



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

Curso de Especialização (*Lato Sensu*) em Gestão Pública Municipal

RICARDO ALVES COSTA

**TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: À luz
das experiências na Advocacia-Geral da União.**

Brasília – DF

2019

RICARDO ALVES COSTA

**TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: À luz das experiências na
Advocacia-Geral da União.**

Monografia apresentada ao Departamento de
Administração como requisito parcial à
obtenção do certificado de especialista (*lato
sensu*) em Gestão Pública Municipal.

Professor Orientador: MSc. Aurélio Maduro e
Abreu.

Brasília – DF

2019

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

AAL474t Alves Costa, Ricardo
TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: À luz das
experiências na Advocacia-Geral da União / Ricardo Alves
Costa; orientador Aurélio Maduro e Abreu. -- Brasília, 2019.
42 p.

Monografia (Especialização - Especialização (Lato Sensu)
em Gestão Pública Municipal) -- Universidade de Brasília,
2019.

1. Teletrabalho. 2. Administração pública. 3. Vantagens e
desvantagens. 4. Qualidade de vida. I. Maduro e Abreu,
Aurélio, orient. II. Título.

RICARDO ALVES COSTA

**TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: À luz das experiências na
Advocacia-Geral da União.**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de especialização em Gestão Pública Municipal da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Ricardo Alves Costa

MSc. Aurélio Maduro é Abreu.
Professor-Orientador

Titulação, Nome completo,
Professor-Examinador

Titulação, nome completo
Professor-Examinador

Brasília, 27 de abril de 2019.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado forças para conseguir atingir esse grande objetivo, depois minha noiva e futura esposa que teve paciência e compreensão com meus momentos de ansiedade e por fim minha família por ter dado o apoio necessário.

RESUMO

Teletrabalho na administração pública ainda é um tema pouco explorado pelas instituições, porém devido a evolução avanço exponencial das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), nesse contexto o teletrabalho se torna uma nova forma de trabalho flexível, que no geral consegue atingir ótimos resultados tanto para os teletrabalhadores, instituições e sociedade no geral. O objetivo principal dessa pesquisa é analisar o modelo de teletrabalho implantado na AGU, analisar os impactos e os resultados obtidos com dessa implantação e avaliar o teletrabalho como uma variável que influenciou na qualidade de vida dos servidores da AGU. Para isso parto da hipótese que o teletrabalho na AGU, gerou um ganho de eficiência, produtividade e qualidade de vida para os servidores. Para chegar as conclusões da hipótese, foi utilizado o modelo de pesquisa descritivo, uma abordagem quantitativa, o cenário e contexto para o desenvolvimento será o teletrabalho na Advocacia-Geral da União e os servidores que lá atuam, foi utilizado os seguintes procedimentos a análise de documentos, a revisão bibliográfica, além de realizar questionários com algumas perguntas abertas e fechada, contendo opções binarias e escalonadas, a pesquisa será delimitada aos servidores administrativos da AGU de Brasília.

Palavras-chave: Teletrabalho. Setor público. Administração pública. Vantagens e desvantagens. Qualidade de vida. Aspectos sociais.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Percentual de domicílios em que havia utilização da Internet.....	3
Figura 2 - Organograma da Advocacia-Geral da União.....	17
Figura 3 - Organograma da Secretaria-Geral de Administração – SGA.....	18
Figura 4 - SAPIENS AGU	21
Figura 5 - Gênero.....	22
Figura 6 - Escolaridade.....	22
Figura 7 - Filhos	23
Figura 8 - Houve aumento nos gastos pessoais	26
Figura 9 - Existe isolamento social e ou organizacional	27
Figura 10 - Tem as mesmas oportunidades na carreira	28
Figura 11 - Encontrou dificuldades para acessar os sistemas da AGU de casa.....	29
Figura 12 - Distância entre a AGU e Residência.....	30
Figura 13 - Modalidade de Teletrabalho	30
Figura 14 - Dificuldade para separar a rotina de Teletrabalho Casa	31
Figura 15 - Teletrabalho gerou melhoria na qualidade de vida.....	32
Figura 16 - Teletrabalho contribui para a eficiência da AGU	33

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho	10
Quadro 2 - Quadro funcional da AGU	18
Quadro 3 - Modelos Teletrabalho AGU	19
Quadro 4 - Evolução da utilização do SAPIENS	21
Quadro 5 - Estado Civil por Sexo.....	24
Quadro 6 - Filhos por Sexo	25
Quadro 7 - Aumento Demanda por Modalidade	25
Quadro 8 - Relação aumento de gastos por modalidade de teletrabalho.....	26
Quadro 9 - Isolamento social por Modalidade	27
Quadro 10 - Mesmas oportunidades por Modalidade	28
Quadro 11 - Rotina Trabalho Pessoal por Modalidade	31

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AGU – Advocacia-Geral da União
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CF/88 – Constituição Federal de 1988
E-MAIL – Electronic Mail/Correio Eletrônico
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IN – Instrução Normativa
MPOG – Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PIB – Produto Interno Bruto
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
QVT – Qualidade de Vida no Trabalho
SAPIENS – Sistema AGU de Inteligência Jurídica
SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho
SGA – Secretária-geral de Administração
TCU – Tribunal de Contas da União
TICs – Tecnologia da Informação e Comunicação
VPN – Virtual Private Network (Rede Privada Virtual)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	1
1.1	Apresentação do tema	1
1.2	Contextualização	2
1.3	Formulação do problema	4
1.4	Objetivo Geral.....	4
1.5	Objetivos Específicos.....	4
1.6	Justificativa.....	5
1.7	Hipótese	5
1.8	Metodologia.....	6
2	REVISÃO TEÓRICA	7
2.1	Conceitos e evolução do teletrabalho	7
2.2	Vantagens e desvantagens do teletrabalho	9
2.3	Administração pública e o teletrabalho.....	13
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	15
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa	16
3.2	Caracterização da Advocacia-Geral da União e do modelo de teletrabalho.....	16
3.3	População e amostra ou Participantes da pesquisa	22
3.4	Instrumentos de pesquisa, procedimentos de coleta e de análise de dados	23
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	24
5	CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	34
	REFERÊNCIA	36
	Apêndice A – Questionário aplicado aos teletrabalhadores da AGU	39

1 INTRODUÇÃO

1.1 Apresentação do tema

É notável as grandes mudanças ocorridas nos últimos anos em decorrência da globalização e do desenvolvimento tecnológico, o uso das tecnologias da informação e comunicação (TICs) cresceram de forma assustadora e praticamente todas as áreas foram, estão ou serão transformadas em decorrência dessa evolução e o papel da tecnologia no ambiente de trabalho ganha cada dia mais importância, pois a maior parte das empresas, do governo e da sociedade estão conectadas e fazem o uso das mais diversas TICs.

Nessa perspectiva surgem oportunidades e ao mesmo tempo desafios tanto para as instituições privadas quanto para as instituições públicas, e o teletrabalho é uma destas, tanto por ter o foco em resultados quanto por poder proporcionar uma maior qualidade de vida, conforme destacado por Rocha; Amador (2018, p. 153) “Com o enorme desenvolvimento e a popularização das tecnologias de informação e comunicação (TIC), a possibilidade de poder trabalhar em qualquer lugar se tornou uma realidade bastante acessível e, muitas vezes, atrativa”. Segundo o presidente da SOBRATT (2018), o teletrabalho é uma tendência mundial e envolve 32,5% da população economicamente ativa, com cerca de 1 bilhão de pessoas utilizando esse método de trabalho no mundo. Porém segundo Oliveira; Pantoja (2018, p. 1664):

No Brasil, a adoção desse regime de trabalho no setor público ainda é incipiente. Algumas organizações públicas já adotam ou estudam a possibilidade de incorporar a modalidade do teletrabalho e as experiências, em geral, parecem sinalizar que essas iniciativas têm sido bem-sucedidas, uma vez que, em alguns casos, demonstram um aumento significativo da produtividade.

A Organização Internacional do Trabalho OIT em (1990) definiu o teletrabalho como sendo a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção e que se utilize nova tecnologia que facilite a comunicação.

A exigência da sociedade por serviços públicos céleres e de qualidade vem aumentando exponencialmente, principalmente com o aumento na utilização das TICs, a população tem muita informação e a sua disseminação é extremamente rápida, com isso cresce

a cobrança por serviços compatíveis com os impostos pagos. Já para a administração pública, as novas tecnologias são uma oportunidade de entregar serviços melhores, ser mais eficiente e se adequar às novas demandas apresentadas pela sociedade.

E o teletrabalho na administração pública se apresenta como uma excelente oportunidade para as instituições públicas buscarem melhores resultados, nesse sentido Boonen (2002, p. 107) diz que o teletrabalho: “apresenta-se como uma alternativa de flexibilizar o trabalho, pois, além de reduzir os custos decorrentes do enxugamento da infraestrutura[...]”. Nesse sentido foi adotado a jornada de trabalho remota na Advocacia-Geral da União com os objetivos de melhorar a qualidade de vida dos servidores envolvidos, aumentar a produtividade no trabalho e gerar economicidade de recursos e insumos.

Uma frase que resume muito bem esse momento e a seguinte: “A tecnologia pode transformar a forma como as pessoas se relacionam ou realizam seu trabalho. Do ponto de vista de governos, elas são uma oportunidade de entregar serviços melhores”. (SERPRO, 2017).

1.2 Contextualização

No Brasil o tema administração pública nunca esteve tão em evidência como está atualmente, e o foco dessas discussões acaloradas na maioria das vezes é sobre o tamanho, a eficiência e o desempenho do Estado. Segundo a Receita Federal do Brasil (2018) em 2017 a carga tributária bruta atingiu 32,43% do produto interno bruto - PIB, ou seja, 1/3 de tudo que foi produzido no país em 2017 ficou com estado. Na contramão dessa arrecadação gigantesca, o país é um dos piores em transformar os impostos pagos em serviços públicos à sociedade, segundo do Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação – IBPT (2017):

Pelo sexto ano consecutivo, o Brasil é o país com pior retorno à população nas esferas federal, estadual e municipal, quando comparado aos 30 países que possuem as maiores cargas tributárias do mundo, em relação às áreas de saúde, educação e segurança.

Na mesma direção, segundo o relatório da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua TIC de 2017 (IBGE Agência de Notícias, 2018), houve uma alta de 5,6% no percentual de residências no Brasil com acesso à internet, saindo de 69,3% em 2016 para 74,9% em 2017, o que equivale a 52,8 milhões de domicílios, ou seja, no Brasil

três em cada quatro residências possuem acesso à internet. A (Figura 1) – dimensiona esses dados em forma de gráfico.

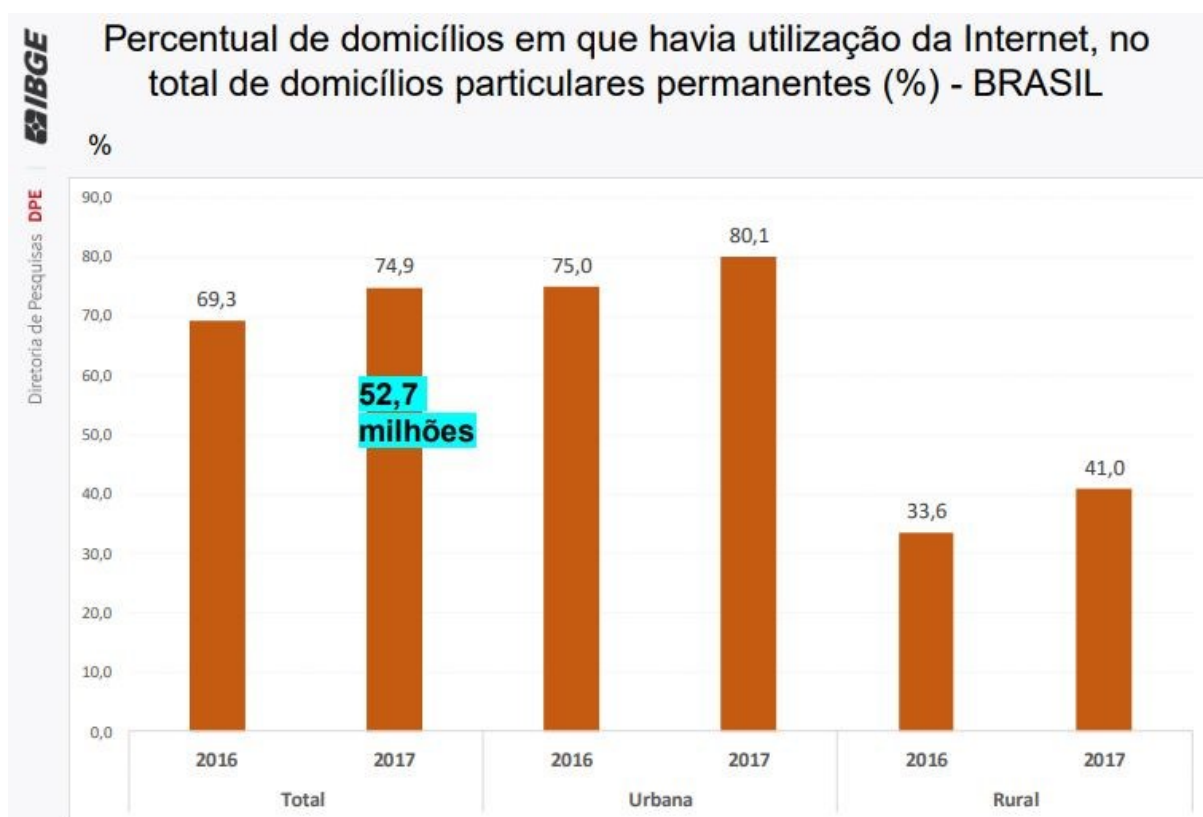


Figura 1 - Percentual de domicílios em que havia utilização da Internet

Fonte: Apresentação - PNAD Contínua TIC, 2017, p. 31.

A preocupação com a eficiência na administração pública é um tema que há muito tempo é motivo de discursão, tanto que em 1998 a eficiência foi incluída no rol dos princípios da administração pública conforme descrito no caput do artigo 37 da CF/88:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Com a introdução da eficiência na CF/88, o legislador já orientava todas as instituições públicas a adotarem padrões de desempenho que visem melhorar os resultados das instituições públicas, tornando-as mais eficientes e que apresentem resultados mais satisfatórios, ou seja todo é qualquer ato da administração pública além do respeito as legislações legais, necessita ser impessoal, ter moralidade, publicidade e é imprescindível que ele seja eficiente, ou seja o

ato precisa ter economicidade, redução de desperdícios, qualidade, rapidez, produtividade e rendimento funcional.

“Nesse novo cenário, no qual se exigem mudanças profundas, fica cada vez mais evidente a necessidade de se promover a reestruturação da administração pública no Brasil”. SILVA (2015, p.2). Dessa o tema teletrabalho sua adoção e ampliação na administração pública torna-se relevante.

1.3 Formulação do problema

O objeto desta pesquisa será apresentado na forma de uma interrogação e o presente estudo busca responder a seguinte pergunta: qual é o impacto que o teletrabalho gerou na Advocacia-Geral da União e na vida dos servidores?

1.4 Objetivo Geral

Analisar os impactos e os resultados obtidos com a implantação do teletrabalho na Advocacia-Geral da União e avaliar o teletrabalho como uma variável que influenciou na qualidade de vida dos servidores da AGU.

1.5 Objetivos Específicos

As etapas abaixo foram definidas para atingir o objetivo geral, buscando além de obter uma maior compreensão sobre o tema e para responder ao problema da pesquisa, foram traçados os seguintes objetivos específicos:

- Conceituar o teletrabalho conforme a literatura e a legislação.
- Identificar as vantagens e desvantagens do teletrabalho.
- Identificar as características e as peculiaridades do modelo de teletrabalho adotado na Advocacia-Geral da União.
- Analisar os resultados, as experiências e verificar se o teletrabalho influenciou nas variáveis: efetividade, economia e qualidade de vida dos servidores.

1.6 Justificativa

Após breve apresentação do tema, dos objetivos e do contexto geral, esta pesquisa procurou contribuir com o segmento acadêmico, a pesquisa justifica-se no intuito de expor ainda mais esse tema e mostrar que o teletrabalho na administração pública pode sim obter ótimos resultados, utilizando de recursos os recursos tecnológicos, contribuindo para melhorar a eficiência dos serviços públicos e aumentando a qualidade de vida dos servidores, isso foi possível ao respondendo à pergunta proposta no tema que é: qual é o impacto que o teletrabalho gerou na Advocacia-Geral da União e na vida dos servidores? Silva (2015), vai no mesmo sentido, ela diz:

Com a criação do processo eletrônico judicial, houve a modernização do trabalho no serviço público brasileiro, permitindo o trato dos procedimentos à distância, em qualquer lugar e em qualquer horário. Desta forma, muitas entidades públicas já adotam ou estudam a adotar o teletrabalho em diferentes áreas, tendo em vista suas facilitadoras. SILVA (2015, p.2).

Essa pesquisa tem grande potencial, pois o modelo de trabalho adotado na AGU tem características e peculiaridades próprias e com isso apresenta pontos positivos e negativos, sendo que estes podem ser utilizados como referências e novos projetos pilotos ao discriminar o teletrabalho para outras instituições públicas.

1.7 Hipótese

Parte-se da hipótese que após a implantação do teletrabalho na Advocacia-Geral da União, houve um ganho de eficiência e produtividade, pois a princípio básico para implantar esse modelo de trabalho, e que os servidores desempenham suas atribuições fora das dependências do órgão e com isso o órgão já consegue reduzir seu gasto e ainda consegue ter espaço para outro servidor, é que essas atividades precisam ser mensuráveis é na AGU ao implantar esse modelo o servidor pode ter uma demanda de serviço maior, cerca de até 20% superior a demanda de um servidor que esteja nas dependências do órgão, é possível perceber que o regime de teletrabalho além de gerar economia para a AGU, aumentar a produtividade é uma variável que pode gerar uma melhoria na qualidade de vida dos servidores.

1.8 Metodologia

Para chegar as conclusões da hipótese, foi utilizado o modelo de pesquisa descritivo, uma abordagem quantitativa, o cenário e contexto para o desenvolvimento será o teletrabalho na Advocacia-Geral da União e os servidores que lá atuam, foi utilizado os seguintes procedimentos a análise de documentos, a revisão bibliográfica, além de realizar questionários com algumas perguntas abertas e fechada, contendo opções binárias e escalonadas, a pesquisa será delimitada aos servidores administrativos da AGU de Brasília que estão na modalidade de teletrabalho.

2 REVISÃO TEÓRICA

O referencial teórico desta pesquisa abrange quatro tópicos, o primeiro tópico busca levantar e conceituar o teletrabalho conforme a literatura e a legislação, enfatizando uma breve evolução da tecnológica, do teletrabalho e apresentando os conceitos desse modelo de trabalho, já no segundo tópico objetivou identificar as vantagens e desvantagens do teletrabalho, enfatizando alguns estudos já abordados por outros autores e apresentar alguns órgão que tem este modelo de trabalho implantado, o terceiro e último tópico abrange identificar o teletrabalho na administração pública buscando características e peculiaridades.

2.1 Conceitos e evolução do teletrabalho

Com o surgimento e a constante evolução das TICs, ao passo que novos modelos organizacionais e gerenciais estão sendo desenvolvidos, isso está proporcionando mudanças nas relações homem-trabalho que antes eram inimagináveis, HAU; TODESCAT (2017). No mesmo sentido segundo Nohara, Acevedo, Ribeiro e Silva (2010), dizem que, o teletrabalho foi viabilizado pela massificação das TICs e que além de tudo é uma inovação organizacional que acabou com o espaço e o tempo.

ESTRADA (2010, p. 104) define a internet como sendo:

No caso da internet, este não é simplesmente um meio, como o telefone ou sistema de correios eletrônicos, é também um lugar, uma comunidade virtual onde as pessoas se conhecem, se encontram, tornam-se amigos, iniciam um relacionamento amoroso. No âmbito mercadológico, os profissionais fazem contato com clientes onde estes estiverem, formando equipes de trabalho com outros que se encontram em regiões distantes ou em países diferentes, fazendo e realizando projetos, trocando informações em tempo real sem a necessidade de que se conheçam pessoalmente, tendo como resultado um produto útil para a comunidade científica, feito por pessoas “ausentes”.

NOHARA, ACEVEDO, RIBEIRO e SILVA (2010, p.153), falam que:

A literatura aponta quatro modalidades de teletrabalho: o teletrabalho realizado no domicílio, em telecentros comunitários ou locais, em telecentros satélites e em telecentros móveis. No entanto, o tipo mais conhecido e mais

adotado em todo o mundo é o Teletrabalho em casa, devido a sua facilidade de aproveitamento dos recursos previamente existentes do empregado.

Teletrabalho, home office, trabalho remoto, trabalho a distância ou trabalho em casa são termos encontrados com certa frequência para definir e tratar do mesmo tema, que é de uma forma geral uma modalidade de trabalho executada fora das dependências da instituição usando meios tecnológicos para executar as atividades.

Segundo STEIL e BARCIA (2001), citado por OLIVEIRA; PANTOJA (2018, p. 1665), “relatam que a primeira experiência do teletrabalho ocorreu na Inglaterra, em meados de 1962, contudo a discussão acadêmica sobre o assunto teve início apenas na década de 1970 com os trabalhos de Jack Nilles”. Na mesma linha COSTA (2007, p 106) afirma que o teletrabalho surgiu em 1970, em decorrência da crise do petróleo e aos problemas de trânsito das grandes metrópoles, porém só a partir de 1990 que o tema ganha destaque nos países desenvolvidos e devido a evolução das TICs.

Um dos conceitos mais citados para o teletrabalho e que de uma forma geral contribuiu para outras pesquisas é o da Organização Internacional do Trabalho OIT em (1990), citado por LUCENA (2015), ROSENFILD; ALVES (2011) e OLIVEIRA; PANTOJA (2018), onde define o teletrabalho como aquele executado em um local distante do escritório central ou da instalação de produção, permitindo a separação física, devendo, ainda, ser desenvolvido com o auxílio de tecnologias de comunicação e transmissão de dados.

De acordo com Mello (1999), citado por BOONEN (2002, p. 110), “teletrabalho é o processo de levar as atividades de trabalho aos empregados em vez de levar os empregados à organização para realizá-lo”.

Para Rosenfild e Alves (2011), acrescenta também que o termo teletrabalho e associado ao trabalho realizado remotamente, por meio de TICs e que possibilite a obtenção dos resultados do trabalho em um local diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza. Ou seja, ele considera que o para ser considerado teletrabalho é necessário a utilização de alguma TICs. Entretanto segundo ROSENFILD; ALVES (2011, p. 217) “[...] o teletrabalho não pode ser conceituado simplesmente como trabalho à distância, mas sim como um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho flexível sustentadas por TICs. ”

Para ESTRADA (2010, p. 104), “[...]esta forma de trabalho seria a mais conveniente para as exigências da globalização. ”

Os vários conceitos de teletrabalho que foram apresentados acima estão em acordo com aquele que foi definido no artigo 75-B da Lei nº 13.467/2017, também conhecida como a reforma trabalhista: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (BRASIL, Lei nº 13.467, 2017).

2.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Segundo literatura o Teletrabalho oferecer uma série de vantagens e desvantagens tanto para o trabalhador, instituição e para a sociedade no geral, alguns das principais serão elencados abaixo.

A OIT (2013) aponta a existência de inúmeras evidências demonstrando que o teletrabalhador tende a trabalhar mais horas e a ser mais produtividade em comparação aos que estão fisicamente na instituição. Outro argumento apontado pela OIT (2013) “Algumas grandes empresas, como Best Buy, British Telecom e Dow Chemical, afirmam que os teletrabalhadores são entre 35 e 45 por cento mais produtivos. ”.

Dentre as principais vantagens levantadas por OLIVEIRA; PANTOJA (2018) posso citar: - Para o teletrabalhador: a qualidade de vida no trabalho; equilíbrio entre trabalho e família; flexibilidade de horário; menor exposição à riscos e à violência; diminuição do estresse e redução com tempo de deslocamento e o aumento da produtividade. - Já para a organização as principais vantagens são: o aumento da produtividade, a redução de custos, a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, a imagem corporativa, maior autonomia para chefia e subordinado e maior flexibilidade. - Já para a sociedade, apresenta-se a diminuição da poluição devido à redução de deslocamentos, redução dos gastos do governo com infraestrutura e inclusão social de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho.

Entretanto OLIVEIRA; PANTOJA (2018, p. 1670) destaca que: “No tocante as vantagens observadas, estas, muitas vezes são percebidas pelos teletrabalhadores, pela organização e pela sociedade. Enquanto isso, as desvantagens estão relacionadas frequentemente, apenas ao teletrabalhador. ”

Já BOONEN (2002, p. 112) expõe algumas vantagens:

Ao trabalhar em casa, o indivíduo pode dar um curso mais tranquilo às suas ideias, tornando o trabalho mais produtivo e eficiente. A redução do nível de stress; estar menos exposto à poluição do local de trabalho; a flexibilização de horários e a maior disponibilidade para integração familiar também são parte dos benefícios que envolvem o teletrabalho, além da economia de tempo e a redução do desgaste físico e psicológico decorrentes do deslocamento.

Para BOONEN (2002), relata que alguns gastos tendem a cair com a prática do teletrabalho, como os deslocamentos, as refeições e outros custos. Em contrapartida, ele constata que há que se adequar aos novos núcleos motivacionais, ao sistema do trabalho isolado, à autodisciplina e à diferenciação do espaço privado do espaço profissional e ou seja relata que nem todos conseguem separar o pessoal do profissional.

LUCENA (2015) apresentou em seu estudo uma síntese das principais vantagens e desvantagens, tanto para o trabalhador, para as instituições e para a sociedade. O (Quadro 1) que contem essa síntese com adaptações.

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho

	Aspectos Positivos	Aspectos Negativos
Para o trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> • Maior autonomia e responsabilidade • Aumento do convívio no círculo familiar e com pessoas próximas • Flexibilidade de jornada e horário de trabalho • Ausência ou redução da necessidade de deslocamentos • Ausência ou redução dos custos de deslocamento de ida e volta ao trabalho e melhor aproveitamento do tempo • Maior concentração no desempenho das tarefas 	<ul style="list-style-type: none"> • Isolamento do ambiente da institucional e dos colegas • Dificuldades de separação entre a vida privada e a profissional • Não observância dos limites da jornada de trabalho e intervalos para descanso • Possibilidade de menor concentração no desempenho das tarefas • Possibilidade de marginalização na carreira • Controle de produtividade exacerbado e jornadas de trabalho excessivamente intensas

		<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação do empregado com ênfase quantitativa • Sedentarismo e possibilidade de doenças psíquicas
Para a instituição	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade organizacional • Melhora o • Redução de custos decorrentes da diminuição da infraestrutura institucional e do uso de energia • Uso do teletrabalho parcial ou total como incentivo à retenção de mão de obra • Redução da rotatividade (turnover) e do absenteísmo uma vez que parte das licenças são utilizadas para resolução de problemas pessoais. • Diluição do risco de paralisação de atividades da instituição em situações de força maior como distúrbios e desastres de qualquer natureza 	<ul style="list-style-type: none"> • Restrições de imposição da hierarquia, controle e supervisão do empregado à distância • Maior risco quanto à segurança de dados, segredos do negócio e know how próprio da instituição • Dificuldade no monitoramento do ambiente ocupacional e da saúde do trabalhador e, por consequência, da prevenção de doenças e acidentes do trabalho • Ausência de convivência pessoal no ambiente de trabalho para troca de experiências e ideias • Dificuldade de integração ao trabalho em equipe
Para a sociedade	<ul style="list-style-type: none"> • Maior inclusão social de trabalhadores usualmente discriminados para o trabalho em função de idade, gênero, origem, localização geográfica e condição, como portadores de moléstias graves e deficiências imunológicas • Menor gasto de combustível e energia 	<ul style="list-style-type: none"> • Retrocesso nas garantias trabalhistas • Precarização das relações laborais • Adoecimentos psíquicos com repercussão no sistema público de saúde e previdência • Aumento do risco psicossocial

	<ul style="list-style-type: none"> • Menor necessidade de mobilidade e redução dos congestionamentos de tráfego • Redução de emissões de carbono e do impacto ambiental 	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Fonte: Características do teletrabalho. Fonte: LUCENA (2015, p. 54), com adaptações

Entretanto a própria Lucena (2015) relata que é necessário atentar-se que certas vantagens podem transformar-se em desvantagens quando o teletrabalho não for devidamente implantado, gerido ou colocado em prática, como se pode verificar do quadro que segue.

ROSENFELD; ALVES (2011), lembra que o tempo de trabalho e a autonomia são um paradoxo, pois o teletrabalhador gere os dois, entretanto essas duas variáveis vão depender do volume de trabalho.

OIT (2013) lembra que com a quantidade de inovação tecnológica disponível para as empresas como a videoconferência, mensagens instantâneas, correio eletrônico e até o tradicional telefone, assim com o contato direto e ocasional e os sistemas de avaliação baseados no rendimento, o teletrabalho oferece argumentos convincentes

Além de tudo já exposto acima o teletrabalho se mostra uma grande ferramenta de inclusão para as pessoas com deficiência, pois muitas instituições não estão adaptadas as necessidades das pessoas com deficiência, e a sua locomoção pode se tornar onerosa, seja pela necessidade de transporte adaptado, pelo auxílio de uma outra pessoa ou mesmo pelo estresse acarretado no caminho de casa para o trabalho. ESTRADA (2010, p. 104), reforça o potencial de inclusão social que o teletrabalho tem:

Para o teletrabalho, não importa raça, sexo, deficiência física ou lugar onde o trabalhador estiver, barreiras muito comuns para o mercado tradicional de trabalho, podendo ser desenvolvido no campo ou na cidade, atuando deste jeito, como um fator de inserção de trabalhadores fora dos grandes centros urbanos [...]. ESTRADA (2010, p. 104).

Segundo FLEXIBLE WORKING RIGHTS EXTENDED TO ALL (2014), citado por ROCHA; AMADOR (2018, p. 154): “[...]a flexibilização do trabalho é interessante para os trabalhadores mais velhos que se aproximam da aposentadoria, bem como para os mais jovens que desejam complementar seus estudos para aperfeiçoamento sem ter de deixar de trabalhar’.

Segundo a resolução nº 01 de 31 de julho de 2017 da AGU que define as regras do teletrabalho na AGU, diz que as finalidades do programa são:

Qualidade de Vida: Flexibilidade de horário para resolução de demandas pessoais (consultas médicas, atividades físicas, cursos); Economicidade: Busca pela redução de custos operacionais relacionados à sustentabilidade, como economia de despesas de energia, água, papel, café, telefone, entre outras; e Produtividade: Possibilidade de redução do tempo de execução das atividades em virtude da diminuição de ruídos, conversas e som de telefone nas salas.

2.3 Administração pública e o teletrabalho

A adoção do teletrabalho no setor público prima por resultados e observa a qualidade dos serviços realizados. Pereira (2013) afirma que: as atividades destinadas a este modelo de trabalho em função da sua característica, deve ser mensurável para que o desempenho do servidor e a qualidade do serviço prestado seja medido.

“No Brasil, a partir do início do século XXI, os gestores públicos despertaram para o valor das TICs como instrumento na construção do futuro. A partir de então, políticas públicas foram criadas para que as novas tecnologias impulsionassem o desenvolvimento” PEREIRA; SILVA (2010, p.153).

Sobre o uso das TICs na administração pública PEREIRA; SILVA (2010, p.153) diz que:

Na administração pública, é notória a progressiva aplicação e abrangência das Tecnologias de Informação e Comunicação – TICs, sobretudo com o uso da Internet nas diferentes esferas do governo. Aqui o emprego das TICs inicia-se com o e-mail e a pesquisa eletrônica e continua com a chamada “governança eletrônica” ou “*e-governança*”. A utilização das TICs na Administração Pública possui vários objetivos: o alcance e a melhoria contínua da qualidade, o aumento da eficácia e da eficiência, a transparência dos atos administrativos, a fiscalização das ações governamentais e a participação popular no exercício da cidadania, por meio da facilidade de acesso a serviços públicos ofertados na Internet.

Na administração pública o Serpro foi pioneiro ao implantar um projeto piloto de teletrabalho em 2005, no início foram apenas 18 empregados, após mensurar os resultados que segundo o Serpro gerou um ganho em produtividade de 10,5% e uma economia logística de 47,1%, o projeto foi ampliado e em 2012 chegou a ser oferecido mais 110 vagas para essa modalidade de trabalho, Serpro (2012).

A lei nº 11.419 de 2006 que regulamenta toda a informatização dos processos judiciais brasileiros, além de admitir por meio eletrônico o envio de petições, de recurso e a prática de atos processuais em geral, tudo isso por meio de assinatura eletrônica, pode ser considerado um marco não só para o poder judiciário brasileiro mas para toda a administração pública. Após a justiça brasileiro começou a ser mais digital e o uso das TICs só aumenta, com isso a base para o teletrabalho estava feita, bastava definir quais seriam as tarefas a serem executadas de forma remota e como gerenciá-las.

Segundo SILVA (2015) em 2009 o Tribunal de Contas da União (TCU) implementou o teletrabalho, em 2010 foi a vez da Receita Federal implementar um programa piloto somente para os integrantes da carreira de Auditoria, do Banco do Brasil, e da Caixa Econômica Federal e em 2012 foi a vez do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Tribunais Regionais Federais (TRF), Tribunais de Justiça (TJ), Procuradoria Geral da República (PGR), Agências Reguladoras, alguns Ministérios, dentre outros. Todos os modelos obtiveram resultados positivos tanto para os servidores quanto para as instituições.

O Tribunal de Contas da União (TCU) aderiu ao teletrabalho em 2009, com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores. O ex-presidente do Tribunal Ubiratan Aguiar reforçou que a meta era reduzir o estoque de processos e assim houve:

[...] uma redução de 45%. Por outro lado, atendemos necessidades do ser humano, a humanização do serviço público. Mulheres que tinham crianças pequenas, que a cabeça estava em casa e o corpo na instituição, puderam conciliar cabeça e coração.

A própria SILVA (2015, p. 8), diz que:

É importante destacar que a adoção, de forma ampla, do teletrabalho na administração pública não é uma medida fácil de ser implantada. Para que isso ocorra, é preciso que as atividades que devam ser priorizadas, sejam selecionadas, distribuídas e acompanhadas de forma consistente. Isso exige investimentos em softwares para administrar todo o processo, além de

treinamento para os gestores, para sensibilizá-los na gestão das pessoas que vão estar distantes da repartição pública.

O Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão publicou a instrução normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018, orienta e estabelece critérios a serem observados pelos órgãos e entidades relativos à implementação e gestão de programas de teletrabalho, no qual os servidores públicos participantes ficam dispensados do controle de frequência. Ou seja, a IN nº1 do MPOG, dá regras gerais para a implantação do teletrabalho em toda a administração pública.

A IN traz 3 modalidades de teletrabalho são elas a pôr tarefa, a semipresencial e o teletrabalho: a modalidade por tarefa e aquela em que o servidor público executa tarefa determinada e por prazo certo fora ou nas dependências da unidade, a modalidade semipresencial e aquela em que o servidor público executa suas atribuições funcionais parcialmente fora das dependências da unidade e a modalidade teletrabalho e aquela em que o servidor público executa suas atribuições funcionais integralmente fora das dependências da unidade. Instrução Normativa do MPOG nº1 de 31 de agosto de 2018.

Em seu artigo 3º a IN traz um dos pilares do teletrabalho segundo vários autores que é a necessidade de mensuração da produtividade, dos resultados e do desempenho do servidor participante do programa.

MPOG busca com essa instrução normativa padronizar as modalidades de trabalho que não exigem a presença integral ou parcial do servidor público em sua repartição, estabelecer meios para o controle de tarefas do servidor e buscar mais eficiência na administração pública.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Este capítulo trata-se da pesquisa realizada no âmbito da Secretária-geral de Administração, órgão interno da Advocacia-Geral da União, estudo esse que buscou caracterizar e descrever o tema proposto além de realizar pesquisa com uma parte da população informada na delimitação da pesquisa, descrever os instrumentos de pesquisa e apresentar os instrumentos de coleta e resultados que obteve.

3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa

A presente pesquisa utilizou uma abordagem quantitativa, pois buscou mensurar objetivamente e quantificar a opinião dos teletrabalhadores frente ao teletrabalho na AGU, utilizando o modelo de pesquisa descritivo, de modo que foram descritas as características da população, do fato e visou à verificação da hipótese levantada.

O cenário e contexto para o desenvolvimento será a Advocacia-Geral da União e os servidores administrativos de Brasília que estão no regime de teletrabalho. Esta pesquisa utilizou para a fundamentação teórica as técnicas de análise documental: sendo documentos e normas internas e externas da AGU para descrever e caracterizar o modelo de teletrabalho além de colher informações; e também a revisão bibliográfica sendo utilizados artigos, teses, revistas e conteúdo da internet.

A coleta dos dados foi realizada por meio eletrônico através de questionário conforme Apêndice - A, foi utilizado a ferramenta de formulários do Google, onde o seu link foi enviado uma única vez para o e-mail dos 60 servidores que estão do teletrabalho, o questionário ficou aberto por nove dias e continha 20 perguntas distribuídas entre perguntas abertas, fechada, opções binárias e escalonadas.

3.2 Caracterização da Advocacia-Geral da União e do modelo de teletrabalho

A constituição federal de 1988 em seu artigo nº 131 conceitua a AGU como: “A Advocacia-Geral da União é a instituição que, diretamente ou através de órgão vinculado, representa a União, judicial e extrajudicialmente, cabendo-lhe, nos termos da lei complementar que dispuser sobre sua organização e funcionamento, as atividades de consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo”. (BRASIL, Constituição Federal de 1988, Art. 131).

Segundo histórico da AGU (2012): “Teve o Constituinte o cuidado de situar a Advocacia-Geral da União fora dos três Poderes da República, não para que formasse um "quarto poder", mas para que pudesse atender, com independência, aos três Poderes, tendo presente que a representação judicial da União - função essencial à Justiça -, confiada à nova Instituição, envolveria os três Poderes da República”.

Ou seja, cabe a AGU exercer a representação judicial e extrajudicial da União (Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, e órgãos públicos que exercem Função Essencial à Justiça),

além de prestar consultoria e assessoramento jurídicos aos órgãos do Poder Executivo, sendo chefiado pelo Advogado-Geral da União que possui status de ministro, além dos Advogados da União, Procuradores da Fazenda Nacional, Procuradores Federais, Procuradores do Banco Central e Servidores técnicos-administrativos.

A AGU é subdividida em órgãos centrais que são uma espécie de “setores” dentro da hierarquia, o organograma destacado na (Figura 2), expressa a estrutura da AGU, já na (Figura 3) está destacado o organograma da Secretaria-Geral de Administração – SGA, que tem entre as competências destacadas abaixo a de recursos humanos:

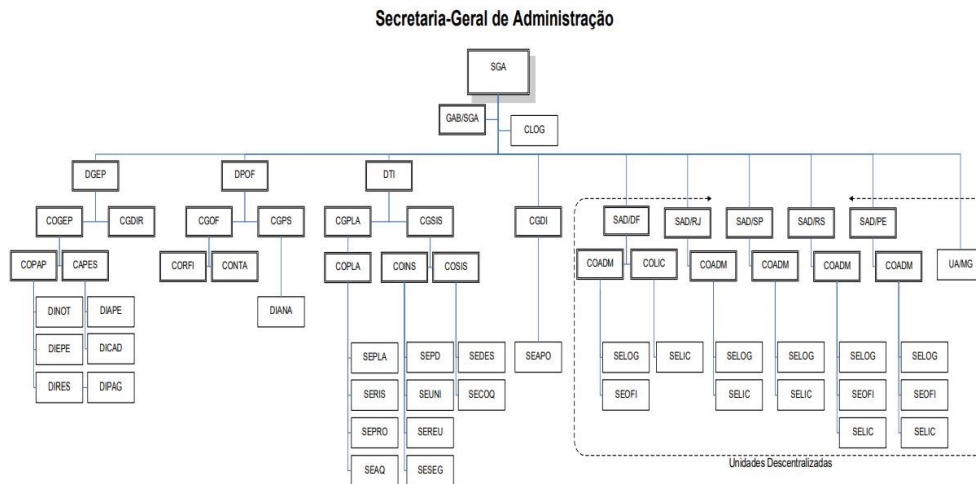
“Tem por competência exercer a função de órgão setorial dos sistemas federais de planejamento e de orçamento, de administração pública financeira, de contabilidade, de custos, de recursos humanos, de serviços gerais, de documentação porta arquivos, e de modernização e inovação administrativa planejando, coordenando e supervisionando sua execução”. Relatório de gestão do exercício (2017, p. 54).

Figura 2 - Organograma da Advocacia-Geral da União



Fonte: Relatório de gestão do exercício de 2017 página 20.

Figura 3 - Organograma da Secretaria-Geral de Administração – SGA



Fonte: Relatório de gestão do exercício de 2017 página 396

Conforme está destacado no (Quadro 2) em 2018 a AGU tinha em todo o país 10.015 servidores.

Quadro 2 - Quadro funcional da AGU

Quadro funcional da AGU		
Faixa Etária	Quantidade de servidores	Porcentagem
20 a 25 anos	34	0,34%
26 a 30 anos	375	3,74%
31 a 35 anos	1.098	10,96%
36 a 40 anos	1.937	19,34%
41 a 45 anos	1.526	15,24%
46 a 50 anos	1.052	10,50%
51 a 55 anos	1.546	15,44%
56 a 60 anos	1.331	13,29%
61 a 65 anos	752	7,51%
66 a 70 anos	311	3,11%
71 a 75 anos	44	0,44%
76 a 80 anos	9	0,09%
	10.015	100,00%

Fonte: SIAPE - Apurado em 10/01/2018, Relatório de gestão do exercício de 2017 página 225

SILVA (2015) o requisito principal para a implantação do teletrabalho é a estipulação de metas de desempenho, sejam diárias, semanais ou mensais. Essas metas devem ser estabelecidas dentro dos parâmetros da razoabilidade, e sempre que possível com o consenso dos servidores

O teletrabalho foi introduzido na AGU através da portaria de nº 545 de 23 de dezembro de 2015, o artigo primeiro diz que:

Art. 1º Instituir o Programa de Gestão nas unidades da Secretaria-Geral de Administração, tendo como ação a jornada de trabalho semipresencial, a título de experiência-piloto, que permitirá a realização de projetos, eventos de capacitação e atividades de melhoria pelos servidores técnico-administrativos, em ambiente externo às dependências físicas das unidades da Advocacia-Geral da União - AGU, observado o interesse da Administração. Portaria AGU nº 454 de 23 de dezembro (2015).

Em 2017 foi publicado a portaria nº 287 de 28 de julho de 2017 que, estendeu que podem aderir ao teletrabalho os servidores técnico-administrativos em exercício na Secretaria-Geral de Administração (SGA), na Secretaria-Geral de Contencioso (SGCT), na Consultoria-Geral da União (CGU), na Procuradoria-Geral da União (PGU) e na Procuradoria-Geral Federal (PGF), e dá outras providências.

Considerando o princípio constitucional da eficiência, previsto no caput do art. 37 da Constituição Federal; Considerando que a implantação do Sistema de Inteligência Jurídica da AGU (SAPIENS) possibilita a realização de atividades e atribuições funcionais fora das dependências físicas da Consultoria-Geral da União (CGU/AGU), na modalidade de trabalho remoto; Considerando a redução de custos operacionais para a Administração Pública com a realização de atividades e atribuições funcionais dos Membros da Advocacia-Geral da União por meio do trabalho remoto, notadamente em relação a uso de espaço físico e equipamentos. Portaria nº 45, de 07 de dezembro de 2016.

A Resolução nº 01 de 31 de julho de 2017 que regula o teletrabalho na AGU adotou três modelos de teletrabalho são eles o em horas, em dias e pleno, o (Quadro 3) relata as características e quais metas eles estão sujeitos.

Quadro 3 - Modelos Teletrabalho AGU

Modelo	Características	Metas
Em horas	Nesse modelo o servidor trabalha por seis horas presenciais na AGU e duas horas remotamente em ambiente externo	Podem ser de até 15% superiores às dos servidores que não estiverem em teletrabalho
Em dias	Nesse modelo o servidor trabalha dois dias da semana presencialmente na AGU e três dias da semana em ambiente externo	Podem ser de até 20% superiores às dos servidores que não estiverem em teletrabalho
Pleno	Nesse modelo o servidor trabalha cinco dias da semana em ambiente externo	Podem ser de até 30% superiores às dos servidores não participantes do programa

Fonte: Resolução nº 01 de 31 de julho de 2017.

A Resolução nº 01 de 31 de julho de 2017 da AGU define outras regras são elas: limita a quantidade de servidores em teletrabalho por unidade, é de 30% do respectivo quantitativo de servidores em efetivo exercício, define que os objetos do teletrabalho é o desenvolvimento de projetos, a execução de atividades represetadas e a execução de atividades de rotinas, os quais poderão ser prestados em uma das três modalidades, impõe tempo mínimo de adesão que é de 6 meses de efetivo exercício.

O artigo 6 da resolução nº 01 de 31 de julho de 2017 da AGU, diz que:

§ 2º Não poderão aderir ao programa servidores: I - que exerçam atividades, exclusivamente, de atendimento ao público interno e externo; II - que exerçam quaisquer cargos em comissão, funções comissionadas ou gratificações de qualquer tipo; III - que desempenhem atividade de coordenação ou liderança; IV - que estejam em estágio probatório.

Um ponto meio controverso do modelo de teletrabalho da AGU e que ela fornece somente a licença do software para acesso a rede da AGU em ambiente externo que é uma (VPN) e do pacote office, as demais necessidade são de responsabilidade do servidor o mesmo deve providenciar a infraestrutura física e tecnológica (mobiliário, computador, licenças de software e meios de comunicação compatíveis com o ambiente e requisitos estabelecido pela Diretoria de Tecnologia de Informática da AGU) que garanta a adequada realização das atividades, inclusive no que concerne a questões de sigilo.

A AGU tem um Sistema de Inteligência Jurídica (SAPIENS) que segundo o sapienswiki (ONLINE) e um: “Gerenciador Eletrônico de Documentos (GED) que possui avançados recursos de apoio à produção de conteúdo jurídico e de controle de fluxos administrativos, focado na integração com os sistemas informatizados do Poder Judiciário e do Poder Executivo”, ou seja o SAPIENS é um site <https://sapiens.agu.gov.br/login> conforme (Figura 4) que possibilita a realização de atividades e atribuições funcionais fora das dependências físicas da AGU.

O SAPIENS é o principal viabilizador do teletrabalho na AGU, ele funcionar com a abertura e execução de tarefas, é através dele que ocorrem as demandas e as execuções pelos das tarefas rotineiras da AGU, os servidores recebem e executam já os gestores além de demandar conseguem mensurar a produtividade e acompanhar a fila e ou execução destas.

Figura 4 - SAPIENS AGU



Fonte - <https://sapiens.agu.gov.br/login>

Segundo a (Tabela 1) a qual contém os dados referentes a utilização do Sapiens no ano de 2017, e possível verificar que somente tarefas do administrativo comum foram executas quase 4 milhões ao todo foram 16 milhões de tarefas somente em 2017. Conforme exposto no (Quadro 4) o Sapiens iniciou o ano de 2018 com 42 mil usuários, sendo que a AGU possui somente 10 mil servidores, ou seja, mediante solicitação e aprovação o SAPIENS é aberto ao público geral e não e somente os servidores da AGU.

Tabela 1 - Atuação AGU

Espécies de Processo	Quantidade de atividades	%
Dossiê Judicial	11.559.368	72%
Administrativo Comum	3.968.908	25%
Consultivo Comum	614.646	4%
Total	16.142.922	100%

Fonte: AGU (RELATÓRIO DE GESTÃO DO EXERCÍCIO DE 2017, p. 25)

Quadro 4 - Evolução da utilização do SAPIENS

Evolução da utilização do SAPIENS						
TIPO	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Unidades Implantadas	247	646	732	816	834	-
Usuários	118	4.214	10.639	20.935	42.386	-
Processos cadastrados	454	191.681	618.894	1.263.423	5.408.607	7.483.059
Tarefas Abertas	643	425.853	2.022.503	4.539.481	15.528.286	22.516.766
Atividades	675	446.481	2.089.734	4.657.029	16.142.922	23.336.841

Fonte: AGU (RELATÓRIO DE GESTÃO DO EXERCÍCIO DE 2017, p. 25)

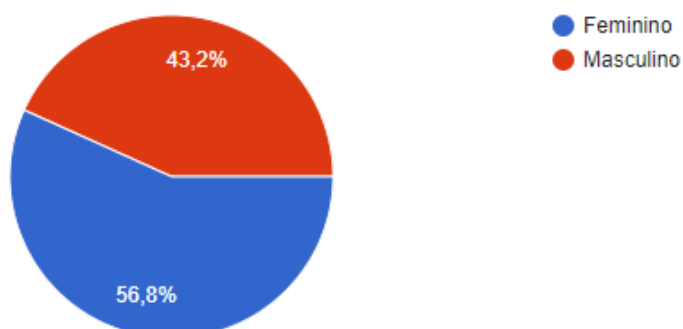
3.3 População e amostra ou Participantes da pesquisa

A presente pesquisa tinha o intuito de atingir 100% da população que seriam todos os 60 servidores do teletrabalho, porem somente 37 responderam ao questionário enviado por e-mail, isso representa uma amostra de 62% da população dos teletrabalhadores da AGU no Distrito Federal.

As respostas obtidas caracterizam a amostra da população, a média de idade dos 37 servidores e de 41 anos, o tempo médio de serviço na AGU e de 9 anos, aproximadamente 56,8% são do sexo feminino, somente 13% não tem filhos e observa-se também uma prevalência de 75% dos servidores possuem no mínimo o ensino superior.

Figura 5 - Gênero

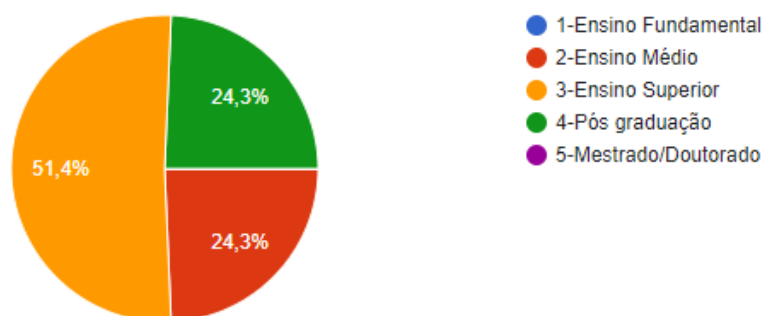
37 respostas



Fonte: Dados Primarios 2019.

Figura 6 - Escolaridade

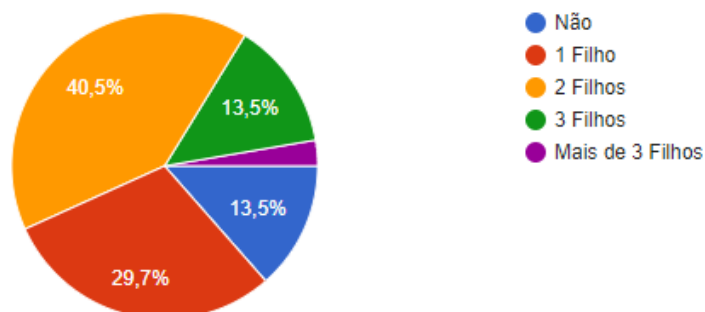
37 respostas



Fonte: Dados Primarios 2019

Figura 7 - Filhos

37 respostas



Fonte: Dados Primarios 2019

3.4 Instrumentos de pesquisa, procedimentos de coleta e de análise de dados

O instrumento de pesquisa utilizado nessa pesquisa foi o questionário, foram desenvolvidas 20 perguntas que estavam distribuídas entre perguntas abertas, fechada, opções binárias e escalonadas, o intuito central do questionário primeiramente era levantar dados gerais sobre o servidor e depois os dados pessoais sobre a opinião do servidor em relação ao teletrabalho, o questionário encontra-se no (Apêndice – A), para a construção do questionário foi utilizado a ferramenta de formulários do Google, a ferramenta permite a criação edição de perguntas de diferentes formas, o link do questionário foi enviado uma única vez para o e-mail dos 60 servidores que estão do teletrabalho e o questionário ficou aberto dos dia 02 de abril até o dia 11 de abril de 2019.

Os questionários só aceitavam uma resposta, eram anônimos, não foi salvo nenhum dado pessoal dos que responderam ao questionário, e a própria ferramenta do Google formulários salva e gera resultados estruturados além gráficos, após finalizar o questionário os dados foram convertidos em uma planilha de Excel e esses dados foram tabulados e trabalhados para se transformarem em informações que puderam contribuir para essa pesquisa.

A análise dos dados se deu de forma quantitativa, sendo os resultados extraídos a partir dos questionários preenchidos pelos servidores da AGU.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta pesquisa sobre o teletrabalho aponta para a questão da transferência de responsabilidade em função do home office e se essa mudança é capaz de afetar o desempenho profissional de forma a influenciar a qualidade de vida do trabalhador

Conforme já exposto na (Figura 5) as mulheres são 56,8% dos teletrabalhadores da AGU enquanto os homens são 43,2%. O percentual de homens e mulheres solteiros é idêntico ambos com 13,51%, porém o percentual dos teletrabalhadores que são casados é bem maior entre as mulheres que são 29,73% já os homens casados são apenas 18,92% (Quadro 5). Já o (Quadro 6) traz a compilação dos teletrabalhadores por sexo que possuem filhos, entre as mulheres é de 51% já os homens que possuem filhos é de 35%. Essas informações reforçam a tese que as mulheres querem estarem mais presentes no convívio do lar e com a família.

Segundo ANTUNES e BRAGA (2009) citado por ROSENFELD e ALVES (2011), a predominância do trabalho feminino nessa modalidade busca dar conta de estar mais próximas das famílias, principalmente dos filhos e dos afazeres domésticos, as mulheres tendem a buscar com maior frequência a possibilidade de trabalhar em casa.

BOONEN (2002, p. 125) observa que: “a presença do teletrabalhador no lar pode ser uma vantagem para esse tipo de trabalhador, já que o aproxima de sua família, facilitando o acompanhamento da educação dos filhos ou a assistência a familiares. ”

Quadro 5 - Estado Civil por Sexo

Estado Civil por Sexo	Quantidade	Porcentagem
Feminino	21	
1-Solteiro	5	13,51%
2-Casado	11	29,73%
3-Separado	4	10,81%
4-Divorciado	1	2,70%
Masculino	16	
1-Solteiro	5	13,51%
2-Casado	7	18,92%
3-Separado	4	10,81%
Total Geral	37	0,00%

Fonte: Dados Primários 2019

Quadro 6 - Filhos por Sexo

Filhos por Sexo	Quantidade	Porcentagem
Feminino	21	
1 Filho	8	21,62%
2 Filhos	8	21,62%
3 Filhos	3	8,11%
Não	2	5,41%
Masculino	16	
1 Filho	3	8,11%
2 Filhos	7	18,92%
3 Filhos	2	5,41%
Mais de 3 Filhos	1	2,70%
Não	3	8,11%
Total Geral	37	100,0%

Fonte: Dados Primarios 2019

Um dos questionamentos era se houve aumento na demanda de tarefas, analisando essa variável em conjunto com as modalidades de teletrabalho (Quadro 7), concluí que na modalidade de dias houve um ligeiro aumento de demanda, aumento esse que é mais perceptível na modalidade plena, entretanto SILVA (2015, p. 15) destaca que: “Um aspecto curioso no programa implementado pelo serviço público é a existência de exigência mínima e média de produtividade superior em 15% em relação às metas determinadas para atividades presenciais”. Outro ponto a ser destacado e que na AGU o aumento na demanda é um ato discricionário do gestor, ele decide caso a caso.

Quadro 7 - Aumento Demanda por Modalidade

Aumento de Demanda por Modelo de Teletrabalho	Quantidade	Porcentagem
Em dias (Dois dias na AGU e três em ambiente fora da AGU).	17	
2 - Concordo	4	10,81%
3 - Indiferente	5	13,51%
4 - Discordo	7	18,92%
5 - Discordo plenamente	1	2,70%
Em horas (seis horas presenciais na AGU e duas horas remotamente).	5	
4 - Discordo	5	13,51%
Pleno (cinco dias da semana em ambiente externo)	15	
1 - Concordo plenamente	1	2,70%
2 - Concordo	10	27,03%
3 - Indiferente	3	8,11%
4 - Discordo	1	2,70%
Total Geral	37	100,00%

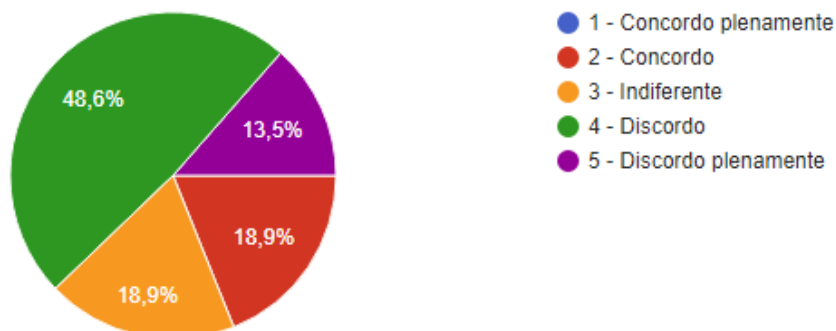
Fonte: Dados Primarios 2019

Em relação aos gastos pessoais ao analisar os dados gerias, foi levantado se em decorrência do teletrabalho, houve aumento nos gastos pessoais? (Figura 8) 62% discordaram afirmando que não houve qualquer aumento nas despesas pessoais, porem 18% afirmaram que houve aumento nos gastos pessoais todos esses são da modalidade plena (Quadro 8), entretanto

é bom resalta que todos os custos de infraestrutura e do servidor e em alguns casos pode ser necessário a compra de computador, mobiliário e até a contratação de internet.

Figura 8 - Houve aumento nos gastos pessoais

37 respostas



Fonte: Dados Primarios 2019

Quadro 8 - Relação aumento de gastos por modalidade de teletrabalho

Aumento de Gastos por Modelo de Teletrabalho	Quantidade	Porcentagem
Em dias (Dois dias na AGU e três em ambiente fora da AGU).	17	
3 - Indiferente	5	13,51%
4 - Discordo	9	24,32%
5 - Discordo plenamente	3	8,11%
Em horas (seis horas presenciais na AGU e duas horas remotamente).	5	
3 - Indiferente	1	2,70%
4 - Discordo	4	10,81%
Pleno (cinco dias da semana em ambiente externo)	15	
2 - Concordo	7	18,92%
3 - Indiferente	1	2,70%
4 - Discordo	5	13,51%
5 - Discordo plenamente	2	5,41%
Total Geral	37	100,00%

Fonte: Dados Primarios 2019

Quanto ao isolamento social e ou organizacional, ao analisar o (Figura 9) percebe-se que 35% dos teletrabalhadores se sentem isoladas pessoalmente e profissionalmente já 45% discordam e dizem que não há qualquer sentimento, entretanto, ao analisar essa variável em conjunto com a modalidade de teletrabalho (Quadro 9) percebe-se que dos 35% que haviam informado que se sentem isolados 32,4% estão da modalidade de teletrabalho pleno. OLIVEIRA; PANTOJA (2018, p. 1669) “[...]identificaram a existência de uma diversidade de desvantagens, especialmente naquilo que diz respeito ao isolamento social, profissional e políticos dos trabalhadores[...]”.

Entende-se que o sentimento de isolamento social e ou organizacional e bem perceptível na modalidade de teletrabalho plena a qual o servidor fica fora da instituição, já na

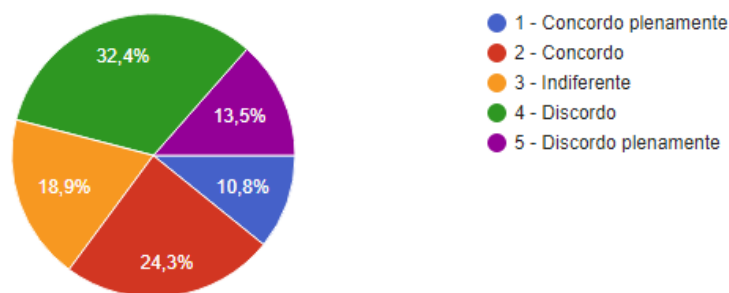
modalidade de trabalho em dias a qual o servidor precisa comparece na instituição dois dias na semana esse sentido é praticamente imperceptível.

Reforçando o achado acima sobre o sentimento de isolamento social e profissional, FERNANDES; KRIEGER, (2015, p. 74) citado LUCENA (2015, p. 53) relata que:

No aspecto, a psicologia e a psiquiatria ocupam-se de investigar se o isolamento do teletrabalhador pode ser prejudicial e levar a quadros de adoecimentos de natureza mental. Isto porque alguns indivíduos podem ter maior propensão genética, fragilidade e sensibilidade ao desenvolvimento de patologias de ordem psíquica como estresse, a ansiedade e a depressão, construindo quadros de doenças ocupacionais e de aumento do risco de outros acidentes de trabalho.

Figura 9 - Existe isolamento social e ou organizacional

37 respostas



Fonte: Dados Primarios 2019

Quadro 9 - Isolamento social por Modalidade

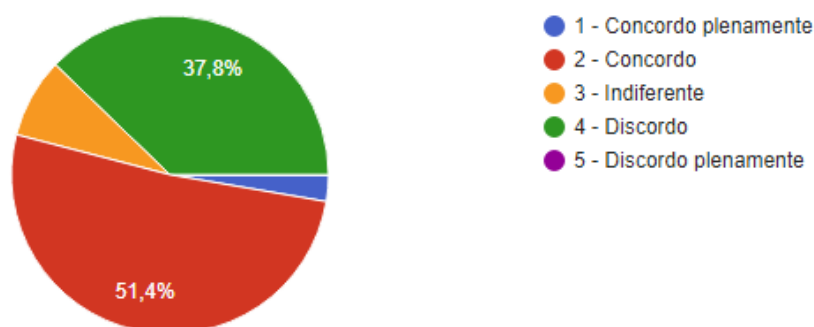
Isolamento Social por Modelo de Teletrabalho	Quantidade	Porcentagem
Em dias (Dois dias na AGU e três em ambiente fora da AGU).	17	
2 - Concordo	1	2,70%
3 - Indiferente	5	13,51%
4 - Discordo	9	24,32%
5 - Discordo plenamente	2	5,41%
Em horas (seis horas presenciais na AGU e duas horas remotamente).	5	
4 - Discordo	2	5,41%
5 - Discordo plenamente	3	8,11%
Pleno (cinco dias da semana em ambiente externo)	15	
1 - Concordo plenamente	4	10,81%
2 - Concordo	8	21,62%
3 - Indiferente	2	5,41%
4 - Discordo	1	2,70%
Total Geral	37	100,00%

Fonte: Dados Primarios 2019

A mesma relação acima foi detectada ao medir a opinião dos teletrabalhadores, perguntando se se eles acreditam que tem as mesmas oportunidades na carreira em comparação aos que não estão no teletrabalho (Figura 10). 54% afirmaram ter as mesmas oportunidades e só 37% afirma que não tem, entretanto, ao comparar com o (Quadro 10) que mescla essa variável em conjunto com as modalidades de teletrabalho percebe-se que dos 37% que haviam mencionado não ter as mesmas oportunidades na carreira, 32% estão na modalidade plena. Lucena (2015) afirma que um dos aspectos negativos do teletrabalho e a possibilidade de marginalização na carreira, é essa possibilidade se acentua na modalidade plena.

Figura 10 - Tem as mesmas oportunidades na carreira

37 respostas



Fonte: Dados Primarios 2019

Quadro 10 - Mesmas oportunidades por Modalidade

Mesmas oportunidades por Modelo de Teletrabalho	Quantidade	Porcentagem
Em dias (Dois dias na AGU e três em ambiente fora da AGU).	17	
2 - Concordo	14	37,84%
3 - Indiferente	1	2,70%
4 - Discordo	2	5,41%
Em horas (seis horas presenciais na AGU e duas horas remotamente).	5	
1 - Concordo plenamente	1	2,70%
2 - Concordo	4	10,81%
Pleno (cinco dias da semana em ambiente externo)	15	
2 - Concordo	1	2,70%
3 - Indiferente	2	5,41%
4 - Discordo	12	32,43%
Total Geral	37	100,00%

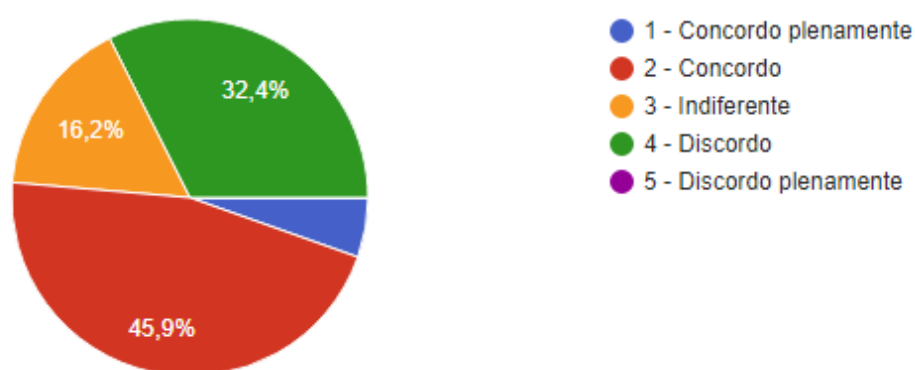
Fonte: Dados Primarios 2019

Sobre a questão do acesso aos sistemas da AGU de casa, foi perguntado se o servidor encontrou dificuldades para acessar os sistemas da AGU de casa. Conforme (Figura 11) 51% encontraram algum tipo de dificuldade tecnológica para acessar aos sistemas da AGU. A dificuldade encontrada nessa questão pode se dar a questão da infraestrutura que e toda de

responsabilidade do servidor, pois uma das principais ferramentas de trabalho do teletrabalhador da AGU é o Sapiens que é um site, podendo ser acessado sem a instalação de qualquer ferramenta adicional, entretanto muitos dos teletrabalhadores necessitam acessar o servidor de arquivos da AGU e este acesso só é possível mediante a utilização de uma VPN a qual somente a licença é fornecida a sua instalação e por conta do funcionário.

Figura 11 - Encontrou dificuldades para acessar os sistemas da AGU de casa

37 respostas

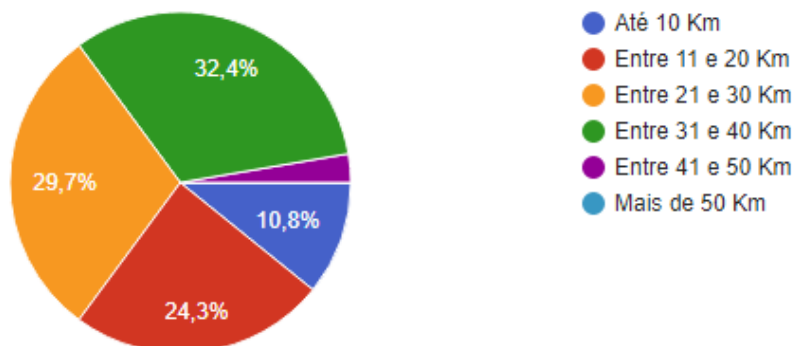


Fonte: Dados Primários 2019

Ou dado levantado através dos questionários foi a distância entre a residência do servidor e a unidade de lotação na AGU. A (figura 12) expressa que 45,9% dos teletrabalhadores residem a uma distância mínima de 31 km, ou seja, segundo OLIVEIRA; PANTOJA (2018), BOONEN (2002) e LUCENA (2015) só essa redução no percurso gerou vantagens para o teletrabalhador, pois a ausência ou redução da necessidade de deslocamentos, redução os custos que existiram em decorrência deste deslocamento de ida e volta ao trabalho, gera um melhor aproveitamento do tempo e a diminuição do estresse e redução com tempo de deslocamento.

Figura 12 - Distância entre a AGU e Residência

37 respostas

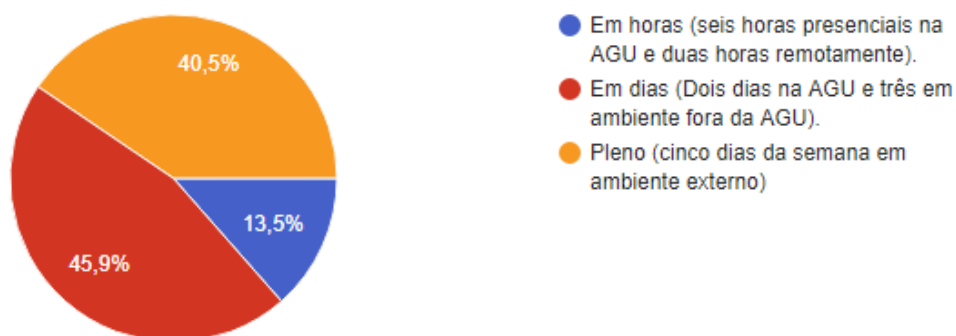


Fonte: Dados Primarios 2019

Entre os que responderam à pesquisa conforme (Figura 3) 45,9% estão na modalidade de teletrabalho em dias, na qual o servidor fica 3 dias em casa e dois dias na unidade, 40,5% estão na modalidade pleno que o servidor exerce suas atribuições de casa e 13,5% em horas na qual os servidores desempenham suas atribuições todos os dias na unidade da AGU porem somente por 6 horas e duas e feita fora das unidades da AGU.

Figura 13 - Modalidade de Teletrabalho

37 respostas



Fonte: Dados Primarios 2019

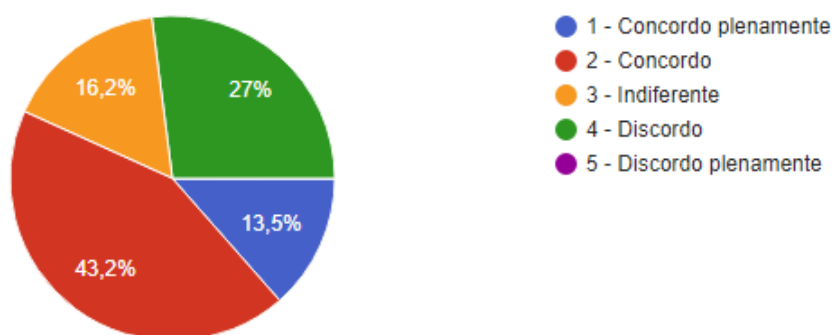
Outra dado bem relevante levantado foi através da pergunta se existe dificuldades para separar a rotina de teletrabalho da rotina de casa? Conforme (Figura 14), 56% concordam e dizem que tem algum tipo de dificuldade em separar as duas rotinas, enquanto 27% afirmam não ter nenhuma dificuldade na separa trabalho e caso. Entretanto ao compilar essa variável com a variável da modalidade de teletrabalho (Quadro 11), dos 56% que afirmaram ter algum tipo de dificuldade em separar a rotina de teletrabalho com a rotina de casa, 32,4% estão na

modalidade de teletrabalho plena, já na modalidade em dias somente 24% afirmaram ter alguma dificuldade e 21% afirmaram que é indiferente ou não tem qualquer dificuldade. Nesse sentido a autodisciplina é outra característica considerada importante, segundo Nilles (1997), citado por BOONEN (2002, p. 111),

“Por não estar submetido a um controle específico, é necessário que o teletrabalhador desenvolva o hábito de iniciar o trabalho sem que seja motivado ou delegado por alguém, desempenhando suas atividades de forma planejada, ordenando as prioridades e controlando o tempo ideal para a execução de cada uma de suas tarefas.

Figura 14 - Dificuldade para separar a rotina de Teletrabalho Casa

37 respostas



Fonte: Dados Primarios 2019

Quadro 11 - Rotina Trabalho Pessoal por Modalidade

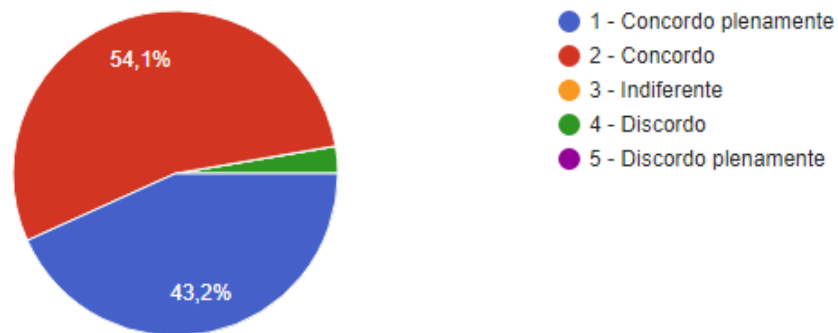
Rotina Trabalho Pessoal por Modalidade	Quantidade	Porcentagem
Em dias	17	
1 - Concordo plenamente	1	2,70%
2 - Concordo	8	21,62%
3 - Indiferente	4	10,81%
4 - Discordo	4	10,81%
Em horas	5	
4 - Discordo	5	13,51%
Pleno	15	
1 - Concordo plenamente	4	10,81%
2 - Concordo	8	21,62%
3 - Indiferente	2	5,41%
4 - Discordo	1	2,70%
Total Geral	37	100,00%

Fonte: Dados Primarios 2019

Foi realizada a seguinte pergunta, no geral você acredita que o teletrabalho contribuiu para que houvesse uma melhora na qualidade da sua vida? Segundo a (Figura 15) somente 1 teletrabalhador ou 2,7% acredita que o teletrabalho não contribuiu para melhorar a sua qualidade de vida. Entretanto 97,3% ou 36 teletrabalhadores concordam ou concordam plenamente que o teletrabalho influenciou de forma positiva a sua qualidade de vida.

Figura 15 - Teletrabalho gerou melhoria na qualidade de vida

37 respostas

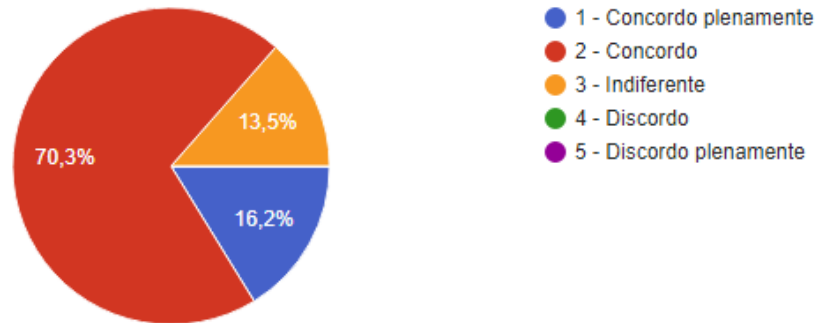


Fonte: Dados Primarios 2019

Por último e não menos importante foi realizada a seguinte pergunta, na sua visão de teletrabalhador, o teletrabalho contribui para que a AGU possa ser mais eficiente na prestação dos serviços públicos? Segundo a (Figura 16) das 37 respostas 86,5% concordam ou concordam plenamente que o teletrabalho contribui para que AGU seja mais eficiente, 13,5% são indiferentes ou seja não acham que possa contribuir nem que possa prejudicar.

Figura 16 - Teletrabalho contribui para a eficiência da AGU

37 respostas



Fonte: Dados Primarios 2019

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

A jornada de trabalho a distância ainda é um tabu para muitas instituições privadas e não seria diferente para a administração pública que ainda estão iniciando nessa modalidade de trabalho, entretanto a estipulação de metas concretas e tarefas que podem ser mensuráveis irão substituir a carga horário fixa

As respostas dos questionários realizados apontam que, de forma geral, os teletrabalhadores se identificam com o discurso de que na prática do teletrabalho é vantajoso para ambos. Outra grande ferramenta que ele se torna é a de inclusão para as pessoas com deficiência, pois muitas instituições não estão adaptadas as necessidades das pessoas com deficiência, e a sua locomoção pode se tornar onerosa, seja pela necessidade de transporte adaptado, pelo auxílio de uma outra pessoa ou mesmo pelo estresse acarretado no caminho de casa para o trabalho.

Ficou evidente que as mulheres são maioria na teletrabalho da AGU, e conforme referência bibliográfica em muitos programas de teletrabalho, a grande maioria busca essa modalidade para poder conciliar junto com o trabalho a vida pessoa e principalmente acompanhar a criação dos filhos.

Outro ponto verificado e preocupante é o sentimento de isolamento social e profissional que principalmente os servidores que estão na modalidade de trabalho Plena tem, uma sugestão que até irei repassar para a coordenação do projeto e que sejam realizados encontros mensais com os teletrabalhadores, além de palestras e incentivar esses servidores a buscarem ajuda em psicólogos e psicanalistas, inclusive a AGU já disponibiliza uma psicóloga para os seus servidores.

Uma questão que levanto é que alguns servidores informaram que tem dificuldade para acessar os sistemas da AGU, porem a resolução informa que é de inteira responsabilidade do servidor a preparação da infraestrutura, sugiro que esses servidores possam levar seus computadores até a unidade mais próxima da AGU e a área de TI realizar a preparação do computador, instalando a VPN, configurando o pacote office e mostrando como realizar esses acessos.

A vantagem dessa modalidade de trabalho para a administração pública é nítida, destacando-se a possibilidade de aumento da produtividade do servidor e a redução dos custos estruturais do Estado

O teletrabalho vem evoluindo junto com a evolução das TICs, tanto que existe um projeto da NASA, o interplanet, que modificará mais ainda as relações laborais, pois num futuro próximo permitirá que uma pessoa na Terra possa trabalhar on-line com outra que está possa estar em Marte ou em qualquer outro planeta. Estrada (2010).

SILVA (2015, p. 15), destaca que o

O preconceito em relação ao teletrabalho vem sendo vencido aos poucos e as experiências são bem-sucedidas, uma vez que já se observam inúmeros exemplos de teletrabalho no regime estatutário, bem como no celetista público.

Ainda é necessário para os responsáveis da implantação do teletrabalho sopesar todas as possíveis características, observando as especificidades de cada tipo e local de trabalho, para que aqueles que, eventualmente, optem por trabalhar

OLIVEIRA; PANTOJA (2018, p. 1667) conclui que:

[..]é relevante que o Estado brasileiro busque avançar na adoção do teletrabalho no setor público uma vez que essa modalidade pode gerar um conjunto de vantagens, não somente para os servidores, como também para as organizações que o utilizam, possibilitando o aumento da eficiência e da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

O estudo realizado apresentou limitações importantes, quanto a população amostra, e análise documental, a amostra não atingiu o percentual esperado da população podendo ser considerado como um fator limitante, um dos objetivos principais desta pesquisa era quantificar os resultados operacionais dos teletrabalhadores e de fatos provar com números que o teletrabalho foi eficiente e que gerou economia para a AGU, porém a instituição não tem essas informações quantificadas para poder realizar essa mensuração.

REFERÊNCIA

Artigo:

BOONEN, Eduardo Magno. As várias faces do teletrabalho. *Economia e Gestão*, Belo Horizonte BH, vol.2 e 3, nº.4 e 5, p. 106-127, 2003. Disponível em: < <http://200.229.32.55/index.php/economiae gestao/article/download/104/97>>. Acesso em 19 de dezembro de 2018.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro RJ, vol.41, nº.1, p. 105-124, 2007. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>>. Acesso em 11 de dezembro de 2018.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. A realidade do teletrabalho no Brasil e nos tribunais brasileiros. *Revista Direito e Liberdade*, Rio Grande do Norte RN, vol.12, nº 1, p. 103-116, ISSN 2177-1758. 2010. Disponível em: < https://www.esmarn.tjrn.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/view/338/375>. Acesso em 18 de janeiro de 2019.

HAU, Franciele; TODESCAT, Marilda. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores. *Revista Direito e Liberdade*, Florianópolis SC, vol.8, nº 3, p. 37-52, ISSN 2237-4558. 2018. Disponível em: < <http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/601> >. Acesso em 06 de janeiro de 2019.

LUCENA, João Paulo. **O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre RS, ano XI, nº 187, p. 50-64, 2015. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/documento-atto/732100/187edicao.pdf>>. Acesso em: 21 de janeiro de 2019.

NOHARA, Jouliana Jordan; ACEVEDO, Claudia Rosa; RIBEIRO, Alice Flora; SILVA, Marcello Muniz. **O TELETRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS TELETRABALHADORES**. *Revista de Administração e Inovação – RAI*, Universidade Nove de Julho UNINOVE, vol.07, nº 02, p. 150-170, ISSN 1809-2039. 2010. Disponível em: < <http://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174/83246>>. Acesso em 18 de novembro de 2018.

OLIVEIRA, Miriam Aparecida; PANTOJA, Maria Júlia. **Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DESEMPENHO DO SETOR PÚBLICO, 2. 2018, Florianópolis. Anais eletrônicos... Florianópolis SC: Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL; Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC; Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC; Fundação Ena Escola de Governo, 2018. Disponível em: <<http://cidesp.com.br/index.php/Icidesp/2cidesp/paper/viewFile/481/250>>. Acesso em 21 de dezembro de 2018.

PEREIRA, Danilo Moura; SILVA, Gislane Santos. **As Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) como aliadas para o desenvolvimento**. *Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas*, Vitória da Conquista BA, nº 10, p. 151-174, 2010. Disponível em: < <http://periodicos.uesb.br/index.php/cadernosdeciencias/article/viewFile/884/891> >. Acesso em: 28 de dezembro de 2018.

PEREIRA, José Matias. **A adoção do teletrabalho na Administração Pública**. Brasília, DF: 2013. Disponível em: <<http://www.unb.br/noticias/unbagencia/artigo.php?id=638>>. Acesso em: 04 de novembro de 2018.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro RJ, vol.16, n.1, p. 152-162, ISSN 1679-3951, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em 18 de novembro de 2018.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, vol. 54, nº. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/98921/000874805.pdf?sequence=1>>. Acesso em 04 de dezembro de 2018.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio da. **A Aplicação do Teletrabalho no Serviço Público Brasileiro**. In: 3 CONGRESSO INTERNACIONAL DIREITO E CONTEMPORANEIDADE: mídias e direitos da sociedade em rede. Anais, Santa Maria RS, UFSM, ISSN 2238-9121, 2015. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf>>. Acesso em 16 de novembro de 2018.

Leis/Resoluções/Normas:

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 12 de novembro de 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em 18 de novembro de 2018.

BRASIL. Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006. **Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei no 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11419.htm>. Acesso em 17 de fevereiro de 2019.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, 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: <http://portal.imprensanacional.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704>. Acesso em 18 de novembro de 2018.

BRASIL. Advocacia-Geral da União, Portaria Nº - 545, de 23 de dezembro de 2015. **Institui o Programa de Gestão nas unidades da Secretaria-Geral de Administração da Advocacia-Geral da União**. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=05/01/2016>>. Acesso em 17 de novembro de 2018.

BRASIL. Advocacia-Geral da União, Portaria Nº - 45, de 07 de dezembro de 2016. Disciplina a realização de atividades e atribuições funcionais fora das dependências física da Administração da Advocacia-Geral da União. Disponível em: < <http://www.agu.gov.br/atos/detalhe/1530556>>. Acesso em 17 de novembro de 2018.

Órgãos públicos:

Advocacia-Geral da União. **SAPIENS - Sistema AGU de Inteligência Jurídica**. 2019. Disponível em: < https://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/266561>. Acesso em: 03 de janeiro de 2019.

Advocacia-Geral da União. **Sapienswiki**. 2019. Disponível em: < http://sapienswiki.agu.gov.br/index.php/P%C3%A1gina_principal>. Acesso em: 03 de janeiro de 2019.

Advocacia-Geral da União. **Servidores**. 2019. Disponível em: < <https://www.agu.gov.br/servidores>>. Acesso em: 13 de janeiro de 2019.

Advocacia-Geral da União. **Organograma da Advocacia-Geral da União**. Publicado em 17 de maio de 2017. Disponível em: < https://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/163734 >. Acesso em: 04 de fevereiro de 2019.

Advocacia-Geral da União. **Histórico da AGU**. Publicado em 12 de julho de 2012. Disponível em: < https://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/200644>. Acesso em: 04 de outubro de 2018.

Advocacia-Geral da União. **Perguntas Frequentes**. Disponível em: < <https://www.agu.gov.br/faq>>. Acesso em: 19 de outubro de 2018

Advocacia-Geral da União. **Relatório de Gestão da AGU 2017**. 2017. Disponível em: <https://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/97251>. Acesso em: 02 de fevereiro de 2019.

Tribunal de Contas da União. **Atuação do TCU para melhoria do ambiente de negócios no Brasil**, 2018. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/eficiencia-e-productividade/>>. Acesso em 21 de novembro de 2018.

IBGE Agência de Notícias. **PNAD Contínua TIC 2017: Internet chega a três em cada quatro domicílios do país**. Publicado em 20 de dezembro de 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23445-pnad-continua-tic-2017-internet-chega-a-tres-em-cada-quatro-domicilios-do-pais>>. Acesso em 04 de janeiro de 2019.

IBGE Agência de Notícias. **Apresentação - PNAD Contínua TIC 2017**. Publicado em 2018. Disponível em: < https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/9e88a636785c573625be2c5632bd3087.pdf>. Acesso em 02 de fevereiro de 2019.

Receita Federal do Brasil. **Carga Tributária Bruta atingiu 32,43 % do PIB em 2017**. Publicado em 2018. Disponível em: < <http://receita.economia.gov.br/noticias/ascom/2018/dezembro/carga-tributaria-bruta-atingiu-32-43-do-pib-em-2017>>. Acesso em 09 de fevereiro de 2019.

SERPRO. **O que muda no governo digital com o advento de novas tendências na TI?** Publicado em 13 de novembro de 2017. Disponível em: <

<http://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-2017/sobre-tendencias-tecnologicas-e-governo-digital>>. Acesso em 04 de fevereiro de 2019.

SERPRO. **Serpro terá cerca de 140 teletrabalhadores**. Publicado em 26 de outubro de 2012. Disponível em: < <http://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-antigas/serpro-tera-cerca-de-140-teletrabalhadores>>. Acesso em 02 de fevereiro de 2019.

Extraídos da Internet:

Metrópoles. **Home office: 81% dos brasileiros sonham em trabalhar de casa**. Publicado em 21 de julho de 2018. Disponível em:< <https://www.metropoles.com/vida-e-estilo/comportamento/home-office-81-dos-brasileiros-sonham-em-trabalhar-de-casa>>. Acesso em: 20 de janeiro de 2019.

SOBRATT. **Cartilha Teletrabalho, Home Office e Trabalho a Distância**, 2017. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/01/1__010917_AF_CARTILHA_TELETRABALHO_APOS_OLIMPIADA1.pdf>. Acesso em 19 de dezembro de 2018.

SOBRATT. **Tendência mundial, Brasil adere ao home office**, 2015. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/03082015-tendencia-mundial-brasil-adere-ao-home-office/>>. Acesso em 29 de março de 2019.

Organização Internacional do Trabalho OIT. Relatório da OIT destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância, publicado em 15 de fevereiro de 2017. Disponível em: < <https://nacoesunidas.org/trabalhando-a-qualquer-hora-em-qualquer-lugar-novo-relatorio-destaca-oportunidades-e-desafios-na-expansao-do-trabalho-a-distancia/>>. Acesso em 17 de dezembro de 2018.

Organização Internacional do Trabalho OIT. Vantagens do trabalho a distância, publicado em 25 de março de 2013. Disponível em: < https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_243988/lang-en/index.htm>. Acesso em 17 de março de 2019.

Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação - IBPT. Brasil é o País que proporciona pior retorno em serviços públicos à sociedade, publicado em 19 de junho de 2017. Disponível em: <<https://ibpt.com.br/noticia/2595/CNPL-Brasil-e-o-Pais-que-proporciona-pior-retorno-em-servicos-publicos-a-sociedade>>. Acesso em 11 de dezembro de 2018.

Apêndice A – Questionário aplicado aos teletrabalhadores da AGU

TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: À luz das experiências na Advocacia-Geral da União.

Prezados servidores da Advocacia-Geral da União - AGU que se encontram no Teletrabalho, meu nome é Ricardo Alves Costa, também sou servidor da AGU e sou aluno do Curso de Especialização em Gestão Pública Municipal pela Universidade de Brasília UNB. Esta é uma pesquisa acadêmica e parte importante do meu TCC e o seu objetivo principal é analisar a os impactos e os resultados do teletrabalho na AGU e na vida dos servidores. As informações são confidenciais e o tempo de preenchimento da pesquisa é no máximo de 4 minutos.

Agradeço sua disponibilidade e gentileza, sua colaboração irá gerar conhecimento e auxiliar em novas pesquisas.

1 - Qual sua idade? *

2 - Sexo: *

- Feminino
- Masculino

3 - Qual a sua escolaridade? *

- 1-Ensino Fundamental
- 2-Ensino Médio
- 3-Ensino Superior
- 4-Pós-graduação
- 5-Mestrado/Doutorado

4 - Estado Civil? *

- 1-Solteiro
- 2-Casado
- 3-Separado
- 4-Divorciado
- 5-Viúvo
- 6-União estável
- 7-Outros

5 - Possui Filhos? *

- Não
- 1 Filho
- 2 Filhos
- 3 Filhos
- Mais de 3 Filhos

6 - Há quantos anos é servidor da AGU? *

7 - Faz parte de qual modalidade de Teletrabalho? *

- Em horas (seis horas presenciais na AGU e duas horas remotamente).
- Em dias (Dois dias na AGU e três em ambiente fora da AGU).
- Pleno (cinco dias da semana em ambiente externo)

8 - Há quanto tempo está no Teletrabalho? *

- Menos de 3 Meses
- Entre 3 e 6 Meses
- Entre 7 e 9 Meses
- Entre 10 meses e 1 ano
- Mais de 1 ano

9 - Qual é a distância em Km entre a sua residência e a Unidade da AGU onde está lotado?

- Até 10 Km

- Entre 11 e 20 Km
- Entre 21 e 30 Km
- Entre 31 e 40 Km
- Entre 41 e 50 Km
- Mais de 50 Km

10 - Em decorrência do teletrabalho, houve aumento na sua demanda de trabalho? *

- 1 - Concordo plenamente
- 2 - Concordo
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo
- 5 - Discordo plenamente

11 - Em decorrência do teletrabalho, houve aumento nos gastos pessoais?

- 1 - Concordo plenamente
- 2 - Concordo
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo
- - Discordo plenamente

12 - A AGU prepara o servidor para a implantação do Teletrabalho?

- 1 - Concordo plenamente
- 2 - Concordo
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo
- - Discordo plenamente

13 - Encontrou dificuldades ao acessar os sistemas da AGU de casa?

- 1 - Concordo plenamente
- 2 - Concordo
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo
- 5 - Discordo plenamente

14 - Existe dificuldade para separar a rotina de teletrabalho da rotina de casa?

- 1 - Concordo plenamente
- 2 - Concordo
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo
- 5 - Discordo plenamente

15 - O teletrabalho te proporcionou mais tempo livre para família, lazer e amigos?

- 1 - Concordo plenamente
- 2 - Concordo
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo
- 5 - Discordo plenamente

16 - Existe algum sentimento de isolamento social e ou organizacional?

- 1 - Concordo plenamente
- 2 - Concordo
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo
- 5 - Discordo plenamente

17 - Sente que seu trabalho é reconhecido pelos superiores?

- 1 - Concordo plenamente
- 2 - Concordo
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo
- 5 - Discordo plenamente

18 - Acredita que tem as mesmas oportunidades na carreira em comparação aos que não estão no teletrabalho?

- 1 - Concordo plenamente
- 2 - Concordo
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo
- 5 - Discordo plenamente

19 - Na sua visão de teletrabalhador, o teletrabalho contribui para que a AGU possa ser mais eficiente na prestação dos serviços públicos?

- 1 - Concordo plenamente
- 2 - Concordo
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo
- 5 - Discordo plenamente

20 - No geral você acredita que o teletrabalho contribuiu para que houvesse uma melhora na qualidade da sua vida?

- 1 - Concordo plenamente
- 2 - Concordo
- 3 - Indiferente
- 4 - Discordo
- 5 - Discordo plenamente

Formulário disponível em

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeW4Wgqgd11y8WeYoQYSCO9A7_4YmtpNHCPaXKwaCz1II2Qog/viewform>.