A. V.Q. *Avaliação de desempenho no setor público: fatores críticos e oportunidades de melhoria*. Maranhão: Universidade Federal do Maranhão, 2016.

HAU, F.; TODESCAT, M. *O Teletrabalho na Percepção dos Teletrabalhadores e seus Gestores: Vantagens e Desvantagens em um Estudo de Caso*. Revista de Gestão e Tecnologia, v. 8, nº 3, p.37-52, 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - Resultados Pesquisa PNAD Covid19 – Indicadores mensais – junho de 2020mercadodetrabalho.2020.<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101751.pdf>. Acessado 12 set.2020.

INSTRUÇÃO NORMATIVA N.65, <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>, acessado em 10 set. 2020.

KNECHTEL, Maria do Rosário. *Metodologia da pesquisa em educação: Uma abordagem teórico-prática Metodologia da pesquisa em educação dialogada*. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LIMA, M. S. B. *O teletrabalho no poder judiciário brasileiro: ganhos para tribunais e sociedade? as experiências de Santa Catarina e Amazonas*. 2018. [s. l.]. Mestrado. Fundação Getúlio Vargas 2018. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ir00572a&AN=fgv.10438.24303&lang=pt-br&site=eds-live>. Acesso em: 14 nov. 2020.

ROOSE, K. Sorry, but Working From Home Is Overrated. The New York Times, 2020. Disponível em < <https://www.nytimes.com/2020/03/10/technology/working-from-home.html> >. Acesso em 15 set. 2020.

SITE DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, <<https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/apresentacoes/2020/julho/apresentacao-teletrabalho.pdf/view>>. acessado em 9 set. 2020.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO (SOBRATT). Estudo de mercado: pesquisa home office Brasil 2018 SAP Consultoria RH. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>. Acesso em: 14 set. 2020.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em Administração*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2004. *Métodos de pesquisa em Administração*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

WOORTMANN, M. Teletrabalho no Serviço Público. Instituto Publix, Agosto de 2019. < <https://institutopublix.com.br/teletrabalho-no-servico-publico/>>. Acessado em 14 set. 2020.