

**REBENA**  
**REVISTA BRASILEIRA DE ENSINO E APRENDIZAGEM**  
**V.4 (2022)**

**O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19:  
Diretoria de Gestão de Pessoal da Polícia Federal no Distrito Federal**

Telework During the COVID – 19 Pandemic:  
Directorate of Personnel Management of the Federal Police in the Federal District

**Eduardo Dias Leite<sup>1</sup>**  
**Caroline Venâncio Aires<sup>2</sup>**

**RESUMO**

A pandemia do covid-19 obrigou alguns setores da Administração Pública no Brasil a aderirem o trabalho remoto, apresentando um desafio, em consequência da redução do contato social entre os gestores e os colaboradores de cada órgão. O objetivo geral desta pesquisa é estudar os impactos gerados do teletrabalho ocasionado pela pandemia na vida dos servidores públicos na Diretoria de Gestão de Pessoal da Polícia Federal no Distrito Federal, além dos objetivos específicos em conceituar sobre o trabalho remoto na Administração Pública, discorrer sobre a eficiência, produtividade e a economia orçamentária e financeira no trabalho remoto, identificar como a qualidade de vida no Trabalho pode impactar e influenciar no desempenho pessoal dos servidores na DGP/PF e nos resultados organizacionais dos servidores e analisar como os aspectos relacionados com a satisfação pessoal de cada indivíduo conduzem dentro e fora das organizações com o conforto físico e psicológico. A metodologia utilizada foi uma pesquisa exploratória e descritiva e de caráter quali-quantitativa, com sustentação teórica e prática, através da aplicação de questionário pela Plataforma *Google Forms* junto aos servidores administrativos da Polícia Federal que tiveram que migrar para o trabalho remoto. Os resultados alcançados apresentam uma boa expectativa e aceitação por parte dos servidores, a qual, afirmam que são a favor da continuidade do teletrabalho após esse período de combate à pandemia do Covid-19, tendo em vista, de que a unidade está conseguindo executar de maneira satisfatória, além de apresentarem um bom desempenho nas demandas dos processos e as atividades concernentes à administração de pessoal da PF.

**Palavras-chave:** inovação no setor público; trabalho remoto; qualidade de vida.

**ABSTRACT**

The covid-19 pandemic has forced some sectors of the Public Administration in Brazil to join the remote work, presenting a challenge, as a result of the reduction of social contact between managers and employees of each organ. The general objective of this research is to study the impacts generated by telework caused by the pandemic in the lives of public servers in the Directorate of Personnel Management of the Federal Police in the Federal District, in addition to the specific objectives in conceptualizing the remote work in the Public Administration, discuss about the efficiency productivity and budgetary and financial savings in remote work, identify how quality of life at work can impact and influence the personal performance of public servants in the DGP/PF and the organizational results of public servants, and analyze how aspects related to the personal satisfaction of each individual lead inside and outside the organizations with physical and psychological comfort. The methodology used was an exploratory and descriptive quali-quantitative research, with theoretical and practical support, through the application of a questionnaire through the Google Forms

---

<sup>1</sup>Instituto Federal de Brasília. [eduardo.leite@ifb.edu.br](mailto:eduardo.leite@ifb.edu.br)

<sup>2</sup>Instituto Federal de Brasília. [carolinee.aires@gmail.com](mailto:carolinee.aires@gmail.com)

Platform with the administrative servers of the Federal Police who had to migrate to remote work. The results achieved present a good expectation and acceptance by the servers, which affirm that they are in favor of the continuity of telework after this period of combat against the Covid-19 pandemic, considering that the unit is able to perform satisfactorily, besides presenting a good performance in the demands of the processes and activities concerning the personnel administration of the Federal Police.

**Keywords:** innovation in the public sector; remote work; quality of life.

## 1. Introdução

Na sociedade atual, o trabalho remoto tornou-se fundamental para a Administração Pública, e apresenta oportunidades que diante de uma crise, por exemplo, em meio a pandemia na qual se espalha rapidamente pelo mundo, constitui a capacidade de muitos trabalhadores realizarem suas atividades inteiramente em casa, a favor de proteger a saúde pública e o sucesso contínuo das instituições, em que se destaca a evolução tecnológica, no qual, tem levado a mudanças significativas e rápidas no comportamento das pessoas para o convívio em sociedade (SILVA, 2014).

Com o trabalho remoto, é perceptível que a sua utilização trará benefícios visando a qualidade de vida, tendo em vista a flexibilidade e adaptação que poderá trazer para os servidores e gestores, ao qual, conforme Silva (2014) devido ao grande nível do uso tecnológico para o funcionamento de suas atribuições, o Brasil está preparado para a aplicação do trabalho remoto nos órgãos públicos, de modo que são orientados pelo objetivo de modernizar o ambiente público, melhorar as atividades essenciais prestadas pelo Estado, buscando alcançar o aumento da produtividade, eficiência, redução dos custos e propagando um maior nível de transparência no setor público.

Este trabalho foi estruturado em forma de artigo e está formatado por esta introdução, pelo referencial teórico abrangendo a disponibilidade de informações acerca do trabalho remoto na Administração Pública em seu conceito por meio da realidade que se encontra os órgãos públicos em virtude da pandemia, no que se refere a qualidade de vida, a eficiência e a produtividade dos servidores públicos, além da economia orçamentária e financeira.

Diante da importância e da necessidade de adaptar o trabalho remoto ao setor público em meio a pandemia, pode-se questionar: qual a influência do trabalho remoto na Administração Pública, no que diz respeito a qualidade de vida dos servidores da DGP/PF?

A partir dessa pergunta de pesquisa, surge o objetivo geral que é estudar os impactos gerados do teletrabalho, ocasionado pela pandemia na vida dos servidores públicos na Diretoria de Gestão de Pessoal da Polícia Federal no Distrito Federal, além dos objetivos específicos: conceituar sobre o trabalho remoto na Administração Pública,

discorrer sobre a eficiência, produtividade e a economia orçamentária e financeira no trabalho remoto, identificar como a qualidade de vida no Trabalho pode impactar e influenciar no desempenho pessoal dos servidores na DGP/PF e nos resultados organizacionais dos servidores e analisar como os aspectos relacionados com a satisfação pessoal de cada indivíduo conduzem dentro e fora das organizações com o conforto físico e psicológico.

O presente trabalho se justifica em virtude do cenário atual que se encontra o Brasil, no qual, o trabalho remoto se tornou uma possibilidade de executar o trabalho, como também preservar a saúde, além de demonstrar a importância da qualidade de vida do trabalho, bem como os aspectos relacionados com a satisfação pessoal de cada indivíduo conduzem dentro e fora das organizações com o conforto físico e psicológico. A qualidade de vida na organização é um aglomerado de medidas adotadas no ambiente institucional para proporcionar uma melhor qualidade no ambiente, como a designação de processos de tarefas e cuidados com o ambiente físico. Desse modo, existe a necessidade de investimento na qualidade de vida do servidor para gerar bem-estar para aqueles que executam as atividades, pois, há necessidade de as pessoas estarem motivadas, de forma que produzam e desenvolvam um trabalho eficiente, mas para isso precisam se sentir valorizadas e realizadas com o trabalho que executam (PEREIRA; VASCONCELOS, 2018).

## **2. Referencial Teórico**

Levando em consideração os objetivos desta pesquisa, será abordado neste instante a literatura que será utilizada como suporte para o entendimento e prosseguimento do estudo. Dessa forma, seguem os seguintes temas abordados: O trabalho remoto na Administração Pública, a Competência da Diretoria de Gestão de Pessoal da Polícia Federal no Distrito Federal (DGP/PF), Eficiência e Produtividade, Qualidade de Vida e Economia Orçamentária e Financeira.

### **2.1. O trabalho remoto na Administração Pública**

Anteriormente à pandemia, o Trabalho Remoto já era uma realidade em algumas empresas, mas com o isolamento social causado pelo novo coronavírus (covid-19) se tornou uma necessidade urgente para a maioria das empresas, impactando a rotina de inúmeros trabalhadores no mundo (LOSEKANN; MOURÃO, 2020), tendo em vista, o bem-estar dos servidores, além da possibilidade de executar as tarefas do seu ambiente organizacional, de modo a serem produtivas e motivadas com o trabalho a distância em que segundo Toledo (2020), no âmbito da Administração Pública, o exercício de atividades fora

do ambiente de trabalho já é uma realidade para alguns órgãos há algum tempo e para outros uma possível novidade.

O teletrabalho é desejável por uma grande parte dos servidores públicos e se mostra necessário para a evolução da Administração Pública. Portanto, com o avanço da tecnologia da informação e comunicação e, considerando a atual pandemia, a forma de executar os trabalhos na Administração Pública está mudando e se adaptando ao teletrabalho (TOLEDO, 2020).

A relação do trabalho remoto na Administração Pública com os resultados alcançados e as transformações ocorridas se constitui pela efetividade das atividades prestadas, no qual, tem sido cada vez mais característico na organização por meio de resultados do desempenho de servidores nos órgãos públicos, de modo que para Pereira (2013, *apud*, FERNANDES JUNIOR, 2017, p.11):

O teletrabalho surge como uma boa possibilidade de melhoria dos resultados e o aumento na qualidade de serviços prestados à população, embora a adoção da modalidade não seja de tão fácil implantação no setor público, uma vez que demanda esforços como grandes investimentos tecnológicos, mediante a aquisição de hardwares e softwares que possibilitem a migração das atividades atuais para um processo em meio eletrônico, além de treinamentos tanto de gestores quanto operadores.

Com a pandemia, houve a implementação do trabalho remoto na administração pública, ao qual cada órgão optou por um meio de gestão, de forma a facilitar a funcionalidade do servidor, a qual, afirma Belmonte (2007) de que tinha como pressuposto, flexibilizar o empregador nas atividades propostas de um determinado setor, com condições necessárias para um efetivo resultado, independente do lugar em que esteja exercendo sua função.

Dessa maneira, com a aplicação e aquisição tecnológica, o servidor pode desenvolver parte ou toda a atividade realizada em casa ou em qualquer outro lugar, visto que o teletrabalho pode ser entendido como o trabalho executado à distância, através das novas tecnologias de comunicação, permitindo a flexibilização do tempo e do lugar de trabalho, com redução de custos (BELMONTE, A. 2007).

Contanto, para que haja um resultado efetivo no plano de metas de cada serviço público, além da qualidade obtida em cada exercício que for implantado, é necessário que seja priorizada, distribuída, acompanhada de forma consistente, ao qual, afirma Pereira (2013, *apud*, JUNIOR, 2017) de que as atividades priorizadas devem ter como referência as atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor e a qualidade do serviço prestado.

Diante do cenário existente, além do resultado efetivo na execução, busca-se o progresso contínuo nas relações sociais, ao qual implica o contato direto entre os gestores e servidores na elaboração das atividades, visto que é de suma importância em relação à concretização das diligências atribuídas, ao qual, afirma Dejours (2004, p.3) de que o trabalho vai além da atividade, se desenvolvendo em um mundo de relações:

[...] o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc. Em outros termos, para o clínico, o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o «trabalhar», isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais).

## 2.2. Competência da Diretoria de Gestão de Pessoal da Polícia Federal no Distrito Federal (DGP/PF)

De acordo com o art. 20 da Portaria nº 155, de 27 de setembro de 2018, a Diretoria de Gestão de Pessoal tem a competência de:

I - Dirigir, planejar, coordenar, orientar, executar, controlar e avaliar as atividades de:

- a) seleção, formação e capacitação de servidores;
- b) pesquisa e difusão de estudos científicos relativos à segurança pública; e
- c) gestão de pessoal;

II - Propor ao Diretor-Geral a aprovação de normas e o estabelecimento de parcerias com outras instituições, na sua área de competência (BRASIL, 2018, p.4).

## 2.3. Eficiência e Produtividade

O trabalho remoto é uma gestão que desde o seu início na administração pública tem evidenciado produtividade, pois, de acordo com Carvalho e Fincato (2017), o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) ligado ao Ministério da Fazenda, teve um aumento de produtividade de 10,5%.

Segundo a ENAP (2020), são diferenciais para um bom desempenho das atividades dos servidores, gerando eficiência e tornando-os mais produtivos, o uso de tecnologias e a relação de confiança entre chefe e empregado.

É um desafio a reconstrução do bem-estar do meio competitivo, extremamente tecnológico de grande produtividade do trabalho que garanta execuções e situações ecologicamente adequadas. No que tange o bem-estar são consideradas em relação a qualidade de vida no sistema organizacional, as dimensões biológicas, psicológicas, sociais e de cada indivíduo e não somente sendo levado em conta o cuidado com as doenças e outros sintomas de stress que podem surgir ou maximizar-se no trabalho. Refere-se ao

bem-estar no sentido de manter-se plena como pessoa, cidadão e profissional (FRANÇA, 2004).

A produtividade tem sido conceituada como o nível de aproveitamento dos recursos utilizados para produzir bens e serviços. Geralmente, a ideia é aproveitar ao máximo os recursos disponibilizados para alcançar resultados ainda mais competitivos (FRANÇA, 2004, p.45).

Um bom administrador favorece um local que propicie às pessoas uma aplicação de suas atribuições de modo a ser mais eficiente e eficaz, elevando a capacidade da equipe. Tal ação possibilita um ambiente onde as pessoas exerçam suas funções com maior seriedade e realizem seus anseios profissionais para alcançarem ganhos e reconhecimentos apropriados (PEREIRA; VASCONCELOS, 2018).

Com isso, a flexibilidade de horários para a execução das atividades, se estabelece na eficiência dos servidores em seu tempo de serviço, ao qual, o trabalho a distância é conceituada como o modo de organização dos serviços prestados que concede ao servidor a aplicação das suas funções com a maior versatilidade de horários, o que aperfeiçoa a eficiência, ao permitir o gestor de planejar um melhor aproveitamento de tempo mais adequado, a fim de atingir as metas de produção (MEDEIRO, 2018).

Em relação à produtividade, o trabalho remoto tem se tornado cada vez mais perceptível, tendo em vista, os indicadores que propiciam as condições para o desenvolvimento tanto pessoal quanto profissional do gestor, visando o aprimoramento contínuo da qualidade do trabalho, no qual, afirma o autor Joel Kugelmass (1996, *apud*, MEDEIRO, 2018, p.08) que:

[...] o trabalho flexível (teletrabalho) melhora a produtividade e é ele que melhora a moral do empregado e a satisfação no trabalho: as pessoas que estão satisfeitas com suas condições de trabalho provavelmente trabalham mais, melhor e por mais tempo.

#### 2.4. Qualidade de vida

O deslocamento diário para o trabalho, estar fora do conforto de casa, lidar com diferentes tipos de personalidades, estar longe dos familiares e a jornada inflexível são fatores que contribuem para o estresse no trabalho. A experiência de trabalhar no conforto de casa, de estar com familiares, o acompanhamento de perto do desenvolvimento dos filhos e a economia de tempo com a desnecessidade de locomoção permite ao indivíduo cuidar melhor de si mesmo. Esse agrupamento de eventos apresenta um efeito positivo na vida individual e de toda a família, o que gera a qualidade de vida (TOLEDO, 2020).

A qualidade de vida do trabalho deve estar ligada a fatores como bem-estar social, além do físico e psicológico como também na motivação e na produtividade, visto que o ambiente satisfaz as necessidades do indivíduo, de modo que para Chiavenato (2009, *apud*, SILVA, 2019, p.04):

Um ambiente de trabalho físico seguro e saudável envolve aspectos como a higiene do trabalho que se refere a um conjunto de normas e procedimentos, os quais visam à proteção da integridade física e mental do indivíduo, prevenindo assim os riscos de saúde inerentes às tarefas que são realizadas no ambiente do trabalho.

Na realização das atividades, é imprescindível que haja um gerenciamento, tendo em vista, a capacidade do colaborador em cumprir os processos, sem haver uma preocupação excessiva, que contribui para um eventual estresse e afeta diretamente a saúde do servidor, ao qual, afirma Chiavenato (2009) que o propósito é facilitar ou buscar satisfazer o bem-estar do trabalhador, enquanto executa suas tarefas, a qualidade de vida do trabalho se apresenta como a preocupação com o indivíduo.

Desse modo, com o teletrabalho se busca uma melhor evolução da qualidade de vida dos gestores, além da satisfação profissional, através do desempenho e da autonomia nas atividades realizadas, em que de acordo com Goulart (2009, *apud* MELO, 2011), aquele que está trabalhando em teletrabalho desenvolve um grau de conhecimento mais profundo do conteúdo do seu serviço. Dessa forma, adquire um melhor ritmo de desempenho ao executar suas funções.

Em busca de melhor entendimento sobre a qualidade de vida, é manifesto que seu conceito abrange um todo compreendimento em relação às organizações gerais, tendo em vista, as condições necessárias de vida do trabalho, ao qual, afirma Limongi-França (2004, p.156):

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho.

Enquanto, Fernandes (1996, p.45-46) define a qualidade de vida do trabalho como “a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. E também discorre que o desenvolvimento

da organização está intimamente ligado ao desenvolvimento dos recursos humanos do órgão, no qual, com o aumento da satisfação dos funcionários a partir de planejamentos em relação à qualidade de vida no trabalho, tem-se um maior ganho da produtividade e um maior envolvimento.

Na Administração Pública, é essencial a qualidade de vida, onde os aspectos relacionados com a satisfação pessoal de cada indivíduo, conduzem dentro e fora das organizações com o conforto físico e psicológico, ao qual, Chiavenato (2003, p.621) afirma:

Provavelmente, o foco principal da teoria administrativa está sendo redirecionado para a melhoria da qualidade de vida dentro e fora das organizações. Seja nos aspectos relacionados com o conforto físico e psicológico, com a satisfação de cada indivíduo, com transformação da atividade laboral individual e solitária em um trabalho de equipe integrado socialmente, com a adoção de aspectos éticos e de responsabilidade social, a administração de hoje é completamente diferente daquela de ontem e, certamente será diferente daquela que existirá amanhã.

## 2.5. Economia orçamentária e financeira

Desde o início de sua implementação, o trabalho remoto vem mostrando resultados positivos para a Administração Pública, pois de acordo com Carvalho e Fincato (2017) o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) ligado ao Ministério da Fazenda, foi o primeiro a adotar o teletrabalho, no qual, apresentou um ganho de produtividade de 10,5% e um aumento da economia logística de 47,1%.

De acordo com o Ministério da Economia – ME, nos três meses de atividade remota entre o período de abril e junho de 2020, “o governo federal reduziu em R\$ 466,4 milhões as despesas em cinco itens de custeio, no período entre abril e junho, com o teletrabalho dos servidores públicos”. Cabe salientar que os itens de custeio mencionados são: deslocamentos e viagens a serviço (diárias + passagens), os serviços de energia elétrica, serviços de comunicação, água e esgoto e cópias e reproduções de documentos (BRASIL, 2020).

Outra nota lançada pelo Ministério da Economia - ME em setembro de 2020 mostra que no período de cinco meses (de abril a agosto), “o governo federal já economizou cerca de R\$ 1 bilhão com o trabalho remoto de servidores públicos durante a pandemia do novo coronavírus (covid-19)”. Este valor está relacionado à redução de R\$ 859 milhões nos gastos de custeio com os mesmos cinco itens citados no parágrafo anterior e à diminuição de R\$ 161 milhões nos pagamentos de auxílios para os servidores com a publicação da Instrução Normativa nº 28, entre os meses de abril e agosto de 2020.

Atualmente, de acordo com o Ministério da Economia - ME (2021), no período entre março de 2020 e junho de 2021, “o governo federal economizou R\$ 1,419 bilhão com o trabalho remoto de servidores públicos durante a pandemia do covid-19”, em que foram analisadas a redução dos gastos em cinco itens de custeio entre os meses de março de 2020 e junho de 2021, como as diárias, passagens e despesas com locomoção; serviços de energia elétrica, serviços de água e esgoto; e cópias e reproduções de documentos (BRASIL, 2021).

Em conformidade com o levantamento do Ministério da Economia, as maiores reduções de custos foram registradas na compra de passagens e despesas como a locomoção de pessoal (R\$ 512,6 milhões), diárias (R\$ 450,2 milhões) e serviços de energia elétrica (R\$ 392,9 milhões). Além disso, segundo o secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, Leonardo Sultani, “Esses valores podem ser utilizados pelos órgãos para o desenvolvimento de outras atividades, de modo a atender as demandas dos cidadãos” (BRASIL, 2021).

A Lei Orçamentária anual de 2021, consignou inicialmente aos órgãos da administração direta e vinculados ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, uma dotação orçamentária no total de R\$ 17,07 bilhões. Em atendimento ao estabelecido no art.71 da Constituição Federal, na Instrução Normativa TCU nº 84, de 2020, o Ministério da Justiça proporcionou para apreciação dos órgãos de controle interno, externo e para a sociedade, o relatório de Gestão Integrado 2020. Ademais, foi disponibilizado os relatórios de gestão, relacionados ao exercício de cada ano, apresentado aos órgãos de controle e à sociedade como prestação de contas (BRASIL, 2021).

No Relatório de Gestão de 2020 do Ministério da Justiça e Segurança Pública, o subsecretário de planejamento e orçamento do MJSP, David de Lima de Freitas, relatou que esta subsecretaria teve atuação no desenvolvimento de ações e estratégias no sentido de prover os recursos orçamentários necessários para atuação das áreas finalísticas no enfrentamento à pandemia no que concerne aos impactos causados pela covid-19, tendo como exemplo, a necessidade de adequação do planejamento de aquisições e contratações de forma a atender tempestivamente às demandas de enfrentamento ao novo coronavírus (covid-19).

A atuação da subsecretaria de planejamento e orçamento junto aos órgãos centrais dos sistemas de planejamento e orçamento possibilitaram a manutenção de um orçamento robusto no Ministério apesar de todas as dificuldades conduzidas pela pandemia causada pela covid-19, além de comunicar aos órgãos de controle e à sociedade sobre as ações

desenvolvidas pelo Ministério no enfrentamento à pandemia, em que foi disponibilizado no site do MJSP, um painel contemplando um relatório situacional por meio do qual é possível monitorar a execução orçamentária e outras medidas adotadas para o enfrentamento da crise (BRASIL,2021).

Outrossim, conforme o secretário especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, Caio Mario Paes de Andrade, “a transformação digital dos serviços públicos possibilitou que, mesmo durante a pandemia, os cidadãos brasileiros não deixassem de ser atendidos em razão do trabalho remoto dos servidores públicos decorrente das restrições sanitárias”, levando em consideração, de que mais de três mil serviços atualmente já são digitais, permitindo que as pessoas não precisem sair de casa para serem atendidas.

### **3. Metodologia**

Neste tópico será abordada a descrição de como a pesquisa será elaborada e realizada com base na sua finalidade, tendo em vista a população e a amostra de estudo e os instrumentos de pesquisa para a análise de dados e da caracterização da instituição que será estudada.

Desse modo, a pesquisa visa aprofundar o conhecimento sobre o tema, além de avançar no desenvolvimento da ciência, servindo de base para novas pesquisas e para resoluções de problemas relativos ao tema.

#### **3.1. Caracterização da pesquisa**

O tipo de pesquisa feita neste trabalho é descritivo e exploratório, no qual, tem o intuito de analisar aquilo que já existe, procurando a natureza e as características do que origina o fenômeno a ser estudado (FURTADO; DUARTE, 2014) tendo como finalidade propiciar maior proximidade com o problema, visando explicitá-lo e gerar hipóteses (GIL, 2010).

O estudo de caso desta pesquisa foi feito por meio de um formulário online via Plataforma *Google Forms* com servidores administrativos da Diretoria de Gestão de Pessoal da Polícia Federal que estejam realizando o trabalho remoto sob sigilo com autorização da ANP, no qual, o total de servidores nesta diretoria são 357, sendo que 52 estão em trabalho remoto e dentre elas: 35 responderam o formulário, gerando sustentação teórica e prática, podendo assim, estabelecer a escuta ativa dos servidores para a fundamentação necessária deste estudo. Ou seja, foi feita uma abordagem do tema descrevendo o que está acontecendo no setor público, expandindo a compreensão do assunto.

Em relação à abordagem, foi realizada de forma quali-quantitativa, levando em conta que o levantamento de dados de variadas fontes que dão sustentação ao corpo teórico do trabalho científico. Os dados são primários e secundários, pois a coleta de dados foi efetuada por meio de questionário online e levantamentos bibliográficos e documentais, em que de acordo com Gil (2008), o levantamento bibliográfico é uma espécie de estudo que se baseia em livros e artigos científicos, a qual, permite que o pesquisador alcance uma enorme variação de fenômenos. Já o levantamento documental, de acordo com Mattar (2005), as informações que possui informações de grande importância, tendo em vista, que as empresas mantêm arquivadas importantes informações sobre resultados de pesquisas anteriores.

A análise de dados, por sua vez, é de extrema importância para alcançar as conclusões da pesquisa. Dessa forma, para análise dos dados coletados, provenientes da pesquisa, utilizou-se a análise documental e a análise de conteúdo.

### 3.2. Caracterização da organização

De acordo com o art. 20 da Portaria nº 155, de 27 de setembro de 2018, a Diretoria de Gestão de Pessoal tem a competência de:

- I - Dirigir, planejar, coordenar, orientar, executar, controlar e avaliar as atividades de:
  - a) seleção, formação e capacitação de servidores;
  - b) pesquisa e difusão de estudos científicos relativos à segurança pública; e
  - c) gestão de pessoal;
- II - Propor ao Diretor-Geral a aprovação de normas e o estabelecimento de parcerias com outras instituições, na sua área de competência (BRASIL, 2018, p.4).

### 3.3. Instrumento de coleta de dados

O instrumento de pesquisa utilizado neste trabalho foi a aplicação de um questionário da Plataforma *Google Forms* com 14 questões em relação ao trabalho Remoto.

## 4. Resultados e Discussão

A pesquisa teve como objetivo, avaliar e coletar informações de impacto organizacional sobre os aspectos da relação entre o teletrabalho e a qualidade de vida dos servidores durante a pandemia do covid-19 na Diretoria de Gestão de Pessoal da Polícia Federal no Distrito Federal e se constituiu por meio da aplicação de um questionário da Plataforma *Google Forms* com 14 perguntas, englobando o grau de importância do trabalho remoto no Setor Público, os impactos gerados na vida dos servidores públicos no teletrabalho, as dificuldades enfrentadas por esse novo instrumento de trabalho, dentre outros questionamentos.

O questionário foi aplicado para os Servidores Administrativos da Diretoria de Gestão de Pessoal da Polícia Federal que estejam em trabalho remoto e enviado para os profissionais da área virtualmente por meio de um link encaminhado pelo Microsoft Teams e para melhor visualização do resultado da pesquisa utiliza-se o gráfico do Google.

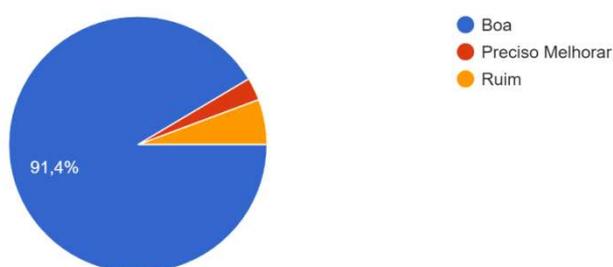
Em seguida, ressaltamos alguns pontos importantes deste artigo que constará completa no apêndice. Na segunda pergunta, todos os participantes da pesquisa consideraram que ocorreu a sua adaptação ao trabalho remoto de modo positivo. Sendo assim, 91,4% responderam de forma positiva de que se adaptaram com o teletrabalho.

Em síntese, suas atividades prestadas sem dirigir, planejar, coordenar, orientar, executar, controlar e avaliar as atividades de seleção, formação e capacitação de servidores, pesquisa e difusão de estudos científicos relativos à segurança pública, gestão de pessoal, além de propor ao Diretor-Geral a aprovação de normas e o estabelecimento de parcerias com outras instituições em sua área de competência têm sido cada vez mais evidentes através dos resultados dos desempenhos dos servidores na DGP/PF, de modo que a inserção do trabalho remoto na administração pública, além de mostrar resultados positivos, tem contribuído para uma melhor infraestrutura organizacional e redução de custos.

### Gráfico 1 – Adaptação no trabalho remoto

De um modo geral, como considera a sua adaptação ao Trabalho Remoto?

35 respostas



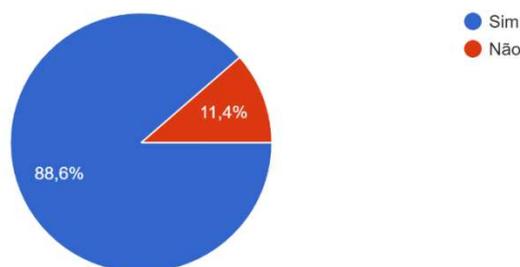
Fonte: Elaborada pelos autores

Com base na pesquisa realizada, constatamos que o trabalho remoto apresenta uma boa expectativa e aceitação por parte dos servidores, pois, todos que participaram da pesquisa afirmaram que são a favor da continuidade após esse período de combate à pandemia do covid-19. Os resultados da pesquisa também apresentaram um bom engajamento e desempenho por parte dos entrevistados após a sua implementação, tendo em vista, que manteve o padrão anterior de quando o Trabalho era feito de forma presencial.

**Gráfico 2 – Opinião sobre a continuação do trabalho remoto após a pandemia**

Você é a favor da continuidade do Trabalho Remoto após esse período de combate à pandemia do COVID-19?

35 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores

Objetivando compreender os aspectos da relação entre o teletrabalho e a qualidade de vida dos servidores durante a pandemia do covid-19 na Diretoria de Gestão de Pessoal da Polícia Federal no Distrito Federal, foi questionado se os servidores em relação à qualidade dos trabalhos produzidos e sua produtividade, comparando com o período em que não estava de trabalho remoto, avaliaram atualmente, tendo como resposta de que 97,2% responderam que manteve o padrão como também aumentou em comparação ao período de quando estavam presencialmente.

A questão principal levantada pela pesquisa se refere à influência do trabalho remoto na Administração Pública, no que diz respeito a qualidade de vida dos servidores, pois, de acordo com França (2008), a perspectiva das pessoas expõe sua visão e demonstra a percepção de bem-estar, a partir do que é necessário para cada indivíduo, além de representar a necessidade de apreciação do que significa trabalho e o cargo ocupado.

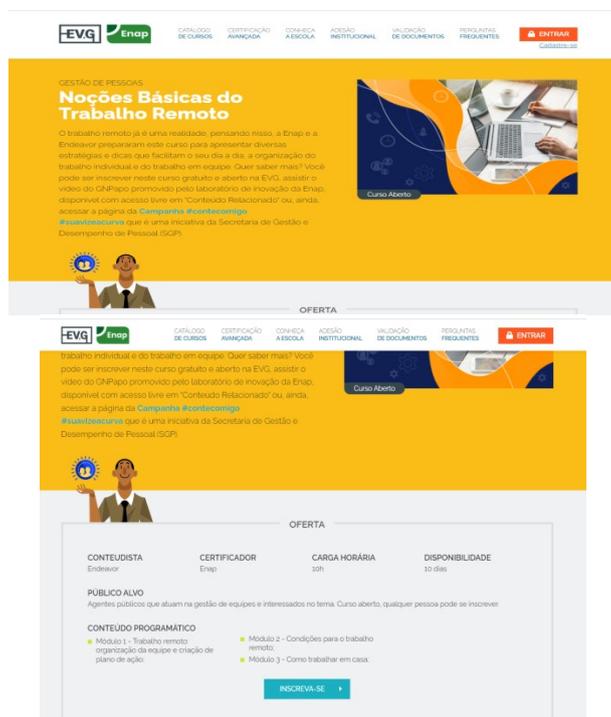
Segundo França (2008, p.167), a qualidade de vida no trabalho tem outro ponto de vista, em que “no Trabalho, a qualidade de vida representa hoje a necessidade da valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos bons padrões de relacionamento”.

Sendo assim, os Servidores relataram que sua unidade está conseguindo executar de maneira satisfatória, as demandas dos processos e as atividades concernentes à administração de pessoal da PF. Alguns, também afirmam que as principais dificuldades enfrentadas até agora no processo de trabalho remoto foram o sentimento de sobrecarga, a organização de rotina, a socialização correta das informações dentro das equipes, travamento ocasional do sistema, e dentre outros aspectos relacionados. Outra

problemática abordada foi a presença de algum comportamento como por exemplo: Tristeza, ansiedade, impaciência, intolerância, desconforto físico ou psicológico nesse período que se encontra de trabalho remoto, no qual, 65,7% dos servidores relataram que não sentiram ou perceberam alguns destes sentimentos citados, enquanto 34,3% declararam que apresentou algum mal-estar físico e psicológico durante o período em que se encontra no teletrabalho.

A Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) em parceria com o Endeavor prepararam um curso de Noções Básicas do trabalho remoto, relacionada a Gestão de Pessoas para apresentar diversas estratégias e dicas que facilitam o dia a dia do Gestor Público, a organização do Trabalho Individual e do Trabalho em Equipe, tendo como público alvo, os Agentes públicos que atuam na gestão de equipes e interessados no tema, além de ser um curso aberto em que qualquer pessoa pode se inscrever, com carga horária de 10h e com o conteúdo programático composto por 3 módulos, sendo elas: trabalho remoto: organização da equipe e criação de plano de ação, condições para o trabalho remoto e como trabalhar em casa (ENAP, 2020).

**Figura 1** - Curso Enap: Noções Básicas do trabalho remoto (2020)



**Fonte:** Escola Nacional de Administração Pública -Enap (Governo Federal)

**Tabela 1** – A Economia com a Ampliação do trabalho remoto (2019-2020)

Nas tabelas abaixo, de acordo com o Ministério da Economia - ME, mostra o quanto a Administração Pública reduziu seus gastos, no período de abril a junho de 2020, em um comparativo com o ano de 2019.

- **Deslocamentos e Viagens a serviço (diárias+passagens)**

	2019	2020	Redução	Economia
Abril	R\$119.207.235,33	R\$56.992.605,52	52,20%	R\$62.214.629.81
Maio	R\$146.162.242,98	R\$37.032.093,78	74,70%	R\$109.130.149.20
Junho	R\$137.012.258,59	R\$36.896.783,99	73,10%	R\$100.115.474.60
Total	R\$402.381.736,90	R\$130.921.483,29	67,5%	R\$271.460.253.61

Fonte:Ministério da Economia (Governo Federal)

- **Serviços de Energia Elétrica**

	2019	2020	Redução	Economia
Abril	R\$196.245.267,08	R\$164.224.506,51	16,30%	R\$32.020.760.57
Maio	R\$196.776.474,72	R\$142.641.790,54	27,50%	R\$54.134.684.18
Junho	R\$178.512.167,01	R\$136.712.347,48	23,40%	R\$41.799.819.53
Total	R\$571.533.908,81	R\$443.578.644,53	22,4%	R\$127.955.264.28

Fonte:Ministério da Economia (Governo Federal)

- **Serviços de Comunicação (Correios)**

	2019	2020	Redução	Economia
Abril	R\$23.635.239.47	R\$13.407.147.40	43,3%	R\$10.228.092.07
Maio	R\$26.557.184.83	R\$8.032.152.49	69,8%	R\$18.525.032.34
Junho	R\$26.978.103.79	R\$7.041.239.48	73,9%	R\$19.936.864.31
Total	R\$77.170.528.09	R\$28.480.539.37	63,1%	R\$48.689.988.72

Fonte:Ministério da Economia (Governo Federal)

- **Água e esgoto**

	2019	2020	Redução	Economia
Abril	R\$41.752.044,46	R\$39.039.543,09	6,5%	R\$2.712.501,37
Maio	R\$46.405.613,98	R\$33.543.899,41	27,7%	R\$12.861.714,57
Junho	R\$40.362.307,36	R\$42.671.716,32	-5,7%	R\$19.936.864,31
Total	R\$128.519.965,81	R\$115.255.158,82	10,3%	R\$48.689.988,72

Fonte:Ministério da Economia (Governo Federal)

- **Cópias e reproduções de documentos**

	2019	2020	Redução	Economia
Abril	R\$4.686.161,70	R\$2.951.032,70	37,0%	R\$1.735.129,00
Maio	R\$5.296.848,48	R\$3.142.704,10	40,7%	R\$2.154.144,38
Junho	R\$4.142.997,78	R\$2.933.207,18	29,0%	R\$1.199.790,60
Total	R\$14.116.007,96	R\$9.026.943,98	36,1%	R\$5.089.063,98

Fonte: *Ministério da Economia (Governo Federal)*

Essa redução foi feita com cinco itens de custeio, sendo eles: os deslocamentos e viagens a serviço (diárias + passagens), os serviços de energia elétrica, serviços de comunicação, água e esgoto e cópias e reproduções de documentos.

**Tabela 2** - Levantamento dos itens de custeio (entre abril e agosto de 2020)

Item de despesa	Média Mensal 2019	Média Mensal 2020	Economia média mensal (2019- >2020)	Economia Acumulada nos 5 meses
Diárias, Passagens e Despesas com Locomoção	<b>R\$139.349.501,30</b>	<b>R\$45.099.167,15</b>	<b>R\$94.250.334,14</b>	<b>R\$471.251.670,72</b>
Serviços de Energia Elétrica	<b>R\$196.097.146,70</b>	<b>R\$144.987.636,05</b>	<b>R\$51.109.510,65</b>	<b>R\$255.547.553,27</b>
Serviços de Cópias e Reproduções de Documentos	<b>R\$ 5.140.894,84</b>	<b>R\$3.194.365,75</b>	<b>R\$1.946.529,09</b>	<b>R\$9.732.645,44</b>
Serviços de Comunicação em Geral	<b>R\$28.290.178,76</b>	<b>R\$10.377.059,42</b>	<b>R\$17.913.119,34</b>	<b>R\$89.565.596,69</b>
Serviços de Água e Esgoto	<b>R\$43.635.010,19</b>	<b>R\$37.046.548,81</b>	<b>R\$6.588.461,39</b>	<b>R\$32.942.306,94</b>
<b>Total</b>	<b>R\$412.512.731,79</b>	<b>R\$240.704.777,18</b>	<b>R\$171.807.954,61</b>	<b>R\$859.039.773,06</b>

Fonte: *Ministério da Economia (Governo Federal)*

Na tabela 2 é apresentado os resultados de uma nota lançada em setembro de 2020 pelo Ministério da Economia - ME, mostrando que os mesmos itens de custeio mostrados nas tabelas acima, mas entre os meses de abril a agosto de 2020, têm gerado, através do trabalho remoto, uma redução de R\$ 859 milhões, ou seja, com cinco meses de atividade remota o governo federal reduziu custos de quase R\$ 1 bilhão.

**Tabela 3** - Levantamento dos itens de custeio (entre março de 2020 e junho de 2021).

Itens de Custeio	Economia
Diárias	<b>R\$ 450.240.059,00</b>
Passagens	<b>R\$ 512.630.210,00</b>

e Despesas com Locomoção	
Serviços de Água e Esgoto	R\$ 5.947.113.00
Serviços de Cópias e Reproduções de Documentos	R\$ 57.770.977.00
Serviços de Energia Elétrica	R\$ 392.910.132.00
Total	R\$ 1.419.498.491.00

Fonte: Ministério da Economia (Governo Federal)

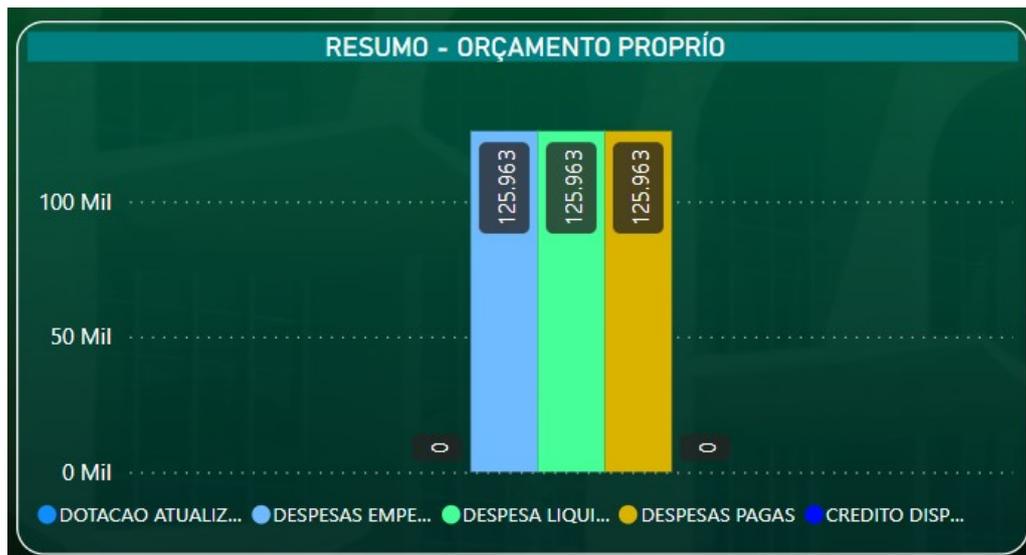
\*Todos os valores foram atualizados de acordo com a inflação do período considerando a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA).

Na tabela 3 é evidenciado os resultados no período entre março de 2020 e junho de 2021, em que foram analisadas a redução dos gastos em cinco itens de custeio entre os meses de março de 2020 e junho de 2021, como as diárias, passagens e despesas com locomoção; serviços de energia elétrica, serviços de água e esgoto; e cópias e reproduções de documentos, em que de acordo com o levantamento do Ministério da Economia, as maiores reduções de custos foram registradas na compra de passagens e despesas com locomoção de pessoal (R\$ 512,6 milhões), diárias (R\$ 450,2 milhões) e serviços de energia elétrica (R\$ 392,9 milhões).

**Tabela 4** - Levantamento do orçamento próprio da Polícia Federal na pandemia do covid-19 (entre 2020 e 2021)



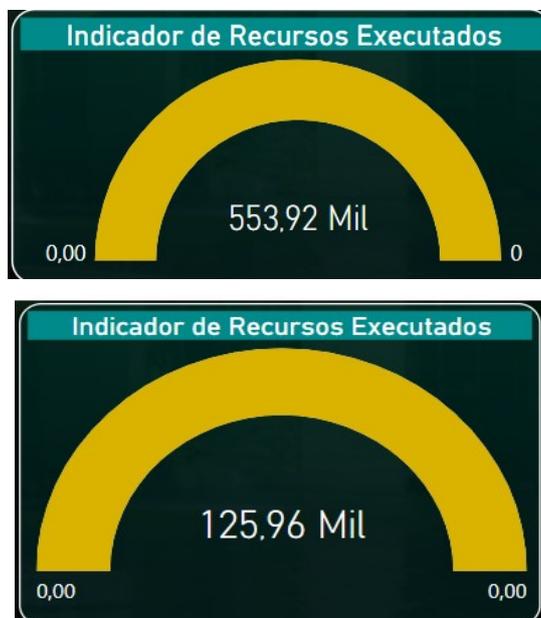
Fonte: Ministério da Justiça e Segurança Pública (Governo Federal)



Fonte: Ministério da Justiça e Segurança Pública (Governo Federal)

Na tabela 4 são mostrados os resultados de um levantamento do orçamento próprio da Polícia Federal na pandemia do covid-19, mostrando que os itens de despesas empenhadas, liquidadas e pagas entre o período de 2020 e 2021, através do trabalho remoto, tiveram uma diminuição total de 553.921 para 125.963 de despesas empenhadas, 479.436 para 125.643 de despesas liquidadas e pagas.

Tabela 5 – Indicador de Recursos Executados da Polícia Federal (entre 2020 e 2021)



Fonte: Ministério da Justiça e Segurança Pública (Governo Federal)

Na tabela 5 são demonstrados os resultados de um indicador de recursos executados do orçamento próprio da Polícia Federal na pandemia do covid-19 que através

do trabalho remoto entre o período de 2020 e 2021, tiveram uma redução total de 553.921 para 125.963 de recursos alcançados.

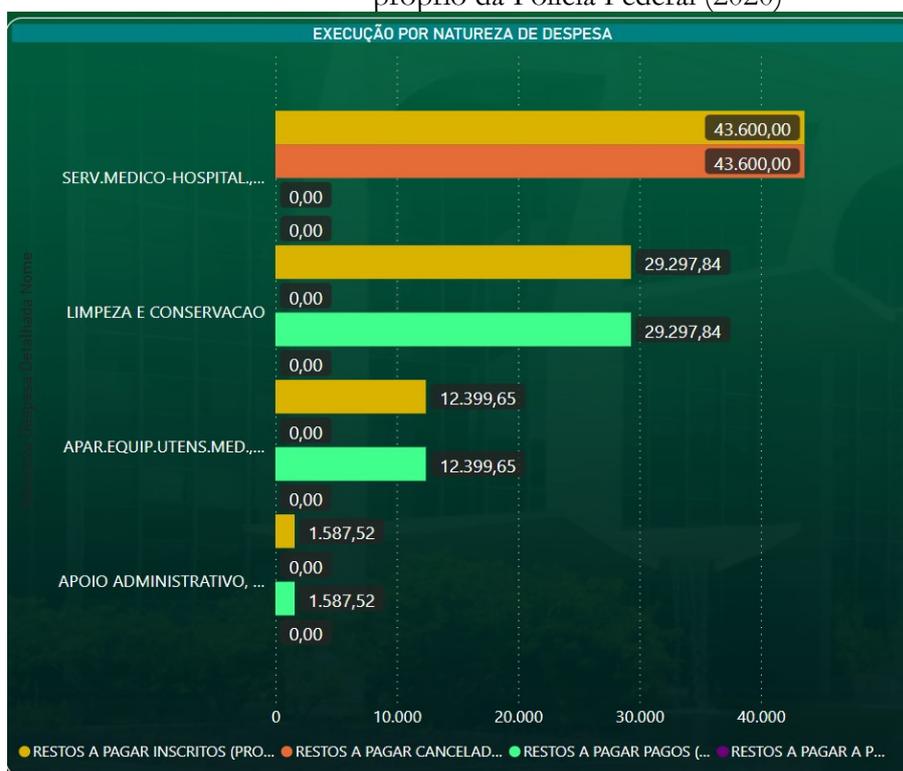
**Tabela 6** – Execução dos restos a pagar relativos ao orçamento próprio da Polícia Federal por unidade (2020)



Fonte: Ministério da Justiça e Segurança Pública (Governo Federal)

A tabela 6 mostra os resultados da execução dos restos a pagar relativos ao orçamento próprio da Polícia Federal por unidade na pandemia do covid-19 que através do trabalho remoto, entre o período de 2020, tiveram um desempenho total de 86.885,01 de restos a pagar inscritos, 43.600,00 de restos a pagar cancelados, 43.285,01 de restos a pagar liquidados, sejam processados e não processados.

**Tabela 7** – Execução por natureza de despesa dos restos a pagar relativos ao orçamento próprio da Polícia Federal (2020)



**Fonte:** *Ministério da Justiça e Segurança Pública (Governo Federal)*

Na tabela 7 é explicitado os resultados da execução por natureza de despesa relativos ao orçamento próprio da Polícia Federal na pandemia do covid-19 que através do trabalho remoto, entre o período de 2020, tiveram um rendimento total de 43.600,00 em serviços médicos hospitalares com restos a pagar inscritos e restos a pagar cancelados, 29.297,84 em limpeza e conservação, 12.399,65 em aparelhos, equipamentos e utensílios médicos como também 1.587,52 em apoio administrativo com restos a pagar inscritos e restos a pagar liquidados, sejam processados e não processados.

**Tabela 8** – Execução por plano orçamentário dos restos a pagar relativos ao orçamento próprio da Polícia Federal (2020)



**Fonte:** *Ministério da Justiça e Segurança Pública (Governo Federal)*

A tabela 8 manifesta os resultados da execução por plano orçamentário dos restos a pagar relativos ao orçamento próprio da Polícia Federal na pandemia do covid-19 que através do trabalho remoto, entre o período de 2020, tiveram um dinamismo maior de 86.885,01 de restos a pagar inscritos, sejam de processados e não processados, enquanto os restos a pagar cancelados foram de 43.600,00 e os restos a pagar liquidados, sejam processados e não processados foram de 43.285,01.

**Tabela 9** – Montante de recursos aplicados em Tecnologia da Informação e Comunicação  
(2019-2020)

VALORES EMPENHADOS (em milhões R\$)						
ÓRGÃO	2019			2020		
	Custeio	Investimento	Total	Custeio	Investimento	Total
MJSP	140,6	21,4	162,0	138,4	56,6	195,0
Arquivo Nacional	5,0	1,9	6,9	5,1	3,2	8,3
PRF	49,7	9,0	58,7	68,2	12,0	80,2
PF	100,4	102,6	203,0	92,4	147,8	240,2
<b>Total Geral</b>	<b>295,7</b>	<b>134,9</b>	<b>430,6</b>	<b>304,1</b>	<b>219,6</b>	<b>523,7</b>

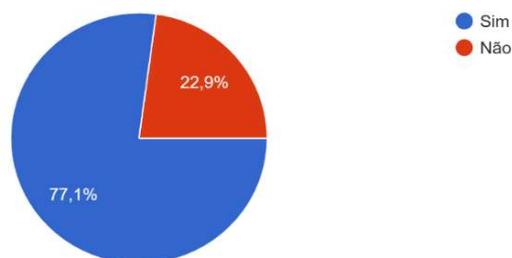
**Fonte:** Ministério da Justiça e Segurança Pública (Governo Federal)

A tabela 9 indica a comparação entre o período de 2019 e 2020, referente ao total das despesas empenhadas que apresentou um acréscimo de 21% em relação a 2019, em que considerando o conjunto dos órgãos apresentados, o investimento teve um aumento de 62,7% enquanto as despesas de custeio tiveram um aumento de 2%, tendo em vista, que entre as contratações relevantes referentes à Tecnologia da Informação – TI destacam-se as de sustentação de sistemas, suporte de infraestrutura, serviços de fábrica de softwares, subscrição de softwares e sistemas, atendimento aos usuários como também, o fornecimento de equipamentos.

#### 4.1. Resultados da Pesquisa

35 pessoas participaram da pesquisa, sendo que 77,1% estão em trabalho remoto atualmente e 22,9% estão trabalhando presencialmente.

Você está em Trabalho Remoto atualmente?  
35 respostas



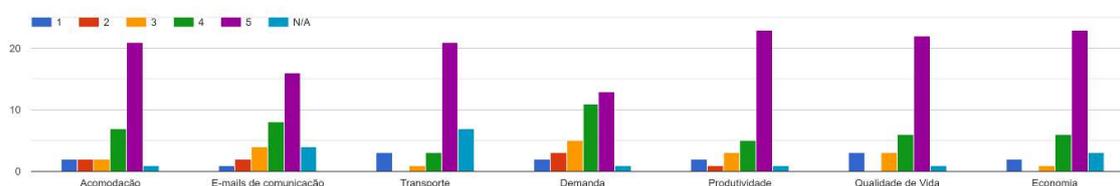
**Fonte:** Elaborada pela autora

Como argumento para a pergunta: “Você está satisfeito com o trabalho remoto?”. Os pesquisados avaliaram numa escala de 1 a 5 onde o menor número representa o mais alto grau de insatisfação, enquanto o maior número representa de maior satisfação, no qual, 91,4% está satisfeito com o trabalho remoto, em relação a acomodação, transporte,

produtividade, qualidade de vida, e economia, tendo apenas como percentuais na média do desejado, a demanda e os e-mails de comunicação.

De acordo com o subsecretário da Administração do MJSP, Rogério Xavier Rocha, os esforços da gestão no enfrentamento da pandemia do covid-19, teve como intuito maior a preservação da saúde da força de trabalho e a mitigação dos impactos da doença no âmbito da pasta, além do presente enunciado ter sido uma demonstração dos esforços envidados na superação dos desafios e obstáculos, na busca pela gestão baseada na excelência de valores, no aprimoramento do desempenho organizacional, no desenvolvimento de parcerias com o foco em resultados orientados para a satisfação da sociedade.

Você ficou satisfeito com o Trabalho Remoto?



**Fonte:** Elaborada pela autora

Por conseguinte, em relação às Ferramentas, Sistemas e Softwares ofertados pela PF para viabilizar o trabalho remoto, os servidores consideraram muito satisfeito e satisfeito, tendo como percentual positivo de 100% de avaliação.

Teve-se que a estruturação da tecnologia com a modernização obteve ganhos de eficiência na realização das atividades finalísticas da Polícia Federal, por meio do desenvolvimento de sistemas informatizados através dos novos contratos da fábrica de software, além de empresa de suporte de infraestrutura nos serviços de TI em nível de qualidade, estabilidade e segurança adequados para a realização das atividades finalísticas e de suporte da PF.

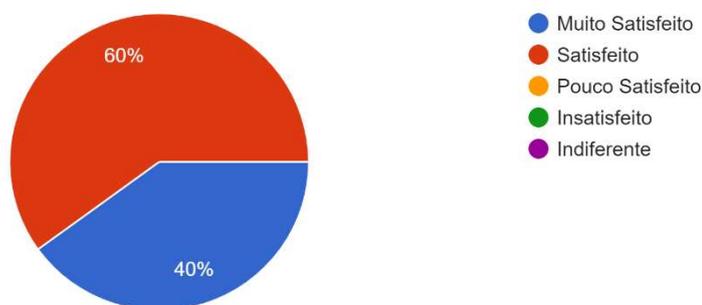
Além disso, houve o desenvolvimento dos sistemas SISMIGRA – Periféricos, Nova intranet, SISCAER – Armas, RAPINA, API – SINCAC, AGENDA-PF, ePOL (último release), em que se estabeleceu como resultado, a modernização e os ganhos de eficiência na realização das atividades finalísticas da PF, por meio do desenvolvimento de sistemas informatizados.

Desse modo, na Polícia Federal, as principais iniciativas na área de Tecnologia de Informação e Comunicação por cadeia de valor foram de Melhoria na segurança do ambiente Microsoft com implantação da solução de segurança para gerenciamento de credenciais de administrador local (LAPS) em 7 estados com respectiva revisão de Group

Policy Object (GPOs), no monitoramento e na utilização dos links locais de rede (MPLS) com implantação de solução de monitoramento de performance de rede (Network Performance Monitor - NPM) com alertas pró ativos, implantação de solução de segurança (Advanced Threat Analytics - ATA) de análise comportamental de usuário (User Behavior Analytics - UBA) no domínio Microsoft, documentação e revisão de políticas de segurança da informação, em especial a de acesso a administrador local e aperfeiçoamento no processo de resposta a incidentes de segurança com o amadurecimento do processo de tratamento.

Em relação às Ferramentas, Sistemas e Softwares ofertados pela PF para viabilizar o Trabalho Remoto, como você considera?

35 respostas



Fonte: *Elaborada pela autora*

Constatou-se também que as competências apresentadas pelos servidores e a sua equipe após a implementação do trabalho remoto foi de uma maior flexibilidade, disciplina e organização, além de motivação e engajamento como também outros aspectos relacionados com a satisfação dos servidores e a eficácia no órgão, tendo em vista, que contribui com o ambiente organizacional para o desenvolvimento e crescimento da mesma.

## 5. Considerações Finais

Este estudo abordou de que diante da atual situação do país, o teletrabalho foi introduzido como instrumento tecnológico de comunicação para as atividades continuarem a ser executadas na Diretoria de Gestão de Pessoal da Polícia Federal, visto que com a chegada dessa modalidade de trabalho, as atividades tornaram-se mais produtivas e mais eficientes, além de acarretar menos despesas ao servidor com os deslocamentos de sua casa ao trabalho. Essa modalidade também permitiu maior liberdade ao servidor para estar com a família, para um melhor convívio, seja ele familiar ou particular.

Dos impactos traçados na pesquisa, destaca-se a economia gerada com o corte de gastos através do trabalho remoto, o aumento da produtividade, aproveitamento total do tempo de deslocamento para o órgão, o controle do horário de serviço, a drástica redução de materiais, auxílios e gratificações que, antes eram necessários para a execução das atividades presenciais e, principalmente, a qualidade de vida dos servidores.

Ao desenvolver uma análise do teletrabalho, obteve-se a conclusão de que essa modalidade traz, de certa forma, um novo cenário organizacional, pois os servidores passam a trabalhar em suas casas, ou em lugares que lhes permitem realizar suas atividades, além de garantir uma flexibilidade maior na prestação dos serviços.

Portanto, mesmo necessitando de adequações na legislação, na cultura organizacional da administração e de adaptações na gestão e na prestação dos serviços, essa modalidade se destaca frente às tecnologias imposta pela modernização, trazendo impactos positivos para a administração e para a sociedade.

## Referências

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. In: MANNRICH, Nelson (Org.). **Revista Direito do Trabalho**. Ano 33, n.127, jul./set. 2007. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

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 nº 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 22 fev. 2021

BRASIL. Ministério da Economia (ME). **Governo Federal economiza R\$ 1 bilhão com trabalho remoto de servidores durante a pandemia**. 25 de set. de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/governo-federal-economiza-r-1-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores-durante-a-pandemia>. Acesso em: 10 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia (ME). **Governo Federal economiza R\$ 1,419 bilhão com trabalho remoto durante a pandemia**. 03 ago.2021. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/agosto/governo-federal-economiza-r-1-419-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores-durante-a-pandemia>. Acesso em: 7 jan. 2022

BRASIL. Ministério da Economia (ME). **Teletrabalho ganha força nos órgãos da Administração Pública Federal**. 30 dez. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/dezembro-1/teletrabalho-ganha-forca-nos-orgaos-da-administracao-publica-federal>. Acesso em: 8 fev. 2021

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP). Acesso a Informação. **Transparência e Prestação de Contas**. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas>. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP). Acesso a Informação. **Transparência e Prestação de Contas**. Acompanhamento Orçamento Covid-19. Disponível em <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZDE0ZWQ1NDctNzhINS00ZDM3LTliYjYtNWZiMGIxMzdlYWZiIiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQ0NGMtNDNmNy05MUYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9>. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP). Acesso a Informação. **Auditorias**. Relatório de Gestão, 2020. Disponível em: [https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/auditorias/RELATORIO\\_DE\\_GESTAO\\_2020\\_\\_\\_v.\\_final\\_26\\_04.pdf](https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/auditorias/RELATORIO_DE_GESTAO_2020___v._final_26_04.pdf). Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP). Acesso a Informação. **Receitas e Despesas**. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/receitas/>. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. Portaria nº 155, de 27 de setembro de 2018. **Aprova o Regimento Interno da Polícia Federal**. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/45573009/do1-2018-10-17-portaria-n-155-de-27-de-setembro-de-2018-45572868](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/45573009/do1-2018-10-17-portaria-n-155-de-27-de-setembro-de-2018-45572868). Acesso em: 29 dez. 2021

CARVALHO, G. B. J; FINCATO, D. P. **A implantação do trabalho remoto no âmbito da Procuradoria Geral Federal**. Academia, Brasília, 2018, v.17, n3. Disponível em: [https://www.academia.edu/37524148/A\\_IMPLANTA%C3%87%C3%83O\\_DO\\_TRABALHO\\_REMOTO\\_NO\\_%C3%82MBITO\\_DA\\_PROCURADORIA\\_GERAL\\_FEDERAL](https://www.academia.edu/37524148/A_IMPLANTA%C3%87%C3%83O_DO_TRABALHO_REMOTO_NO_%C3%82MBITO_DA_PROCURADORIA_GERAL_FEDERAL). Acesso em: 18 out. 2020

CEFIS. **Teletrabalho: O que é e como funciona essa modalidade de trabalho?** Disponível em: <https://blog.cefis.com.br/teletrabalho>. Acesso em: 21 fev. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto, **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações** - 7. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. Disponível em: 8 mar. 2021

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. (8ª ed.). São Paulo: Editora Atlas. 2009. Disponível em: <https://docero.com.br/doc/x0vnsv>. Acesso em: 8 mar. 2021

DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho e ação**. Prod., São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, dez. 2004. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 18 fev. 2021.

ENAP. Escola Nacional de Administração Pública - **Servidores com filhos pequenos são os que sentem maior queda de produtividade no teletrabalho**. Disponível em: <https://enap.gov.br/es/acontece/noticias/servidores-com-filhos-pequenos-sao-os-que-sentem-maior-queda-de-produtividade-no->

teletrabalho#:~:text=Mesmo%20com%20desafios%20apontados%20na,%C3%B3rg%C3%A3os%20p%C3%ABlicos%20e%20em%20casa. Acesso em: 22 fev. 2021

EVG. Escola Virtual. GOV – **Gestão de Pessoas. Noções Básicas do trabalho remoto.** Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/293>. Acesso em: 29 dez. 2021

FERNANDES JUNIOR, Anamias Rodrigues. **o teletrabalho e sua implementação no serviço público: perspectivas e desafios.** Disponível em: [http://www.egpa.pa.gov.br/sites/default/files/12-\\_o\\_teletrabalho\\_e\\_sua\\_implementacao\\_no\\_servico\\_publico\\_ananias\\_r\\_fernandes\\_junior.pdf](http://www.egpa.pa.gov.br/sites/default/files/12-_o_teletrabalho_e_sua_implementacao_no_servico_publico_ananias_r_fernandes_junior.pdf). Acesso em: 5 mar. 2021

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/64243156/270733426-livro-qualidade-de-vida-no-trabalho-como-medir-para-melhorar-eda-ferna>. Acesso em 26 fev. 2021

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod\\_resource/content/1/LIMONGI-FRAN%C3%87A%202004%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod_resource/content/1/LIMONGI-FRAN%C3%87A%202004%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf). Acesso em: 18 fev. 2021

FURTADO, Maria Sueli Viana; DUARTE, Simone Viana. **Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) em ciências sociais aplicadas.** 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GIL, Antônio Carlos. (2008). **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6.ed. São Paulo: Atlas.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; CRISTINA, Ana. **Psicologia do trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais.** São Paulo: Saraiva, 2008.

LOSEKANN, RAQUEL; MOURÃO, HELENA. **Desafios do teletrabalho na Pandemia COVID-19: Quando o Home vira Office.** Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/download/53637/751375150139/>. Acesso em: 18 out. 2020

MATTAR, FauzeNajib. Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento. 6ª ed. **São Paulo: Atlas, 2005.**

MEDEIRO, RODOLFO LEMOS. **Teletrabalho: um estudo da percepção sobre a qualidade de vida no trabalho dos teletrabalhadores e dos trabalhadores presenciais.** Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3447/1/Rodolfo%20Lemos%20Medeiro%20-%20TCC%20-%20EGP%2011%20-%20GEP.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2021

MELO, ELIZABETE REGINA. **Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação.** Disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4955/1/ulfpie039656\\_tm.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4955/1/ulfpie039656_tm.pdf). Acesso em: 22 fev. 2021

Ministério da Economia (ME). **Governo economiza R\$ 466,4 milhões em custeio administrativo com teletrabalho.** 03 de ago. de 2020. Disponível em:

<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/agosto/governo-economiza-r-466-4-milhoes-em-custeio-administrativo-com-teletrabalho>. Acesso em: 20 out. 2020.

PEREIRA, Gessica Fernanda, VASCONCELOS, Raiany Alves. **A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações.** Faculdade Brasileira MULTIVIX de Cariacica. 2018. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-as-organizacoes.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2022

SILVA, A. M. S; **A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. UFSM, Santa Maria, 2015.** Disponível em:

<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf>. Acesso em: 18 out. 2020.

SILVA, Gabriella Di Felício Ferreira da. **Perspectivas sobre o teletrabalho no contexto da administração pública brasileira: um anteprojeto. 2014, 88 f. Dissertação (Mestrado), Escola Brasileira de Administração Pública, Fundação Getúlio Vargas.** Disponível em: <http://rigeo.cprm.gov.br/xmlui/handle/doc/14701> Acesso em: 18 fev. 2021

SILVA, Stephanie Rocha. **Qualidade de vida no trabalho.** GO: UniEVANGÉLICA, 2019. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/8354>. Acesso em: 18 out. 2020

TOLEDO, A. Trabalho remoto no serviço: o novo normal? **Portal Periódicos Jurídicos, Brasília, 2020, v.1, n.3.** Disponível em:

<https://portal.idp.emnuvens.com.br/bee/article/viewFile/4761/1861>. Acesso em: 18 out. 2020