

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE**  
**GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

JOSÉ ROBSON CORREIA DOS SANTOS

**TELETRABALHO UMA NOVA TENDÊNCIA DE GESTÃO NA ADMINISTRAÇÃO**  
**PÚBLICA**

MACEIÓ-AL  
2022

JOSÉ ROBSON CORREIA DOS SANTOS

**TELETRABALHO UMA NOVA TENDÊNCIA DE GESTÃO NA ADMINISTRAÇÃO  
PÚBLICA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEAC), sob orientação da Profa. Dra. Milka Alves Correia Barbosa.

Maceió - AL

2022

**Catálogo na Fonte Universidade Federal de  
Alagoas Biblioteca Central  
Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecário: Jorge Raimundo da Silva – CRB-4 – 1528

S237t Santos, José Robson Correia dos

Teletrabalho uma nova tendência de gestão na administração pública /  
José Robson Correia dos Santos. – 2022.  
53 f.

Orientadora: Milka Alves Correia Barbosa.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Administração:  
Bacharelado) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de  
Economia, Administração e Contabilidade (FEAC). Maceió, 2022.

Bibliografia: f. 40-42.

1. Teletrabalho - Administração Pública. 2. Brasil. Tribunal Regional do  
Trabalho (19. Região) - Alagoas - COVID-19. 3. Relações do Trabalho -  
.4. Organização do Trabalho. I. Título.

CDU: 331.101.1 (813.5)

JOSÉ ROBSON CORREIA DOS SANTOS



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO






## ATA DE APRESENTAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Declaramos que, **JOSE ROBSON CORREIA DOS SANTOS**, matrícula nº 17110190, aluna do Curso de Administração, concluiu e apresentou o **TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**, com carga horária de 80 horas, sob o título de: **“TELETRABALHO UMA NOVA TENDÊNCIA DE GESTÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”**, sob orientação da Profª. Dra. Milka Alves Correia Barbosa, obtendo a notafinal 8,0 (oito), conforme avaliação da Banca Examinadora abaixo:

BANCA EXAMINADORA	NOTA
Profª. Drª. Milka Alves Correia Barbosa	8,0
Prof. Dr. Nilson Cibério de Araújo Leão	8,0
Profª. Drª. Adriana Alvarenga Marques	8,0
<b>NOTA FINAL</b>	<b>8,0</b>

### BANCA EXAMINADORA – ASSINATURAS

1.  Documento assinado digitalmente  
MILKA ALVES CORREIA BARBOSA  
Data: 16/12/2022 12:55:39-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br> Presidente/Orientador.2.
2.  Documento assinado digitalmente  
NILSON CIBERIO DE ARAUJO LEAO  
Data: 19/12/2022 10:26:28-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br> Membro.
3.  Documento assinado digitalmente  
ADRIANA ALVARENGA MARQUES  
Data: 19/12/2022 11:45:58-0300  
Verifique em <https://verificador.iti.br> Membro.

Maceió, 15 de dezembro de 2022.

**Prof. Dr. Madson Bruno da Silva Monte**  
Coordenador do Curso de Administração

RESERVADO A COORDENAÇÃO	
NO SISTEMA EM	ASSINATURA
___ / ___ / ___	

Dedico este trabalho a Deus, nosso criador, que é a minha fortaleza, aos meus familiares, em especial a todos que foram meu alicerce e que de várias formas me ajudaram e me incentivaram para que fosse possível a sua concretização.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por sempre está comigo e que mesmo sem eu merecer é fiel para cumprir com suas promessas feitas em minha vida. Aos meus familiares.

Um agradecimento muito especial a minha orientadora Milka pela disponibilidade e paciência e comprometimento, e a toda equipe docente e técnica do curso, pela dedicação, ensinamento e paciência, assim como os avaliadores da banca.

Agradeço a UFAL, por ter concedido esta oportunidade e ter me ajudado e me sustentado no decorrer de toda minha trajetória acadêmica, sem todo apoio ao longo dessa jornada nada seria possível.

“Porque dele, e por ele, e para ele são todas as coisas; glória, pois, a ele eternamente. Amém! ”

**ROMANOS 11:36**

## RESUMO

Este trabalho teve o objetivo de investigar o teletrabalho como uma nova tendência de gestão na administração pública, no qual estagiários e servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas, foram submetidos no momento de incertezas em virtude da pandemia de COVID 19. Dentre as principais circunstâncias que interferiram no teletrabalho, durante sua implantação do modelo presencial para o trabalho no lar, servidores e estagiários daquela Instituição foram impactados: por mudanças no ambiente de trabalho, tendo a partir de então, sendo afetados por situações cotidianas que faz parte da rotina de um lar; pela ausência do convívio social; pelo sentimento de isolamento social; pela falta de apoio tecnológico e problemas de acesso à internet. Contudo, destacou-se principalmente a preocupação com a visibilidade profissional e alguns poucos relatos sobre desconfortos em relação à jornada de trabalho em teletrabalho, entretanto, apesar dos obstáculos ocorridos em sua implantação, o estudo apresenta nos resultados de sua investigação, que os participantes se mostraram favoráveis sobre a experiência vivenciada e o futuro do teletrabalho na instituição. O estudo buscou contribuir para o entendimento do teletrabalho na instituição pesquisada, como também nas demais instituições públicas no Brasil, que tenham intenção de implantar o teletrabalho como uma modalidade de trabalho, de forma integral ou híbrida, contemplando as necessidades dos teletrabalhadores e da organização.

Palavras-chave: Teletrabalho; Administração Pública; Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas; COVID-19.



## **ABSTRACT**

This work aimed to investigate telecommuting as a new management trend in public administration, in which interns and servants of the Regional Electoral Court of Alagoas were subjected to uncertainties due to the COVID 19 pandemic. Interfered with telework, during its implementation of the face-to-face model for work in the recess of the home, servants and interns of that Institution were impacted: by changes in the work environment, having since then been affected by everyday situations that are part of the routine of a home; by the absence of social life; by the feeling of social isolation; due to lack of technological support and internet access problems. However, the concern with professional visibility and a few reports about lack of control in relation to the workday in telework were highlighted, however, despite the obstacles that occurred in its implementation, the study presents in the results of its investigation, that the participants feel were favorable about the lived experience and the future of telework in the institution. The study sought to contribute to the understanding of telework in the researched institution, as well as in other public institutions in Brazil, which intend to implement telework as a work modality, in an integral or hybrid way, contemplating the needs of teleworkers and the organization.

Palavras-chave: Telework; Public administration; Regional Electoral Court of Alagoas; COVID-19.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	11
1.1. OBJETIVO .....	13
1.2. JUSTIFICATIVA.....	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1. TELETRABALHO .....	15
2.2 TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO.....	18
3 METODOLOGIA.....	23
3.1. LOCÚS DE PESQUISA.....	23
3.2. PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS .....	26
4 ANÁLISE DOS DADOS.....	27
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	41
REFERÊNCIAS .....	43
APÊNDICE 01 - QUESTIONÁRIO.....	47
APÊNDICE 02 - AUTORIZAÇÃO FORMAL DA INSTITUIÇÃO PESQUISADA	51
APÊNDICE 03 – DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO DAS NORMAS DA RESOLUÇÃO Nº 466/12 E 510/16 DE PUBLICIZAÇÃO DOS RESULTADOS E SOBRE USO E DESTINAÇÃO DO MATERIAL/DADOS COLETADOS .....	53
APÊNDICE 04 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) .....	54

## 1 INTRODUÇÃO

Desde a existência do homem houve a necessidade de se trabalhar, primeiramente, em busca de alimentos para sobreviver. Percebe-se assim, que a atividade de caçar conceberia sua primeira forma de trabalho, como também a fabricação de armas para manter-se protegido contra-ataques de outros de sua espécie ou de animais.

Segundo Peter Drucker (1995), o trabalho é tão antigo quanto o homem. A princípio, não despertava o interesse de pessoas culturalmente abastadas, visto que era considerado algo desonroso destinado a escravos, servos ou pessoas, cuja classe, não merecessem respeito.

De acordo com Barros e Silva (2010), o século XX, com o ascendente crescimento da globalização e as novas tecnologias da informação e comunicação (TIC), transformou a sociedade, sua forma de se comunicar e trabalhar, marcado pelo avanço da tecnologia permitindo surgimento de outros formatos de trabalho, inclusive o teletrabalho.

A tradicional modalidade de trabalho desenvolvido em locais denominados de empreendimentos de negócios, já não é como antes; surgimento de outras formas vem aparecendo com o desenvolvimento tecnológico, a exemplo do teletrabalho, home office e outros que aparecerão com a evolução natural das sociedades.

Rodrigues (2011), afirma que ele traz vantagens e desvantagens para o trabalhador, para a organização e para a sociedade, por se tratar de uma modalidade de trabalho que envolve disciplina das pessoas que o executam, necessário e imprescindível apoio da organização e envolvimento da sociedade. Para Mello (2011), percebe-se uma maior flexibilização de horários, locais e agenda de trabalho com aumento de produtividade e qualidade de vida do teletrabalhador.

Diante disto, verifica-se um crescente interesse pelas organizações, tanto privadas e órgãos públicos em desenvolver mecanismos para implantação do teletrabalho.

Especificamente, no setor público, o poder judiciário foi o pioneiro ao instituir em 2012, o teletrabalho para alguns servidores, após alteração do artigo 6º da CLT, inserindo o trabalho a distância e atribuindo aos que trabalham a distância os mesmos efeitos dos trabalhos realizados no ambiente organizacional, de acordo com a Lei 12.551/2011.

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (BRASIL, 2011).

Há de se esclarecer que nem toda atividade laboral realizada a distância, fora das dependências das organizações, pode configurar como teletrabalho. Verifica-se, por exemplo, trabalhos externos como vendedores, motoristas de ônibus e tantos outros que são executados em ambiente fora da empresa por:

O termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de TIC, possibilitando a obtenção dos resultados dos trabalhos em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza (ROSENFELD e ALVES, 2011b).

O legislador regulamentou o teletrabalho, tendo em vista a crescente adoção por parte de instituições públicas e privadas a essa modalidade em suas rotinas organizacionais, com o objetivo de fornecer segurança jurídica necessária para o empregador desenvolver o teletrabalho, como também instituindo garantias para o trabalhador, através da reforma trabalhista disciplinada pela Lei 13.467/2017:

Art 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 2017).

Existem muitas discussões que envolvem o teletrabalho, mas sua regulamentação trouxe definições específicas, como necessário uso de TIC, distinguindo do trabalho externo e esclarecendo características que validam as atividades que configuram como teletrabalho, independentemente se elaborado como home office (na residência do trabalhador), em telecentros de trabalhos ou em um outro local, que não pertença ao ambiente organizacional, mas que possua condições técnicas para realizá-lo.

É notório que o teletrabalho está presente nas organizações a certo tempo, contudo, com a pandemia da covid19 verificou-se necessidade de medidas de emergência sanitária, incluindo o afastamento social em organizações que não participavam de setores econômicos essenciais, como segurança pública, hospitais.

Assim, diversos órgãos públicos paralisaram suas atividades e outros deram

início ao teletrabalho, o qual verificou-se aceleração de sua utilização de forma exponencial, como uma maneira de dar continuidade aos trabalhos.

Segundo pesquisa do Instituto Datasenado, realizada em outubro de 2020, houve uma aceleração crescente do teletrabalho e os dados apontaram satisfação dos trabalhadores com relação a melhoria do relacionamento com a família, flexibilização de horários, ganhos não financeiros, apesar da falta de apoio das organizações em disponibilizar, treinamentos, equipamentos e internet nas residências dos colaboradores, ficando estes com a responsabilidade de assumir os custos.

Nessa perspectiva, sabe-se que a forma abrupta como ocorreu a necessidade de iniciar o teletrabalho, pegaram as organizações públicas e privadas, sem um planejamento adequado para apoiar os servidores ou trabalhadores, no tocante à meios de programar um treinamento planejado, fornecimento de equipamentos a serem disponibilizados para uso nas residências, meios de acesso à internet, com qualidade e sem custos para o trabalhador. Ficando sob a responsabilidade do trabalhador, os ônus para o desempenho do teletrabalho, sem internet e equipamentos adequados, como haveria de produzir suas atividades, com a costumeira cobrança de desempenho e produtividade?

Considerando todos esses aspectos até aqui discutidos, a presente pesquisa pretende responder à seguinte questão: quais as mudanças trazidas pelo teletrabalho em fase da pandemia de COVID para estagiários e servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas?

## 1.1. OBJETIVO

Investigar o teletrabalho como uma nova tendência de gestão na administração pública, implantado intempestivamente em virtude da situação pandêmica.

Tendo como orientação o teletrabalho no cenário da pandemia de COVID, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar as principais circunstâncias que interferem no trabalho de servidores e estagiários em regime de teletrabalho;

- Verificar o impacto da ausência de convívio social no trabalho dos indivíduos;
- Descrever as modificações sofridas na jornada de trabalho dos indivíduos.

## 1.2. JUSTIFICATIVA

Esse trabalho tem por fim intensificar os estudos sobre o tema, para entender as influências que estão sujeitos os indivíduos que exercem o teletrabalho, como a falta do convívio dos outros colegas de trabalho, proximidade do convívio com os familiares e outros fatores que de certa forma contribuam ou interfiram na performance das atividades laborais.

No setor público, o uso da tecnologia de informação e comunicação, tem se mostrado como uma ferramenta comum entre seus partícipes, este estudo pretende, de forma clara e objetiva, demonstrar que o teletrabalho pode se constituir em uma modalidade de trabalho viável, dinâmica que pode trazer resultados eficiente e eficaz nas atividades laboradas entre os diversos órgãos das instituições governamentais.

Além disso, o estudo procurará contribuir com a formação profissional, com o conhecimento adquirido, traz a luz a expertise sobre o assunto e reforça o aprendizado acadêmico produzindo uma base teórica importante que certamente será fonte de consulta para interessados.

Por fim, pretende-se dispor à sociedade alagoana a possibilidade de exercer o teletrabalho no ambiente doméstico, onde se faça uso de tecnologia da informação e comunicação, sendo uma fonte de informação para setores da economia, o qual tenham a pretensão de instaurá-lo como uma modalidade de trabalho, contribuindo para diminuição da mobilidade de pessoas e veículos nas vias, melhorando a qualidade do ar, como também redução nos índices de congestionamentos de suas maiores cidades e incrementando acesso ao trabalho de pessoas jovens e também pessoas com faixa-etária mais elevadas e que atualmente encontram-se fora do mercado de trabalho.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para melhor conhecimento sobre o tema deste trabalho, foram pesquisados entre diversos autores, no qual abordaremos as definições, as vantagens e desvantagens, os possíveis locais onde pode-se ser instalado, algumas legislações pertinentes e as diferenças entre teletrabalho, home office e trabalho remoto.

### 2.1. TELETRABALHO

Teletrabalho remete ao desempenho de atividades em local externo do ambiente da empresa, aplicando-se recursos de tecnologia da informação e comunicação e que não ocorra fixação de horários, conforme abordagem de Nilles (1998, ROSENFELD; DE ALVES; 2011 *apud* LEITE et al., 2021). Tal abordagem, a princípio, destina-se a um modelo de trabalho que possibilita definição de uma série de locais de trabalho, como também dispensa fixação de horários pré-definidos para executá-lo.

Para Nilles (1988; PÉREZ et al., 2002 *apud* LEITE et al., 2021), há diversas localidades que podem ser desenvolvidos o teletrabalho como: em residências, escritórios *coworking*, estabelecimentos localizados próximo às residências dos teletrabalhadores e até mesmo ocorrendo alternâncias entres esses locais, remetendo às organizações definir os trabalhos e implementando conforme seus objetivos que podem ser: aumento de produtividade, redução de custos com espaços físicos, possibilidade de recrutamento.

Taischetto e Froehlich (2019), pontuam que o desempenho das atividades na modalidade teletrabalho podem desenvolver-se em diferentes tempos e locais, visto as consideráveis e crescentes desenvolvimento em tecnologia da informação e comunicação, sem prejuízo para administração do tempo e espaço para desenvolver as atividades.

Assim, entende-se que há diferenças nos termos pertinentes ao teletrabalho, homeoffice e trabalho remoto, conforme citado na introdução, como explica o Quadro 01:

Quadro 01 - Diferenças entre teletrabalho, homeoffice e trabalho remoto

Teletrabalho	Todo trabalho exercido por meios de TIC -Tecnologizada Informação e comunicação, distante do domicílio da empresa.	Telecentros, residências do trabalhador,	Rosenfield; De Alves; (2011b).
Home office	Atividades laborais realizadas nas residências do trabalhador, com uso de TIC.	Exclusivamente nas residências.	Silva, (2009).
Trabalho remoto	Trata-se de um termo mais abrangente, pois considera-se todo trabalho exercido fora das dependências das organizações. a exemplo de vendedores, trabalhos externos, sendo característico o uso ou não das Tecnologias de Informação e Comunicação.	Vendedores, teletrabalho, homeoffice, trabalhadores externos, motoristas.	Serra, (1996).

Fonte: Elaboração própria.

Expostos acima algumas conceituações e esclarecimentos sobre o tema, verifica-se em diversos autores estudos e pesquisas sobre o exercício do teletrabalho, dado o momento que confere sua execução, trazendo suas vantagens, problemáticas e ou implicações inerentes sua aplicação nas organizações.

De acordo com Barros e Silva (2010, pp. 75-77; *apud* SCHNAIDER; SUGAHARA; SILVA. 2021). “A melhoria na qualidade de vida tem sido um dos argumentos mais usados pelas empresas para convencer os funcionários a migrar”. Nessa perspectiva, as organizações buscam seduzir trabalhadores para alterar do trabalho presencial para o teletrabalho, visando dinamizar recursos financeiros, espaços físicos e outros fatores que assumem como vantajosos para a organização.

Nas pesquisas realizadas por Tombari e Spinks (1999), Costa (2007), Silva (2008), Rafalski e Andrade (2015), pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2020) e Haubrich e Froehlich (2020), traz as principais vantagens e desvantagens de assumir o teletrabalho como uma modalidade de desempenhar atividades laborais. O Quadro 02 menciona as vantagens e desvantagens de se optar pelo teletrabalho.

Quadro 02 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho

VANTAGENS	
Adaptação do ambiente	Tendo em vista que basta possuir os equipamentos tecnológicos e acesso à internet para adequar o local para o teletrabalho.
Tempo	Evita-se deslocamentos para o trabalho.
Flexibilização de horários de	Quando a organização cria meios de monitorar a produtividade.



trabalho	
Conforto	Considera que compete ao trabalhador quanto a escolha do local de trabalho.
Produtividade	Organizações utilizam-se do argumento que pesquisas se têm revelado com o aumento de produtividade nessa modalidade, considerando a percepção da eliminação do estresse e deslocamento para o trabalho e flexibilização da jornada permitindo maior disponibilidade para a família.
<b>DESVANTAGENS</b>	
Ergonomia	No ambiente do lar nem sempre há uma preocupação de se desenvolver trabalhos com uma postura correta e também não há equipamentos de apoio adequados.
Gastos ou despesas inerentes durante a permanência em casa	Quanto mais tempo em casa, há de se consumir mais energia elétrica, dados de internet e depreciação de equipamentos pessoais.
Interrupções por outras pessoas da casa, vizinhos	Causando distrações prejudicando a concentração.
Socialização	Trabalho isolado evidencia problemas como falta de vínculo com a organização e sensação de isolamento; sobrecarga de trabalho nesta modalidade de trabalho, caso não se definam horários de intervalo, o teletrabalhador poderá ser acionado durante os intervalos, evidenciando desgastes, sobrecarga de trabalho, inclusive síndrome de Burnout.

Fonte: Tombari e Spinks (1999), Costa (2007), Silva (2008), Rafalski & Andrade (2015). Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2020) e Haubrich & Froehlich (2020).

Embora à primeira vista pareça vantagens imediatas para o trabalhador, há de se atentar no tocante a alguns aspectos da aplicação do teletrabalho. Conforme Barros e Silva (2010, pp. 75-77; *apud* SCHNAIDER; SUGAHARA; SILVA. 2021), “há de se verificar quanto aos problemas de saúde ocupacional por não haver, no ambiente residencial, condições e equipamentos que possam evitar doenças ocupacionais”, visto que no ambiente organizacional geralmente são providas de condições favoráveis para minimizar ou até evitar das doenças relacionadas ao trabalho. Assim a falta de convívio com o ambiente organizacional, também pode desencadear falta de engajamento e vínculo com a empresa, relata o autor.

Garcia-Salirrosas (2020, p. 13-14; *apud* SCHNAIDER; SUGAHARA; SILVA. 2021), corrobora com Barros e Silva (2010), afirmam que, “verifica-se no ambiente empresarial, o trabalhador dispõe do suporte necessário para se evitar doenças relacionadas às atividades laborais, o que não há de se encontrar no domicílio do teletrabalhador”.

Neste sentido, têm-se por objeto a saúde e segurança do trabalhador, considerado na reforma trabalhista em 2017, no que dispõe em seu artigo 75-E da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017: “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de se evitar

doenças e acidentes de trabalho”, estabelecendo assim a responsabilidade do empregador relativo a essa temática (BRASIL, 2017).

Nesta perspectiva, a reforma trabalhista de 2017, contempla no artigo 75-D da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, quanto aos equipamentos e os custos do exercício do teletrabalho na residência do trabalhador, não se pode haver custos assumidos pelo trabalhador e tais equipamentos devem ser disponibilizados pelo empregador.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito (BRASIL, 2017).

Pelo prisma da organização, verificam-se questionamentos quanto a ausência de controle, envolvimento e gestão dos seus subordinados, quanto ao trabalho sem que ocorra sinergia com a gestão e os outros colaboradores, levando prejuízo ao processo de inovação, geração de novas ideias, quando as atividades desenvolvidas passem por um processo contínuo de inovações, tendo em vista que o teletrabalho se ajusta tanto ao trabalho imaterial (criativo), como também para tarefas pré-estruturadas, Rosenfield e Alves (2011a; *apud* ROCHA; AMADOR. 2018).

## 2.2 TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

No setor público já se tem registros do teletrabalho, mesmo antes do surgimento da pandemia COVID-19, pois há de se encontrar legislação pertinente no âmbito da regulamentação do teletrabalho, ocorrido pela revisão da CLT em 2017 (BRASIL, 2017). Para tanto, o setor público com o propósito de adequar-se às novas rotinas e a evolução das atuais formas de trabalho, disciplinou a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal, através do Decreto Lei nº 1.590 em 10 de agosto de 1995 (BRASIL, 1995).

Conferindo a continuidade dessa evolução, a Instrução normativa Nº 1, de 31 de agosto de 2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (BRASIL, 2018), estabelecer orientações e critérios, no que tange à implementação do programa de gestão, no qual os servidores públicos participantes, ficam dispensados do controle de frequência. A partir dessa Instrução Normativa, verifica-

se o estabelecimento do critério de controle do teletrabalhador, evidenciando-se a tarefa que lhe é incumbida, tomando como base, seu cargo ou função exercida dentro do serviço público.

Em alusão a instrução normativa Nº 1, acima referida, em seu art. 2º, define conceitos da gestão pública, com o propósito por resultados, fundamentados nos incisos V ao IX, instituída nessa normativa:

[...] V - modalidade por tarefa: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa tarefa determinada e por prazo certo fora ou nas dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência e, quando concluída, fica automaticamente desligado do programa de gestão, nos termos desta Instrução Normativa;

VI - modalidade semi-presencial: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais parcialmente fora das dependências da unidade, por unidade de tempo, em dias por semana ou em turnos por dia, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa;

VII- modalidade teletrabalho: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais integralmente fora das dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa;

VIII - plano de trabalho: documento preparatório aprovado pelo dirigente da unidade que delimita a atividade, estima o quantitativo de servidores públicos participantes e define as modalidades, as metas e a metodologia de mensuração efetiva de resultados para implementação do programa de gestão, inclusive na fase de experiência-piloto;

IX - programa de gestão: ferramenta de gestão fundada em plano de trabalho e autorizada em ato normativo de Ministro de Estado, que disciplina o exercício de atividades determinadas, em situações especiais em que os resultados possam ser efetivamente mensurados, cuja execução possa ser realizada por servidores públicos com dispensa de controle de frequência; [...] (BRASIL, 2018).

Tal legislação confere a substituição da jornada de trabalho definida anteriormente no passado, para que a organização obtenha o controle por intermédio de tarefas ou metas pré-estabelecidas, o que antes ocorria por meio de controle de frequência ou registro de cartão de ponto do trabalhador.

Conclui-se, portanto, uma transformação dos padrões e ou regras anteriormente estabelecidas para controle do trabalhador, com a jornada de trabalho, definindo horários estabelecidos pela organização pública. Normas que visam ajustar o trabalho e o trabalhador ao regime do teletrabalho. Contudo há de se

verificar, se o teletrabalhador extrapolará sua jornada para cumprir as metas pré-estabelecidas, para que não ocorra prejuízos em relação ao direito de desconexão ou intervalo no teletrabalho.

Importa ressaltar, que a administração pública procura atualizar-se em relação ao teletrabalho, elaborando normas, definindo estratégias que proporcionem a melhoria dos seus serviços, como também proporcionando as diversas modalidades, como visto no art. 2º, incisos V ao IX, entretanto busca tal regulamentação atender os interesses institucionais, conforme delimita o art. 4º da Instrução normativa Nº 1, de 31 de agosto de 2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (BRASIL, 2018):

Art. 4º A implementação de programa de gestão é facultativa à Administração Pública e ocorrerá em função da conveniência e do interesse do serviço como ferramenta de gestão, não se constituindo direito do servidor.  
Parágrafo único. Quando adotado pela Administração Pública, o programa de gestão será implementado nos termos do ato que o institui, do plano de trabalho que o fundamenta e do termo de ciência e responsabilidade assinado pelo servidor público participante (BRASIL, 2018).

De certo essa normativa, se justifica a partir do pressuposto de que, no serviço público existir atividades que se faz necessário sua execução ser de forma presencial, a exemplo de servidores que no âmbito de suas atribuições laborais, necessitem está presente para atendimento ao público.

No âmbito do poder judiciário, a norma mais recente que se tem conhecimento, encontra-se na Resolução nº 298, de 22 de outubro de 2019 do CNJ (Conselho Nacional de Justiça), na qual dispõe sobre alterações e revisão da Resolução nº 227 do CNJ, cujo objeto trata-se do tema teletrabalho e suas aplicabilidades dentro do poder judiciário brasileiro, servindo de parâmetro para as demais instituições judiciárias.

Observa-se, portanto, a disposição do setor público em administrar ações que possam adotar condições para o exercício do teletrabalho.

Pode-se encontrar algumas vantagens do teletrabalho no setor público, tanto para os trabalhadores como para as instituições. Para Soares (1995 e Tremblay 2002; *apud* FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020), consideram como vantagens do teletrabalho: flexibilidade de horários; melhoria de produtividade qualidade do trabalho; proximidade com a família. Como desvantagens apontam: conflito entre

trabalho e vida familiar; Baixo desenvolvimento e motivação; ausência de treinamento direcionado ao teletrabalho; isolamento social; tecnologia precária; excesso de trabalho.

Barros e Silva (2010; *apud* FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020), destacam a vantagem do teletrabalhador está menos exposto ao stress e a violência nos deslocamentos; redução de custos para o empregador e para o empregado. Como desvantagens, retratam: falta de infraestrutura e supervisão; desacordo entre vida familiar e trabalho; isolamento profissional e cobrança por produtividade.

Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017; *apud* FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020) objetivam como vantagem o amadurecimento profissional dos jovens, em contrapartida evidencia a desvantagem da falta de controle da carga horária e precarização do trabalho. Mello et al. (2014; *apud* FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020) consideram a melhoria da qualidade de vida do trabalhador; aumenta a produtividade e qualidade do trabalho; oportuniza acesso de pessoas com deficiência e redução de custos para a empresa.

Averigua-se oportunamente em um cenário otimista, que há maior produtividade, diminuição da poluição e produção de lixo empresarial nas cidades, redução dos custos com consumo de água, energia elétrica, aluguéis de imóveis para instalação dos escritórios, redução dos custos de móveis de escritórios, pessoal de limpeza, segurança, computadores e todas despesas inerentes a manutenção do trabalho presencial. Possibilita à instituição reprogramação do orçamento, disponibilizando os recursos para custear outras despesas e ou investimentos. Em consequência, permite uma visão positiva da instituição para a sociedade.

Em cenário contrário, há de se perceber o isolamento social e profissional, inquietação da instituição com a perda do controle funcional dos subordinados, descontrole de jornada de trabalho, problemas de saúde física e mental necessitam ser uma preocupação constante de empregadores e empregados para definir soluções eficazes para permitir o acesso do teletrabalho nas instituições públicas.

Instituições públicas nos diversos níveis hierárquicos, ocupados por servidores e estagiários, utilizam-se de tecnologias de informação e comunicação, sendo constantes os desafios enfrentados e ou que estão por vir, havendo a necessidade de se adequar através de normas, leis e outras formas que permitam atualizar-se. Neste contexto, elaboração de normas que permitam ações, com o fim de eliminar ou mitigar os efeitos negativos sobre o trabalhador e criar uma forma de

planejar o teletrabalho, para que a instituição pública desenvolva uma sistemática, visando atingir a produtividade desejada.

### 3 METODOLOGIA

A presente investigação enquadrou-se como pesquisa exploratória, considerando-se o que afirma Sampieri et al. (1991, *apud* RÉVILLION, 2003), “os estudos exploratórios são feitos, normalmente, quando o objetivo da pesquisa é examinar um tema ou problema de investigação pouco estudado ou que não tenha sido abordado antes”. O estudo encontrou nas informações empíricas vivenciadas pelos participantes da pesquisa, colhidas por meio de questionário online, como também estabeleceu estudos em artigos, leis, normativas com a pretensão de robustecer e alicerçar o tema.

Quanto à natureza, a pesquisa teve uma abordagem quantitativa, considerando que o assunto a ser pesquisado já se tem alguma informação ou conhecimento que envolve o estudo, visto o tema não ser inédito e já existir alguns estudos desenvolvidos, como também se possui o controle do que se vai ser pesquisado, pretendendo atingir visões diversas dos participantes e o ambiente corporativo, contribuindo para riqueza da pesquisa, promovendo-se os mais variados pontos de vista, dos diversos setores e atividades correlatas deste Tribunal.

Conforme Da Silva et al (2014, *apud* SILVA; SIMON, 2005), pesquisa quantitativa aplicam-se quando se há conhecimento das qualidades, características do estudo e controle do qual se pretende pesquisar. Tendo como resultantes informações numéricas, percentuais que serviram como parâmetros de informação entre pesquisador, objeto de estudo auxiliando nas interpretações percebidas pelo pesquisador, envolvendo diversos aspectos humanos, sensoriais e do ambiente natural envolvido.

#### 3.1 LÓCUS DA PESQUISA

O estudo foi desenvolvido no Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas, sob a ótica de estagiários de diversos setores e servidores da instituição, no edifício sede do órgão, precisamente na Coordenadoria de Finanças (COFIN).

O Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas, possui como missão garantir a legitimidade do processo eleitoral em Alagoas, cumprindo legislação pertinente, contribuindo com o seu papel constitucional de permitir ao cidadão de votar e ser

votado.

Os servidores e estagiários lotados no órgão, desempenham diversos serviços desde planejamento orçamentário, elaboração de relatórios, análise de procedimentos para dá continuidade na tramitação dos processos administrativos que envolvem pagamentos de despesas do tribunal, acompanhamento de licitações, dentro dos limites da legislação pertinente e conforme atribuição de seus cargos. Especificamente na Coordenação de Finanças, tramitam os processos administrativos que envolvem desde a folha de pagamento, pagamento das despesas com fornecedores e acompanhamento e planejamento orçamentário do órgão em Alagoas.

Decidiu-se pela escolha desse público, tendo em vista a experiência que foram submetidos com a implantação do teletrabalho, perfazendo-se assim uma amostra importante dos que exercem o teletrabalho em órgãos públicos.

#### Participantes da pesquisa

Os 243 servidores e 10 estagiários lotados nos diversos setores e departamentos do Tribunal foram o alvo da pesquisa, estimando-se que participarão da pesquisa 148 servidores e 09 estagiários do tribunal, de forma voluntária, espontânea e sigilosa com o fim de garantir com que as respostas sejam mais verídicas possíveis, incentivando a participação de todos.

Foram aplicados cálculos, considerando a equação de tamanho amostra populacional abaixo:

$$\text{Tamanho da amostra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left( \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

No qual, encontrou-se o resultado da amostra da população, sendo 148 servidores e 09 estagiários, considerando o nível de confiança de noventa e cinco por cento, margem de erro de cinco por cento. Entretanto, após aplicação da pesquisa, o resultado esperado não atingiu a amostra acima informada, em que foram aplicados na mesma fórmula, considerando o nível de confiança de noventa por cento e margem de erro de dez por cento. Foram encontrados à amostra da



população de 53 servidores e 09 estagiários.

Para tanto chegou-se a esse número, considerando que dentre a população envolvida na pesquisa, haverá de se obter um conjunto amostral que reflita a representatividade do resultado.

Conforme Gerhardt et al (2009, p.39 *apud* SANTOS, 1999), quanto à natureza, a pesquisa foi considerada com pesquisa *survey*, visto que buscará dados objetivamente de um grupo de interesse.

O termo de consentimento contido no apêndice 03, foi disponibilizado como anexo para e inseridos no Processo Administrativo nº 6906-67.2021.6.02.8000, do sistema SEI – TRE\AL, permitiu-se a todos participantes ciência do termo, como também sua autorização na pesquisa.

O participante da pesquisa identificado, conforme a primeira questão do formulário, como: estagiário ou servidor do Tribunal, informando sua faixa etária e setor onde está lotado. O controle que garante a participação do público-alvo, se deu pelo acesso ao sistema SEI, com login e senha pessoal e intransferível, que apenas servidores e estagiários do TRE-AL possuem acesso, permitido apenas aos indivíduos que possuem vínculo com o Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas.

Método de coleta de dados

Os dados foram coletados por intermédio de questionário estruturado, através de formulário no Google drive, disponibilizado por intermédio do link: <https://forms.gle/NeK1qBqT4qCp7F8E8>, sendo seu acesso disponível exclusivamente aos estagiários e servidores do TRE/AL lotados no edifício SEDE localizado na avenida Aristeu de Andrade nº 377, Maceió - AL, com o devido acesso ao Processo Administrativo nº 6906-67.2021.6.02.8000, inserto no sistema SEI (Sistema Eletrônico de Informações) do Tribunal Regional de Alagoas, através do site interno do Tribunal localizado no endereço eletrônico: [https://sei.treal.jus.br/sip/login.php?sigla\\_orgao\\_sistema=TREAL&sigla\\_sistema=SEI&infra\\_url=L3NlaS8=](https://sei.treal.jus.br/sip/login.php?sigla_orgao_sistema=TREAL&sigla_sistema=SEI&infra_url=L3NlaS8=), onde foram convidados a participar da pesquisa, após aprovação do Comitê de Ética da UFAL (Universidade Federal de Alagoas), devidamente registrada na Plataforma Brasil sob nº 57259122.7.0000.5013, permitiu-se assim a contribuição dos participantes na coleta das informações necessárias que serviram para embasar o estudo.

A pesquisa permitiu-se conhecer as alterações na rotina de trabalho, por meio das experiências vivenciadas pelos participantes, as dificuldades advindas da falta

de convívio social e alterações em suas jornadas de trabalho. Para tanto, o conhecimento empírico adquirido pelos teletrabalhadores, de certa forma contribuiu para o desenvolvimento da pesquisa.

O questionário seguiu a sequência que se apresenta no apêndice 01. Sendo aplicada por intermédio de questionário online, disponibilizada aos participantes para colher a visão de cada indivíduo sobre a experiência vivida.

### 3.2. PROCESSO DE ANÁLISE DE DADOS

As respostas concebidas pelos entrevistados, considerou-se como uma abordagem de análise com base em estatística descritiva, de caráter exploratório, cujo objetivo de descrever e resumir as informações para que se possa chegar a conclusões sobre o assunto pesquisado. Permitindo o entendimento de forma clara para que possa ser acessível a todos, independentemente de sua formação acadêmica e exponham as percepções dos participantes quanto aos objetivos específicos da pesquisa e qualificar quais circunstâncias e entendimentos envolvem o tema.

Segundo Gerhardt et al (2009, p35), em uma análise de dados de uma pesquisa quantitativa descritiva exploratória pretende-se obter maior familiaridade com o problema, para se ter uma visão sobre o assunto ou criar hipóteses sobre o tema. Para tanto, métodos estatísticos são utilizados para que se obter uma abordagem interpretativa dos elementos ou fatos, tendo resultantes com base na experiência vivenciada e a visão que cada indivíduo possui sobre o tema pesquisado.

Sendo, portanto, a análise da pesquisa, se deu pela abordagem interpretativa dos dados pesquisados, diante dos cenários naturais, que cada participante está inserido e conferindo a cada resultado, a visão de mundo e como cada um atribui elementos e os significados que lhe são percebidos, conforme aponta Gerhardt et al (2009, p35).

#### 4 ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa foi aplicada aos servidores e estagiários dos diversos níveis hierárquicos do Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas, Instituição Pública Federal, subordinada ao Tribunal Superior Eleitoral, que disciplina, organiza e legitima os trâmites no processo eleitoral em Alagoas. Seus servidores e estagiários, no exercício de suas atividades, fazem uso de Tecnologia de Informação e Comunicação, fato que em sua maioria, considera-se a princípio, adoção do regime do teletrabalho no desenvolvimento de suas atividades.

Para legitimar o regime de teletrabalho no Tribunal, estabeleceu-se por intermédio da Resolução TRE-AL nº 15.974 em 15 de julho de 2019, definindo-se critérios, requisitos, estipulando meios de acesso, desenvolvimento de sistema de controle das atividades, qualidade de desempenho e avaliação das condições de trabalho no âmbito do exercício do teletrabalho. Importa salientar nesta resolução, a não abrangência do teletrabalho aos serviços essenciais, cujos servidores estejam envolvidos em atividades relacionadas a saúde, segurança e outras áreas consideradas essenciais pela presidência, Corregedoria Regional Eleitoral ou Diretoria-Geral do tribunal, conforme Art. 4º Parágrafo Único (RESOLUÇÃO TRE-AL Nº 15.974).

Para tanto, tal deliberação, deu-se em caráter emergencial, para enfrentamento da pandemia COVID-19. Registra-se concomitantemente, outras decisões e portarias conjuntas com a finalidade de prorrogação do teletrabalho dos servidores e estagiários daquela justiça especializada.

Destaca-se em especial, a Portaria Conjunta nº 4/2020 TRE-AL/PRE/AEP, cujo contexto em seu décimo primeiro artigo, enseja deliberações à Secretaria de Tecnologia da Informação, no intuito de fornecer o suporte tecnológico necessário aos servidores, a título de realocação dos equipamentos de TIC do órgão público para as residências dos servidores, com a finalidade de desempenhar suas atividades laborais, sob o regime de teletrabalho. Nesta portaria, permitiu-se ao gestor fornecer o apoio tecnológico necessário, sem a necessidade de registrar novas despesas com compras de novos equipamentos de apoio ergométrico e computadores, permitindo cumprir o artigo 75-D da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, cujo objeto, define a não absorção de despesas pelo trabalhador no exercício do teletrabalho. Contudo outras despesas com o consumo de energia, água,

internet, depreciação de móveis do lar, não registra nas normas vigentes, o ressarcimento delas.

Considerando a Instrução Normativas nº 01 do TRE-AL, datada em janeiro de 2022 no seu art. 7º, os critérios definidos para adoção de prioridade sob o regime de teletrabalho, conforme considera o perfil do servidor que:

a) possuam alguma deficiência, necessidade especial ou esteja acometido de doença grave, ou então, tenham filhos, filhas, cônjuges ou dependentes nas mesmas condições;

b) gestantes e lactantes;

c) servidor que se encontra em capacitação em nível de pós-graduação ou strictu sensu, fora do estado de Alagoas;

d) servidores que desenvolvam atividades ou atribuições, que demandem maior esforço individual e menor interação com sua equipe, cuja atribuições envolvam: elaboração de estudos, minutas de decisões, pareceres e relatórios.

Doutra forma, a referida normativa no seu art. 8º veda ao regime de teletrabalho:

a) encontre-se no primeiro ano de estágio probatório;

b) apresente contraindicações por motivos de saúde, atestado por perícia médica;

c) possuam registro de punições nos 2 anos últimos;

d) tenha retornado ao trabalho presencial por descumprimento das normas quando em regime de teletrabalho.

Inicialmente apresenta-se abaixo o perfil dos respondentes:

32,8 % de servidores e estagiários lotados na Secretaria de Administração.

20,3 % de servidores e estagiários lotados na Secretaria de Gestão de Pessoas.

18,8 % de servidores e estagiários lotados na Secretaria de Tecnologia da Informação.

15,6 % de servidores e estagiários lotados na Secretaria Judiciária.

9,4 % de servidores e estagiários lotados na Diretoria Geral.

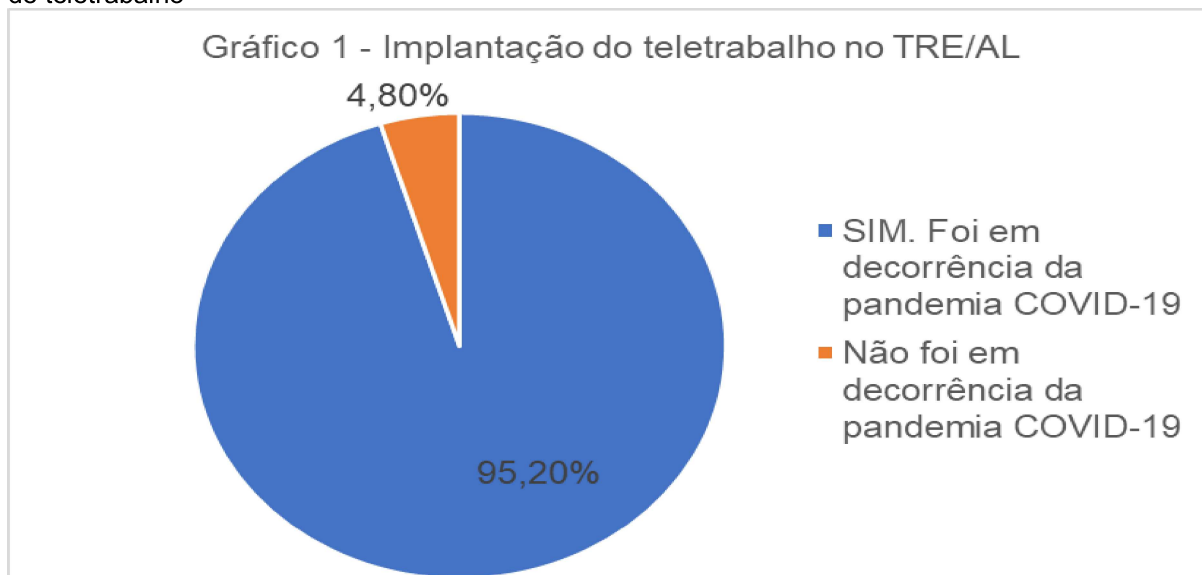
3,1 % de servidores e estagiários lotados na Presidência do tribunal.

A faixa etária predominante dos respondentes apresentou percentual de 75% de pessoas acima de 35 anos de idade, sendo atingido o percentual de 12,5 % de pessoas entre 30 a 35 anos de idade, 7,8 % na faixa etária entre 22 a 25 anos e 4,7 % na faixa etária entre 26 a 29 anos de idade.

Dentre os respondentes, 56,3 % se declararam do sexo masculinos e 43,8 % do sexo feminino.

Em resposta ao primeiro objetivo específico, com a finalidade de identificar as principais circunstâncias que interferem no trabalho de servidores e estagiários em regime de teletrabalho, os participantes foram questionados com relação ao cenário que ocorreu a implantação do teletrabalho na instituição, apresentando o resultado mostrado no Gráfico 1:

Gráfico 1- Principais circunstâncias que interferem no trabalho de servidores e estagiários em regime de teletrabalho



Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2022).

Em continuidade ao primeiro objetivo específico, os pesquisados foram questionados a respeito das circunstâncias que fatores interferem negativamente, direta ou indiretamente no exercício do teletrabalho, percebe-se que o resultado apresenta variações quanto aos motivos disponibilizados no questionário, como

mostra o Gráfico 2:

Gráfico 2- Circunstâncias que fatores interferem negativamente, direta ou indiretamente no exercício do teletrabalho



Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2022).

O conflito entre o teletrabalho e a rotina de um indivíduo na intimidade de seu lar, demonstrada nos resultados da pesquisa, evidencia o que apontam Soares (1995) e Tremblay (2002). Os afazeres domésticos apontados como o que mais interferem negativamente no teletrabalho dos pesquisados. Percebe-se, no entanto, que a falta de infraestrutura de TIC e acesso à internet também pode ter contribuído para acrescentar e influenciar o conflito entre o teletrabalho e a rotina de um lar, visto sua implantação ter acontecido de forma intempestiva, sem o devido treinamento e apoio tecnológico necessário.

Diversos autores como Tombari e Spinks (1999), Costa (2007), Silva (2008),

Rafalski e Andrade (2015), Haubrich e Froehlich (2020), corroboram com Soares (1995) e Tremblay (2002), que para implantação do teletrabalho, faz-se necessário ambientar o local para o exercício do teletrabalho, afim que se possa promover condições dignas para execução das atividades laborais em um ambiente residencial. Percebe-se, no entanto, que o momento de sua implementação, na instituição pesquisada, contribuiu para o resultado da pesquisa pela ausência de treinamento, falta de apoio tecnológico imediato e outras razões pertinentes ao dia a dia de um ambiente residencial, interferiram para este resultado.

Para investigar sobre o segundo objetivo específico, que buscou averiguar sobre o impacto da ausência de convívio social no trabalho dos indivíduos, os participantes da pesquisa, foram indagados como avaliaria o teletrabalho, os pesquisados puderam se posicionar sobre a falta de convívio social com os outros indivíduos da instituição, sendo observadas seguintes respostas:

31,3 % dos respondentes, manifestaram que sentiram relativamente a falta do convívio com outros colegas de trabalho;

26,6 % dos respondentes, acreditam que sentiu pouca falta do convívio;

18,8 % dos participantes, se posicionaram que o convívio com os outros colegas é de fundamental importância;

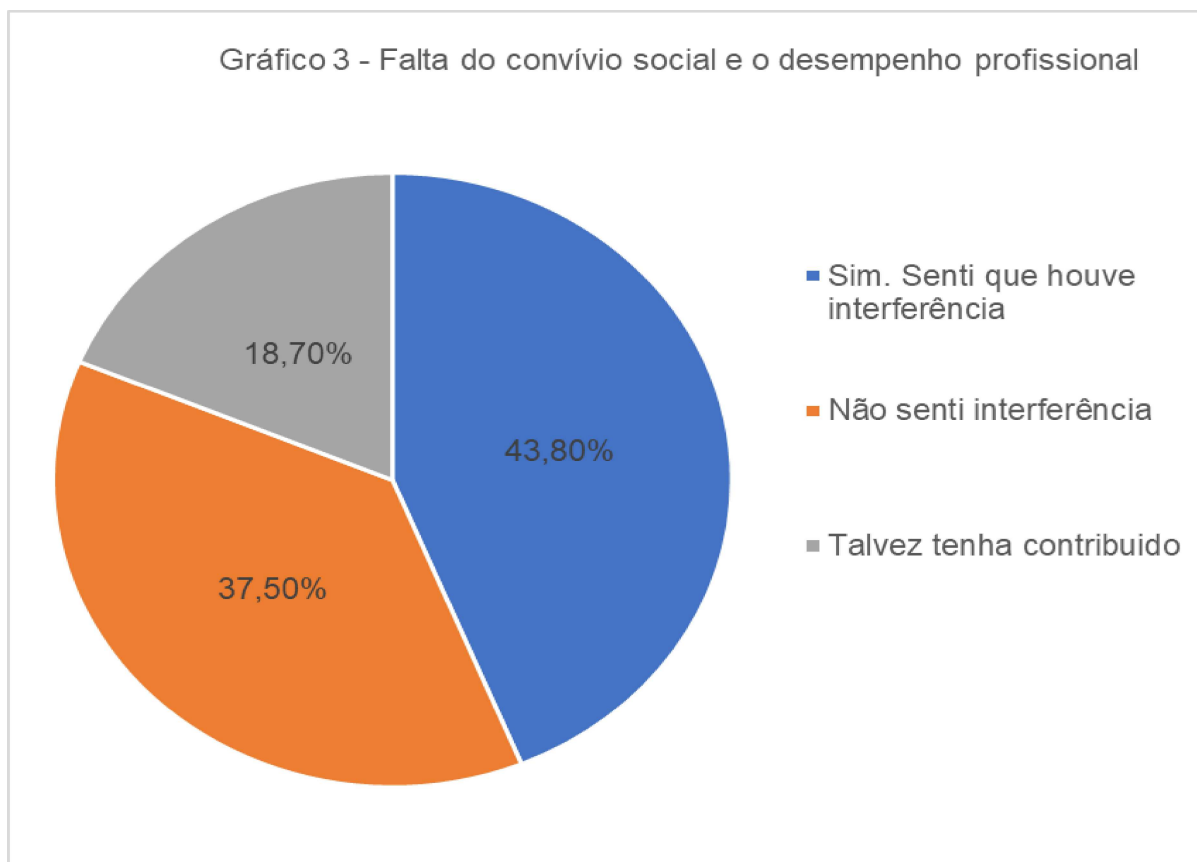
14,1 % dos participantes, assinalam que a falta de convívio reduz a visibilidade profissional;

9,4 % dos participantes responderam que sentiram muita falta do convívio com os outros colegas.

Percebe-se neste questionamento, um posicionamento favorável dos respondentes para trabalhar no conforto de seu lar, entretanto verifica-se a preocupação em relação a visualização profissional e com a carreira dentro da organização;

Complementando o segundo objetivo específico, os participantes foram questionados se a falta de convívio interfere no aprendizado de novos conhecimentos ou no seu desempenho profissional, coletou-se dos respondentes, os resultados como se confere no Gráfico 3:

Gráfico 3- Falta de convívio interfere no aprendizado de novos conhecimentos ou no seu desempenho profissional



Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2022).

Nesta indagação, apresenta-se um resultado que demonstra, na percepção dos participantes, que a falta de convívio interfere no aprendizado e desempenho profissional. Corrobora, portanto, com o questionamento anterior, que relaciona a falta do convívio diretamente ligada ao aprendizado de novos conhecimentos e desempenho profissional.

O resultado demonstra que a ausência do convívio como os outros indivíduos da organização, encontra nos teletrabalhadores pesquisados, uma preocupação no lado social, profissional e sensação de pertencimento com a organização, corroborando com Barros e Silva (2010). Refletindo na busca de novos conhecimentos dentro da organização, conforme deixa claro no segundo questionamento sobre o tema. A formação para absorver novos conhecimentos técnicos da instituição, está vinculada ao treinamento presencial e a preocupação com a performance profissional do indivíduo, deixa-os receosos com o distanciamento dos colegas de trabalho.

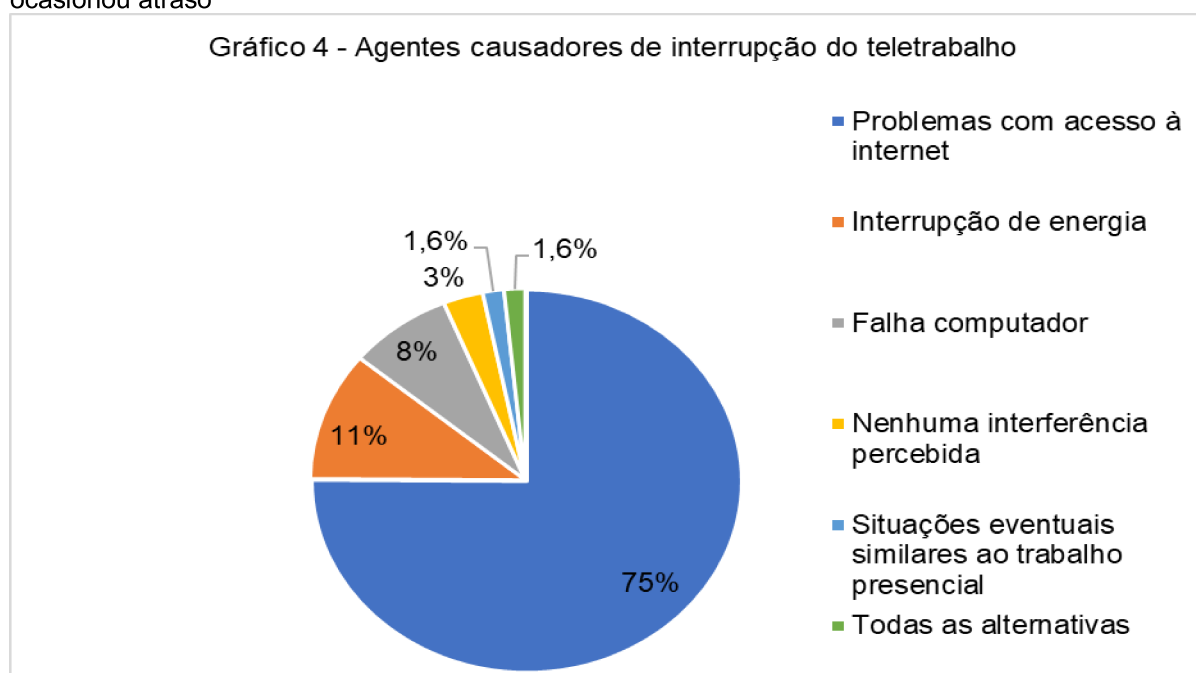


Considerando o que apontam Soares (1995) e Tremblay (2002), a ausência de treinamento direcionado ao teletrabalho, constatado no resultado entre os pesquisados, retrata uma preocupação na obtenção de novos conhecimentos, apontada entre os pesquisados. Entretanto, a ausência do convívio com os outros indivíduos do trabalho, possivelmente leve o teletrabalhador a desenvolver o isolamento do indivíduo com seus pares da instituição, com perda de troca de experiências profissionais e pessoais, que ocorre muitas vezes no ambiente organizacional na forma presencial.

O terceiro objetivo específico confere em descrever as modificações sofridas na jornada trabalho dos indivíduos, para tanto, desenvolveram-se seguintes indagações:

Perguntado aos participantes da pesquisa, se em alguma situação a execução das atividades em teletrabalho, deixou de ser realizada ou ocasionou atraso, tendo seu resultado conforme apresenta-se no Gráfico 4:

Gráfico 4- Em alguma situação a execução das atividades em teletrabalho, deixou de ser realizada ou ocasionou atraso



Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2022).

Conforme o Gráfico 4, problemas estruturais relacionados ao acesso à internet (75%), falta de energia (11%) e falha no computador (8%), se destacam para

o servidor ou estagiário no exercício do teletrabalho, somando-se estes resultados, 94 % assinalaram como justificativas por atrasos ou não execução das atividades.

Em continuação ao desenvolvimento do terceiro objetivo específico, sobre as modificações sofridas no teletrabalho em relação à jornada de trabalho. Os participantes foram arguidos sobre a relação entre o tempo dedicado no teletrabalho e a execução das tarefas definidas pela instituição, constituído sobre este questionamento, conforme resultado abaixo:

51,6 % responderam que conseguiram executar suas tarefas, dentro dos prazos estipulados pela organização;

21,9 % ressaltaram que as vezes houve a necessidade de necessitar de mais tempo para executar as atividades;

14,1 % afirmam que o tempo estipulado pela organização foi satisfatório para concluir as atividades laborais;

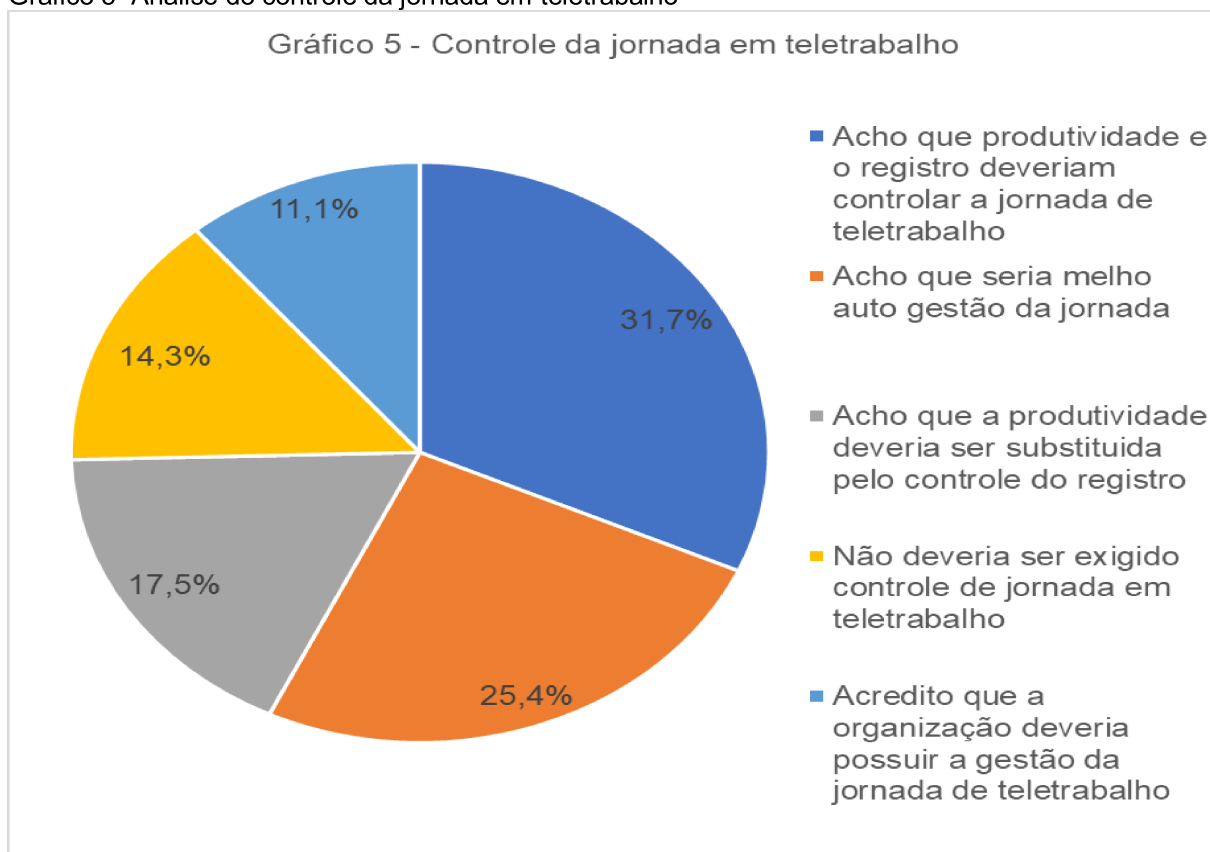
10,9 % responderam que com relação ao tempo estipulado pela organização no teletrabalho, se deu igualmente ao trabalho presencial;

1,5 % informaram que sempre necessitou de um tempo a mais do que definido pela organização para concluir as atividades.

O resultado deste questionamento demonstra que, apesar das dificuldades enfrentadas, verifica-se que a maioria dos teletrabalhadores conseguiram efetuar seus trabalhos dentro dos prazos e desempenhando suas tarefas sem maiores prejuízos.

Perguntados sobre o controle da jornada em teletrabalho, considerando o terceiro objetivo específico, os teletrabalhadores responderam, conforme demonstrado no Gráfico 5:

Gráfico 5- Análise do controle da jornada em teletrabalho

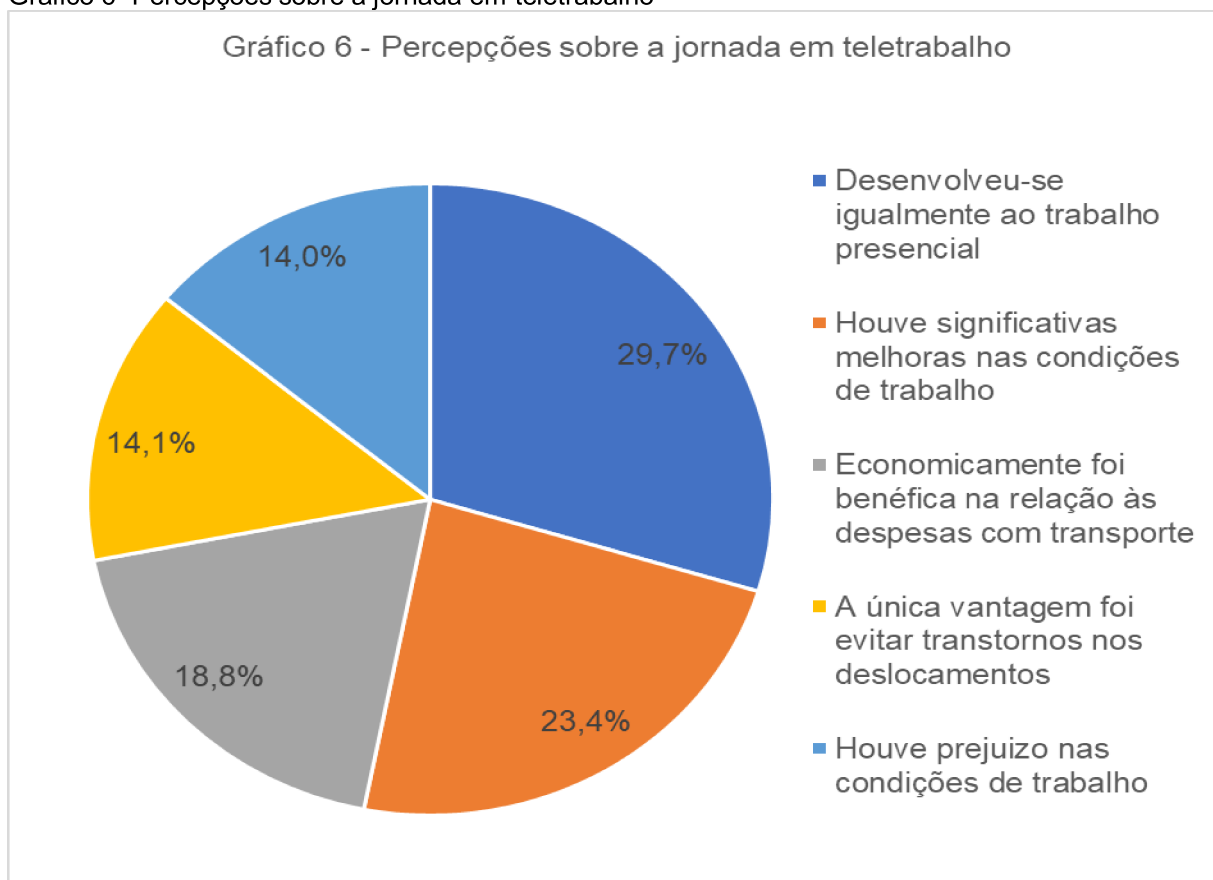


Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2022).

O Gráfico 5 reflete o resultado sobre o que pensam os participantes com relação ao controle da jornada do teletrabalho, explicitamente dividido entre a autogestão da jornada e o registro feito pela organização, conferindo também análise de produtividade. Percebe-se neste questionamento, uma predisposição do teletrabalhador em assumir responsabilidades com a instituição, contudo a de se salientar sobre a notória preocupação de visualização profissional do teletrabalhador, quando se ver isolado no trabalho.

Sobre como se desenvolveu a jornada em teletrabalho, os pesquisados foram perguntados quais modificações percebidas sobre a jornada de trabalho durante o exercício em teletrabalho, cujo resultado apresenta-se no Gráfico 6:

Gráfico 6- Percepções sobre a jornada em teletrabalho



Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2022).

Aspectos relevantes dessas alterações percebidas no teletrabalho sobre a jornada de trabalho em teletrabalho, apontam um direcionamento para o teletrabalho, de uma parte expressiva dos servidores e estagiários do Tribunal. Observa-se neste gráfico, na visão dos participantes da pesquisa, que as atividades se desenvolveram como se estivesse em trabalho presencial, sem prejuízo para a organização e com vantagens para quem se submeteu a esta experiência, a exemplo da melhoria das condições de trabalho. Registrou-se a economia obtida pela organização com despesas de transportes.

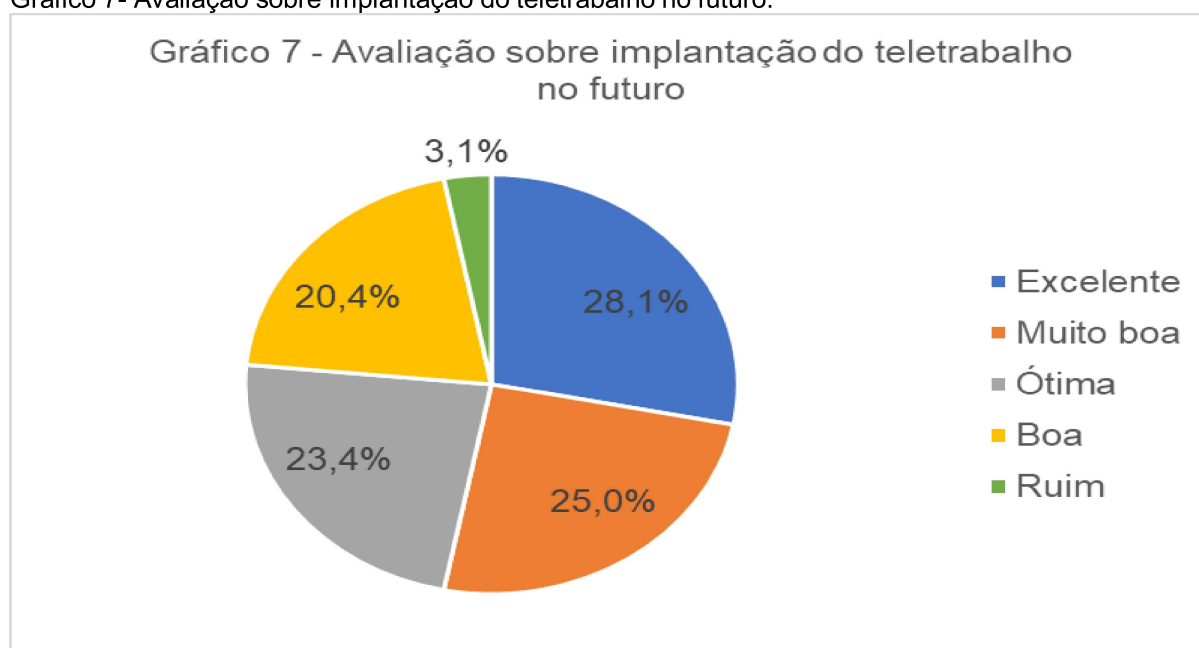
Diante sobre as modificações percebidas em relação a jornada de trabalho no exercício do teletrabalho na instituição pesquisada, percebe-se uma disposição em exercer o teletrabalho de forma plena, apesar dos participantes apontarem falhas de ordem técnica, no tocante ao processo de sua implantação, registrando-se que não houve prejuízo à conclusão de suas tarefas ou atividades.

Em um resultado controverso de melhora nas condições de trabalho, optou-se pelo controle da jornada de trabalho pelos colaboradores e supervisão da instituição por meios de controle de produtividade. Em destaque, o trabalho exercido no

recesso do lar, conforme aponta Barros e Silva (2010), destaca a vantagem do teletrabalhador está menos exposto ao stress e a violência nos deslocamentos, na análise dos pesquisados, isso provavelmente aproximou-os do teletrabalho. Dentre as respostas computadas, percebe-se que, na perspectiva do teletrabalhador, a maioria dos respondentes assinalam pelo conforto de se trabalhar no lar, evitando assim os transtornos causados pelos deslocamentos para o trabalho.

A próxima questão coletou a percepção dos participantes, no tocante a avaliação sobre o teletrabalho no futuro, muito embora esta questão não esteja inserida no tema do objetivo geral e tão pouco dos objetivos específicos, a pesquisa buscou possuir um posicionamento dos teletrabalhadores arguindo-os sobre como eles avaliariam o teletrabalho como uma modalidade de trabalho a ser implantada pela instituição de maneira permanente, apresentando este posicionamento, ilustrado no Gráfico 7:

Gráfico 7- Avaliação sobre implantação do teletrabalho no futuro.



Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2022).

Para se avaliar o teletrabalho no futuro, sob a ótica dos servidores e estagiários na instituição pesquisada, os participantes foram convidados a apontar dentre as modificações percebidas pelos teletrabalhadores, as principais vantagens percebidas pela implantação do teletrabalho. Nesta questão, poderiam escolher mais de uma resposta, sendo os resultados encontrados totalizando mais de 100 % em virtude disto. Os quais, posicionaram-se, de acordo com o resultado exposto

abaixo:

75 % selecionaram a opção de não se perde tempo com deslocamentos para o trabalho;

51,6 % escolheram como principais vantagens o maior tempo disponibilizado para família;

48,4 % optaram como vantagens percebidas a flexibilidade de horários;

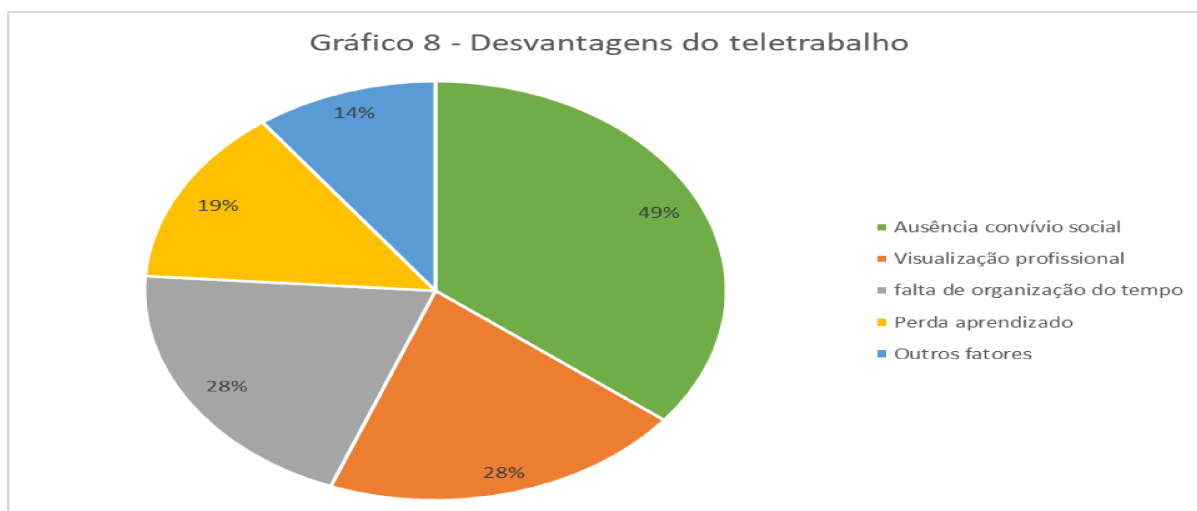
43,8 % redução de gastos com transporte, registrou-se como uma vantagem para organização no exercício do teletrabalho;

9,6 % apontaram na opção “outros”, disponibilizado no questionário, seguintes vantagens percebidas: redução de custos do empregador, economia em forma geral; redução de despesas do órgão como energia, água; atividades extras não são cansativas; não ter colegas fazendo barulho enquanto trabalha, nem tirando atenção com conversas que não são relativas ao trabalho; trabalhar com temperatura que não prejudica a saúde; melhor qualidade de vida, maior satisfação profissional, menos barulho, mais concentração, melhor gerenciamento do tempo.

Percebe-se que os participantes neste questionamento, apontaram as vantagens percebidas, do ponto de vista pessoal, como também vantagens para a organização, ao adotar o teletrabalho. Destaca-se o não desperdício de tempo nos deslocamentos, proporcionando maior disponibilidade para família e redução de gastos com o transporte, e outros custos com consumo de água e energia, custeado pela organização.

Ainda sobre as modificações sofridas pelo teletrabalhador, para se obter um posicionamento dos pesquisados do teletrabalho no futuro, foram perguntados a respeito das principais desvantagens percebidas pela implantação do teletrabalho, neste questionamento também foi disponibilizado aos participantes da pesquisa, a escolha de mais de uma resposta, cujo resultado apurado somam-se mais de 100 %. Sendo colhidos os posicionamentos, conforme exposto no gráfico 8:

Gráfico 8- Desvantagens do teletrabalho.

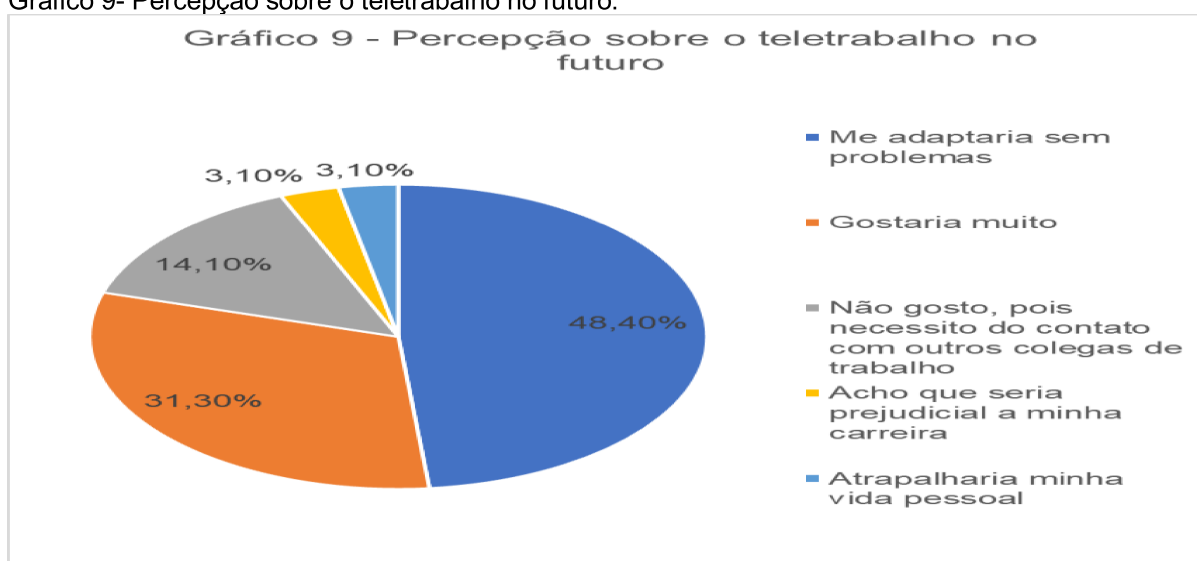


Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2022).

Nota-se que fatores de ordem pessoal são registrados como desvantagens vista pelo teletrabalhador. De certa forma, a implantação do teletrabalho ter acontecido de forma intempestiva, possivelmente tenha contribuído para estes resultados. Com a chegada da pandemia COVID-19, notícias negativas, rapidamente disseminadas, envolveram o mundo e as pessoas com incertezas que perturbaram o psicológico de todos.

Por fim, os participantes foram questionados a respeito de opinião sobre o teletrabalho no futuro, sendo os resultados encontrados, apontados no Gráfico 9:

Gráfico 9- Percepção sobre o teletrabalho no futuro.



Fonte: dados da pesquisa. Elaboração própria (2022).

Apesar das condições já mencionadas neste trabalho, ainda permanece na

visão dos servidores e estagiários do órgão da Justiça Eleitoral de Alagoas, um modelo que se adequa na atualidade e futuramente, mesmos com todos os entraves percebidos na experiência vivenciada durante a pandemia. Conforme revela o gráfico 9, que reflete em seus resultados, que existe a pretensão no exercício das atividades laborais nos moldes de teletrabalho.

O teletrabalho como uma modalidade a ser implementada de forma permanente no futuro, encontra nos servidores e estagiários do Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas um posicionamento favorável, conforme apresentam os resultados encontrados na pesquisa. Apesar da experiência adquirida no período da pandemia COVID-19, expostos aos efeitos negativos no início de sua implantação repentina, pela falta de infraestrutura técnica-operacional e dos momentos de incertezas em uma situação de pandemia, os quais foram submetidos, que provavelmente se refletiu no relacionamento em família.

O conflito entre trabalho e vida familiar, baixo desenvolvimento e motivação, ausência de treinamento direcionado ao teletrabalho, isolamento social, tecnologia precária; excesso de trabalho, conforme os autores Soares (1995) e Tremblay (2002), destacam que as mulheres são mais impactadas quanto conciliar as atividades em teletrabalho com a rotina do lar, com responsabilidades na condução das atividades de casa, no oposto aos indivíduos dos gêneros masculinos, em sua maioria, desempenham funções gerenciais com melhor estrutura para execução das atividades laborais em teletrabalho. Contudo, dado as devidas diferenças que exista entre os gêneros, reflete em parte, a realidade vista na pesquisa, servindo ta experiência como laboratório para se aprimorar o teletrabalho e promover ações institucionais, que elimine ou mitiguem os efeitos colaterais indesejados.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ano de 2019 foi marcado pelo surgimento da pandemia de COVID-19, exigindo dos seres humanos no mundo inteiro, uma nova fórmula de interagir com seu próximo. Todos precisaram se adequar para evitar contaminação e a propagação do vírus e suas variantes a partir daquele ano.

O mercado de trabalho formal e informal passou por mudanças, paralisando as atividades e buscando outros novos caminhos para enfrentar uma das maiores crises mundiais de proporções ainda não sabidas hoje e no futuro.

As mudanças ocasionadas durante a alteração do trabalho presencial para o regime de teletrabalho, em um momento de incertezas gerados pela pandemia, necessitou de cada indivíduo e da Instituição Pública pesquisada, esforço, criatividade e a resiliência para se adequar ao novo molde de trabalho na Instituição, em suas devidas proporções e percepções individuais, percebe-se como uma experiência ímpar, que proporcionou a todos os envolvidos, absorção de um aprendizado para se enfrentar no futuro, outras demandas do teletrabalho.

A implantação do teletrabalho vivenciado pelos servidores e estagiários do TRE/AL num cenário de pandemia, provocou mudanças no exercício do teletrabalho. A falta de privacidade percebida pela ambientação inadequada do espaço doméstico para o teletrabalho, os afazeres domésticos, ausência de apoio tecnológico e de acesso à internet, influenciaram negativamente no desenvolvimento das atividades, produzindo alguns relatos de aumento da jornada trabalho e interferindo na normalidade do funcionamento de um lar, exigindo dos participantes da pesquisa, a adaptação compulsória para se entregar um trabalho com a qualidade habitual.

A conciliação das atividades laborais com os afazeres domésticos, traz a luz que se faz necessário ajustar o ambiente do lar para o teletrabalho, afim que se permitam condições aceitáveis para sua implantação, com equipamentos de apoio ergonômica para evitar doenças relacionadas ao trabalho, mantendo um ambiente com estrutura para que se tenha o mínimo de interrupções e o apoio tecnológico e de acesso à internet, tão imprescindíveis.

Os impactos da ausência do convívio social registrado na pesquisa, trouxe à tona, preocupações dos participantes em manter o vínculo com a instituição para garantir sua visibilidade profissional e o aprendizado de novos conhecimentos, que possivelmente considere seu desempenho no aprendizado, mais favoravelmente no

trabalho presencial.

Conclui-se então com a pesquisa, uma predisposição favorável à implantação do teletrabalho na instituição pública pesquisada. Servidores e estagiários abordaram temas importantes nesta consulta, pois há desafios e obstáculos a serem enfrentados e vencidos, cabendo a participação de cada indivíduo e também do poder público, por meio de legislação pertinente, que no futuro proporcione condições mais favoráveis para o teletrabalho, afim de encontrar soluções para os novos e futuras demandas que surgirão a frente, para o teletrabalhador e para organizações.

As informações coletadas neste trabalho, possibilitaram que a instituição pesquisada possa empreender ações que corrijam falhas detectadas pelos participantes da pesquisa, promovendo ajustes necessários para adaptar os envolvidos a modalidade de teletrabalho, concebendo para ambos os lados, uma forma que assegure eficiência e eficácia no exercício do teletrabalho.

Este trabalho, possibilita contribuir para o desenvolvimento do teletrabalho no Tribunal Regional Eleitoral em Alagoas, seja no modelo integral ou híbrido, visto seus participantes, terem colaborado participando da pesquisa de forma espontânea e sigilosa, opinando sobre os óbices, que foram coletados eletronicamente, reproduzidos na perspectiva de cada indivíduo com a experiência vivida. Sugere-se aqui, consultas a outros trabalhos que envolvam o tema, especificamente sobre o teletrabalho no molde híbrido. Sugere-se também consultas sobre trabalhos que envolvam controle da jornada em teletrabalho, afim que possam contribuir para o aprimoramento do teletrabalho no setor público.

Existem diversas discussões sobre o teletrabalho no serviço público, questões que ainda precisam ser mais aprofundadas. De forma geral, o que envolve o teletrabalhador e o ambiente envolvido, carece de ser estudado, para melhor administrar a implantação e o aperfeiçoamento do teletrabalho no futuro, preservando o ser humano e a qualidade de seu trabalho.

## REFERÊNCIAS

ADERALDO, I.L.; ADERALDO, C.V.L.; LIMA, A.C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE. Br**, v. 15, p. 511-533, 2017.

BARROS, J.R.; SILVA, C.B. TIC a Serviço da Educação: a construção de uma aprendizagem de consciência. **Actas I Encontro Internacional TIC e Educação**, p. 31-38, 2010.

BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Dispõe sobre Código Eleitoral. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 05 dez. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995**. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1590.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.590%2C%20DE%2010,federais%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1590.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.590%2C%20DE%2010,federais%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias). Acesso em 2 dez. 2022.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018**. Estabelece orientação, 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, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/1553#:~:text=Estabelece%20orienta%C3%A7%C3%A3o%2C%20crit%C3%A9rios%20e%20procedimentos,10%20de%20agosto%20de%201995..> Acesso em 2 dez. 2022.

BRASIL. **Instrução Normativas nº 01 do TRE-AL**. Disponível em: <https://static.tre-al.jus.br/portal/transparencia/gestao-de-pessoas/teletrabalho/tre-al-instru%C3%A7%C3%A3o-normativa-01-2022.pdf>. Acesso em: 2 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Dispõe sobre equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acesso em 04 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Dispõe sobre a adequação da legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 04 jul.2021.

BRASIL. MPT - Ministério Público do Trabalho. **Notas técnicas 17/2020**. Dispõe sobre atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica1.pdf>. Acesso em 27 mar. 2021.

BRASIL. **Portaria conjunta nº 4/2020 TRE-AL/PRE/AEP**. Estabelece as medidas que deverão ser adotadas no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas objetivando preservar o ambiente de trabalho e evitar a proliferação do Novo Coronavírus (COVID-19). Disponível em: <https://static.tre-al.jus.br/portal/portarias/tre-al-portaria-conjunta-04.pdf>. Acesso em 2 dez. 2022.

BRASIL. **Resolução nº 298 de 22/10/2019**. Altera a Resolução nº 227/2016, de 14 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3109>. Acesso em 2 dez. 2022.

BRASIL. **RESOLUÇÃO Nº 15.974**. RELAÇÃO DE SERVIDORES EM REGIME DE TELETRABALHO. DISPONÍVEL EM: <HTTPS://WWW.TRE-AL.JUS.BR/TRANSPARENCIA-E-PRESTACAO-DE-CONTAS/GESTAO-DE-PESSOAS/RELACAO-DE-SERVIDORES-EM-REGIME-DE-TELETRABALHO>. Acesso em 2 dez. 2022.

BRASIL. TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815/>. Acesso em 04 jul. 2021.

COSTA, I.S.F. TELETRABALHO: SUBJUGAÇÃO E CONSTRUÇÃO DE SUBJETIVIDADES. **REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**, V. 41, P. 105-124, 2007.

CHIAVENATO, I. **Introdução a Teoria Geral Da Administração Compact**. Elsevier Brasil, 2004.

DRUCKER, P.F. **melhor de Peter Drucker: a administração, O-Exame**. NBL Editora, 1995.

GARCÍA-SALIRROSAS, E.E. et al. PREVALENCE OF MUSCULOSKELETAL DISORDERS IN UNIVERSITY TEACHERS WHO PERFORM TELETWORK IN COVID-19 TIMES. In: **Prevalence of musculoskeletal disorders in university teachers who perform teletwork in covid-19 times**. 2020.

GERHARDT, T.E. et al. Estrutura do projeto de pesquisa. **Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 67-90**, 2009.

HAUBRICH, D.B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

MARX, K. **Miséria da filosofia**. Boitempo Editorial, 2017.

MARTINS, R.A. Indicadores de desempenho para a gestão pela qualidade total: uma proposta de sistematização. **Gestão & Produção**, v. 5, p. 298-311, 1998.

MELLO, A.A.A. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact**

**center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas.** Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.2011.

MELLO, Á.A.A. et al. Teletrabalho Como Fator de Inclusão Social e Digital em Empresas de Call Center/Contact Center. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 7, n. 3, p. 373-388, 2014.

NILLES, J. M. Managing telework: strategies for managing the virtual workforce. New York: John Willey & Sons, 1998.

RAFALSKI, J.C.; DE ANDRADE, A.L. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

RÉVILLION, A. S. P. A Utilização de Pesquisas Exploratórias na Área de Marketing. Revista interdisciplinar de marketing, P. 24, 2003. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/rimar/article/view/26692/14330>. Acesso em 16 dez. 2022.

RODRIGUES, A.L. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. In: **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. p. 191-191.2011.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk. p. 414-418.2011.

SILVA, F.P.S. Design-based research ou pesquisa de desenvolvimento: metodologia para pesquisa aplicada de inovação em educação do século XXI. **Revista da FAEBA–Educação e Contemporaneidade, Salvador**, v. 23, n. 42, p. 23-36, 2014.

SILVA, V.G. Prontos para o teletrabalho? Um estudo sobre o trabalho docente do ensino superior brasileiro. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 4, n. 2, p. 635-651, 2008.

SOARES, A. Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, p. 64-77, 1995.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, 2019.

TOMBARI, N.; SPINKS, N. *The work/family interface at Royal Bank Financial Group: successful solutions—a retrospective look at lessons learned*. **Women in Management Review**, 1999.

TRE. Tribunal Regional Eleitoral De Alagoas. Disponível em: <https://www.tre-al.jus.br/>. Acesso em 2 dez.

TRE/AL -Tribunal regional eleitoral de Alagoas. **Gestão estratégica**. Disponível em: <https://www.tre-al.jus.br/o-tre/governanca-corporativa/planejamento-estrategico>.

Acesso em 05 dez. 2020.

## APÊNDICE 01 - QUESTIONÁRIO

Teletrabalho uma nova tendência de gestão na administração pública: Um estudo com estagiários e servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas – TRE/AL.

Olá, eu me chamo Robson Correia, estagiário do TRE/AL, lotado na Seção de Gestão de Orçamento (SGO) e concluinte do curso de administração pela Universidade Federal de Alagoas. Estou elaborando meu projeto de TCC sob o tema: Teletrabalho uma nova tendência de gestão na administração pública, com o objetivo de conhecer as mudanças na rotina de trabalho com a implantação do teletrabalho no TRE/AL.

Vale ressaltar que o questionário tem objetivos meramente acadêmicos, e que todos os dados coletados serão anônimos e confidenciais, destinando-se apenas a fins estatísticos.

Agradeço a contribuição!

1 - Qual sua função na instituição?

- Estagiário;
- Servidor do TRE/AL.

2 - Qual setor de trabalho que você possui ligação?

- Presidência;
- Diretoria Geral;
- Secretaria de Administração;
- Secretaria Judiciária;
- Secretaria de Gestão de Pessoas;
- Secretaria de Tecnologia da Informação;
- Secretaria de Administração.

2.1. Qual setor de trabalho você possui ligação?

- COFIN;
- Outros.

3 - Qual sua faixa etária (idade)?

- Menos de 18 anos;
- Entre 18 e 21 anos;

- Entre 22 e 25 anos;
- Entre 26 e 29 anos;
- Entre 30 e 35 anos;
- Mais que 35 anos.

#### 4 - Gênero

- Feminino;
- Masculino;
- Outros...

#### 5 - A implantação do teletrabalho decorreu por causa da pandemia COVID19?

- Sim;
- Não;
- Não se aplica (não exerci atividades em teletrabalho).

#### 6 - Quais fatores interferem negativamente, direta ou indiretamente no exercício do teletrabalho?

- Obras na vizinhança;
- Vizinho que faz muito barulho;
- Visitas inesperadas;
- Chamadas telefônicas;
- Afazeres domésticos;
- Outros...

#### 7 - Como você avaliaria o teletrabalho, sob o aspecto da falta de convívio com os demais colegas de trabalho?

- Senti pouca falta do convívio;
- Senti relativamente a falta do convívio;
- Senti muita falta do convívio;
- Acredito ser de fundamental importância o convívio com os outros colegas;
- A falta do convívio reduz a visibilidade do profissional.

#### 8 – Essa falta de convívio interfere no aprendizado de novos conhecimentos ou no seu desempenho profissional?

- Sim;
- Não;
- Talvez.

#### 9 - Em alguma situação a execução das atividades em teletrabalho, deixou de ser



realizada ou ocasionou atraso por algum fator abaixo?

- Interrupção de energia;
- Interrupção ou lentidão no sinal de internet;
- Falha no computador;
- Dificuldade em acessar a rede;
- Outros...

10 - Como se deu a relação entre o tempo e a execução das tarefas no teletrabalho?

- Consegui cumprir as atividades respeitando o tempo proposto pela organização;
- As vezes houve necessidade de mais tempo para cumprir todas atividades propostas,
- O tempo foi satisfatório para cumprir as atividades propostas,
- Sempre precisei de mais tempo para cumprir as atividades,
- Foi igualmente ao trabalho presencial.

11 – O que você acha sobre o controle da jornada em teletrabalho?

- Acho que seria melhor a auto-gestão da jornada;
- Acredito que a organização deveria possuir a gestão da jornada em teletrabalho;
- Não deveria ser exigido o controle da jornada em teletrabalho;
- Acho que a produtividade deveria ser substituída pelo controle da jornada em teletrabalho;
- Acho que tanto a produtividade e o registro deveriam fazer parte do controle da jornada em teletrabalho.

12 – Quais modificações percebidas com relação a jornada de trabalho no exercício em teletrabalho?

- Houve significativa melhora nas condições de trabalhos;
- Desenvolveu-se igualmente ao trabalho presencial;
- Houve prejuízo nas condições de trabalho;
- A única vantagem foi evitar transtornos nos deslocamentos;
- Economicamente foi benéfica na relação às despesas com transportes.

13 – Você avaliaria o teletrabalho como uma modalidade de trabalho?

- Ruim;
- Boa;

- Muito boa;
- Ótima;
- Excelente.

14 – Quais as principais vantagens percebidas pela implantação do teletrabalho?

- Não se perde tempo com deslocamentos para o trabalho;
- Redução de gastos com transportes;
- Maior tempo disponibilizado para família;
- Flexibilidade de horários;
- Outros...

15 – Quais as principais desvantagens percebidas pela implantação do teletrabalho?

- Falta de organização do tempo dedicado a execução das atividades e vida pessoal;
- Ausência de convívio social;
- Ausência de visualização profissional;
- Perda no aprendizado ou projeção na carreira profissional;
- Outros...

16 – Qual sua opinião sobre o teletrabalho no futuro?

- Me adaptaria sem problemas;
- Não gosto, pois necessito de contato com outros colegas de trabalho;
- Gostaria muito;
- Acredito que seria prejudicial para minha carreira;
- Atrapalharia minha vida pessoal;
- Outros...

**APÊNDICE 02 - AUTORIZAÇÃO FORMAL DA INSTITUIÇÃO PESQUISADA**

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE ALAGOAS

Avenida Aristeu de Andrade nº 377 - Bairro Farol - CEP 57051-090 - Maceió - AL -  
<http://www.tre-al.jus.br>



**PROCESSO** : 0006906-67.2021.6.02.8000  
**INTERESSADO** : SEÇÃO DE GESTÃO ORÇAMENTÁRIA  
**ASSUNTO** : Realização de Pesquisa.

**Decisão nº 2677 / 2021 - TRE-AL/PRE/GPRES**

Trata-se de Conclusão GDG 0967032, trazendo requerimento (0950484), firmado por **JOSÉ ROBSON CORREIA DOS SANTOS**, estagiário, que exerce suas atividades na Seção de Gestão Orçamentária, a qual integra a Coordenadoria Orçamentária e Financeira/COFIN, no sentido de obtenção de autorização para realização de coleta de dados no sentido do desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso de Administração da Universidade Federal de Alagoas – UFAL, sob o tema “Teletrabalho uma nova tendência de gestão na administração pública”.

Conforme o citado requerimento, a pesquisa seria dirigida aos estagiários e servidores lotados na COFIN.

Por fim, no mesmo expediente, o interessado aponta o questionário que pretende utilizar, a ser disponibilizado através da plataforma *Google*.

No despacho 0950754, o servidor que exerce a atribuição de supervisor do requerente declara não haver óbices à realização da pesquisa, razão pela qual recomenda a sua autorização.

Já no Despacho 0952709, o Sr. Coordenador Orçamentário e Financeiro manifesta sua aquiescência ao pedido, ao tempo em que consulta a Administração acerca da possibilidade de ampliação da coleta de dados, de maneira a alcançar todos os servidores e estagiários desta SEDE.

Instado a se manifestar, o ex-estagiário enviou e-mail ao seu supervisor aquiescendo (0958695) com a proposta e solicitando a autorização preliminar pelo Presidente deste Órgão.

O Sr. Secretário da Administração, por sua vez, no Despacho 0959920, encaminha o pleito a esta Diretoria-Geral sugerindo que seja colhida a autorização da Presidência para a realização da referida pesquisa a todos os servidores e estagiários desta SEDE.

AUTORIZO a realização da pesquisa objeto do requerimento 0950484, inclusive quanto à ampliação de seu alcance a todos os servidores e estagiários desta SEDE, conforme propõe o Sr. Coordenador Orçamentário e Financeiro (0951184).

Desembargador, **OTÁVIO LEÃO PRAXEDES**  
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **OTÁVIO LEÃO PRAXEDES**,  
**Presidente**, em 24/12/2021, às 14:27, conforme art. 1º, III, "b", da Lei  
11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [http://al.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_](http://al.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_)  
informando o código verificador **0972965** e o código CRC **1E26E2F2**.

0006906-67.2021.6.02.8000-0972965v3

### **APÊNDICE 03 – DECLARAÇÃO DE CUMPRIMENTO DAS NORMAS DA RESOLUÇÃO Nº 466/12 E 510/16 DE PUBLICIZAÇÃO DOS RESULTADOS E SOBRE USO E DESTINAÇÃO DO MATERIAL/DADOS COLETADOS**

Milka Alves Correia Barbosa, CPF 926.117.534-15, (*orientador*) e José Robson Correia dos Santos, CPF 445.196.304-44 (assistente da pesquisa), pesquisadores do projeto intitulado: TELETRABALHO UM NOVO MODELO DE GESTÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, ao tempo em que nos comprometemos em seguir fielmente os dispositivos da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde/MS, asseguramos que os resultados da presente pesquisa serão tornados públicos sejam eles favoráveis ou não, bem como declaramos que os dados coletados para o desenvolvimento do projeto, por intermédio de questionário disponibilizados no Google Forms e após conclusão da pesquisa, serão disponibilizadas através de e-mail para o servidor TRE/AL Esmeraldo de Lucena Antunes (antunes.e@gmail.com), na primeira quinzena de agosto/2022, onde o mesmo deverá inserir o resultado da pesquisa, como anexo no processo administrativo nº 6906-67.2021.6.02.8000, inserto no sistema SEI (Sistema Eletrônico de Informações) do Tribunal Regional de Alagoas, através do site interno do Tribunal localizado no endereço eletrônico: [https://sei.tre-al.jus.br/sip/login.php?sigla\\_orgao\\_sistema=TREAL&sigla\\_sistema=SEI&infra\\_url=L3NlaS8=](https://sei.tre-al.jus.br/sip/login.php?sigla_orgao_sistema=TREAL&sigla_sistema=SEI&infra_url=L3NlaS8=), sendo seu acesso disponível exclusivamente aos estagiários e servidores do TRE/AL, lotados no edifício SEDE localizado na avenida Aristeu de Andrade nº 377, Maceió - AL, no qual permanecerão em arquivos eletrônicos por cinco anos, permitindo acesso em qualquer tempo, a quem possua autorização de acesso ao Processo Administrativo suso referido.

Maceió, 04 de abril de 2022.

Milka Alves Corria Barbosa

CPF 926.117.534-15

José Robson Correia dos Santos

CPF 445.196.304-44

## APÊNDICE 04 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado (a) a participar do projeto de pesquisa teletrabalho uma nova tendência de gestão na administração pública, do pesquisador José Robson Correia dos Santos. A seguir, as informações do projeto de pesquisa com relação a sua participação no mesmo:

1 – A pesquisa destina-se a conhecer as mudanças ocasionadas pelo teletrabalho para estagiários e colaboradores do TRE/AL em face da pandemia de COVID 19.

2 - Verificar o impacto da ausência de convívio social com outros indivíduos da organização no trabalho dos indivíduos.

3 - Descrever as modificações sofridas na jornada trabalho dos indivíduos.

4 - A importância desse estudo busca servir como uma referência para inserção do teletrabalho em órgãos da administração pública, trazendo elementos para melhorar sua implantação.

5 - A pesquisa terá características quantitativa e se dará através de coleta de dados pela plataforma *Google Form*, através do link: <https://forms.gle/NeK1qBqT4qCp7F8E8>, onde o participante terá acesso ao formulário eletrônico, sem acesso as respostas dos demais participantes da pesquisa, e terá início somente após aprovação pelo comitê de Ética (CEP). Quanto a identificação, o participante da pesquisa, não será identificado, resguardado o anonimato do mesmo.

6 - A pesquisa não incorrerá em despesas para seus respondentes, as eventuais despesas com energia e acesso à internet que possam vir acontecer, serão supridas por meio do uso pessoal do computador e ou note book, do pesquisador e seu assistente da pesquisa.

7 - A sua participação será nas seguintes etapas: coleta de dados, participando e respondendo o questionário.

8 – Afim de evitar riscos o pesquisador assinou uma declaração de cumprimento, publicitação e destinação dos dados/materiais coletados para evitar a quebra de sigilo da pesquisa.

9 - O benefício esperado para os participantes da pesquisa é a contribuição para a verificar os impactos advindos da implantação do teletrabalho de forma repentina decorrente da pandemia COVID – 19, como também apontar os principais

elementos que permitirão desenvolver as atividades em teletrabalho de forma planejada.

10 – Quanto as informações conseguidas através da sua participação não permitirão a identificação pessoal, apenas se tem a garantia do acesso do questionário, exclusivamente para os servidores e estagiários que possuem acesso ao processo administrativo nº 6906-67.2021.6.02.8000, inserto no sistema SEI – TREVAL e que a divulgação das mencionadas informações só será feita entre os profissionais estudiosos do assunto após a autorização do(a) participante.

11 – Quanto ao caso o participante da pesquisa venha a sofrer qualquer tipo de dano decorrente de sua participação na entrevista (nexo causal), conforme decisão judicial ou extrajudicial, previsto ou não neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, terá direito à indenização, por parte do pesquisador, do patrocinador e das instituições envolvidas nas diferentes fases da pesquisa.

12 - O participante receberá uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, disponibilizado como anexo inseridos no Processo Administrativo nº 6906-67.2021.6.02.8000, do sistema SEI – TREVAL, permitindo que todos participantes tenham conhecimento e conclua sua autorização na pesquisa, no qual deverá dá ciência, por meio de “ícone” específico do sistema SEI/TRE, quando o participante acessar o referido processo administrativo, permitindo que dê início à pesquisa.

13 - Com relação aos possíveis incômodos ou riscos da pesquisa, caso ocorra alguma situação que o participante sinta alguma possibilidade que impeça sua participação ou algum desconforto, será disponibilizado o e-mail do pesquisador, descrito abaixo, para relatar algum evento nesse sentido. Havendo alguma situação e ocorrendo comunicação de algum evento, o pesquisador deverá suspender a pesquisa, desconsiderando as respostas recebidas.

14 - Caso se perceba algumas dúvidas sobre seus direitos como participante de pesquisa, você pode contatar Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) da UFAL, pelo e-mail: cep@ufal.br. O CEP é um grupo de indivíduos com conhecimento científico que realizam a revisão ética inicial e contínua do estudo de pesquisa para mantê-lo seguro e proteger seus direitos. O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos. Este papel está baseado nas diretrizes éticas brasileiras (Res. CNS 466/12 e complementares).

Eu,

.....  
 tendo compreendido perfeitamente tudo o que me foi informado sobre a minha participação no mencionado estudo e estando consciente dos meus direitos, das minhas responsabilidades, dos riscos e dos benefícios que a minha participação implicam, concordo em dele participar e para isso eu DOU O MEU CONSENTIMENTO SEM QUE PARA ISSO EU TENHA SIDO FORÇADO OU OBRIGADO.

Endereço d(os,as) responsável(eis) pela pesquisa:

Instituição: Universidade Federal de Alagoas

Endereço: Campus AC Simões

Complemento:

Cidade/CEP: Maceió/AL, 57072-900

Telefone: 82 3241 1222

Ponto de referência:

Contato de urgência: Sr(a). José Robson Correia dos Santos

E-mail: jose.robson@feac.ufal.br

Endereço: Condomínio Recanto da Poesia, Rua F, nº 267,

Complemento: Nova Satuba

Cidade/CEP: Satuba/57+120-000

Telefone: 82 9 9998-4183

Ponto de referência: Entrada da CEASA – Estrada da Utinga - Alagoas

Maceió, abril de 2022

<p>Assinatura ou impressão datiloscópica do(a) voluntário(a) ou responsável legal e rubricar as demais folhas</p>	<p>Nome e Assinatura do Pesquisador pelo estudo (Rubricar as demais páginas)</p>
---	--