



Covid-19 e Teletrabalho: Uma Análise Através da Percepção dos Servidores Públicos

Resumo

Este estudo tem por objetivo verificar a percepção dos servidores públicos do Estado do Rio Grande do Norte no que diz respeito ao teletrabalho numa época de pandemia mundial. Para atingir ao objetivo proposto foram aplicados questionários a servidores públicos do Estado do Rio Grande do Norte, no qual se obteve 567 respostas para análise descritiva e inferência estatística. Entre os achados deste estudo, observou-se que houve adaptação dos colaboradores no que diz respeito ao teletrabalho, tendo em vista que 84% são favoráveis a implantação do teletrabalho na organização após a pandemia. Assim, de acordo com os resultados, quando questionados sobre o teletrabalho ser irreversível no setor público no futuro, 43% dos respondentes concordaram parcialmente. Esse resultado corrobora com Fernandes e Silva (2018). Quanto as limitações, destaca-se a pouca literatura relacionada ao tema, no entanto, encarou-se essa limitação como oportunidade para incentivar novas investigações. Logo, faz-se necessário observar, de forma introdutória, se o teletrabalho aplicado no setor público, pode provocar condições que melhorem a produtividade e a eficiência de seus colaboradores e serviços prestados. Nesse sentido, é sugerido em pesquisas futuras que sejam observados fatores causados pelo isolamento social e a utilização de experimentos e modelos econométricos capazes de explicar a relação entre aumento de produtividade e eficiência com o teletrabalho no âmbito do setor público.

Palavras chave: Teletrabalho, COVID-19. Servidores públicos, Percepção.



1 Introdução

A pandemia do novo COVID-19 é um dos maiores desafios para sociedade em gerações (Schuster, 2020) e as restrições governamentais afetam nossa vida diária e na maior parte do mundo (Pieh, Budimir & Probst, 2020). As estimativas demonstram que ocorreram mais de 550 mil mortes no mundo inteiro causada pela doença, além dos 12 milhões de casos confirmados (Oliveira, 2020).

Nesse sentido, após a declaração de pandemia mundial pela Organização Mundial da Saúde (OMS), diversos países passaram a atuar para coibir a propagação do vírus em regiões do seu território, de modo que, essas ações têm como objetivo: i) reduzir o colapso nos sistemas de saúde pública; ii) a sobrevivência da economia do País no período da pandemia, iii) fechamento das escolas e universidades e empresas e, finalizando, iv) a restrição na circulação de pessoas (Di Domenico, 2020; Spurr & Straub, 2020). Desta forma, o distanciamento social contribui para mitigar a epidemia causada pelo vírus e reduzir seu impacto na população e nos sistemas de saúde.

De acordo com Belzunegul-Eraso & Erro-Garcés (2020) as medidas restritivas de circulação, impuseram as instituições a adoção do teletrabalho como forma de proteger os cidadãos do novo coronavírus. As mudanças ocorreram também em outros setores, como por exemplo a implantação de aulas remotas (*e-learning*) na área educacional (Almaiah, Al-Khasawneh & Althunibat, 2020) ou/a adequação das consultas médicas através de videoconferência (Leite, Hodgkinson & Gruber, 2020).

Nesse contexto, Schuster (2020) explica que Estados economicamente desenvolvidos lideram respostas eficazes a pandemia, e que para isso faz-se necessário colaboradores na linha de frente no combate à doença. Todavia, o autor acrescenta que para muitos trabalhadores do setor público, o COVID-19 mudou essencialmente onde e como eles trabalham, além das demandas de seus trabalhos. Finalizando, o teletrabalho facilita na flexibilização e um equilíbrio entre a família e trabalho, além de reduzir o impacto de mobilidade e aumento do isolamento social (Belzunegul-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

No Estado do Rio Grande do Norte, os decretos de calamidade pública publicados pela governadora têm por objetivo o combate ao coronavírus e por seguinte mitigar a mobilidade social. Assim, a adoção do teletrabalho na administração pública do Estado foi uma das formas encontradas pelos gestores para dar continuidade as atividades profissionais neste período de crise. No entanto, devido a obrigação na adoção do teletrabalho por causa do novo coronavírus, faz-se necessário observar, de forma introdutória, se o teletrabalho aplicado no setor público, pode provocar condições que melhorem a produtividade e a eficiência de seus colaboradores e serviços prestados.

Diante do exposto, este estudo propõe a responder o seguinte questionamento: Qual a percepção dos servidores públicos do Estado do Rio Grande do Norte quanto ao teletrabalho no contexto de pandemia causado pela COVID-19? Para responder o questionamento, este estudo tem por objetivo verificar a percepção dos servidores públicos do Estado do Rio Grande do Norte no que diz respeito ao teletrabalho numa época de pandemia mundial.

Nesse sentido, essa pesquisa se demonstra relevante, pois se propõe a descrever a percepção dos agentes públicos do Estado do Rio Grande do Norte sobre o teletrabalho no período de pandemia causado pelo COVID-19. Assim, outras pesquisas (Freitas, 2008; Alves, 2020) foram desenvolvidas para explicar o teletrabalho no âmbito do setor público. No entanto, conforme os achados de Oliveira e Pantoja (2018) essas pesquisas são escassas, em que apenas 5,5% dos estudos do teletrabalho engloba a administração pública. Dessa forma, faz-se necessário contribuir com a temática, em virtude que a adoção do teletrabalho nas instituições públicas ocorreu de forma abrangente devido a pandemia causada pelo novo coronavírus.



Referente as contribuições, menciona-se duas, primeiro relacionado a literatura, pois este estudo evidencia a pesquisadores do setor público, grupos de pesquisa e demais interessados, um nicho de pesquisa que pode ser aprofundado, pois, como mencionado por Oliveira e Pantoja (2018), as pesquisas nessas áreas são escassas, assim, este estudo pode auxiliar outros pesquisadores a desenvolverem estudos empíricos, que mensurem e avaliem através de indicadores e bancos de dados a relação entre teletrabalho e eficiência.

A segunda contribuição está relacionada ao uso das informações deste estudo por gestores, governantes e profissionais do setor público ao adotarem suas medidas, já que, ao englobar fatores relacionados a satisfação, melhora na produtividade e conseqüentemente a eficiência, este estudo fornece informações seminais de que o uso do teletrabalho gerou satisfação de funcionários públicos, assim como, poderia ser utilizado em outros períodos.

Spurk e Straub (2020) complementam o pensamento quando advogam que as experiências dos trabalhadores durante a pandemia destacarão os riscos e oportunidades das relações de trabalhos flexíveis e teletrabalho, o que promove uma compreensão mais profunda dessas práticas para diferentes partes interessadas como, plataformas de trabalho *online*, sindicatos e órgão públicos, no qual visa a promoção da sustentabilidade nas relações de trabalho.

Por fim, o presente estudo está dividido em cinco seções: i) apresenta uma noção introdutória sobre o tema a ser debatido, bem como o questionamento da pesquisa; ii) traz o arcabouço teórico deste trabalho, além de evidenciar estudos recentes sobre o tema; iii) a metodologia aplicada aos dados coletados; iv) a análise dos resultados e por fim, v) a conclusão do estudo.

2 Referencial Teórico

2.1 Teletrabalho, COVID-19 e Eficiência no Setor Público

O novo coronavírus (COVID-2019) se espalhou rapidamente por toda a China e em vários outros países, causando problemas de saúde pública, tal como: pneumonia infecciosa aguda (Bao, Sun, Meng; Shi & Lu, 2020). Com isso, o teletrabalho surgiu como um dos mecanismos para promover o isolamento social entre os indivíduos. Nesse sentido, além de mitigar a mobilidade social, devido o deslocamento ao local onde se desempenha as atividades profissionais, o teletrabalho permite que os cidadãos equilibrem entre trabalho e os deveres domésticos, além disso surge como forma de revitalizar as áreas rurais em que as oportunidades de emprego estão mais distantes e reduz o impacto ambiental causado pela mobilidade (Kazekami, 2020; Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Ao realizar um estudo sobre a temática teletrabalho, Mitomo & Jitsuzumi (1999) evidenciam que a adoção do trabalho em casa promove o alívio no trânsito das grandes cidades e, no custo de oportunidade das empresas. Em complemento, Van Der Wee, Verbrugge, Sadowski, Driesse e Pickavet (2015) avaliam os benefícios indiretos das redes de banda larga para o comércio eletrônico e argumenta que o teletrabalho diminui o tempo de deslocamento, além das despesas operacionais das empresas, por exemplo: o custo do aluguel de um espaço e a necessidade de viagens de negócios dado que a videoconferência seria o suficiente. Em contraste, Baker, Avery & Crawford (2007) demonstraram que o estilo do teletrabalho, em que o indivíduo deve organizar horário e planejar a sua rotina não se correlaciona com a satisfação e a produtividade dos colaboradores que se encontram num ambiente propício para execução das atividades profissionais.



Em relação a produtividade e eficácia, Bloom, Liang, Robets & Ying (2015) realizaram um estudo experimental em uma agência de viagens chinesa, quanto aos resultados, os autores evidenciam a adoção do trabalho doméstico elevou em 13% o desempenho dos colaboradores, dos quais 9% foram por trabalhar mais minutos por turno e 4% por mais chamadas por minutos. Os trabalhadores remotos também relataram melhora na satisfação no trabalho e diminuição dos custos.

Nesse sentido, é relevante considerar que a implantação do teletrabalho em algumas instituições tem sido ocasionada devido a pandemia mundial (Schuster, 2020) e não de forma que vise a inovação no setor público. Para Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés (2020) em seu estudo, evidenciam que diversas entidades implementaram o uso do teletrabalho como resposta à crise causada pela Covid-19. No entanto, o autor apresenta em seus resultados, que pequenas empresas também foram afetadas pela falta de plano de contingência porque adotaram o teletrabalho de maneira forçada pelas circunstâncias do novo coronavírus. Por fim, Shalley & Gilson (2004) verificam que a obrigação na implementação do trabalho remoto associa-se significativamente a ter menos felicidade no trabalho, assim como reduz a sua intenção em permanecer na organização.

2.2 Crise no Brasil e no Rio Grande do Norte

O primeiro caso de Coronavírus no Brasil apareceu no dia 26 de fevereiro de 2020 trazido por um paulistano que havia recentemente visitado a Itália (Macedo, 2020). Dez dias após o primeiro teste positivo informado pelo Hospital Albert Einstein, o Brasil soma 13 casos confirmados, além de 768 casos suspeitos.

As ações do Ministério da Saúde (MS) inicialmente estavam pautadas no isolamento dos casos importados, de modo que buscou evitar a propagação do vírus entre as pessoas no País. Contudo, com o aumento dos casos comunitários, estratégias desde então estão sendo adotadas para evitar casos graves e óbitos pela doença (Oliveira, 2020).

Referente ao Estado analisado, o governo do Estado do Rio Grande do Norte, no dia 19 de março de 2020, declarou estado de calamidade pública na saúde em razão da pandemia pelo coronavírus causado pela COVID-19. Nesse sentido, algumas ações foram tomadas para mitigar a disseminação do vírus no território potiguar, por exemplo: i) o funcionamento de bares e restaurantes; ii) atividades que gerem aglomerações em massa (*shows*, feiras, exposições e eventos congêneres); iii) a suspensão das atividades escolares presenciais e; iv) o uso de máscaras caseiras.

Assim, mesmo sem expressar claramente no Decreto Estadual sobre o teletrabalho, os gestores públicos optaram pela adoção do trabalho remoto nos órgãos da administração direta e indireta do Estado do Rio Grande do Norte como forma de mitigar a mobilidade social.

2.3 Estudos Anteriores

Estudos recentes (Silva, 2015; Mann, Varey & Button, 2016; Jardim, 2018; Fernandes & Silva, 2018; Oliveira & Pantoja, 2018; Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; Schuster, 2020) têm apresentado resultados promissores sobre a adoção do teletrabalho pelas instituições

Silva (2015) tem por objetivo examinar a adoção do teletrabalho no serviço público Brasileiro e as experiências já realizadas com colaboradores do vínculo celetista e estatutário. O autor explica em suas conclusões que o trabalho em casa é predominante do setor privado. Todavia, essa implantação ocorre apenas em atividades que despendam de maior esforço individual, em que seja auferida por desempenho e não necessitem de interação social na sua execução.



Mann, Varey & Button (2016) tiveram por objetivo examinar os impactos do trabalho doméstico na mudança de emoções que os colaboradores experimentam. Esse estudo busca preencher uma lacuna dos estudos anteriores, pois a maior parte das pesquisas tem focado apenas no custo e benefício do teletrabalho.

Nesse sentido, Jardim (2018) teve como objetivo verificar as perspectivas da eficiência no setor público por meio do teletrabalho. O estudo iniciou uma discussão de que a implementação do trabalho em casa deve estar relacionada com o princípio da eficiência. No entanto, a autora utilizou-se da pesquisa bibliográfica com método dedutivo, apresentando apenas os tribunais que já adotaram o trabalho em casa. Dessa forma, a presente pesquisa além de inserir a adoção do teletrabalho no contexto de pandemia causado pelo novo coronavírus, busca compreender indícios relacionados a eficiência do setor público no desempenho de suas funções.

A pesquisa de Fernandes e Silva (2018) teve como objetivo compreender como as inovações tecnológicas têm impactado nas atividades profissionais, em especial com o surgimento do teletrabalho. Segundo os autores, o teletrabalho surge como uma tendência mundial, tendo em vista a redução dos custos das instituições, bem como o aumento da produtividade dos colaboradores. No estudo, os autores evidenciam que a flexibilidade de horários e autonomia no desenvolvimento das tarefas são vantagens do teletrabalho, enquanto a dificuldade de conciliar a rotina laboral e as atividades domésticas.

O estudo de Oliveira e Pantoja (2018) intitulado “Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público” teve como objetivo analisar a produção científica nacional sobre o trabalho em casa. Em seus achados, identificou que as pesquisas sobre o trabalho remoto ainda são incipientes, em especial quando diz respeito ao setor público, em que apenas 5,5% da produção de artigos acadêmicos nacional, são voltados para o setor público.

O estudo de Belzunegui-Erro e Erro-Garcés (2020) teve como objetivo analisar a implementação do teletrabalho como prática de segurança para enfrentar a crise causado pelo novo coronavírus. Em seus resultados, os autores evidenciam que diversas instituições adotaram o teletrabalho de maneira inadequada, principalmente no que diz respeito a segurança dos seus funcionários. Eles explicam ainda que pequenas instituições tiveram mais dificuldades na adoção do trabalho em casa. Enquanto isso, Schuster (2020) teve como objetivo apresentar a pesquisa de servidores no contexto da pandemia. E em seus resultados, apresenta visão compilada de como atuar de maneira eficaz durante a pandemia do COVID-19.

Por fim, Baert, Lippens, Moens, Weytjens e Sterkens (2020) examinaram a percepção de funcionários sobre o teletrabalho em vários aspectos da vida e da carreira. De acordo com os entrevistados atribuem características positivas ao teletrabalho como o aumento da eficiência e menor risco de desgaste. Ainda, os resultados do estudo realizado sugerem que a grande maioria dos funcionários pesquisados acredita que o teletrabalho (85%) e a conferência digital (81%) vieram para ficar.



3 Procedimentos Metodológicos

Para atingir ao objetivo de verificar a percepção dos servidores públicos do Estado do Rio Grande do Norte no que diz respeito ao teletrabalho numa época de pandemia mundial, aplicou-se questionários aos servidores públicos do Estado do Rio Grande do Norte em situação de teletrabalho e para análise, utilizou-se a estatística descritiva. Trata-se de um estudo descritivo com abordagem quantitativa.

De acordo com Oliveira (2011), o tratamento quantitativo dos dados tem por objetivo a medição das informações coletadas, uma vez que os resultados alcançados são definidos e, portanto, apresentam menor possibilidade de erros de interpretação.

Quanto ao instrumento de coleta de dados, utilizou-se o levantamento de percepção através de um questionário online, do tipo *survey*, dado que o levantamento dos dados buscou informações primárias, no qual se buscou informações com questões voltadas a percepção dos servidores quanto ao teletrabalho nesse período de crise causado pelo COVID-19. Segundo Gil (2002) a *survey* se caracteriza por um questionamento das pessoas sobre algum comportamento que se queira conhecer.

O universo da pesquisa é formado por servidores públicos da administração direta e indireta do Estado do Rio Grande do Norte. Assim, justifica-se a escolha desses profissionais, pois a inserção do teletrabalho na operação dos agentes que atuam na administração pública ocorreu devido ao contexto da pandemia. Além disso, estudos sobre a percepção dos servidores em relação ao teletrabalho são escassos, conforme ressalta Oliveira e Pantoja (2018) em seus achados. Desta forma, é fundamental conhecer a opinião dos profissionais que estão envolvidos nesse processo de mudança devido a pandemia mundial.

Referente ao questionário, foi adotado e adaptado o questionário proposto por Fernandes e Silva (2018). Ainda, o mesmo instrumento foi aplicado a 12 servidores como teste para validação e cortes de possíveis viesamentos. Assim, a tabela 1 discorre sobre os questionamentos, no qual destaca 11 assertivas com respostas de múltipla escolha, em que 3 buscou perceber o perfil dos respondentes, 6 questões foram estruturadas conforme o estudo de Fernandes e Silva (2018) e 2 utilizaram escala Likert. Assim, o questionário dividiu-se em duas seções: i) perfil dos respondentes e ii) a percepção dos servidores públicos aplicado ao universo da pesquisa.

Tabela 1

Itens de questionamento

Item	Pergunta
Item 1	Você já tinha conhecimento do teletrabalho antes da pandemia?
Item 2	Qual seria o regime ideal de tempo para cumprimento na modalidade de teletrabalho durante a pandemia?
Item 3	Quanto à exigência das organizações que adotaram uma maior demanda de produtividade aos trabalhadores no teletrabalho, qual a sua opinião a respeito?
Item 4	Há atividades ou processos que possam ser executados por meio de teletrabalho em sua unidade de trabalho?
Item 5	Quanto à afirmação de que o teletrabalho é uma tendência irreversível no serviço público pós pandemia, qual a sua opinião?
Item 6	Qual a principal vantagem para o servidor em teletrabalho durante a pandemia?
Item 7	Principal desvantagem para o teletrabalhador durante a pandemia?
Item 8	Quanto a uma eventual implantação da modalidade de teletrabalho em sua unidade organizacional pós pandemia, você é a favor?
Item 9	Você seria voluntário para atuar na modalidade de teletrabalho em sua unidade organizacional?

Fonte: Elaborado com base dos questionamentos aplicados no estudo de Fernandes e Silva (2018).



A coleta de dados para realização desta pesquisa ocorreu entre 20 a 27 de junho de 2020 através do questionário aplicado por meio de formulário, via link do *Google Forms* e disseminado aos agentes públicos do Estado do Rio Grande do Norte em situação de Teletrabalho por meio de aplicativos de mensagens e *e-mail* desses profissionais. Assim, durante os sete dias de coleta de dados, foram obtidas 647 respostas, em que 80 foram descartadas por motivos que os respondentes não estavam em condições de teletrabalho.

4 Resultados e Discussões

A referente análise teve como foco a percepção dos servidores públicos do Estado do Rio Grande do Norte, sobre a adoção do teletrabalho no contexto de pandemia causado pelo novo coronavírus. Então, partindo do total de 647 questionários respondidos e 567 validados para fins de análise, foi possível chegar aos resultados abaixo descritos.

4.1 Perfil dos Respondentes

Os dados abaixo apresentam o perfil dos respondentes.

Tabela 2

Perfil dos Respondentes

Gênero	Quantidade	Percentual
Feminino	343	60,49%
Masculino	224	39,51%
Idade	Quantidade	Percentual
Até 30 anos	108	19,05%
Entre 31 a 40 anos	166	29,28%
Entre 41 a 50 anos	108	19,05%
Acima de 51 anos	185	32,63%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020)

Diante das informações evidenciadas na tabela, percebe-se 60,49% dos respondentes são do sexo feminino, enquanto 39,51% são do sexo masculino e, 32,63% tem faixa etária acima de 51 anos, assim como 29,28% estão entre 31 a 40 anos, 19,05% estão entre 41 a 50 anos e 19,05% tem até 30 anos. Ressalta-se que o objetivo do item é identificar o perfil dos respondentes para descrição, não levando em consideração gênero e idade nas inferências deste estudo.

Foi verificado junto aos pesquisados, o quão se julgam serem conhecedores do teletrabalho antes da pandemia, dado a importância do desenvolvimento das atividades profissionais em casa.

Verificou-se que apenas 8% dos entrevistados afirmaram não ter nenhum conhecimento sobre o teletrabalho antes da pandemia, enquanto isso 23% dos agentes públicos responderam ter bastante conhecimento sobre o teletrabalho antes da crise causada pelo novo coronavírus.

Diante dos resultados, notamos que os servidores detinham o conhecimento de como funcionava o teletrabalho. Isso foi sintetizado na Tabela 4:



Tabela 3

Você já tinha conhecimento do teletrabalho antes da pandemia?

Bastante Conhecimento	130	23%
Conhecimento Razoável	234	41%
Pouco Conhecimento	156	28%
Nenhum Conhecimento	47	8%
	567	100%

Fonte: Dados da Pesquisa (2020)

4.2 Percepção dos Servidores Públicos

Os questionamentos buscam verificar a percepção dos agentes públicos quanto ao teletrabalho após a pandemia. Nesse sentido, foi analisado junto aos servidores públicos a percepção desses quanto a eventual adoção ao teletrabalho na sua unidade organizacional após a pandemia, verificou-se que 479 responderam sim e 88 afirmaram não. Assim como, foi questionado aos participantes da pesquisa, se esses seriam voluntários para atuar na modalidade do teletrabalho em suas unidades organizacionais, observou-se que 473 afirmaram sim, enquanto 94 responderam não. A Figura 1 sintetiza os resultados:

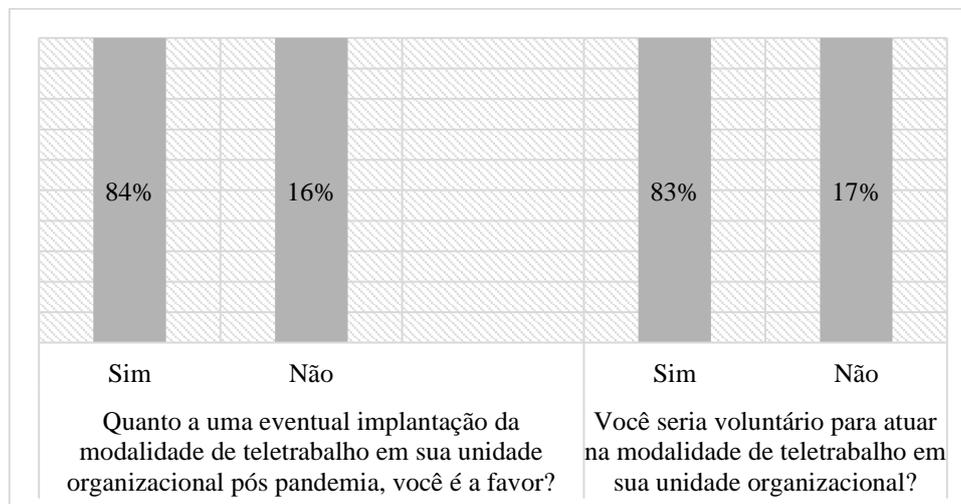


Figura 1 – Percepção dos servidores públicos quanto a adoção do Teletrabalho pós pandemia

Quanto ao regime ideal de tempo para cumprimento na modalidade de teletrabalho durante a pandemia, 46% afirmaram integralmente, caso a atividade ou processo permita. 32% responderam ser parcial, em que apenas alguns dias da semana, ainda que a atividade ou processo permita ser realizado de forma integral com o teletrabalho. 14% afirmaram ser eventualmente, em que englobe apenas atividades específicas, 8% afirmaram não ter opinião formada sobre o tempo ideal para o cumprimento das atividades na modalidade de teletrabalho durante a pandemia causada pelo novo coronavírus.

Quanto a exigência das organizações que adotaram uma maior demanda de produtividade aos trabalhadores no teletrabalho. A Figura 2 apresenta os seguintes resultados:

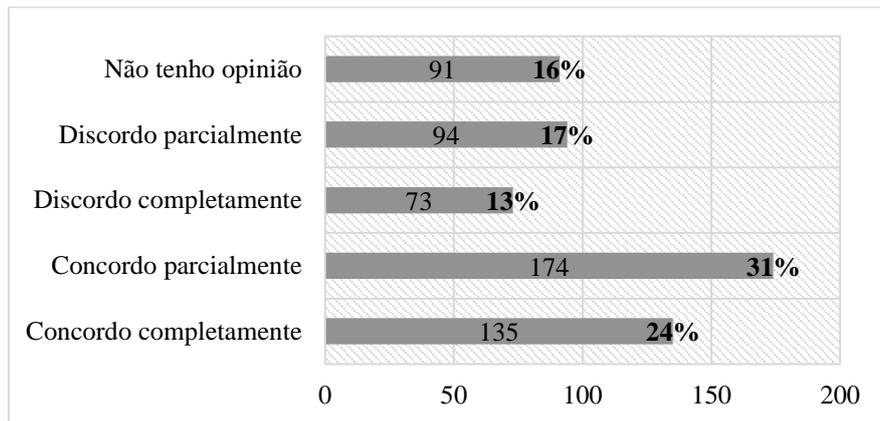


Figura 2 – Demanda dos trabalhadores no teletrabalho

Quanto a afirmação do teletrabalho ser algo irreversível no serviço público após a pandemia, a Figura 3 sintetiza os achados do questionamento.

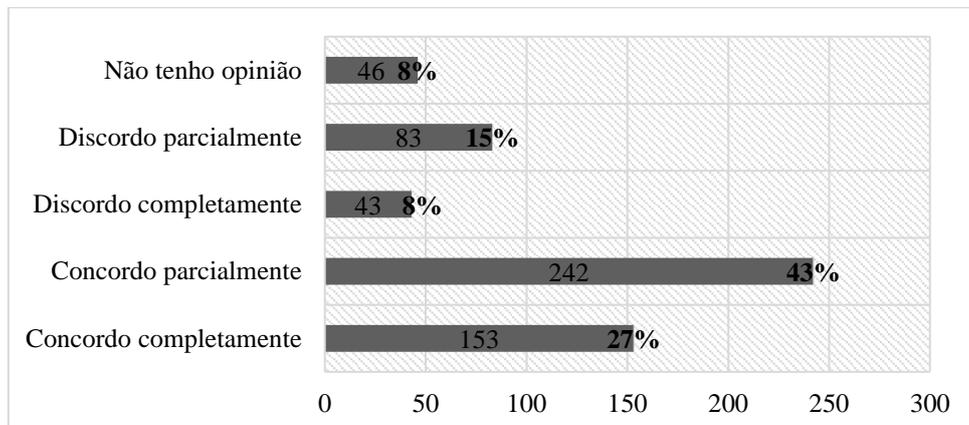


Figura 3 – Teletrabalho irreversível no setor público após a pandemia

Esse resultado, corrobora com Fernandes e Silva (2018) em que verificou essa percepção sem o contexto de pandemia. Numa comparação, enquanto o 43% da presente pesquisa concordam parcialmente com a implantação do trabalho remoto após a pandemia, Fernandes e Silva (2018) em resultados apresentam que 39,2% concordam parcialmente. No entanto, há divergência quando se trata de não ter opinião. Enquanto o resultado da presente pesquisa apenas 8% não possuem opinião, Fernandes e Silva (2018) demonstram que 28,6% dos entrevistados não tinham opinião formada.

Os estudos estão em linha com as percepções encontradas por Baert et al. (2020). Pois evidenciamos características positivas ao teletrabalho como o aumento da eficiência e menor risco de desgaste. Corroborando ainda com os autores supracitados, cita-se que, para o presente estudo, os funcionários acreditam que o teletrabalho veio pra ficar.

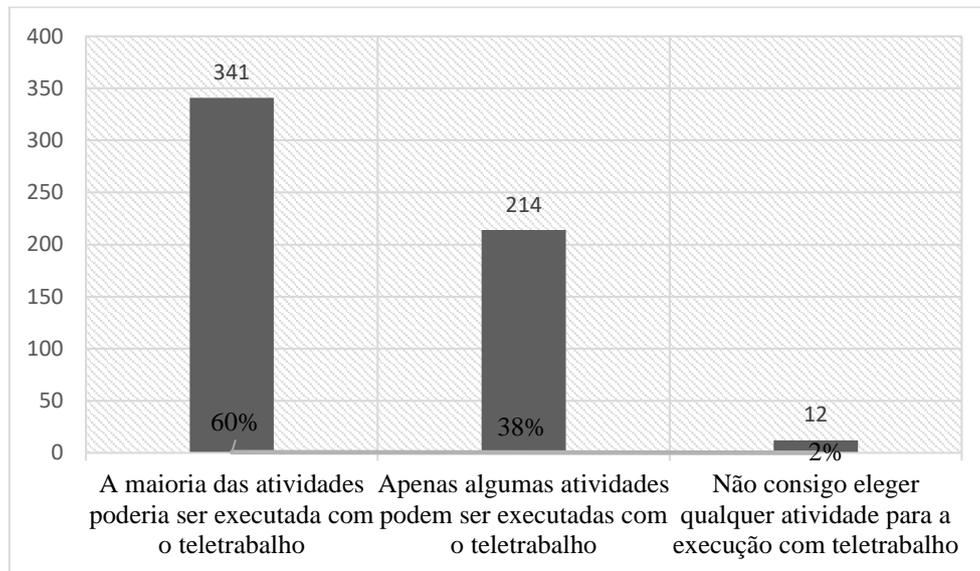


Figura 4 – Migração das atividades presenciais para o Teletrabalho

Na figura 4, verificou-se juntos aos respondentes o quanto as atividades presenciais poderiam migrar para o teletrabalho. 60% dos entrevistados responderam que a maioria das atividades poderiam ser executadas com o teletrabalho, 38% afirmaram que apenas algumas atividades poderiam ser executadas com o teletrabalho e finalizando, 2% não conseguiu eleger qualquer atividade para a execução com o teletrabalho.

De acordo com a Figura 5, a principal desvantagem do teletrabalho causado pelo novo coronavírus é o isolamento social em razão da perda de contato com os colegas de trabalho. Esse resultado está em consonância com Mann, Varey e Button (2016), em que observaram aumento do isolamento e conseqüente dos conflitos familiares. No entanto, esse resultado diverge do resultado proposto por Fernandes e Silva (2018) em que se verificou que a principal desvantagem do teletrabalho seria a dificuldade de conciliar a atividade laboral com a rotina familiar e a forte dependência da tecnologia.

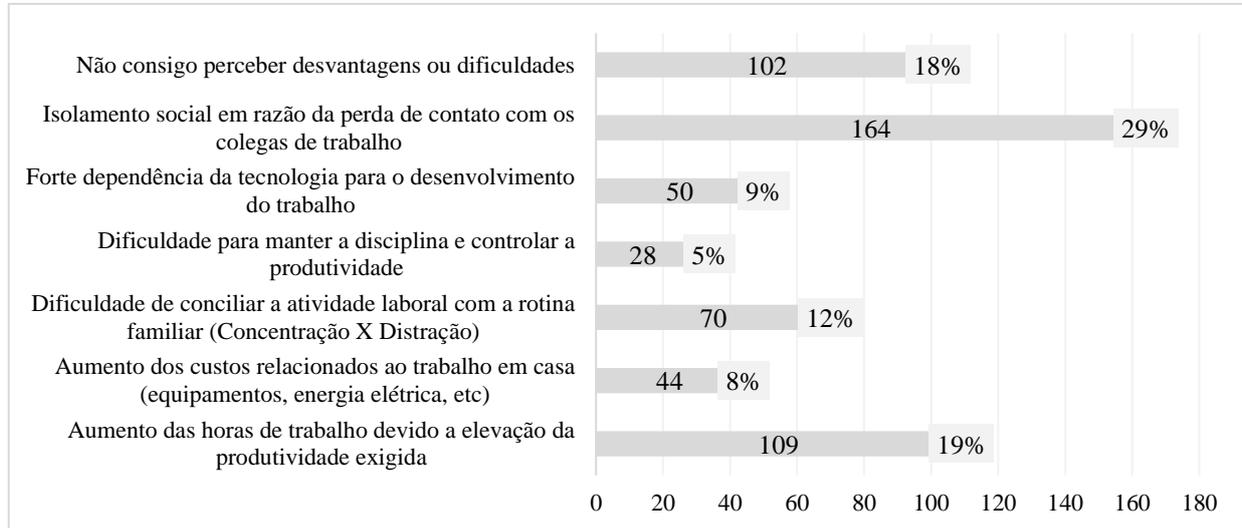


Figura 5 – Desvantagens do teletrabalho durante a crise

Na figura 6, foi analisado junto aos pesquisados as vantagens do teletrabalho para o servidor durante a pandemia. Nesse sentido, destaca-se como principais vantagens elencadas: i) a flexibilidade de horário e autonomia no ritmo e ii) a redução de custos pessoais, como transportes, vestuário etc. Além disso, 11% dos respondentes verificaram um aumento na produtividade das atividades no desempenho das atividades profissionais.

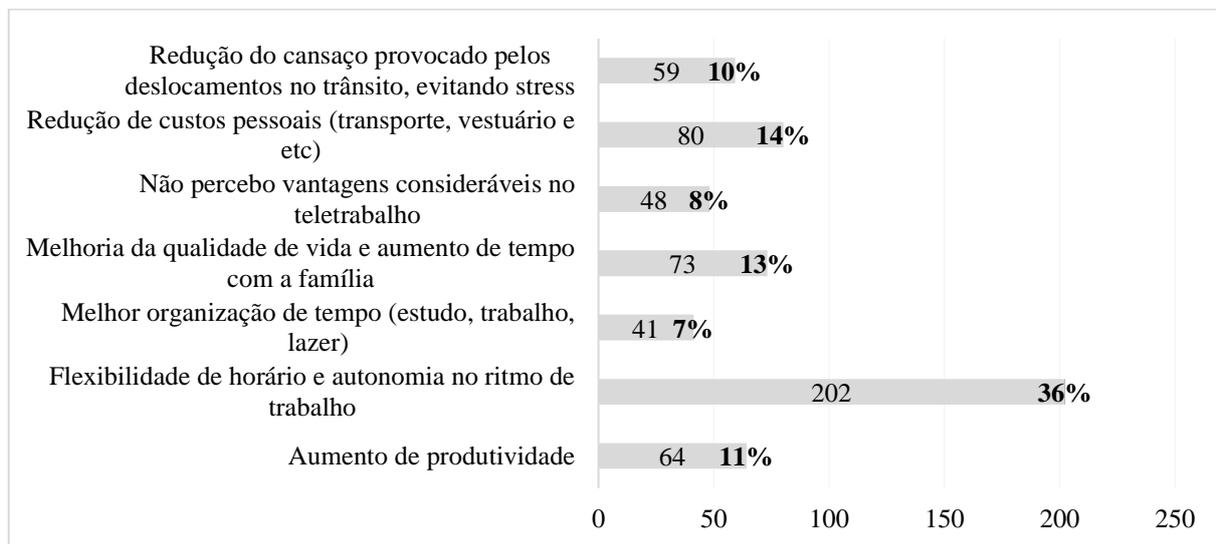


Figura 6 – Vantagens no teletrabalho durante a pandemia

Os achados deste questionamento corroboram com Oliveira e Pantoja (2018) que observam em seus resultados uma frequência na qualidade de vida dos colaboradores que trabalham em casas, pois em sua maioria não precisam se deslocar ao ambiente físico e conseguem organizar melhor horários entre suas atividades domésticas e o trabalho. Esse resultado também converge com o proposto por Fernandes e Silva (2018) em que nos seus resultados observou-se a flexibilidade de horário e autonomia no ritmo do trabalho como principal ponto positivo na adoção do teletrabalho.



5 Considerações finais

Esse artigo teve como objetivo verificar a percepção dos servidores públicos do Estado do Rio Grande do Norte no que diz respeito ao teletrabalho numa época de pandemia mundial. A pesquisa teve como amostra 647 respostas, em que 80 foram descartadas por motivos que os respondentes não estavam em condições de teletrabalho.

Entre os achados deste estudo, observou-se que houve adaptação dos colaboradores, tendo em vista que 84% são favoráveis a implantação do teletrabalho na organização após a pandemia. Além disso, 83% dos entrevistados desejariam atuar como voluntário em suas unidades. Assim, de acordo com os resultados, quando questionados sobre o teletrabalho ser irreversível no setor público no futuro, 43% dos respondentes concordaram parcialmente. Esse resultado corrobora com Fernandes e Silva (2018).

No diz respeito as desvantagens do teletrabalho, 29% dos respondentes elencou o isolamento social em razão da perda de contato com colega como principal desvantagem. Esse resultado apresenta evidências parecidas com Mann, Varey e Button (2016). No entanto esses achados divergem de Fernandes e Silva (2018) quando verificaram a dificuldade de conciliar a atividade laboral com a rotina familiar e a forte dependência da tecnologia.

Em relação as vantagens do trabalho remoto no âmbito do Setor Público, 36% afirmaram que a flexibilidade de horário e autonomia no ritmo de trabalho com principal vantagem. Esses achados, corroboram com Fernandes & Silva (2018). Sobre a produtividade e eficiência, observou-se que 31% dos servidores afirmaram concordar parcialmente que o teletrabalho aumentou a produtividade. Além disso, 24% responderam concordar plenamente que o trabalho em casa aumenta a eficiência.

Pelas razões acima expostas, considera-se que o objetivo da pesquisa foi atingido, e que, de forma geral, verificou-se como promissor a discussão sobre o teletrabalho e COVID-19, tendo em vista no diz respeito ao isolamento social ter sido a principal desvantagem deste estudo.

Quanto as limitações, destaca-se a pouca literatura relacionada ao tema, no entanto, encarou-se essa limitação como oportunidade para incentivar novas investigações. Nesse sentido, é sugerido em pesquisas futuras que sejam observados fatores causados pelo isolamento social e a utilização de experimentos e modelos econométricos capazes de explicar a relação entre aumento de produtividade e eficiência com o teletrabalho no âmbito do setor público.

Referências

- Almaiah, M. A., Al-Khasawneh, A., & Althunibat, A. (2020). Exploring the critical challenges and factors influencing the E-learning system usage during COVID-19 pandemic. *Education and Information Technologies*, 1.
- Alves, A. C. (2020). Teletrabalho na Administração Pública: estudo de caso na Controladoria Geral da União.
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Weytjens, J., & Sterkens, P. (2020). The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes.



- Baker, E., Avery, G. C., & Crawford, J. D. (2007). Satisfaction and perceived productivity when professionals work from home. *Research & Practice in Human Resource Management*.
- Bao, Y., Sun, Y., Meng, S., Shi, J., & Lu, L. (2020). 2019-nCoV epidemic: address mental health care to empower society. *The Lancet*, 395(10224), e37-e38.
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.
- Di Domenico, L., Pullano, G., Coletti, P., Hens, N., & Colizza, V. *Expected impact of school closure and telework to mitigate COVID-19 epidemic in France* (Vol. 8). Report.
- do Espírito Santo, A. (1992). *Delineamentos de metodologia científica*. Edicoes Loyola.
- Fernandes, A.R.J., & Silva, F. C. (2018). *O teletrabalho e sua implementação no serviço público: Perspectivas e desafios*.
- Freitas, S. R. D. (2008). *Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI* (Doctoral dissertation).
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa* (Vol. 4, p. 175). São Paulo: Atlas.
- Jardim, G. B. F. (2018). Teletrabalho no âmbito público: perspectivas da eficiência na gestão pública.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868.
- Leite, H., Hodgkinson, I. R., & Gruber, T. (2020). New development: 'Healing at a distance'—telemedicine and COVID-19. *Public Money & Management*, 1-3.
- Macedo, Y. M., Ornellas, J. L., & do Bomfim, H. F. (2020). COVID-19 NO BRASIL: o que se espera para população subalternizada? *Revista Encantar-Educação, Cultura e Sociedade*, 2, 01-10.
- Mann, S., Varey, R., & Button, W. (2000). An exploration of the emotional impact of tele-working via computer-mediated communication. *Journal of managerial Psychology*.
- Mitomo, H., & Jitsuzumi, T. (1999). Impact of telecommuting on mass transit congestion: the Tokyo case. *Telecommunications policy*, 23(10-11), 741-751.
- Oliveira, L. (2011). Metodologia científica. *Goias-Brasil: CATALÃO-GO*.



- Oliveira, M. A., & Pantoja, M. J. (2018). Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público.
- Oliveira, W. K. D., Duarte, E., França, G. V. A. D., & Garcia, L. P. (2020). Como o Brasil pode deter a COVID-19. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 29, e2020044.
- Pieh, C., Budimir, S., & Probst, T. (2020). The effect of age, gender, income, work, and physical activity on mental health during coronavirus disease (COVID-19) lockdown in Austria. *Journal of Psychosomatic Research*, 110186.
- Schuster, C., Weitzman, L., Sass Mikkelsen, K., Meyer-Sahling, J., Bersch, K., Fukuyama, F., ... & Kay, K. (2020). Responding to COVID-19 Through Surveys of Public Servants. *Public Administration Review*.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The leadership quarterly*, 15(1), 33-53.
- Silva, A. M. S. (2015). A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro.
- Spurk, D. & Straub, C. (2020). Relações de trabalho e carreiras flexíveis em tempos de pandemia de COVID-19. *Journal of Vocational Behavior*, 103435.
- Van der Wee, M., Verbrugge, S., Sadowski, B., Driesse, M., & Pickavet, M. (2015). Identifying and quantifying the indirect benefits of broadband networks for e-government and e-business: A bottom-up approach. *Telecommunications Policy*, 39(3-4), 176-191.