

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA  
NÚCLEO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**Aline Cristina Helfenstein Pinheiro**

***HOME OFFICE* NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA EM TEMPOS DE  
PANDEMIA E PROPOSTA PARA IMPLANTAÇÃO PÓS PANDEMIA DA COVID-19**

**PORTO VELHO  
2021**

**ALINE CRISTINA HELFENSTEIN PINHEIRO**

***HOME OFFICE* NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA EM TEMPOS DE PANDEMIA E PROPOSTA PARA IMPLANTAÇÃO PÓS PANDEMIA DA COVID-19**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Administração Pública da Fundação Universidade Federal de Rondônia como requisito final para qualificação no Mestrado em Administração Pública.

**Orientadora: Profa. Marlene Valério dos Santos Arenas, Dra.**

**PORTO VELHO  
2021**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ATA DE DISSERTAÇÃO

**ALINE CRISTINA HELFENSTEIN PINHEIRO**

**HOME OFFICE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA EM TEMPOS DE PANDEMIA  
E PROPOSTA PARA IMPLANTAÇÃO PÓS PANDEMIA DA COVID-19**

Dissertação apresentada como requisito final para obtenção do título de Mestre ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional da Fundação Universidade Federal de Rondônia.

Porto Velho, 29 de julho de 2021

Profa. Marlene Valerio dos Santos Arenas, Dra.

Coordenadora Local PROFIAP/UNIR



Documento assinado eletronicamente por MARLENE VALERIO DOS SANTOS ARENAS, Coordenador(a), em 11/08/2021, às 16:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.unir.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.unir.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador 0736596 e o código CRC A262CCC2.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

### ATA DE DISSERTAÇÃO

#### ATA Nº. 049

ATA DA QUADRAGÉSIMA NONA SESSÃO PÚBLICA DE APRESENTAÇÃO E DEFESA DE DISSERTAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO

MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM REDE (PROFLAP)

MESTRANDO(A): ALINE CRISTINA HELFENSTEIN PINHEIRO

INICIOU O CURSO EM: 05/08/2019

No vigésimo nono dia do mês de julho de dois mil e vinte e um, às quinze horas, por Web Conferência, devido a pandemia COVID, foi realizada a sessão pública de apresentação e defesa de dissertação do(a) mestrando(a) Aline Cristina Helfenstein Pinheiro, como requisito final para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública, nos termos do Capítulo V do Regimento Geral do Programa. A Comissão Examinadora, designada pelo Colegiado do Curso, foi composta pelos seguintes membros: Prof(a). Dr(a). Marlene Valério dos Santos Arenas (ORIENTADOR(A) – PROFLAP/UNIR), Prof(a). Dr(a). Gleimária Batista da Costa Matos (Membro Interno – PROFLAP/UNIR), Prof(a). Dr(a). Rosália Maria Passos da Silva (Membro Interno – PROFLAP/UNIR), Prof(a). Dr(a). Jacyara Farias Souza Marques (Membro Interno da Rede PROFLAP- UFCG), Prof(a). Dr(a). Maria dos Remédios de Lima Barbosa (Membro Externo – IFES - UFCG). Sob a presidência do(a) primeiro(a), para julgamento da dissertação intitulada: "HOME OFFICE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA EM TEMPOS DE PANDEMIA E PROPOSTA PARA IMPLANTAÇÃO PÓS PANDEMIA DA COVID-19". Após a explanação, observação, arguição e recomendação a Comissão, considerou a dissertação:

APROVADO, devendo o(a) candidato(a) entregar a versão final no prazo máximo de 60 dias.

APROVAÇÃO CONDICIONAL, devendo o(a) candidato(a) satisfazer, no prazo máximo de 60 dias, às exigências listadas na Folha de Modificações de Dissertação de Mestrado anexa à presente ata.

Recomendações de alteração de título:  Não  Sim

REPROVADO

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e para constar foi lavrada a presente ATA, que vai assinada pelos membros da Comissão Examinadora e pelo candidato.

Prof(a). Dr(a). Marlene Valério dos Santos Arenas (ORIENTADOR(A) – PROFLAP/UNIR),

Prof(a). Dr(a). Gleimária Batista da Costa Matos (Membro Interno – PROFLAP/UNIR),



Prof(a). Dr(a). Rosália Maria Passos da Silva (Membro Interno – PROFLAP/UNIR),

Prof(a). Dr(a). Jacyara Farias Souza Marques (Membro Interno da Rede PROFLAP- UFCG);

Prof(a). Dr(a). Maria dos Remédios de Lima Barbosa (Membro Externo – IFES - UFCG).

Aluno(a) Aline Cristina Helfenstein Pinheiro (Mestrando(a) – PROFLAP/UNIR)



Documento assinado eletronicamente por MARLENE VALERIO DOS SANTOS ARENAS, Docente, em 29/07/2021, às 18:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por Maria dos Remédios de Lima Barbosa, Usuário Externo, em 29/07/2021, às 19:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por Jacyara Farias Souza Marques, Usuário Externo, em 29/07/2021, às 19:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por GLEIMIRIA BATISTA DA COSTA MATOS, Docente, em 29/07/2021, às 19:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por ROSALIA MARIA PASSOS DA SILVA, Docente, em 29/07/2021, às 20:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por Aline Cristina Helfenstein, Usuário Externo, em 29/07/2021, às 20:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

[http://sei.unir.br/sei/controlador\\_externo.php?](http://sei.unir.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_sistema=0)

[acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_sistema=0](http://sei.unir.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_sistema=0), informando o código verificador 0720305 e o código CRC 3169883D.

*Dedico este trabalho à minha família, que desde sempre me apoiaram incondicionalmente. A meu esposo Jackson e meus pais Ronaldo e Rosane, sem vocês para me animar e a compreensão nos momentos difíceis nada teria sido possível.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que acima de tudo, me abençoou com a oportunidade de trilhar o caminho do mestrado, me agraciou com sua sabedoria nos momentos que pedi e além de tudo me guardou nas inúmeras viagens de Ji-Paraná a Porto Velho.

Ao meu esposo Jackson e aos meus pais Ronaldo e Rosane, que me ouviram quando eu precisava desabafar, me aguentaram quando o nervosismo e ansiedade tomaram conta de mim, me incentivaram, me ajudaram, seja emocionalmente, com suas orações ou com seus conhecimentos acadêmicos. E neste aspecto preciso agradecer de maneira muito especial ao meu pai, que sempre procurou me direcionar os caminhos de um bom trabalho científico.

Agradeço também aos demais familiares e amigos, que torceram por mim, vibraram comigo nas minhas realizações, minha irmã Érica e meu cunhado Diego, minha sogra Delmina e tantos outros que não conseguiria citar nomes.

A todos os professores que pude ter a honra de conhecer e aprender com eles, em especial minha orientadora Profa. Dra. Marlene, que desde os primeiros dias de aula demonstrou ser uma mãe, brava e exigente, mas uma mãe para seus alunos e assim me acolheu como sua orientanda e confiou em mim suas expectativas. Uma professora que realmente tem amor pelo que faz e quer o melhor para seus alunos.

Aos meus colegas de turma que muito me ajudaram com suas caronas, com a companhia depois da aula até que chegasse o horário do ônibus e os momentos de graça depois de aulas tão tensas.

A uma amiga muito especial, Rosana Smék, que muito contribuiu para o meu trabalho, dando-me dicas extremamente valiosas para este processo de formação e que com certeza contribuíram para o enriquecimento da minha pesquisa.

E por último, mas não menos importante a Fundação Universidade Federal de Rondônia e seus gestores, além de ser servidora desta instituição tive a oportunidade de estudar nesta valorosa universidade e ainda desenvolver minha pesquisa dentro da organização, com apoio de todos.

HELFENSTEIN-PINHEIRO, Aline Cristina. *Home office na Universidade Federal de Rondônia em tempos de pandemia e proposta para implantação pós pandemia da COVID-19*. Dissertação, 218p. Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Administração Pública. Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR). Porto Velho - RO.

## RESUMO

Desde o final de 2019 o mundo tem adaptado suas formas de convivência em virtude da pandemia mundial da Covid-19 e assim também aconteceu com a forma que as pessoas desempenham suas atividades profissionais. As organizações foram forçadas a adotar o trabalho de forma remota, também chamado de teletrabalho ou *home office*. Essa forma de trabalho há tempos vem sendo estudada e até colocada em prática em algumas repartições públicas, sob influência da modernidade e da governança na administração pública. Com intuito de contribuir com este cenário de transformação das formas de trabalho nas repartições públicas, este trabalho tem o objetivo de realizar um diagnóstico sobre a situação do *home office* na Universidade Federal de Rondônia (UNIR), com intuito de indicar uma proposta de implementação desta modalidade de trabalho em cenário pós pandêmico. A importância científica da pesquisa deve-se ao fato de que ainda não existem estudos sobre o teletrabalho na instituição e tampouco regulamentação desta modalidade de trabalho para os servidores. A pesquisa é do tipo descritiva com fins de aplicação. Na estratégia de investigação foram utilizados instrumentos de coleta de dados elaborados de acordo com a teoria estudada, de caráter quantitativo nas questões fechadas e qualitativo na questão aberta. Os questionários foram formulados com base na teoria, tiveram sua confiabilidade confirmada pelo Alfa de *Cronbach* e ainda foram submetidos ao comitê de ética em pesquisa com seres humanos da UNIR. Após o tratamento dos dados constatou-se a melhora da qualidade de vida dos teletrabalhadores, economia com percurso, menor exposição a violência e trânsito, aumento na produtividade e comprometimento com o trabalho. As dificuldades elencadas na teoria não foram tão percebidas pelos participantes da pesquisa, todavia existe uma lacuna de como ocorre o planejamento e controle das atividades desenvolvidas. Além destes aspectos, observou-se que a UNIR economizou 23,8% com energia elétrica, água, telefonia e internet e serviços de limpeza e conservação. Diante dos resultados encontrados, conclui-se pela viabilidade de implantação do teletrabalho e assim elaborou-se uma proposta de resolução para este fim, como produto técnico oriundo deste estudo.

**Palavras-chave:** Governança. Gestão de Pessoas. Teletrabalho.

HELFENSTEIN-PINHEIRO, Aline Cristina. **Home office at the Universidade Federal de Rondônia in times of pandemic and proposal for post-pandemic implementation of COVID-19.** Dissertation, 218p. Postgraduate Professional Master's Program in Public Administration. Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR). Porto Velho - RO.

### ABSTRACT

Since the end of 2019, the world has adapted its ways of living together due to the Covid-19 worldwide pandemic, and so has the way people carried out their professional activities. Organizations were forced to adopt working remotely, also called teleworking or *home office*. This work methodology has been studied for some time and even put into practice in some public offices because of the influence of modernity and public governance. In order to contribute to this scenario of transformation of the ways of working in public offices, this work aims to carry out a diagnosis of the situation of the *home office* at UNIR, in order to indicate a proposal for the implementation of this modality of work in a post pandemic time. To this end, weaknesses and virtues of teleworking at UNIR were identified, how much financial resources were saved by the institution in the period and what is the perception of technicians and managers about the modality. The theoretical framework involves concepts of governance, modernity, the emergence of teleworking, as well as positive and negative characteristics listed in the theory. The scientific importance of the research is due to the fact that there are still no studies on telework at the institution, nor are they characterized by this type of work for civil servants. The research is descriptive for application purposes. In the investigation strategy, data collection instruments were elaborated according to the studied theory, with a quantitative character in the closed questions and qualitative in the open questions. The questionnaires were formulated based on theory, had their reliability confirmed by Cronbach's Alpha and were also evaluated by UNIR Human Research Ethics Committee. After processing the data, there was an improvement in the quality of life of teleworkers, economy with transport, less exposure to violence and traffic, increasing productivity and commitment with work. As the difficulties listed in the theory were not so perceived by the research participants, however, there is a gap in how the planning and control of the developed activities occur. In addition to these aspects, it was observed that UNIR saved 23.8% with electricity, water, telephone and internet, and cleaning and conservation services. In view of the results found, it is concluded that the implementation of teleworking is feasible and, therefore, a proposal for a resolution was prepared for this purpose, as a technical product arising from this study.

**Keywords:** Governance. People Management. Teleworking.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução quantidade de técnicos 2010-2021 .....	32
Gráfico 2 - Quantidade de respostas recebidas por dia .....	39
Gráfico 3 - Despesas liquidadas com limpeza e conservação .....	48
Gráfico 4 - Despesas liquidadas com água e esgoto .....	49
Gráfico 5 - Despesas liquidas com telefonia .....	50
Gráfico 6 - Despesas liquidadas com energia elétrica.....	51
Gráfico 7 - Unidade de Lotação .....	53
Gráfico 8 - Gênero.....	55
Gráfico 9 - Faixa etária.....	55
Gráfico 10 - Estado Civil .....	56
Gráfico 11 - Quantidade de filhos .....	56
Gráfico 12 - Pessoas residentes na casa .....	57
Gráfico 13 - Tempo de trabalho na UNIR.....	57
Gráfico 14 - Lotação Chefes .....	101
Gráfico 15 - Gênero Chefes .....	102
Gráfico 16 - Faixa Etária Chefes.....	102
Gráfico 17 - Estado Civil Chefes .....	103
Gráfico 18 - Quantidade de Filhos Chefes .....	103
Gráfico 19 - Quantidade pessoas residentes na casa - Chefes.....	104
Gráfico 20 - Anos de trabalho na UNIR .....	104
Gráfico 21 - Tempo em cargo de chefia.....	105

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Distribuição dos campi UNIR no Estado de Rondônia.....	30
Figura 2 - Organograma da UNIR.....	31
Figura 3- Fluxograma da pesquisa .....	33

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Cálculo da Margem de Erro .....	39
Tabela 2 - Percepção quanto ao aumento de despesas de água, energia, internet e telefone .....	58
Tabela 3 - Disponibilidade de estrutura adequada .....	59
Tabela 4 - Percepção de satisfação com o teletrabalho .....	59
Tabela 5 - Sentimento de pertencimento à UNIR .....	60
Tabela 6 - Integração e comunicação com chefes e colegas .....	60
Tabela 7 - Motivação para o trabalho.....	61
Tabela 8 - Economia de tempo e dinheiro com percurso ao trabalho .....	61
Tabela 9 - Não percepção de economia de tempo e dinheiro com percurso ao trabalho .....	61
Tabela 10 - Flexibilidade quanto ao local de trabalho .....	62
Tabela 11 - Redução dos custos com alimentação.....	63
Tabela 12 - Redução dos custos com vestuário.....	63
Tabela 13 - Flexibilidade da jornada de trabalho .....	64
Tabela 14 - Flexibilidade para realização de atividades familiares, sociais, esportivas e de lazer.....	64
Tabela 15 - Sentimento de segurança e menor exposição à violência .....	65
Tabela 16 - Adaptação ao teletrabalho .....	65
Tabela 17 - Contribuição do teletrabalho para o fortalecimento de laços familiares.....	66
Tabela 18 - Conflitos familiares pela introdução do trabalho no lar.....	66
Tabela 19 - Contribuição do teletrabalho para melhoria no meio ambiente .....	67
Tabela 20 - Influência no crescimento regional .....	67
Tabela 21 - Conflitos entre trabalhadores presenciais e <i>home office</i> .....	68
Tabela 22 - Viabilidade de rodízio de servidores.....	68
Tabela 23 - Mensuração do teletrabalho X presencial .....	69
Tabela 24 - Interferência do teletrabalho na aprendizagem interativa. ....	69
Tabela 25 - Influência da frequência no teletrabalho.....	70
Tabela 26 - Influência da frequência no desempenho das atividades do teletrabalho .....	70
Tabela 27 - Influência da frequência na divisão de tarefas do teletrabalho .....	71
Tabela 28 - Maior volume de trabalho no <i>home office</i> .....	71
Tabela 29 - Maior produtividade por meio do teletrabalho .....	72
Tabela 30 - Maior envolvimento com o trabalho .....	72
Tabela 31 - Existência de controle das atividades.....	73
Tabela 32 - Recebimento de plano de atividades.....	73
Tabela 33 - Apresentação de relatório de atividades desenvolvidas .....	74
Tabela 34 - Tipo de controle exercido .....	74



Tabela 35 - Interesse no trabalho remoto .....	75
Tabela 36 - Tipo de teletrabalho .....	75
Tabela 37 - Disponibilidade de estrutura para o teletrabalho.....	76
Tabela 38 - Resumo Hipóteses Teste <i>Kruskall Wallis</i> com a variável “tempo de instituição”.....	77
Tabela 39 - Comparação de “Disponibilidade de estrutura” com “tempo de instituição” .....	78
Tabela 40 - Respostas cruzadas “Disponibilidade de estrutura” X “tempo de instituição” .....	79
Tabela 41 - Resumo Hipóteses Teste <i>Kruskall Wallis</i> com a variável “lotação” .....	80
Tabela 42 - Comparação de “Contribuição do teletrabalho para o fortalecimento de laços familiares” com “lotação” .....	80
Tabela 43 – Respostas cruzadas “Contribuição do teletrabalho para o fortalecimento de laços familiares” X “lotação” .....	86
Tabela 44 - Resumo Hipóteses Teste <i>Kruskall Wallis</i> com a variável “estado civil” .....	88
Tabela 45 - Comparação de “Economia de tempo e dinheiro com percurso ao trabalho” com “estado civil” .....	88
Tabela 46 - Respostas Cruzadas “Economia de tempo e dinheiro com percurso ao trabalho” X “estado civil” .....	89
Tabela 47 - Comparação de “Disponibilidade de estrutura” com “estado civil” .....	90
Tabela 48 - Respostas cruzadas “Disponibilidade de estrutura” X “estado civil” .....	91
Tabela 49 - Resumo Hipóteses Teste <i>Kruskall Wallis</i> com a variável “idade” .....	92
Tabela 50 - Comparação de “Flexibilidade quanto ao local de trabalho” com “faixa etária” .....	92
Tabela 51 - Respostas cruzadas “Flexibilidade quanto ao local de trabalho” X “faixa etária” ....	93
Tabela 52 - Comparação de “Influência da frequência no teletrabalho” com “faixa etária” .....	94
Tabela 53 – Comparação de “Influência da frequência na divisão de tarefas do teletrabalho” com “faixa etária” .....	94
Tabela 54 - Respostas cruzadas “Influência da frequência no teletrabalho” X “faixa etária” .....	95
Tabela 55 – Respostas cruzadas “Influência da frequência na divisão de tarefas do teletrabalho” X “faixa etária” .....	95
Tabela 56 – Comparação de “Disponibilidade de estrutura” com “faixa etária” .....	96
Tabela 57 - Respostas cruzadas “Disponibilidade de estrutura” X “faixa etária” .....	97
Tabela 58 - Resumo Hipóteses Teste <i>Kruskall Wallis</i> com a variável “quantidade de filhos” .....	97
Tabela 59 – Comparação de “Conflitos familiares pela introdução do trabalho no lar” com “quantidade de filhos” .....	98
Tabela 60 - Respostas cruzadas “Conflitos familiares pela introdução do trabalho no lar” X “quantidade de filhos” .....	98

Tabela 61 - Resumo Hipóteses Teste U de Mann-Whitney com a variável “gênero” .....	99
Tabela 62 - Respostas cruzadas “Redução dos custos com vestuário” X “gênero”.....	99
Tabela 63 - Respostas cruzadas “Viabilidade de rodízio de servidores” X “gênero” .....	100
Tabela 64 – Redução de custos da UNIR.....	106
Tabela 65 - Disponibilidade de tecnologias pelos técnicos.....	106
Tabela 66 - Ausência de integração e comunicação com servidores .....	107
Tabela 67 - Motivação dos teletrabalhadores.....	107
Tabela 68 - Indisponibilidade de servidores .....	108
Tabela 69 -Influência do teletrabalho na segurança.....	108
Tabela 70 - Dificuldade da organização e divisão de tarefas.....	109
Tabela 71 - Dificuldades na coordenação das atividades.....	109
Tabela 72 - Contribuição do teletrabalho para melhoria no meio ambiente - chefes.....	110
Tabela 73 - Influência no crescimento regional - chefes .....	110
Tabela 74 - Conflitos entre trabalhadores presenciais e <i>home office</i> - chefes.....	111
Tabela 75 – Influência na aprendizagem interativa .....	111
Tabela 76 - Influência da frequência no teletrabalho - chefes .....	112
Tabela 77 - Influência da frequência no desempenho das atividades do teletrabalho (chefes) ..	112
Tabela 78 - Influência da frequência na divisão de tarefas do teletrabalho (chefes) .....	113
Tabela 79 - Redução qualidade do trabalho .....	113
Tabela 80 – Maior envolvimento dos teletrabalhadores .....	114
Tabela 81 - Melhor rendimento das atividades .....	114
Tabela 82 -Ausência de responsabilidade com o trabalho. ....	115
Tabela 83 - Atraso na execução das tarefas .....	115
Tabela 84 - Maior dispersão e morosidade com as atividades.....	116
Tabela 85 - Menor produtividade.....	116
Tabela 86 - Existência de controle .....	117
Tabela 87 - Concordância com o controle pelos técnicos.....	117
Tabela 88 - Recebimento de plano de atividades (chefes).....	118
Tabela 89 - Apresentação relatório de atividades (chefes) .....	118
Tabela 90 - Tipo de controle exercido (chefes).....	119
Tabela 91 - Concordância com o teletrabalho.....	119
Tabela 92 - Tipo de teletrabalho (chefes).....	120
Tabela 93 - Resumo Hipóteses Teste <i>Kruskall Wallis</i> com a variável “tempo de chefia” .....	121
Tabela 94 - Comparação de “Disponibilidade de estrutura” com “tempo de chefia” .....	121

Tabela 95 - Respostas cruzadas “Disponibilidade de estrutura” X “tempo de chefia” .....	122
Tabela 96 -Comparação de “Maior segurança” com “tempo de chefia” .....	123
Tabela 97 - Respostas cruzadas “Maior segurança” X “tempo de chefia” .....	124
Tabela 98 – Comparação de “melhoria no meio ambiente” com “tempo de chefia”.....	125
Tabela 99 - Respostas cruzadas “melhoria no meio ambiente” X “tempo de chefia” .....	126
Tabela 100 -Comparação de “Melhor rendimento” com “tempo de chefia” .....	127
Tabela 101 - Respostas cruzadas “Melhor rendimento” X “tempo de chefia” .....	128
Tabela 102 - Resumo Hipóteses Teste <i>Kruskall Wallis</i> com a variável “lotação” .....	129
Tabela 103 – Comparação de “Disponibilidade de ferramentas” com “lotação” .....	129
Tabela 104 – “Disponibilidade de ferramentas” com “lotação” .....	133
Tabela 105 - Resumo Hipóteses Teste <i>Kruskall Wallis</i> com a variável “Faixa etária” .....	134
Tabela 106 – Comparação de “Influência no crescimento regional” com “faixa etária” .....	135
Tabela 107 – Respostas cruzadas “Influência no crescimento regional” X “faixa etária”.....	135
Tabela 108 - Resumo Hipóteses Teste <i>Kruskall Wallis</i> com a variável “Quantidade de pessoas na casa” .....	136
Tabela 109 -Comparação de “Existência de controle” com “quantidade de pessoas na casa” ..	136
Tabela 110 – Respostas cruzadas “Existência de controle” X “quantidade de pessoas na casa”	136
Tabela 111 - Resumo Hipóteses Teste U de <i>Mann-Whitney</i> com a variável “gênero” .....	138
Tabela 112 – Respostas cruzadas “Influência na aprendizagem interativa” X “gênero” .....	138
Tabela 113 - Resumo Hipóteses Teste U de <i>Mann-Whitney</i> entre as respostas de chefes e técnicos .....	141
Tabela 114 – “Disponibilidade de ferramentas” X “cargo” .....	142
Tabela 115 – Respostas cruzadas “Dificuldade de integração” X “cargo” .....	143
Tabela 116 - Respostas cruzadas “Motivação do teletrabalhador” X “cargo” .....	144
Tabela 117 - Respostas cruzadas “Aumento de segurança” X “cargo” .....	144
Tabela 118 -Respostas cruzadas “Desenvolvimento da cidade” X “cargo” .....	145
Tabela 119 -Respostas cruzadas “Interferência na aprendizagem interativa” X “cargo” .....	146
Tabela 120 – Respostas cruzadas “Influência da frequência no teletrabalho” X “cargo” .....	147
Tabela 121 - Respostas cruzadas “Influência da frequência na divisão de tarefas” X “cargo” ..	147
Tabela 122 - Respostas cruzadas “Recebimento de plano de atividades” X “cargo” .....	148
Tabela 123 - Respostas cruzadas “Volume de trabalho presencial X teletrabalho” X “cargo” ..	149
Tabela 124 - Respostas cruzadas “Tipo de controle” X “cargo” .....	150

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resumo das vantagens e desvantagens do teletrabalho .....	27
Quadro 2 - Aspectos a serem observados na pesquisa .....	35
Quadro 3 - Quantitativo de técnicos por unidade.....	38
Quadro 4 - Intervenções realizadas para coleta de dados.....	40
Quadro 5 - Técnicos participantes da pesquisa por Unidade .....	54
Quadro 6 - Relacionamento entre questões de chefes e técnicos .....	139

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

**COVID-19** – *Coronavirus Disease* (Doença do Coronavírus)  
**SARS COV 2** - Coronavírus de tipo 2  
**UNIR** – Fundação Universidade Federal de Rondônia  
**RFB** – Receita Federal do Brasil  
**SERPRO** – Serviço Federal de Processamento de Dados  
**TCU** – Tribunal de Contas da União  
**AGU** – Advocacia Geral da União  
**TST** – Tribunal Superior do Trabalho  
**TJRJ** – Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro  
**CNJ** – Conselho Nacional de Justiça  
**EDUEPB** – Editora da Universidade Federal da Paraíba  
**CONRAD** – Conselho Superior e de Administração  
**SIPEC** - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal  
**TAE** - Técnico Administrativo da Educação  
**TCLE** - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido  
**AAS** – Amostra Aleatória Simples  
**SEI** - Sistema Eletrônico de Informações  
**SIGAA** - Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas  
**PROGRAD** – Pró Reitoria de Graduação  
**DIRED** – Diretoria de Educação à Distância  
**DAPVH** - Diretoria Administrativa *Campus* de Porto Velho  
**DIRCA** - Diretoria de Registro e Controle Acadêmico  
**PROPLAN** – Pró Reitoria de Planejamento  
**PROPESQ** – Pró Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa  
**PROCEA** – Pró Reitoria de Cultura, extensão e assistência estudantil  
**PRAD** – Pró Reitoria de Administração  
**NUSAU** – Núcleo de Saúde  
**NUCSA** – Núcleo de Ciências Sociais Aplicadas  
**NT** – Núcleo de Tecnologia  
**NCH** – Núcleo de Ciências Humanas  
**NCET** - Núcleo de Ciências Exatas e da Terra

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	17
1.1 Temporalidade e tema .....	17
1.2 Contexto e problema.....	17
1.3 Delimitação do tema e justificativa .....	18
1.4 Objetivos.....	19
1.4.1 <i>Objetivo Geral</i> .....	19
1.4.2 <i>Objetivos Específicos</i> .....	19
1.5 Produto Técnico Tecnológico.....	19
1.6 Divisão da dissertação .....	20
2 APORTE TEÓRICO .....	21
2.1 Governança e modernidade no setor público .....	21
2.2 <i>Home office</i> e Teletrabalho.....	22
2.2.1 <i>Surgimento</i> .....	23
2.2.2 <i>Definições</i> .....	24
2.2.3 <i>Vantagens e Implicações do modelo</i> .....	25
2.3 O <i>Home office</i> em outras realidades .....	28
2.4 A Fundação Universidade Federal de Rondônia .....	29
3 METODOLOGIA .....	33
3.1. Tipo da Pesquisa.....	33
3.2 Ética em pesquisa com seres humanos .....	34
3.3 Instrumento de Coleta de Dados.....	34
3.5 Análise de Dados .....	40
3.5.1 <i>Análise qualitativa</i> .....	40
3.5.2 <i>Análise quantitativa</i> .....	40
3.4 Diagnóstico de economia com o teletrabalho e proposta de implementação .....	42
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	43
4.1 Fragilidades e Virtudes do <i>Home office</i> na UNIR.....	43
4.2 Diagnóstico Econômico do <i>Home office</i> . .....	47
4.3 Diagnóstico Situacional do <i>Home office</i> na UNIR.....	52
4.3.1 <i>Resultados encontrados no segmento técnico</i> .....	52
4.3.2 <i>Resultados encontrados no segmento chefes</i> .....	100
4.3.3 <i>Resultados obtidos com a comparação das respostas entre técnicos e chefes</i> .....	139
5. PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO DO <i>HOME OFFICE</i> NA UNIR .....	151
5.1 Proposta de resolução para implantação do teletrabalho na UNIR .....	151
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	163
REFERÊNCIAS .....	166
APÊNDICE A - Proposta de Resolução para implantação do teletrabalho na UNIR.....	172
APÊNDICE B – Instrumento de coleta de dados destinado a técnicos .....	184
APÊNDICE C – Instrumento de coleta de dados destinado a chefes de setores ou unidades ....	199
APÊNDICE D – Autorização da Instituição para realização da pesquisa .....	213
APÊNDICE E – Parecer Comissão de Ética.....	214

# **HOME OFFICE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA EM TEMPOS DE PANDEMIA E PROPOSTA PARA IMPLANTAÇÃO PÓS PANDEMIA DA COVID-19**

## **1 INTRODUÇÃO**

Neste capítulo serão apresentados os aspectos relevantes ao estudo, como tema, contexto, problema de pesquisa, objetivos gerais e específicos, justificativa da pesquisa e relevância da pesquisa e do produto técnico tecnológico.

### **1.1 Temporalidade e tema**

No ano de 2020, o mundo deparou-se com uma situação atípica, um cenário de pandemia mundial em que o vírus SARS COV2 disseminou-se rapidamente, contaminando inúmeras pessoas por meio do contato. Para frear o contágio foram propostas medidas de isolamento social e diretrizes operacionais para o *home office*. Termo que passou a ser utilizado com frequência para referenciar o trabalho executado pelas pessoas de suas casas.

Mesmo sem estar adequadamente regulamentado o modelo de *home office*, devido a emergente necessidade, esta forma de trabalho precisou ser implantada em diversas instituições, públicas e privadas, acelerando uma tendência que já despontava nas organizações.

O avanço tecnológico permite que determinados trabalhos sejam realizados com menos contatos pessoais. Essa tendência, até então mais visível em empresas privadas, ganhou espaço e proficuidade na administração pública com o advento da pandemia da COVID-19. O ambiente virtual de trabalho que surge a partir disso, permite que as pessoas, de suas casas acessem e-mails, sistemas, processos e tudo o mais que for necessário para o desempenho de suas atividades. Os contatos entre setores, se profissionalizaram mais, passando a ocorrer por e-mails ou outras ferramentas digitais.

### **1.2 Contexto e problema**

Diante deste cenário de pandemia o teletrabalho teve seu processo de implantação acelerado, e o *home office* foi implantado de forma abrupta, devido a necessidade, em muitas instituições.

Essa situação pode ser presenciada também na Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR), em um cenário de recente implantação de ponto eletrônico para servidores

administrativos, mas que diante da pandemia, precisaram adaptar-se para executar suas rotinas de trabalho de suas casas.

A modalidade *home office* parece ter poupado uma parte significativa dos recursos das instituições, principalmente públicas. Com os servidores trabalhando de suas residências, durante os meses de abril a junho de 2020, o governo economizou 466,4 milhões de reais, provenientes de despesas com viagens, energia, água, comunicação e impressão (UOL, 2020) e em agosto foi percebida uma economia de mais de 1 bilhão de reais com o trabalho remoto dos servidores, sendo que os gastos reduzidos envolvem o uso de diárias e passagens, energia elétrica, cópias e impressões, serviços de comunicação, água e esgoto e ainda auxílios para servidores (MARTELLO, 2020). Outros recursos, como limpeza aparentemente também podem ser reduzidos com uma implementação do teletrabalho, já que o trânsito de pessoas nas repartições será menor e a frequência de limpeza pode ser reduzida. Diante de cenários de contingenciamento que o setor público está sendo submetido, a economia alcançada, poderá ser revertida em investimentos, melhorias nas atividades fins pelos órgãos e setores da administração pública.

Diante da realidade, verifica-se a necessidade e oportunidade de expandir e aprimorar as formas de *home office* na UNIR, estabelecendo assim uma proposta de implantação até mesmo em um cenário pós pandêmico, em virtude das vantagens deste modelo de trabalho.

Nesse sentido, o problema da presente pesquisa é: Após a vivência do teletrabalho na UNIR durante a pandemia da Covid-19 é viável a implantação desta modalidade de trabalho em um cenário de pós pandemia?

### **1.3 Delimitação do tema e justificativa**

Diante do contexto e a temporalidade já apresentados, este estudo tem sua temática voltada para a avaliação do teletrabalho na Universidade Federal de Rondônia (UNIR) e a sugestão de sua implantação definitiva para atividades administrativas após a pandemia da Covid-19.

A nova forma de trabalho envolve adequação a novas tecnologias, aprimoramento do serviço público e uma oportunidade de oferecimento de qualidade de vida ao servidor que opte pela execução de suas atividades por esta modalidade. Além do que, permite a instituição economizar recursos, cumprindo com o princípio balizador da eficiência na administração pública.

A pesquisa demonstra sua relevância no campo científico, pois são poucos os estudos existentes sobre o teletrabalho em instituições públicas, considerando que dos artigos selecionados para leitura apenas seis abordavam o assunto em instituições públicas. A UNIR também não foi objeto de nenhum estudo relacionado ao teletrabalho e não possui regulamentação específica desta



forma de trabalho, somente regulamentações emergenciais para a utilização do regime em período de pandemia, o que a faz pujante no cenário de evolução que as instituições estão vivenciando.

## **1.4 Objetivos**

Nesta seção são apresentados os objetivos, geral e específicos, do estudo.

### *1.4.1 Objetivo Geral*

O objetivo geral desta pesquisa é realizar um diagnóstico sobre a situação do *home office* na UNIR, com intuito de indicar uma proposta de implementação desta modalidade de trabalho em cenário pós pandêmico.

### *1.4.2 Objetivos Específicos*

Como objetivos específicos, a pesquisa propõe:

1. Apontar as fragilidades e virtudes do *home office* entre os chefes e técnicos dos setores;
2. Verificar a economia de recursos pela experimentada pela universidade;
3. Conhecer as necessidades e opinião dos técnicos e chefes de setores ou unidades com relação a esta modalidade de trabalho;
4. Elaborar uma proposta para a regulamentação do *home office* na UNIR para atividades administrativas.

## **1.5 Produto Técnico Tecnológico**

Atendendo aos requisitos do programa, bem como ao objetivo deste trabalho, é apresentado no capítulo 5 o produto técnico tecnológico oriundo das pesquisas realizadas.

Este produto trata-se de uma minuta de resolução normativa com conceitos e definições relacionados ao teletrabalho para implantação nas unidades administrativas da UNIR.

A relevância do produto apresentado está na inexistência de outra norma regulamentadora do teletrabalho na Instituição e assim, a viabilização da implantação deste regime de trabalho, que se demonstra vantajoso para a instituição, conforme pode ser observado no decorrer do estudo.

## **1.6 Divisão da dissertação**

O presente estudo é composto por capítulos e subcapítulos. O primeiro capítulo conta com a introdução do trabalho, que constam as definições iniciais da pesquisa; o segundo é formado pelo aporte teórico utilizado, tendo como referência a teoria da governança pública ligada a modernidade líquida e ponderando os conceitos relacionados a temática da pesquisa; o terceiro trata dos métodos e técnicas empregadas para o desenvolvimento desta pesquisa e alcance dos objetivos propostos; os resultados encontrados, por meio dos dados obtidos, em cada uma das investigações propostas nos objetivos da pesquisa são apresentados no quarto capítulo; já no quinto capítulo apresenta-se o produto técnico tecnológico, que é fruto da pesquisa realizada, transformado em forma de intervenção na instituição estudada como uma proposta de resolução para implantação do teletrabalho; e por fim, são apresentadas as considerações finais da dissertação, onde constam as conclusões que o estudo deixou, bem como os benefícios, fragilidades e oportunidades das investigações e propostas realizadas ao longo da dissertação; após seguem as referências utilizadas na pesquisa e os apêndices (proposta de resolução, instrumento de coleta de dados destinado a técnicos e instrumento de coleta de dados destinado a chefes).

## **2 APORTE TEÓRICO**

O presente capítulo apresenta as teorias e conceitos envolvidos na discussão do assunto e objeto da pesquisa e aborda a governança e modernidade no setor público, o *home office* e teletrabalho, o *home office* em outras realidades, o histórico da Fundação Universidade Federal de Rondônia e o sistema de pessoal civil da administração federal.

### **2.1 Governança e modernidade no setor público**

A governança e a modernidade vêm trilhando novos caminhos em todos os tipos de organizações e não seria diferente nas repartições públicas.

Pereira (2010) explica que a crise econômica mundial dos anos mais recentes provocou mudanças em todas as atividades humanas e obrigou as entidades do setor público a se adaptar. Essa adaptação passa pelo aperfeiçoamento do desempenho estatal, exigindo de seus gestores ações inovadoras, promovendo intervenções e regulações (PEREIRA, 2010). Observa-se que no ano de 2020 o Estado também teve que aperfeiçoar sua governança para continuar atendendo a população, em virtude das medidas de isolamento implementadas. A governança, segundo Souza (2013) é o conjunto de práticas e estudos a respeito da administração de uma organização e seu relacionamento com seus diversos públicos.

Dias e Cario (2014) afirmam que a modernidade fez com que instituições públicas modificassem suas atividades, em prol de maior celeridade e qualidade na prestação de seus serviços. Baracho e Souza (2011) em paralelo reiteram isso, quando dizem que no novo modelo de estado brasileiro, o estado social, as atividades públicas devem ser mais céleres, levando a administração pública a desburocratizar suas ações, aprimorando seus serviços. Para Teixeira e Gomes (2019) a governança é primordial na construção da reforma estatal, de forma que o Estado seja mais gerencial e menos burocrático.

A governança surgiu há muito tempo, quando a administração das organizações passou do proprietário para terceiros e vem se desenvolvendo nas últimas três décadas (TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, 2014). Pinheiro e Oliva, (2020) dizem que a governança pública é diferente da privada. Na administração privada os gestores prestam contas aos proprietários do capital e está firmada em uma estrutura organizacional. Já a governança pública está voltada para a complexidade das entidades governamentais e a prestação de contas ocorre aos cidadãos, que assumem o papel de principal e os agentes da organização são os governantes e dirigentes públicos (PINHEIRO E OLIVA, 2020). Apesar disso, assemelham-se no sentido de que as duas baseiam-

se nos mesmos princípios básicos: transparência, equidade, cumprimento das leis, prestação de contas e conduta ética (PEREIRA, 2010).

Em consequência dos avanços tecnológicos surge ainda a governança digital, em que órgãos públicos procuram estar mais próximos dos cidadãos, abrangendo o acesso das pessoas aos serviços públicos por meio de plataformas digitais (GOMES, MOREIRA E SILVA FILHO, 2020).

Em paralelo a governança, observa-se o surgimento do termo modernidade líquida, que Bauman (2001) compara metaforicamente a sociedade com os líquidos, que se adaptam as novas realidades e novas formas. O autor afirma ainda que as coisas começam a fluir e tornarem-se líquidas aos poucos, de acordo com a necessidade de adaptação. Observa-se que as atividades sejam particulares ou públicas têm se transformado em suas maneiras de realização, em atenção as alterações ocorridas no meio. Atividades que antes eram executadas em tempo maior, hoje precisam ser praticamente instantâneas, e principalmente o serviço público precisa se tornar cada vez mais célere e eficaz.

A luta entre espaço e tempo são os pilares da expansão da modernidade, sendo que o espaço representa o tradicional e sólido e o tempo representa o alternativo, o dinâmico, o líquido (BAUMAN, 2001). Com essa competição entre espaço e tempo, o tempo vem ganhando a batalha, já que o acesso a meios cada vez mais rápidos tem feito da velocidade a maior ferramenta de poder e dominação (BAUMAN, 2001).

Após a crise fiscal de 1980, a governança e a modernidade ganharam força no setor público, devido a necessidade da implementação de uma gestão pública mais eficiente, íntegra e transparente (TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, 2014). Abriu espaço para inovações no setor público, inclusive na forma como os agentes executam suas atividades, forçando o serviço público a se modernizar, ser mais eficiente e eficaz, servindo-se de meios digitais. O teletrabalho e o *home office* portanto surgem no serviço público como uma alternativa de celeridade nesse processo de transformação e aprimoramento das atividades públicas e como uma resposta às forças impulsionadoras do tempo proposta pela modernidade líquida.

Os conceitos relacionados ao tema teletrabalho e *home office* serão abordados nos próximos subcapítulos.

## **2.2 Home office e Teletrabalho**

Por meio do avanço da tecnologia, da difusão da internet e seu uso cada vez mais comum entre as pessoas, as formas de trabalho passaram por adaptações, reavaliando a utilização dos espaços físicos, abrindo caminhos para que as atividades laborais possam ser executadas em locais

distintos da sede da organização, surgindo assim o teletrabalho (TASCHETTO E FROEHLICH, 2019).

### *2.2.1 Surgimento*

A modalidade de teletrabalho surgiu mediante as constantes mudanças que vem ocorrendo nos processos de trabalho, a saber, a pluralidade de trabalhos, a ênfase nas competências dos colaboradores, a competitividade e a necessidade de melhorias na gestão de pessoas, impostas pela globalização (ADERALDO, ADERALDO E LIMA, 2017). Taschetoo e Froehlich (2019) definem como teletrabalho aquele executado à distância, em que o colaborador desempenha suas atividades de casa e não dentro da organização.

O surgimento do teletrabalho advém principalmente do avanço da tecnologia, das comunicações e as novas formas de relação de trabalho, mais flexibilizadas, nas quais as organizações romperam seus limites físicos (BARROS E SILVA, 2010; ROCHA E AMADOR, 2018; TASCHETTO E FROEHLICH, 2019). Sakuda (2001) firmava que a evolução da tecnologia era responsável por efetivar as principais mudanças nas formas de trabalho, sendo condição necessária para que mudanças ocorram.

Sakuda (2001) afirmou que as mudanças tecnológicas e organizacionais fizeram consideráveis alterações na localização espaço temporal, na organização do trabalho, mas que, no Brasil, os empregadores e governo não estavam muito empenhados em acompanhar essas mudanças tampouco com o tema teletrabalho.

Biasi e Souza (2006) trazem à baila outros fatores influenciadores para o surgimento desta modalidade de trabalho, que são as dificuldades enfrentadas pelas pessoas, que com o passar dos anos, passaram a viver a maior parte do seu dia, nos seus locais de trabalho, bem como no trajeto que percorrem para chegar até as organizações que prestam seus serviços, seja por conta das longas distâncias ou do trânsito sobrecarregado.

Em resposta a demanda de legalização do teletrabalho, o Governo Federal brasileiro publicou a Instrução Normativa n.º 01 de 31 de agosto de 2018, com vistas orientar e estabelecer critérios e procedimentos gerais a serem observados com relação a gestão de pessoas, inovando com a inclusão de novas modalidades de trabalho, dispensando o controle de frequência: o teletrabalho, semipresencial e por tarefa (BRASIL, 2018). Nos três modelos é indispensável o uso de equipamentos e tecnologias para realização das atividades, o que difere um do outro é o quanto cada modelo permite o trabalho remoto (BRASIL, 2018).

O programa de gestão implementado pela Instrução Normativa 01/2018 impõe meios de controle do trabalho a serem adotados para a utilização destas novas modalidades de desempenho

das atribuições, como o plano de trabalho (que constam as atividades, metas, metodologias e outras informações referente a execução das tarefas no setor ou órgão) e o relatório de acompanhamento (que permite avaliar o desempenho e atingimento das metas impostas no plano) (BRASIL, 2018).

Com a publicação desta Instrução Normativa, observa-se a consolidação do empreendedorismo no setor público, que, conforme Morais et al. (2015) se refere a um aperfeiçoamento com atividades inovadoras, desenvolvendo novos serviços ou novas modalidades de execução, utilizando tecnologias, técnicas administrativas e aprimoramento de estratégias.

### 2.2.2. Definições

Barros e Silva (2010) em apoio ao que diz a Instrução Normativa 01/2018, afirmam que o teletrabalho é quando o colaborador desempenha suas atividades funcionais de casa, permanecendo com vínculo formal com a organização. Também pode ser chamado de *home office*, trabalho remoto, trabalho à distância, apresentando diversas nomenclaturas para o mesmo tipo de trabalho (ROCHA E AMADOR, 2018).

Sakuda (2001) posiciona o teletrabalho como a evolução do trabalho presencial, assim como ocorreu com a mudança do trabalho no campo para o trabalho urbano. Para Rosenfield e Alves (2011) o teletrabalho é a forma que os trabalhadores executam suas atividades à distância utilizando as tecnologias de informação e comunicação. Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) em seu estudo apresentam o conceito de teletrabalho adotado pela Organização Internacional do Trabalho, no qual as atividades laborais são efetuadas fora dos escritórios centrais ou dos centros de produção.

Observa-se que o teletrabalho é uma maneira alternativa de trabalho que evidencia os recursos humanos da própria empresa e as novas tecnologias de informação e telecomunicações, é também conhecido como trabalho remoto ou trabalho em casa e caracteriza-se pelo uso total ou parcial das tecnologias de informação e telecomunicações pelos trabalhadores para desempenho de suas atividades laborais em locais diferentes e remotamente (PÉRES, SÁNCHEZ E CARNICER, 2002).

O teletrabalho era mais expansivo e era entendido como qualquer forma de trabalho que fosse realizado fora da unidade (ROSENFELD E ALVES, 2011). Com a edição da Instrução Normativa 01/2018, pelo menos para os setores públicos da União, essas dimensões foram bem estabelecidas, ao definirem três formas de trabalho: o modelo “por tarefa”, na qual o servidor recebe tarefas e prazos determinados para execução destas atividades e após a conclusão retoma a atividade convencional; o modelo “semipresencial” que é característico pelo servidor executar

suas atividades fora da unidade por um determinado período, dias da semana, ou turnos, como escalas; e o modelo “teletrabalho” que se caracteriza pelo fato de que o servidor executa suas atividades integralmente fora das dependências do órgão (BRASIL, 2018).

O teletrabalho não é passível de aplicação em todo tipo de atividade, em geral as atividades que contemplam esta modalidade estão relacionadas a produção, tratamento e distribuição de informações e exploração e manutenção dos sistemas de informação (FREITAS, 2008).

### *2.2.3 Vantagens e Implicações do modelo*

Entre as vantagens do modelo de teletrabalho, Sakuda (2001) elenca o maior envolvimento e estabilidade do colaborador com sua comunidade, a redução do trânsito e poluição, a possibilidade de novas formas organizacionais e por fim o crescimento com relação a impessoalidade no trabalho e fortalecimento de laços com suas famílias. Nohara et al. (2010) em seus estudos identificaram que os teletrabalhadores estavam satisfeitos com sua modalidade de trabalho, pois assim, não enfrentavam trânsito, conseguiam conciliar atividades de lazer e esportivas, além do convívio familiar.

Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Redinha (1999) e Mello et al. (2014) identificaram que as principais vantagens do teletrabalho para as organizações são a economia de custos com imóveis e o aumento da produtividade do trabalhador e para o colaborador, as principais vantagens são a flexibilidade da jornada de trabalho e a economia de tempo e dinheiro com o deslocamento ao trabalho. O teletrabalho para a organização é sobretudo um recurso para aumento da produtividade e diminuição de despesas, principalmente com instalações físicas (REDINHA, 1999). Em complemento a esta economia, Haubrich e Froehlich (2020) demonstraram que o teletrabalho é a forma mais eficaz e rápida para reduzir a utilização de espaços físicos em concordância com Redinha (1999) que disse que a infraestrutura física utilizada por organizações que adotam o teletrabalho é bem menor.

Freitas (2008) elenca vantagens e desvantagens do teletrabalho, tanto para organização, quanto para o trabalhador e a sociedade. Economia de tempo e financeira com o percurso ao trabalho, realizar refeições em casa, menos exposição à violência e maior segurança, flexibilidade de horários, autonomia para organizar as tarefas, maior concentração, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional estão entre as vantagens para o colaborador; já o empregador ganha com a redução de custos estruturais e menor absenteísmo; e a sociedade com a diminuição da poluição, do tráfego nas ruas, o desenvolvimento de áreas não pertencentes aos grandes centros urbanos (FREITAS, 2008).

Rocha e Amador (2018) ao estudarem o teletrabalho, delimitaram como vantagens do modelo: para os trabalhadores, a flexibilização da jornada de trabalho, a possibilidade de conciliar o trabalho com as demandas sociais, familiares e de lazer, a economia de tempo e financeira com o deslocamento de casa até o trabalho e a autonomia que tem para trabalhar; para a organização, a economia com espaço físico, compra e manutenção de equipamentos, retenção de talentos, aumento da produtividade e redução do absenteísmo; para a comunidade, melhorias no meio ambiente, com menor circulação de veículos nos mesmos horários, menos poluição e cidades que se desenvolvem de maneira mais uniforme e não somente nos grandes centros.

Nohara et al. (2010) identificaram que os teletrabalhadores estão satisfeitos com a flexibilidade do horário, local e a organização de seus trabalhos, permitindo melhor desempenho com liberdade de planejamento pelo próprio trabalhador, sem contar que, ao surgir uma ideia nova ou a solução para um problema, pode simplesmente implementá-la, pois o escritório é o lar e o horário de trabalho é adaptável, demonstrando assim, maior envolvimento dos trabalhadores com suas atividades.

Com relação a produtividade, Péres, Sánchez e Carnicer (2002) identificaram que a do teletrabalhador é superior à do trabalhador convencional, sendo que o principal fator motivador desse aumento seja o pagamento por produtividade. A maior concentração também é apontada por Freitas (2008) como um fator para o aumento da produtividade, quando o trabalhador tem liberdade para executar as atividades nos momentos que tem mais facilidade de concentração. De forma geral, observa-se que o bem-estar gerado ao trabalhador interfere positivamente na sua relação com o trabalho.

Apesar de se demonstrar tão bom, o teletrabalho também conta com algumas implicações, como o acesso à tecnologia pelos colaboradores e a integração do teletrabalho com a estratégia e estrutura organizacional da empresa, bem como a motivação e o controle do teletrabalho por parte do trabalhador e chefia (PÉRES, SÁNCHEZ E CARNICER, 2002). Nohara et al. (2010) identificaram que parte das pessoas percebem a falta de integração com chefia e colegas como algo negativo enquanto outros preferem trabalhar isolados, mas ocorre consenso com relação à comunicação, visto que a maioria identifica a comunicação como objetiva e clara, facilitada pelo uso das tecnologias.

Como aspectos negativos desta forma de trabalho, destacam-se os conflitos com os trabalhadores não contemplados na modalidade, a não aprendizagem interativa que ocorreria junto com os colegas, as dificuldades na coordenação e organização do trabalho e possível indisponibilidade dos trabalhadores em momentos específicos (PÉRES, SÁNCHEZ E CARNICER, 2002).



O domínio da organização dos horários de trabalho e a disciplina para realizar as atividades, são fatores percebidos nos estudos de Nohara et al. (2010) como características importantes que os teletrabalhadores devem possuir.

Freitas (2008) destaca como desvantagens para o trabalhador o aumento nos custos de água e luz, gasto com equipamentos, falta de infraestrutura, ausência de treinamento, tecnologia disponível insuficiente, distração com atividades domiciliares, dificuldade com controle, concentração e motivação, falta de reconhecimento e supervisão, maior cobrança, dificuldade de adaptação e isolamento social.

O Quadro 1 a seguir, mostra um resumo das vantagens e desvantagens do teletrabalho.

**Quadro 1 - Resumo das vantagens e desvantagens do teletrabalho**

Aspecto		Autores		Aspecto		Autores	
<b>Vantagens</b>	Maior envolvimento e estabilidade do colaborador com a comunidade;	Sakuda (2001)		<b>Desvantagens</b>	Dificuldade de acesso às tecnologias necessárias, ou tecnologias insuficientes;	Péres, Sánchez e Carnicer (2002)	
	Redução do trânsito e poluição;	Sakuda (2001); Freitas (2008); Rocha e Amador (2018)			Integração do teletrabalho com a estrutura organizacional da empresa;	Péres, Sánchez e Carnicer (2002)	
	Possibilidade de novas formas organizacionais;	Sakuda (2001)			Dificuldade de motivação e concentração do teletrabalhador;	Péres, Sánchez e Carnicer (2002)	
	Fortalecimento de laços familiares;	Sakuda (2001); Nohara et al. (2010)			Controle do trabalho pelo teletrabalhador e pela chefia;	Péres, Sánchez e Carnicer (2002)	
	Economia de custos estruturais para a organização (imóveis, manutenção, energia etc.)	Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Redinha (1999); Mello et al. (2014); Freitas (2008); Rocha e Amador (2018)			Ausência de integração com colegas e chefia	Nohara et al. (2010)	
	Aumento da produtividade;	Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Redinha (1999); Mello et al. (2014); Rocha e Amador (2018)			Conflitos entre teletrabalhadores e trabalhadores tradicionais;	Péres, Sánchez e Carnicer (2002)	
	Flexibilidade da jornada de trabalho e horários;	Nohara et al. (2010); Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Redinha (1999); Mello et al. (2014); Rocha e Amador (2018)			Falta de aprendizagem interativa;	Péres, Sánchez e Carnicer (2002)	
	Economia de tempo e recursos com deslocamento;	Nohara et al. (2010); Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Redinha (1999); Mello et al. (2014); Freitas (2008); Rocha e Amador (2018)			Dificuldade na organização e coordenação do trabalho;	Péres, Sánchez e Carnicer (2002)	

Possibilidade de realizar refeições em casa, praticar esportes e lazer;	Nohara et al. (2010); Freitas (2008); Rocha e Amador (2018);	Indisponibilidade dos trabalhadores em momentos específicos;	Péres, Sánchez e Carnicer (2002)
Maior segurança;	Freitas (2008)	Aumento de custos de água, luz, equipamentos para o trabalhador;	Freitas (2008)
Autonomia para organizar tarefas;	Freitas (2008); Rocha e Amador (2018)	Ausência de infraestrutura adequada;	Freitas (2008)
Maior concentração	Freitas (2008)	Ausência de treinamento;	Freitas (2008)
Equilíbrio entre vida profissional e pessoal;	Freitas (2008)	Distração com atividades domiciliares;	Freitas (2008)
Redução do absenteísmo;	Freitas (2008); Rocha e Amador (2018)	Falta de reconhecimento e supervisão;	Freitas (2008)
Desenvolvimento uniforme das cidades;	Freitas (2008); Rocha e Amador (2018)	Maior cobrança;	Freitas (2008)
Retenção de talentos	Rocha e Amador (2018)	Dificuldade de adaptação e isolamento social;	Freitas (2008)

Fonte: Elaborado pela autora

### 2.3 O Home office em outras realidades

A modalidade de teletrabalho, tem conquistado espaço em repartições públicas brasileiras. Por exemplo, o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) e a Receita Federal do Brasil (RFB), implantaram essa forma de trabalho em 2012, por meio da Portaria RFB nº 947 (RECEITA FEDERAL DO BRASIL, 2012). Essas repartições foram estudadas por Filardi, Castro e Zanini (2020), que encontraram vantagens do teletrabalho como melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, equilíbrio com relação ao trabalho e a família, aumento de produtividade, flexibilidade, estabelecimento de métricas, redução de custo para as instituições, diminuição do estresse, tempo de deslocamento, exposição à violência e relação mais próxima à demanda de trabalho. Como desvantagens foram identificadas a falta de adaptação ao modelo, falta de comunicação, perda de vínculo com a organização, dificuldades psicológicas, ausência de infraestrutura adequada e controle do colaborador (FILARDI, CASTRO E ZANINI, 2020).

Filardi, Castro e Zanini, (2020) explicam que outros órgãos implantaram o trabalho remoto. O Tribunal de Contas da União (TCU) iniciou a implantação em 2009, a Advocacia Geral da União (AGU), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ), tiveram início do teletrabalho em 2011, 2012 e 2016, respectivamente (FILARDI, CASTRO E ZANINI, 2020). O Poder Judiciário Brasileiro, de forma geral adotou o teletrabalho a partir de 2016, quando o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou a Resolução CNJ nº 227 de

15/06/2016, estabelecendo diretrizes para o servidor trabalhar fora de suas dependências (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016).

Semelhante ao presente trabalho, Araújo et al. (2019) elaboraram uma proposta de implantação do teletrabalho na Editora da Universidade Federal da Paraíba (EDUFPB), delimitando os cargos existentes e a descrição de suas atividades, com intuito de melhorar a qualidade do trabalho e reduzir prazos, atendendo a necessidade da repartição.

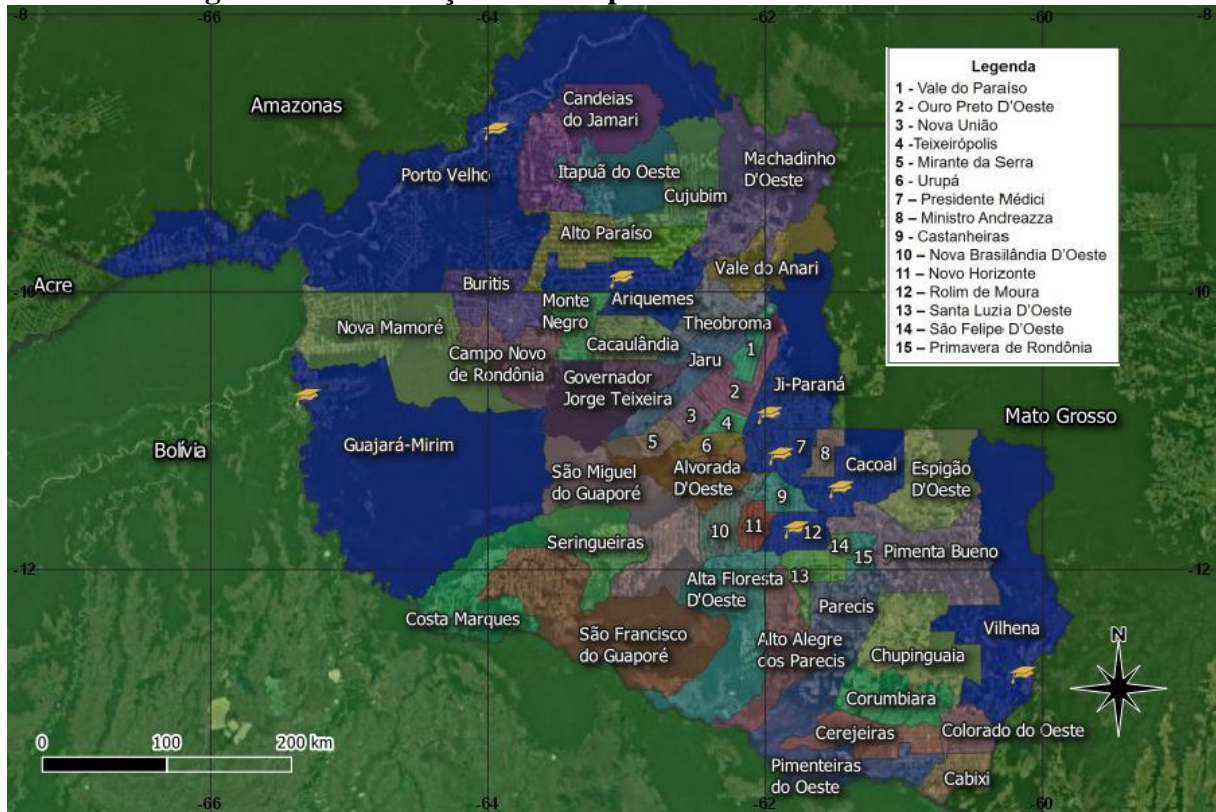
Barros e Silva (2010) verificaram a percepção dos colaboradores submetidos ao teletrabalho, na Shell do Brasil. Os resultados apresentados mostram que os benefícios deste tipo de trabalho são maiores que as dificuldades enfrentadas e em geral todos aparentaram estar satisfeitos com o regime de trabalho. Os autores destacaram como principais benefícios a autonomia na organização das tarefas, flexibilidade de tempo, melhoria na qualidade de vida e relações familiares. Como implicações, são destacadas a falta do prestígio profissional visível e administrar o trabalho com a vida pessoal (BARROS E SILVA, 2010).

Chiaretto, Cabral e Resende (2018) avaliaram o impacto do teletrabalho na vida dos colaboradores de uma instituição financeira da América Latina. Os resultados mostram que os trabalhadores estão satisfeitos e que pretendem continuar trabalhando de casa. Essas pessoas relataram ter conseguido conciliar com o trabalho as atividades esportivas e de lazer, que dividiram com familiares os momentos que estariam disponíveis para o trabalho. Além disso, passaram a fazer as refeições com a família, alcançaram melhoria no sono e que as dificuldades encontradas no regime são superadas pelos benefícios que o sistema lhes proporciona (CHIARETTO, CABRAL E RESENDE, 2018).

## **2.4 A Fundação Universidade Federal de Rondônia**

A Universidade Federal de Rondônia foi fundada pouco tempo depois (pouco mais de 6 meses) da criação do Estado de Rondônia, em 08 de julho de 1982, por meio da Lei nº 7011 (BRASIL, 1982). A estrutura atual é composta pela sede administrativa localizada em Porto Velho e mais oito *campis* distribuídos pelo Estado nas cidades de Porto Velho, Guajará Mirim, Ariquemes, Ji-Paraná, Presidente Médici, Rolim de Moura, Cacoal e Vilhena, conforme mapa na Figura 1 (UNIR, 2021).

**Figura 1 - Distribuição dos campi UNIR no Estado de Rondônia**

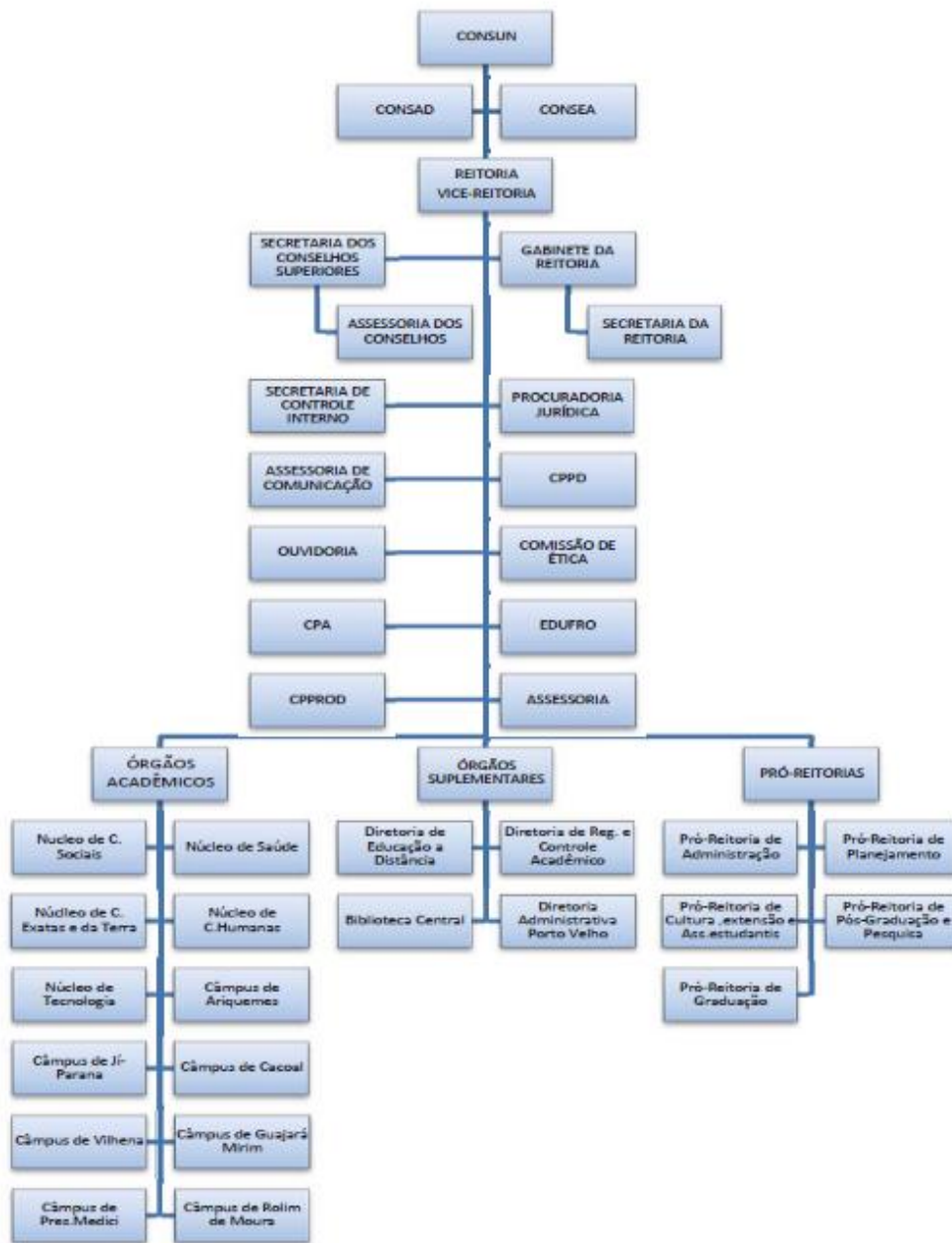


Fonte: BATISTA-SMÉK (2020).

Trata-se de uma autarquia federal em regime especial, cuja prestação de serviços está voltada para o ensino, pesquisa e extensão, em que as atividades administrativas são as atividades meio, facilitadoras da atividade fim da instituição.

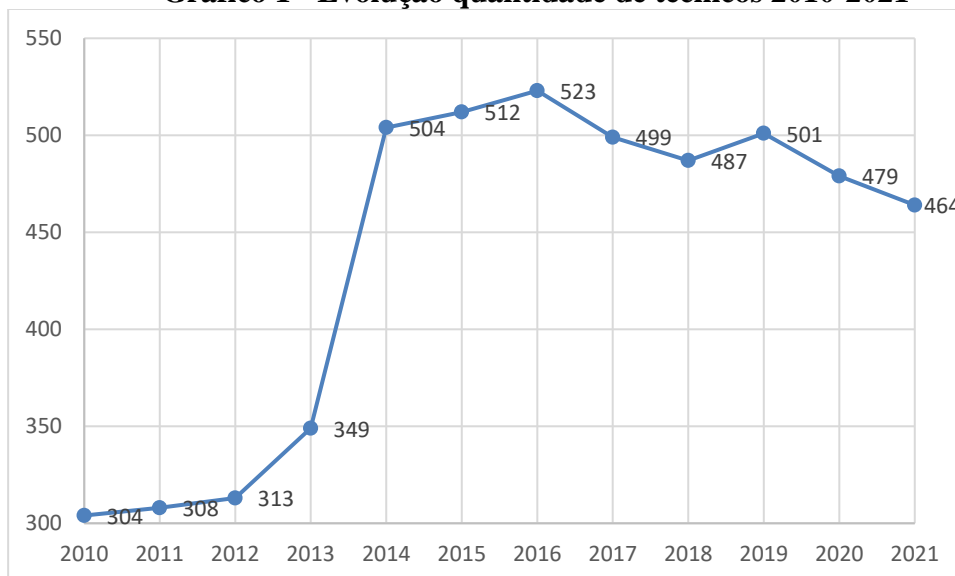
Atualmente o corpo técnico é composto por 464 servidores sendo 248 do sexo feminino e 216 do sexo masculino (UNIR, 2019). A estrutura hierárquica da UNIR pode ser observada por meio da Figura 2, em que é apresentado o Organograma da UNIR, aprovado em 25 de setembro de 2013, por intermédio da Resolução 111/CONSAD (UNIR, 2021).

**Figura 2 - Organograma da UNIR**



Fonte: UNIR (2021).

No Gráfico 1 a seguir, apresenta-se a evolução na quantidade de servidores técnicos na UNIR desde o ano de 2010 até o ano de 2021. Observa-se que em relação aos anos iniciais a UNIR teve um incremento na quantidade de servidores, principalmente no ano de 2014, quando ocorreu um aumento de 155 servidores. No ano de 2016, a instituição atingiu seu pico de servidores técnicos, com um total de 523, e a partir daí, passou a perder servidores.

**Gráfico 1 - Evolução quantidade de técnicos 2010-2021**

Fonte: Elaborado pela autora (dados obtidos via e-mail com setor de Recursos Humanos).

Para controle de pessoal utiliza-se o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) criado por meio do Decreto Presidencial nº 67.326 de 1970 e assim agrupa todas as unidades organizacionais da administração pública direta e das autarquias (BRASIL, 1970).

Nesse sistema estão vinculadas as unidades responsáveis pela gestão de pessoal, com objetivo de gerenciar carreiras, cargos efetivos e empregos, promover a seleção de pessoal, administrar cadastro e lotação de servidores, normatizar questões de pessoal, promover aperfeiçoamento de pessoal e atenção à saúde e segurança do trabalho (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2021).

A Instrução Normativa 65 de 2020 apresenta novos critérios e orientações para a implementação do programa de gestão nas organizações públicas federais. Esse programa surge para atender a demanda de institucionalização do controle do trabalho realizado por meio do teletrabalho (BRASIL, 2020) complementando o que estabelecia a Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018. Logo qualquer entidade pública pertencente ao SIPEC, deve orientar-se pela utilização deste programa para gerenciamento do teletrabalho.

O próximo capítulo apresenta a metodologia da pesquisa, como foi desenvolvida e os métodos utilizados.



### 3 METODOLOGIA

Com intuito de atender ao objetivo desta pesquisa, organizou-se um planejamento para execução dos estudos. A Figura 3 a seguir, ilustra os passos definidos para o desenvolvimento da pesquisa.

**Figura 3- Fluxograma da pesquisa**



Fonte: Elaborado pela autora

Assim, neste capítulo descreveu-se os procedimentos metodológicos percorridos para realização da pesquisa e atingimento do objetivo geral.

#### 3.1. Tipo da Pesquisa

O presente trabalho tem como objetivo realizar um diagnóstico sobre a situação do *home office* na UNIR. A realização de uma pesquisa tem o objetivo de promover meios para que se encontrem resposta para um problema proposto (GIL, 1946). Nesse sentido, levantam-se hipóteses de satisfação e insatisfação entre servidores e chefes, bem como economia ou não de recursos pela instituição, que serão investigadas e após seus resultados, poderão influenciar em uma proposta de implantação definitiva do teletrabalho na UNIR.

Caracteriza-se como uma pesquisa descritiva e aplicada, que conforme GIL (1946) destina-se a trazer conhecimento e realizar algo de caráter prático. Desta forma foi realizado um diagnóstico situacional sobre o teletrabalho na UNIR, estudando o fenômeno dentro da instituição e posteriormente a realização da proposta para a implantação do modelo de trabalho na instituição.

### **3.2 Estratégia de investigação**

Como estratégia de investigação foram utilizados os métodos quantitativo e qualitativo, em dois instrumentos de coleta de dados, com perguntas fechadas e abertas, um destinado a chefes de setores e unidades e outro destinado aos técnicos administrativos, de todos os níveis de escolaridade, desde que pertencentes à carreira de Técnico Administrativo da Educação (TAE) e que esteja exercendo suas funções na universidade. Com esta investigação pretendeu-se identificar a percepção dos chefes e dos servidores com relação ao teletrabalho que vem sendo executado desde o início da pandemia da Covid-19.

Pelo fato de conter questões de resposta aberta nos instrumentos de coleta de dados, a pesquisa é caracterizada como quantitativa nas questões fechadas e qualitativas na questão aberta, em que os respondentes podem submeter sua opinião, sugestão ou contribuições para o teletrabalho na instituição estudada.

### **3.2 Ética em pesquisa com seres humanos**

Em atendimento aos preceitos éticos da pesquisa com seres humanos, no que tange a legislação vigente, em especial a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 e a Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde, o projeto desta pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos da UNIR obtendo aprovação para ser executado sob parecer número 4.599.057 de 18 de março de 2021.

Respeitando o anonimato do respondente, foram coletados somente os e-mails dos participantes a fim de identificar os que já haviam respondido a pesquisa para que não fossem realizadas intervenções com estes sujeitos durante a fase de recebimento das respostas.

A participação na pesquisa foi voluntária e condicionada à concordância do servidor por meio da leitura e aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) conforme consta nos questionários dos Apêndices A e B.

### **3.3 Instrumento de Coleta de Dados**

Para atender aos objetivos da pesquisa e assim realizar um diagnóstico sobre o *Home-Office* na Fundação Universidade Federal de Rondônia, foram aplicados dois instrumentos de coleta de dados, destinados a servidores administrativos e chefias de unidade, que constam nos apêndices A e B, respectivamente.



Nos questionários, foram utilizadas escalas Likert, contando com cinco pontos, como medida de concordância dos participantes com cada afirmação apresentada, tendo como extremos “discordo totalmente” e “concordo totalmente”. Para cálculo da concordância foram utilizadas as medidas de moda, cálculo percentual e mediana, que são as medidas adequadas para esse tipo de escala (MALHOTRA, 2012).

Os aspectos observados na coleta de dados e que compõem o questionário, foram adaptados da teoria estudada e divididos por indicadores, conforme Quadro 2, a seguir.

**Quadro 2 - Aspectos a serem observados na pesquisa**

<b>Indicador</b>	<b>Aspecto Identificado</b>	<b>Referência</b>
<b>Estrutural</b>	Economia de custos da instituição / Aumento para o trabalhador	Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Rocha e Amador (2018); Filardi, Castro e Zanini (2020); Freitas (2008);
	Aumento de custos residenciais (energia, telefone e internet)	Freitas (2008)
	Acesso ou ausência de tecnologia ou infraestrutura adequada	Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Filardi, Castro e Zanini (2020); Freitas (2008)
<b>Físico - Bem-estar</b>	Tempo de Permanência no local de trabalho	Biasi e Souza (2006); Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Nohara et al. (2010);
	Integração do teletrabalho a estrutura organizacional ou do teletrabalhador com os colegas e chefia	Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Filardi, Castro e Zanini (2020); Freitas (2008)
	Motivação do trabalhador	Péres, Sánchez e Carnicer (2002);
<b>Pessoal</b>	Economia de tempo e dinheiro com o percurso para o trabalho	Biasi e Souza (2006); Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Rocha e Amador (2018); Filardi, Castro e Zanini (2020); Freitas (2008);
	Flexibilidade local de trabalho	Nohara et al. (2010); Freitas (2008);
	Diminuição gastos com alimentação e vestuário	Freitas (2008)
	Flexibilidade da jornada de trabalho	Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Rocha e Amador (2018); Nohara et al. (2010); Freitas (2008);
	Conciliação de trabalho e demandas sociais, esporte e lazer	Rocha e Amador (2018); Nohara et al. (2010); Filardi, Castro e Zanini (2020)
	Maior segurança e menos exposição à violência	Freitas (2008)
	Indisponibilidade do teletrabalhador	Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Freitas (2008);
	Dificuldade de coordenação e organização do trabalho	Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Filardi, Castro e Zanini (2020); Freitas (2008);
	Não adaptação	Freitas (2008)
<b>Profissional</b>	Maior envolvimento com o trabalho	Sakuda (2001); Nohara et al. (2010); Filardi, Castro e Zanini (2020)
	Aumento da produtividade e redução do absenteísmo	Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Rocha e Amador (2018); Filardi, Castro e Zanini (2020); Freitas (2008);
	Controle do trabalhador, disciplina e organização do trabalho	Péres, Sánchez e Carnicer (2002); Nohara et al. (2010); Filardi, Castro e Zanini (2020); Brasil (2018);
<b>Psicológico</b>	Fortalecimento de laços familiares	Sakuda (2001); Rocha e Amador (2018); Nohara et al. (2010); Filardi, Castro e Zanini (2020)
	Problemas familiares pela introdução do trabalho	Freitas (2008)
<b>Social</b>	Melhoria do meio ambiente com menos poluição e menos tráfego	Sakuda (2001); Rocha e Amador (2018); Freitas (2008)

Indicador	Aspecto Identificado	Referência
	Desenvolvimento uniforme das cidades, de áreas menos favorecidas	Rocha e Amador (2018); Freitas (2008);
	Conflitos teletrabalhadores X trabalhadores comuns	Péres, Sánchez e Carnicer (2002);
	Não aprendizagem interativa	Péres, Sánchez e Carnicer (2002);

Fonte: Elaborado pela autora

Além dos atributos apresentados, o questionário contou com campos de caracterização da amostra, delimitando sexo, idade, estado civil, quantidade de filhos, quantidade de pessoas que residem na casa. Junto aos chefes de setores também foi verificado o tempo em que exerce o cargo de chefia. Observa-se que estas características são importantes na avaliação do *home office*, já que aparentemente trabalhadores com família residindo dentro da casa tem mais dificuldade com o trabalho. Para os técnicos administrativos, o questionário contou ainda com uma seção de sondagem sobre o interesse em realizar as atividades via teletrabalho, se preferem a versão híbrida ou integral e se possuem equipamentos e ambiente adequado para tal.

### 3.3.1 Funcionalidade e confiabilidade dos instrumentos de coleta de dados

A fim de verificar a funcionalidade e a confiabilidade dos questionários, estes foram submetidos a um pré-teste em que dezessete técnicos administrativos e nove chefes de setores os responderam, seguindo a recomendação de Malhotra (2012) quando diz que todo questionário pode ser melhorado mediante a aplicação do pré-teste.

Após o teste, as questões “Idade”, “Quantidade de Filhos”, “Quantidade de pessoas que residem na sua casa”, “Quantos anos trabalha na UNIR” e “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?” tiveram intervalos de resposta definidos para melhorar a análise dos dados, conforme abaixo.

Idade:

Até 20 anos       De 21 a 30 anos       de 31 a 40 anos       de 41 a 50 anos  
 de 51 a 60 anos       Acima de 60 anos

Quantidade de Filhos:

0      1      2      3      4 ou mais

Quantidade de pessoas que residem na sua casa:

1      2      3      4      5      6      7      8      9 ou mais

Quantos anos que trabalha na UNIR

Até 2 anos       de 2 até 4 anos       De 4 até 6 anos       De 6 até 8 anos  
 de 8 até 10 anos       acima de 10 anos

Há quanto tempo exerce cargo de chefia?

( ) Até 1 ano      ( ) de 1 até 2 anos      ( ) De 2 até 3 anos      ( ) De 3 até 4 anos  
( ) de 4 até 5 anos      ( ) acima de 5 anos

As questões foram divididas em seção de acordo com o aspecto abordado, deixando o questionário mais dinâmico e participativo.

No questionário destinado a chefes a questão “Com o trabalho em sistema de *home office* as despesas da UNIR diminuíram” foi alterada para “Com o trabalho em sistema de *home office* acredito que as despesas da UNIR diminuíram”.

No questionário destinado a técnicos a questão “Percebi com terceiros ou participei de conflitos com colegas que não puderam adotar o teletrabalho” foi alterada para “Participei ou observei conflitos com colegas que não puderam adotar o teletrabalho”.

Para testar a confiabilidade dos instrumentos de levantamento de dados foi utilizado o *software Statistical Package for the Social Sciences*, versão 25 (SPSS 25) e assim calculados os Coeficientes Alfa de Cronbach. Isso permite verificar se o instrumento satisfaz ao requisito de mensuração pretendida (CUNHA, NETO e STACKFLETH 2016). Corrar, Paulo e Filho (2017) e Gottens et. al (2018), dizem que o valor obtido pelo Alfa deve estar entre 0 e 1, e quanto mais próximo de 1, maior é a fidedignidade das dimensões do constructo.

Após a tabulação dos dados do pré-teste, o alfa obtido no questionário de técnicos foi de 0,548. Para o questionário destinado a chefes o alfa foi de 0,653.

Analisando as possibilidades de adaptação do questionário de técnicos, verificou-se que se retirada a questão “Tenho dificuldade para organizar minhas atividades profissionais e realizá-las em casa” o valor de alfa aumentaria para 0,638. Após a retirada, realizou-se nova análise, pela qual diagnosticou-se que o instrumento ficaria com alfa de 0,692 se retirada a questão “Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode melhorar a comunicação e o relacionamento com chefe e colega”. Por entender que este valor de alfa já indica confiabilidade do instrumento e as demais questões são importantes para sondagem dos participantes, não foram realizadas novas análises de alfa e optou-se pela exclusão destas duas questões do questionário final.

Com as alterações efetuadas os instrumentos apresentaram ao final do teste, Alfa de 0,653 para o questionário de Chefes e 0,692 para o questionário de técnicos, sendo valores já aceitos como confiáveis conforme Hair *et. al* (2009), Freitas e Rodrigues (2005), Malhotra (2012) e Field (2009).

### **3.4 Amostra da Pesquisa**

De acordo com informações levantadas junto ao setor de Recursos Humanos da instituição estudada, o universo de respondentes desta pesquisa é composto por 186 chefes de setores e 464

técnicos administrativos. De acordo com o Organograma Institucional da UNIR, foram separados os técnicos administrativos por unidades, conforme Quadro 3, a seguir. Quanto aos chefes de setores não se pôde fazer separação de unidades por serem poucos chefes por unidade.

**Quadro 3 - Quantitativo de técnicos por unidade**

Unidade	Quantidade de técnicos
Reitoria	44
Pró Reitoria de Administração	61
Pró Reitoria de Planejamento	50
Pró Reitoria de Cultura, extensão e assistência estudantil	14
Pró Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa	11
Pró Reitoria de Graduação	11
Diretoria Administrativa <i>Campus</i> de Porto Velho	12
Biblioteca Central	19
Diretoria de Educação à Distância	4
Diretoria de Registro e Controle Acadêmico	22
Núcleo de Saúde	24
Núcleo de Ciências Sociais Aplicadas	12
Núcleo de Ciências Exatas e da Terra	10
Núcleo de Ciências Humanas	26
Núcleo de Tecnologia	11
<i>Campus</i> de Guajará Mirim	15
<i>Campus</i> de Ariquemes	12
<i>Campus</i> de Ji-Paraná	24
<i>Campus</i> de Presidente Médici	9
<i>Campus</i> de Rolim de Moura	25
<i>Campus</i> de Cacoal	24
<i>Campus</i> de Vilhena	24
Total Servidores ativos em exercício na UNIR	<b>464</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Definidos o universo da pesquisa, optou-se pela definição de uma amostra do tipo probabilística aleatória simples (AAS) (MALHOTRA, 2012), mas com intuito de conseguir o máximo de respostas. Assim os questionários foram disponibilizados via e-mail, pela plataforma do Google Forms, no período compreendido entre os dias 25 de março a 28 de abril de 2021, para todos os servidores pertencentes ao universo da pesquisa. Foi divulgado ainda nos e-mails dos setores e grupos de WhatsApp da Instituição, sendo que 105 chefes de setores e 230 técnicos administrativos responderam ao formulário.

Para verificar o nível de confiança e a margem de erro da pesquisa com a amostrada obtida, foi utilizada a fórmula proposta por Silva (1997):

$$n = \frac{Z^2 pq N}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq} \quad (A)$$

Onde:

n = tamanho da amostra

Z = o valor da distribuição normal padronizada,

depende do nível de significância de  $\alpha$

p = variabilidade positiva

q = variabilidade negativa

N = tamanho da população

E = precisão ou erro

Para realização dos cálculos foi utilizado o *software* Microsoft Excel 365, onde foi estabelecido nível de confiança de 95% para as duas amostras, encontrando margem de erro de 2% para técnicos e 2,7% para chefes de setores, conforme Tabela 1 a seguir:

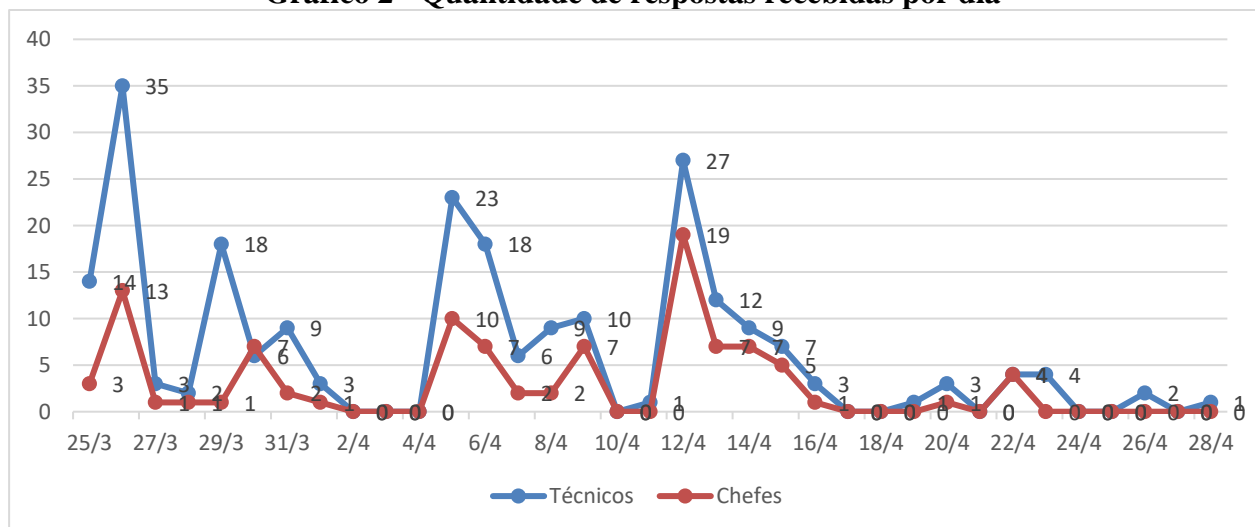
**Tabela 1 - Cálculo da Margem de Erro**

Questionário	Nível de Confiança	População	p	Erro (E)%	Z	N Tamanho da amostra	Porcentagem que representa
Técnicos	95,00%	464	0,05	2%	1,96	230	49,78%
Chefes	95,00%	181	0,05	2,7%	1,96	106	58,56%

Fonte: Elaborada pela autora.

O detalhamento da quantidade de respostas obtidas por dia pode ser observado no Gráfico 2 a seguir:

**Gráfico 2 - Quantidade de respostas recebidas por dia**



Fonte: Elaborado pela autora.

As intervenções e prazos praticados durante a coleta de dados são os constantes no Quadro 4.

**Quadro 4 - Intervenções realizadas para coleta de dados**

Data	Objetivo	Respostas recebidas	
		Técnicos	Chefes
25/03	Abertura do prazo e envio do formulário	14	3
05/04	Lembrete para responder ao questionário via e-mail institucional ( <i>follow up</i> )	23	10
09/04	Lembrete para responder ao questionário via e-mail institucional ( <i>follow up</i> )	10	7
12/04	Lembrete para responder ao questionário via e-mail institucional ( <i>follow up</i> )	27	19
14/04	Prorrogação do Prazo, reenvio por e-mail institucional dos servidores e e-mails dos setores da UNIR	9	7
20/04	Envio do Formulário por meio do grupo de WhatsApp da UNIR	3	1
22/04	Lembrete para responder ao questionário via e-mail institucional ( <i>follow up</i> )	4	4
28/04	Encerramento do prazo de recebimento de respostas	1	-

Fonte: Elaborado pela autora

### 3.5 Análise de Dados

Considerando a composição do instrumento de coleta de dados, que conta com perguntas fechadas e pergunta aberta, a análise dos dados precisa ser realizada de maneira quantitativa e qualitativa.

#### 3.5.1 Análise qualitativa

Para a análise das perguntas abertas, parte qualitativa do instrumento desta pesquisa, foi utilizada a análise de conteúdo, que é uma ferramenta metodológica qualitativa utilizada para manipulação das palavras e suas significações, procurando encontrar as informações que não estão propriamente expressas nas palavras (BARDIN, 1977). Flick (2013) afirma ainda que essa técnica é uma maneira clássica para análise de textos com diversas origens, sendo adequada sua utilização para este estudo.

#### 3.5.2 Análise quantitativa

Na análise dos dados quantitativos foram utilizados a estatística descritiva e outros testes estatísticos passíveis de aplicação por meio dos quais se almejou verificar a frequência de respostas e assim identificar a tendência observada entre chefes e técnicos administrativos com relação aos atributos delimitados na pesquisa.

Para verificar quais testes estatísticos seriam utilizados, primeiro foi verificado se as variáveis possuíam uma distribuição normal e se existia homogeneidade de variâncias entre os grupos. Para esta verificação foram utilizados os testes de normalidade Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, que segundo Fávero e Belfiore (2017) são os testes mais utilizados para verificação de normalidade. Para verificar a homogeneidade, foi utilizado o Teste de Homogeneidade de

Variâncias Estatísticas de Levene, com nível de confiança de 95%, que Fávero e Belfiore (2017) consideram um teste mais robusto e menos sensível aos desvios de normalidade.

Feitos os testes de normalidade propostos, Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, verificou-se que as variáveis, dos dois questionários, não possuem uma distribuição normal, já que todas apresentaram valores abaixo de 0,05 o que representa que a distribuição das respostas não apresenta assimetria em relação à distribuição normal (FIELD, 2009; FÁVERO E BELFIORE, 2017). Como a distribuição não cumpre com os requisitos matemáticos para utilização dos testes paramétricos o uso de testes não paramétricos para análise dos dados é o mais indicado, conforme orientações de Field (2009) e Fávero e Belfiore (2017).

O teste de Homogeneidade de Variâncias Estatísticas de Levene foi utilizado como complementar para definir o tipo de testes que seriam utilizados para a análise dos dados. Sua escolha deu-se por ser considerado por Fávero e Belfiore (2017) como um teste robusto e menos sensível aos desvios de normalidade. Com a realização do teste verificou-se que as variáveis são predominantemente não homogêneas nos dois questionários, e por isso, optou-se por acompanhar a sugestão dos testes de normalidade e utilizar os testes não paramétricos, definindo assim um padrão para a análise de todas as variáveis.

Em geral, nas ciências sociais aplicadas, os testes não paramétricos são utilizados como alternativa para estudo dos dados quando as condições de homogeneidade e normalidade dos testes paramétricos não podem ser atendidas.

Para Fávero e Belfiore (2017) o Teste U de Mann Whitney é um dos testes não paramétricos mais poderosos e é uma alternativa ao teste *t* de *Student* quando a normalidade não é verificada nas variáveis. Ainda segundo os autores, é aplicado para variáveis quantitativas ou qualitativas em escala ordinal, e seu objetivo é verificar se duas amostras independentes são extraídas da mesma população (verificar a diferença entre dois grupos independentes, como por exemplo a diferença por sexo) (FÁVERO E BELFIORE, 2017). Este teste ocorre procurando por diferenças nas posições ordenadas nos *scores* dos grupos da amostra (FIELD, 2009).

Para verificar diferenças significativas de percepção de três ou mais grupos, (como por exemplo o estado civil) foi escolhido o teste não paramétrico Kruskal-Wallis para amostras independentes, com nível de significância de 5%, que conforme Fávero e Belfiore (2017) é o teste alternativo para análise de variância quando não ocorre normalidade nos dados. É semelhante ao teste U de Mann Whitney, contudo aceita mais de dois grupos da amostra (FIELD, 2009). Quando verificado diferenças significativas entre pelo menos dois dos grupos do teste, foi realizada a análise *post hoc* utilizando o método de Bonferroni, que é o mais simples de manipulação (FIELD, 2009).

### **3.4 Diagnóstico de economia com o teletrabalho e proposta de implementação**

Para identificar o quanto a instituição estudada economizou durante a pandemia da Covid-19, utilizando o teletrabalho, foram analisados os relatórios financeiros do período de março a dezembro de 2020 e comparados ao mesmo período do ano 2019. Verificando os valores de despesas liquidadas no período com limpeza e manutenção, fornecimento de energia elétrica, água e esgoto e, telefonia. Nesse sentido, pode-se aferir se ocorreram economias com a nova modalidade de trabalho, quanto foi economizado e assim verificar se a teoria apresentada de que as instituições economizam com o teletrabalho se confirma na UNIR, abordado de forma detalhada no capítulo de análise e discussão dos resultados.

A fim de subsidiar a possível implementação do teletrabalho pós pandemia na UNIR, elaborou-se uma proposta de implementação, que considerou as constatações obtidas pela pesquisa de diagnóstico situacional. Este documento visa instruir e propor diretrizes para a aplicação do teletrabalho, suprimindo assim a lacuna existente com relação a regulamentação do regime desse tipo de trabalho na instituição.



## 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo apresentam-se os resultados obtidos na pesquisa atendendo aos objetivos propostos e de acordo com a metodologia definida. Os dados foram levantados com a aplicação de instrumento de coleta de dados a todos os servidores e chefes, tendo como respondentes 105 chefes de setores e 230 técnicos administrativos da Universidade Federal de Rondônia. A discussão desses resultados foi realizada com fundamento nas pesquisas bibliográficas dispostas no capítulo de referencial teórico.

No instrumento destinado aos chefes, três assertivas tiveram seu enunciado e respostas invertidos para melhor análise dos resultados, a saber: “Mesmo em *home office* não consigo ter uma boa integração e comunicação com os servidores que coordeno”; “Para o desempenho das atividades os técnicos em teletrabalho não recebem um plano de trabalho com as atividades que devem desenvolver”; e “Os trabalhadores em regime de *home office* trabalham menos que presencialmente”.

Na fase de tabulação dos dados, foi verificado novamente o Alfa de Cronbach para as respostas recebidas, que resultou em 0,763 no questionário destinado a técnicos e 0,617 no questionário destinado a chefes, atendendo aos critérios de confiabilidade dos instrumentos já mencionados na metodologia desta pesquisa.

### 4.1 Fragilidades e Virtudes do *Home office* na UNIR

Nesta seção são apresentadas as observações feitas pelos participantes da pesquisa com relação ao teletrabalho, na questão qualitativa do instrumento de coleta de dados, demonstrando o que é percebido pelos servidores técnicos e chefes de setores e/ou unidades como fragilidades e benefícios do *home office* na organização.

Foi identificado por chefes de setores que muitos servidores ainda possuem dificuldade com a tecnologia. Em paralelo, técnicos disseram que é necessário adequado treinamento para a implantação do regime de teletrabalho e a disponibilização de suporte técnico com relação ao uso dos sistemas. Estas colocações confirmam o que Freitas (2008) traz em seus estudos, elencando que é necessário treinamento para os teletrabalhadores, seja no uso de ferramentas digitais, equipamentos ou softwares. Filardi, Castro e Zanini (2020) também verificaram em seus estudos na SERPRO, que a falta de treinamento na área de tecnologia é um fator de risco para o teletrabalho. Algumas pessoas apresentam maior dificuldade de aprendizado e por isso a instituição deve preocupar-se em orientar seus servidores. Sakuda (2001) alerta de que as inovações tecnológicas estão alterando o cenário de trabalho, independente do trabalho ser

presencial ou por *home office*, cabendo a servidores e organização atualizar-se com os novos instrumentos de trabalho, ou seja, os servidores precisam inovar-se sempre, tanto no teletrabalho como no trabalho presencial.

A aplicação do teletrabalho de maneira híbrida, isto é, com alguma parte da carga horária sendo cumprida presencialmente, foi apontado por técnicos e chefes como ideal para melhor integração com o trabalho, colegas, chefia, docentes e público externo, evitando danos psíquicos também àqueles servidores que sofrem com o isolamento imposto pelo trabalho realizado somente em casa. Além disso, o teletrabalho em regime integral não propicia o aprendizado em equipe e motiva uma desconexão entre a equipe. Este problema de falta de integração foi observado por Péres, Sánchez e Carnicer (2002) quando os trabalhadores não se sentiam integrados à organização e ainda por Nohara et al. (2010) quando verificaram que parte dos colaboradores tinham medo de serem excluídos do convívio social da organização e afirmaram que tal situação acabava diminuindo seu comprometimento com o trabalho. Filardi, Castro e Zanini (2020) verificaram como desvantagem ao teletrabalho o isolamento profissional e a falta de comunicação instantânea. Apesar disso, a maioria dos participantes da pesquisa de Nohara et al. (2010), preferiram o isolamento social, alegando que a comunicação acaba sendo mais profissional por meio dos recursos tecnológicos e como justificativa para essa preferência trazem a própria natureza pessoal ou das atividades que desenvolvem e tal situação também foi observada na UNIR no segmento técnico, no qual observou-se que o trabalho mais isolado evita conflitos entre colegas e professores.

A dificuldade em conciliar atividades domésticas e familiares com o trabalho foi apontada por chefes e técnicos. Houve inclusive a manifestação de que pós-pandemia, com o retorno das atividades escolares de maneira regular, a qualidade do teletrabalho deve aumentar, visto que as crianças retornarão às suas atividades e os pais, teletrabalhadores terão mais concentração em suas atividades profissionais. Estas observações confirmam o estudo de Freitas (2008) que apontou a distração com atividades domiciliares como uma dificuldade enfrentada, assim como os trabalhadores da UNIR. As atividades domésticas podem atrapalhar o trabalhador e assim os familiares precisam ser conscientizados sobre a realidade vivida na residência (FILARDI, CASTRO E ZANINI, 2020) permitindo que o trabalho seja executado de maneira eficaz. Também foi observada a dificuldade de se desvincular dos problemas do trabalho quando se trabalha de casa como um problema do teletrabalho. Ao contrário do que foi percebido na UNIR, nos estudos de Nohara et al. (2010) essa presença do trabalho em casa o tempo todo foi vista como positiva pelos participantes, pois poderiam implementar *insights* que ocorressem em horários alternativos, já que o “escritório” seria em casa.

Chefes e técnicos apontaram que o teletrabalho propicia qualidade de vida aos servidores, economia financeira com alimentação, transporte e vestuário e de tempo com deslocamento, permitindo a realização de outras atividades como exercícios físicos. Os resultados corroboram com a pesquisa de Nohara et al. (2010) que perceberam semelhante característica, quando os participantes de seus estudos se demonstraram satisfeitos por não precisarem enfrentar trânsito carregado e conseguirem conciliar atividades de lazer e esportivas. Esses aspectos também foram identificados em estudos anteriores como a possibilidade de fazer refeições em casa (FREITAS, 2008), a economia de tempo e financeira com percurso para o trabalho (FREITAS, 2008; ROCHA E AMADOR, 2018) e a possibilidade de realizar esportes e lazer (CHIARETO, CABRAL E RESENDE, 2018).

Com relação a produtividade, chefes disseram que têm dificuldade com servidores procrastinadores, mas que estes também são assim no regime presencial e que alguns não têm comprometimento em realizar suas atividades de casa. Técnicos também perceberam que os servidores precisam ser disciplinados e comprometidos com o trabalho. Neste sentido, confirma o resultado da pesquisa de Nohara et al. (2010) que a organização dos horários e a disciplina para realizar as atividades são fatores necessários aos teletrabalhadores, conforme foi pontuado por chefes e técnicos. Isso mostra que a instituição conta com servidores que não estão devidamente organizados e disciplinados para exercer suas atividades, principalmente por meio do teletrabalho. Técnicos também identificaram aumento na produtividade em decorrência de maior nível de concentração, corroborando com os estudos de Péres, Sánchez e Carnicer (2002) quando verificaram que a produtividade desses trabalhadores era superior à do trabalhador presencial e de Freitas (2008) que atribui à maior concentração, fator preponderante no aumento da produtividade.

Com relação a avaliação do teletrabalho, há um consenso entre chefes e técnicos quando dizem que é necessária a implantação de um sistema de controle das atividades dos servidores, que esteja de acordo com normas regulamentares. Isso é importante a fim de evitar problemas com órgãos de controle, passando a considerar mais o desempenho em detrimento da frequência. Também é unânime que os gestores precisam melhorar suas capacidades de gerenciamento e controle de servidores dividindo as atividades entre seus subordinados de maneira paritária. A dificuldade de controlar as atividades também foi percebida por Péres, Sánchez e Carnicer (2002) quando identificaram, em seus estudos empíricos, a gestão dos trabalhadores como uma barreira presente para o teletrabalho. Filardi, Castro e Zanini (2020) também identificaram que o controle é uma dificuldade imposta neste tipo de regime.

Em suas colocações, chefes e técnicos observaram que existem atividades, funções e setores que não contemplam o exercício das atividades por meio do teletrabalho, que precisam ser

realizados de maneira presencial na organização. Setores cujo trabalho seja realizado diretamente com sistemas possuem mais facilidade de mensurar a atuação dos seus servidores, não necessitando de relatórios específicos. Com relação a estas colocações de fato não são todas as atividades que poderão ser desempenhadas pelo regime de *home office*. Freitas (2008) diz que o teletrabalho contempla atividades relacionadas a produção, tratamento e distribuição de informações e exploração e manutenção dos sistemas de informação. Neste sentido, qualquer implantação de trabalho com essas características deve levar em conta as peculiaridades dos setores a serem submetidos ao regime.

Com relação à economia de recursos pela administração pública, com abastecimento de água, fornecimento de energia elétrica, material de expediente e outras despesas, há um consenso entre técnicos e chefes, quando os dois segmentos confirmam que a UNIR economizou recursos nesse período, confirmando assim os estudos de Freitas (2008), Rocha e Amador (2018), Redinha (1999), Péres, Sánchez e Carnicer (2002) e Mello et al. (2014) que apontam diminuição de gastos estruturais e de manutenção da organização como uma das principais vantagens para implantação do modelo de teletrabalho.

Em paralelo a isso, também foi observado pelos dois segmentos, que os custos estruturais ficaram a cargo dos servidores, e, que alguns não dispõem de uma estrutura adequada para o exercício de suas atividades, como internet veloz, mobiliário adequado ou computador que satisfaça a necessidade, sugerindo que a organização participe de alguma forma dessa estruturação para o servidor, evitando inclusive danos posturais e possíveis ações decorrentes nesse sentido. Neste caminho, Freitas (2008) também verificou em sua pesquisa, que os teletrabalhadores tiveram aumento nos custos com água, luz e equipamentos e sofrem com a falta de infraestrutura adequada. Estas observações realizadas pelos participantes também refletem o cenário de como ocorreu o teletrabalho na UNIR, no qual praticamente todos os servidores foram submetidos ao regime de teletrabalho, devido a condições sanitárias de força maior. Contudo em uma realidade planejada, em que o servidor poderá optar pelo *home office* essa tendência deve diminuir, já que os servidores que desejam desempenhar suas atividades desta forma, conseqüentemente poderão contribuir com a estruturação do seu ambiente de trabalho, sendo uma contrapartida do servidor pela melhora na sua qualidade de vida e economia nos custos de deslocamento.

Chefes e técnicos também ponderaram o teletrabalho como uma solução para a falta de espaços da organização, confirmando o que disseram Haubrich e Froehlich (2020) que permitir o trabalho por *home office* é a forma mais ágil de reduzir espaços físicos e Redinha (1999) que o espaço a ser utilizado pela organização com teletrabalho é menor.

A menor exposição a acidentes e violência foi observada pelo segmento técnico como uma vantagem do modelo, confirmando os estudos de Filardi, Castro e Zanini (2020) que verificaram que os teletrabalhadores estariam menos expostos a violência, e neste caso da UNIR também a acidentes, já que o percurso de deslocamento para o trabalho deixa de existir ou diminui a frequência.

Observou-se no segmento técnico, que tanto no teletrabalho como no presencial, a motivação precisa ser fortificada na UNIR. Neste viés estão Freitas (2008) e Péres, Sánchez e Carnicer (2002) que observaram que a falta de motivação dos servidores para o desempenho de suas atividades é um problema a ser enfrentado no teletrabalho.

A última observação de técnicos desta sessão refere-se ao problema de escassez de servidores em unidades menores, como os *campis* do interior. Sugerindo que por meio do teletrabalho integral, estas necessidades poderiam ser sanadas com o redimensionamento de servidores, disponibilizando servidores de setores com maior força de trabalho para aqueles com carência desses. Não foi observado na teoria estudada algum aspecto semelhante, contudo, parece ser viável essa colocação, já que semelhante caso tem ocorrido neste período de pandemia na Universidade, com a “cedência” de intérpretes de LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) de alguns *campis* para prestar atendimento a departamentos acadêmicos do *Campus* de Porto Velho, no qual a incidência de alunos surdos é superior a mão de obra disponível.

#### **4.2 Diagnóstico Econômico do *Home office*.**

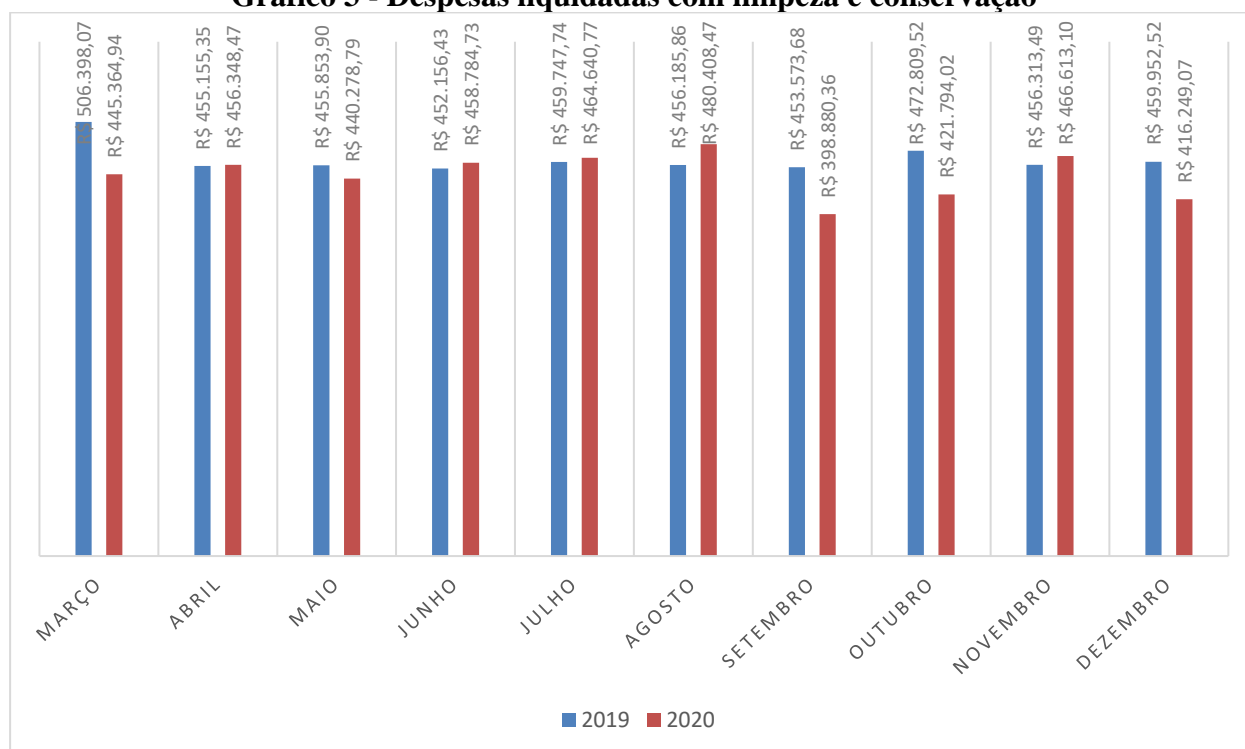
Para verificar se ocorreram economias com o trabalho por meio de *home office* na UNIR, foram verificados os gastos com energia, água e esgoto, telefonia e limpeza e conservação no período de pandemia da COVID-19 e comparadas com igual período antes da pandemia.

Desta forma, os dados destas despesas que foram liquidadas nos meses de março a dezembro de 2020 foram comparados as do mesmo período em 2019.

Inicialmente previa-se também a comparação dos gastos com impressão, contudo, ao iniciar o levantamento de dados verificou-se que a UNIR teve um problema com relação ao contrato de locação das impressoras e por isso, os dados de liquidações podiam não representar de fato o consumo ocorrido. Além disso, 2019 e 2020 correspondem a um período de pós-implantação do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e do Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA) na instituição. Tais sistemas foram responsáveis por informatizar diversos documentos que antes eram impressos e por esses motivos, os gastos com impressão foram retirados das análises.

Com relação aos custos com Limpeza e Conservação, observou-se a seguinte comparação, conforme Gráfico 3 a seguir:

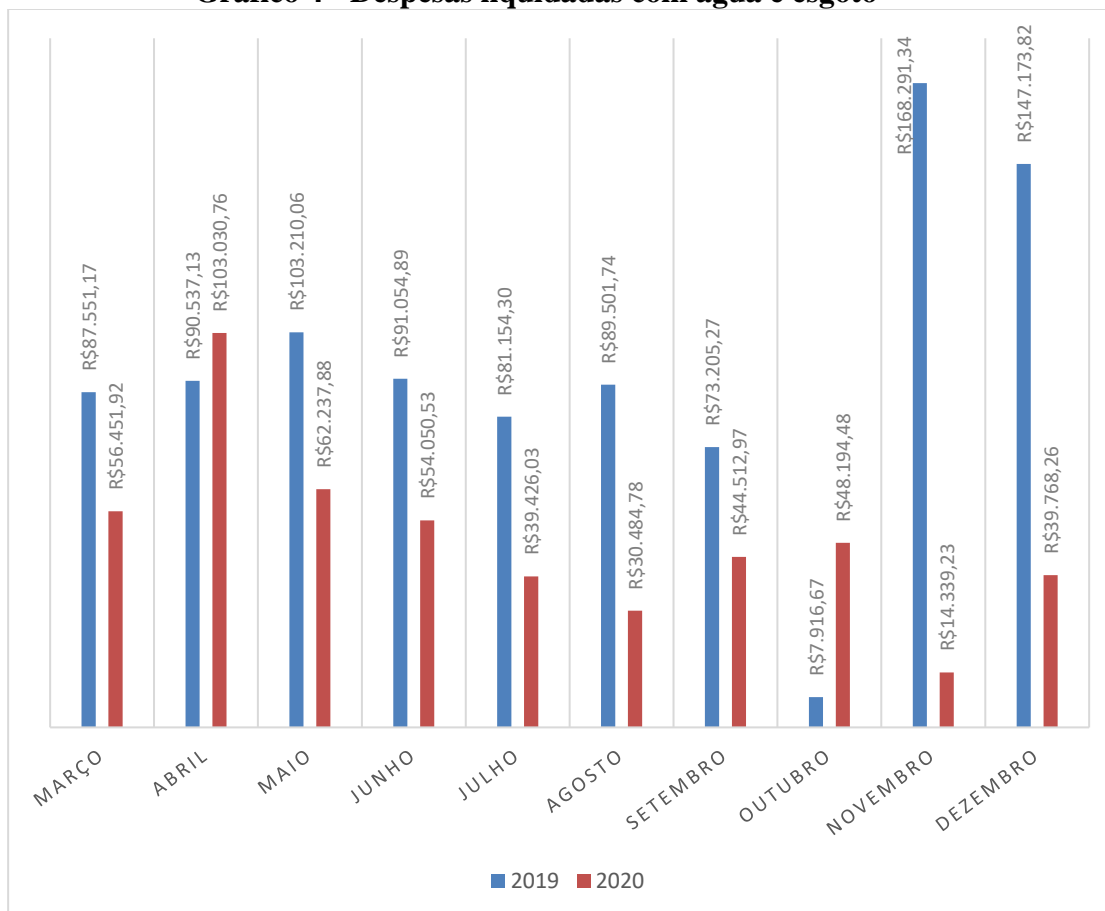
**Gráfico 3 - Despesas liquidadas com limpeza e conservação**



Fonte: Elaborado pela autora

Observa-se que nos meses de março, maio, setembro, outubro e dezembro os gastos de 2020 foram menores que no mesmo período em 2019, totalizando uma economia de R\$226.020,51. Nos meses de abril, junho, julho, agosto e novembro, os gastos foram maiores no ano de 2020, mas representam um incremento de apenas R\$47.236,67. O total de gastos dos dois anos foram de R\$4.628.146,56 no ano de 2019 e R\$ 4.449.362,72 no ano de 2020, o que significa que foi economizado R\$178.783,84, cerca de 3,9%, com limpeza e conservação em 2020 em relação a 2019. Esta economia não foi tão percebida em 2020 pelo cenário de instabilidade enfrentado, contudo, através de informações obtidas junto a instituição, em 2021 o contrato foi reajustado com relação as frequências de limpeza e uso de produtos o que ocasionou redução de 25% do valor contratado.

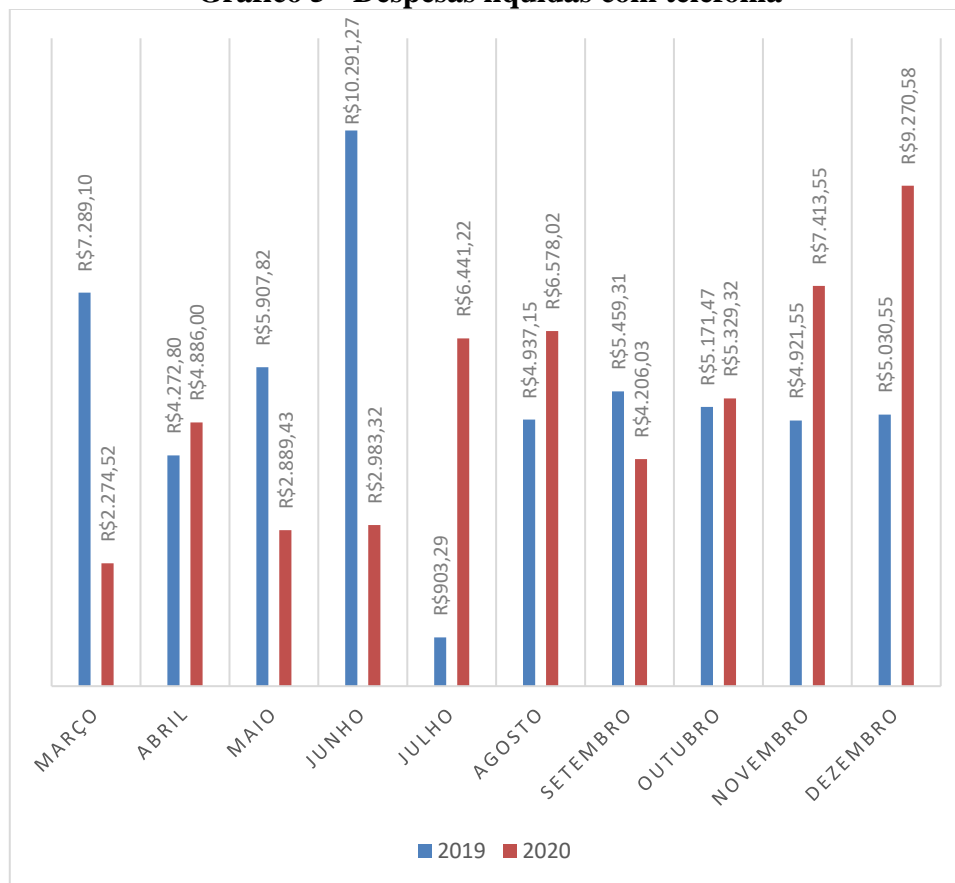
Com abastecimento de água e tratamento de esgoto, pode-se observar uma economia mais drástica, conforme Gráfico 4, a seguir:

**Gráfico 4 - Despesas liquidadas com água e esgoto**

Fonte: Elaborado pela autora

Como pode-se verificar no Gráfico 4, os únicos meses em que o gasto com água e esgoto de 2020 foi superior ao de 2019 foi nos meses de abril e outubro. Em 2019 a UNIR gastou R\$941.615,39 com abastecimento de água. Enquanto em 2020 o valor foi de R\$494.516,84, o que representou uma economia de R\$447.098,60, ou seja, quase meio milhão de reais, mais de 47,5%. Esse montante é reflexo da diminuição do fluxo de pessoas na instituição, diminuindo a frequência da limpeza realizada.

Com relação a telefonia os dados estão apresentados no Gráfico 5, a seguir:

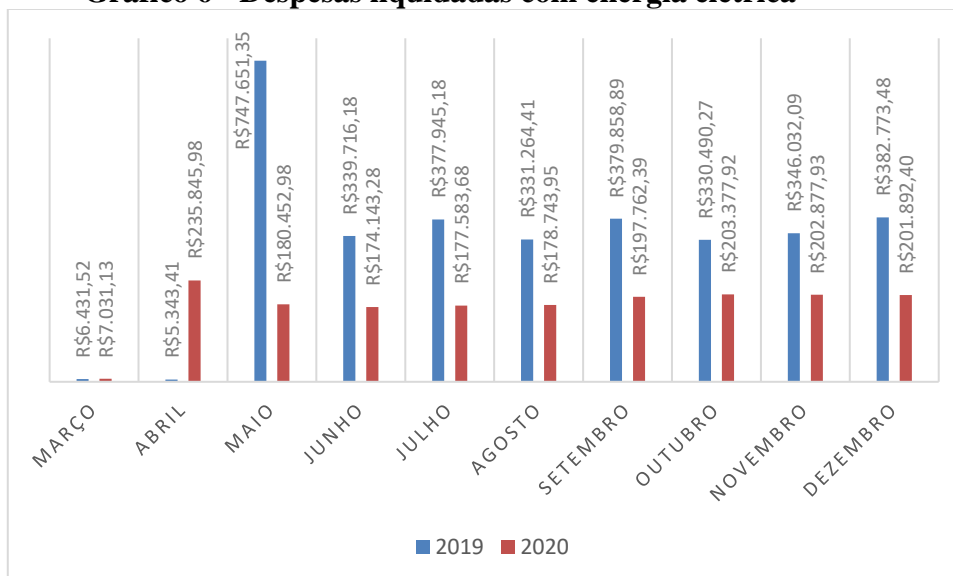
**Gráfico 5 - Despesas líquidas com telefonia**

Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se que nos meses de março, maio, junho, setembro de 2020 o consumo com telefonia foi menor em relação a 2019. Contudo, os meses de abril, julho, agosto, outubro, novembro e dezembro o consumo de 2020 foi maior em relação a 2019, com destaque para os meses de julho e dezembro em que a diferença de valores foram as mais significativas. Em geral a UNIR pagou em telefonia R\$54.184,31 em 2019 e R\$52.271,99 em 2020, o que representa uma singela economia de R\$1.912,32, que corresponde a aproximadamente 3,5%. Com relação a serviços de telefonia e internet, as operadoras disponibilizam planos pré-definidos para serviços de voz e internet, esses valores não costumam variar com o aumento ou diminuição do uso, pois já preveem quantidades ilimitadas de uso ou com limites adequados a utilização do órgão.

Os valores pagos com energia elétrica são apresentados no Gráfico 6, a seguir.



**Gráfico 6 - Despesas liquidadas com energia elétrica**

Fonte: elaborado pela autora

No ano de 2019 foram gastos R\$3.247.506,78 com energia elétrica. Já em 2020 este valor caiu para R\$1.759.711,64, gerando uma economia de mais de 45%, de quase 1,5 milhões de reais, sendo o valor exato R\$1.487.795,14. Na comparação mensal observa-se que somente nos meses de março e abril que a despesa foi maior em 2020, o que pode ter acontecido pelo fato de serem contas referentes a consumo realizado de antes da pandemia e antes do *home office*.

Como resultado do diagnóstico econômico da UNIR com a implantação do teletrabalho, verificou-se uma economia total de R\$2.115.589,85 em apenas um ano. Obviamente a ausência de aulas presenciais contribuem para essa economia e não se tem como efetuar um levantamento de gastos somente das repartições administrativas. Mas é sabido que setores administrativos funcionando o dia todo e alguns até mesmo a noite, precisam de aparelhos de ar-condicionado ligados, serviço de limpeza de maneira regular e frequente, utilização de água em banheiros e bebedouros e serviço telefônico e de internet.

Em concordância com os estudos de Freitas (2008) e Rocha e Amador (2018) o teletrabalho desenvolvido no período de pandemia da Covid-19 na UNIR trouxe significativa economia aos cofres públicos, demonstrando-se economicamente vantajoso.

Observando ainda as pesquisas de Péres, Sanchez e Carnicer (2002) e Haubrich e Froehlich (2020) a UNIR pode ainda ganhar espaço físico com a implantação do *home office* como forma de trabalho administrativa. Atualmente, há uma demanda latente de espaços e equipamentos. Todas as salas estão ocupadas e sempre há demanda de novos espaços para acomodar os servidores em suas atividades, bem como o fornecimento de equipamentos para o desempenho das atividades. Com a utilização do teletrabalho, mesmo que em regime híbrido (no qual o servidor frequenta o ambiente de trabalho em parte da carga horária), os espaços, móveis e equipamentos poderiam ser

compartilhados por vários servidores, pois seria possível a realização de uma escala de comparecimento na organização e assim um mesmo mobiliário, computador e sala atenderia vários servidores.

### **4.3 Diagnóstico Situacional do *Home office* na UNIR**

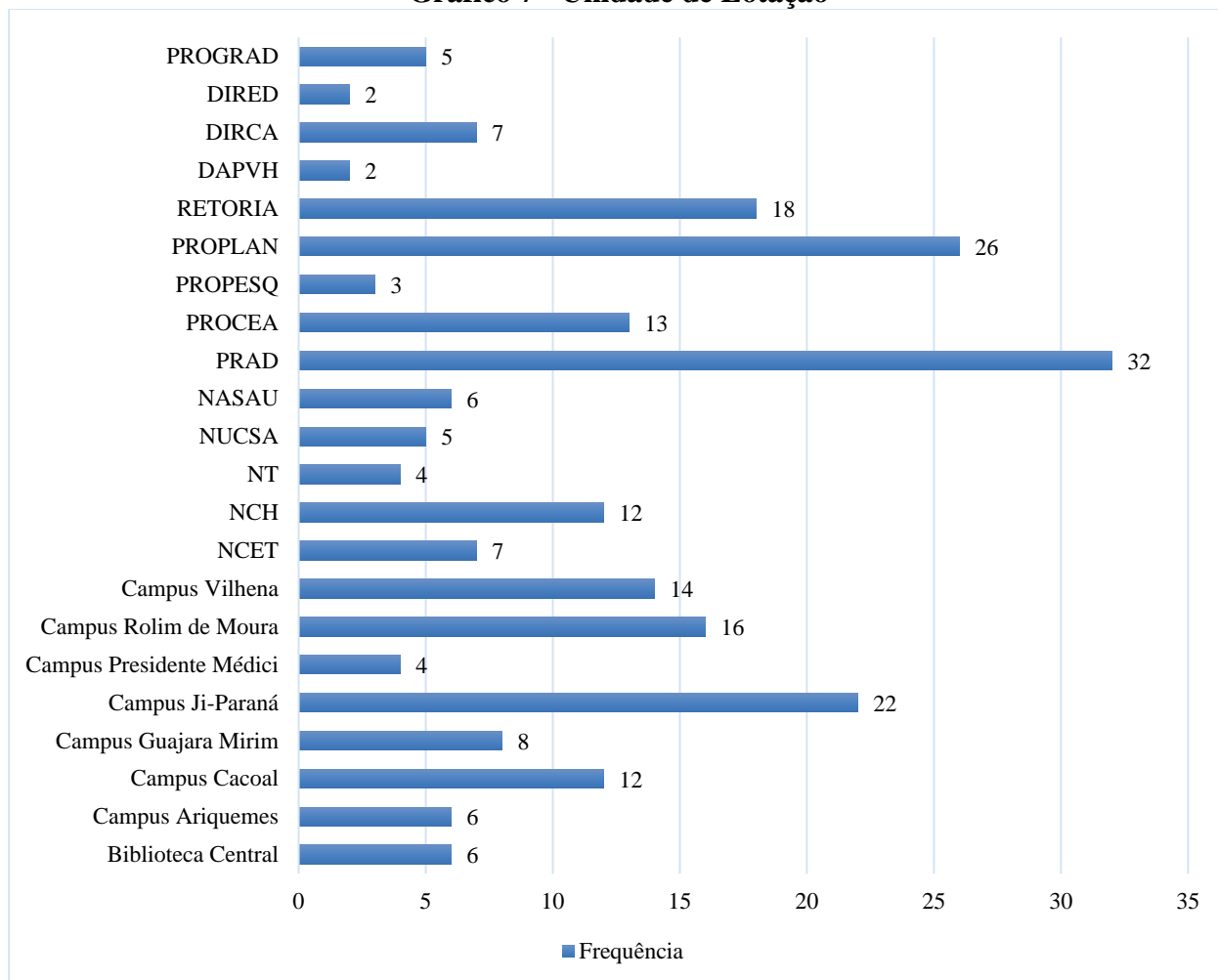
Neste subcapítulo foram discutidos os resultados estatísticos obtidos por meio das respostas dos participantes na pesquisa. A sessão ficou dividida em três partes, a primeira composta pelos resultados dos técnicos, a segunda dos chefes e a terceira um comparativo entre técnicos e chefes.

#### *4.3.1 Resultados encontrados no segmento técnico*

Esta seção conta com os resultados descritivos e dos testes estatísticos não-paramétricos de *Kruskal-Wallis* e U de *Mann-Whitney* obtidos por meio dos dados de sondagem dos técnicos da UNIR.

##### **4.3.1.1 Perfil dos respondentes**

A pesquisa contou com 230 respondentes sendo distribuídos em suas unidades de lotação conforme o Gráfico 7, a seguir.

**Gráfico 7 - Unidade de Lotação**

Fonte: Elaborado pela autora

O universo de respondente dos técnicos era composto por 464 técnicos divididos em suas unidades, conforme Quadro 3, constante na metodologia. Assim apresenta-se abaixo o percentual de respostas por unidades, como pode ser observado no Quadro 5.

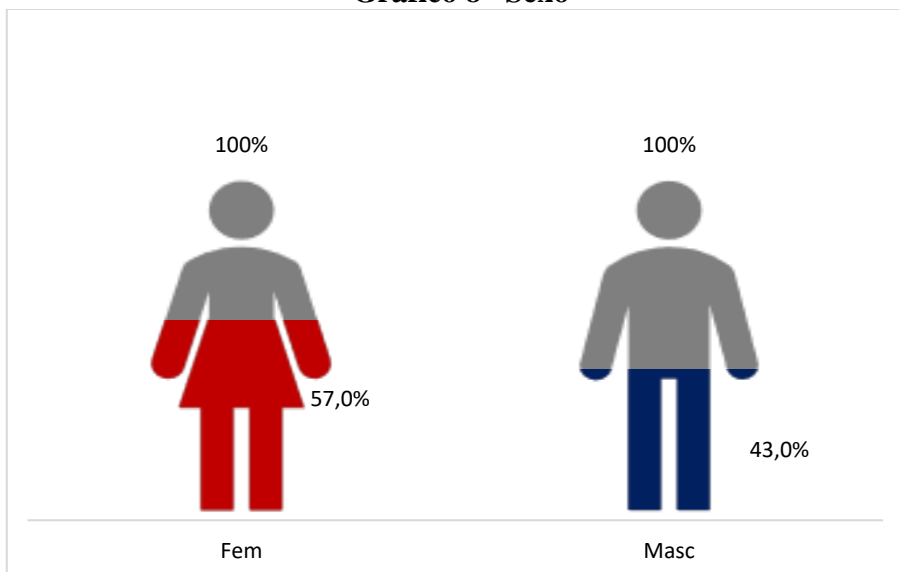
**Quadro 5 - Técnicos participantes da pesquisa por Unidade**

Unidade	Quantidade de técnicos	Respondentes	Percentual de respondentes com relação a unidade
Biblioteca Central	19	6	31,6
<i>Campus</i> de Guajará Mirim	15	8	53,3
<i>Campus</i> de Ariquemes	12	6	50,0
<i>Campus</i> de Cacoal	24	12	50,0
<i>Campus</i> de Ji-Paraná	24	22	91,7
<i>Campus</i> de Presidente Médici	9	4	44,4
<i>Campus</i> de Rolim de Moura	25	16	64,0
<i>Campus</i> de Vilhena	24	14	58,3
Diretoria Administrativa <i>Campus</i> de Porto Velho	12	2	16,7
Diretoria de Educação à Distância	4	2	50,0
Diretoria de Registro e Controle Acadêmico	22	7	31,8
Núcleo de Ciências Exatas e da Terra	10	7	70,0
Núcleo de Ciências Humanas	26	12	46,2
Núcleo de Ciências Sociais Aplicadas	12	5	41,7
Núcleo de Saúde	24	6	25,0
Núcleo de Tecnologia	11	4	36,4
Pró Reitoria de Administração	61	32	52,5
Pró Reitoria de Cultura, extensão e assistência estudantil	14	13	92,9
Pró Reitoria de Graduação	11	5	45,5
Pró Reitoria de Planejamento	50	26	52,0
Pró Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa	11	3	27,3
Reitoria	44	18	40,9
<b>Total</b>	<b>464</b>	<b>230</b>	

Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se que as unidades com maior representação no universo de respondentes foram a PRAD com 13,9% dos respondentes, seguida da PROPLAN com 11,3% de respostas e por terceiro o *Campus* de Ji-Paraná com 22 respostas. As unidades PRAD e PROPLAN são os setores com maior número de servidores lotados e por isso esperava-se este comportamento de maior participação no universo total da pesquisa. Como pode ser observado o *Campus* de Ji-Paraná atingiu muitas respostas, representando 91,7% dos técnicos lotados, visto que a pesquisadora atua profissionalmente nesta unidade o que acarretou uma maior participação na pesquisa dos colegas de unidade.

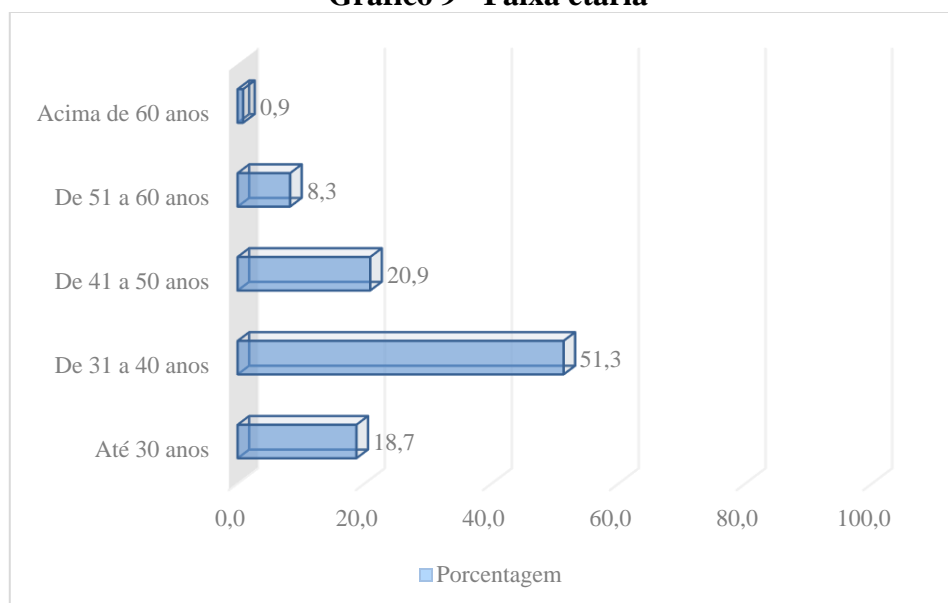
Dos participantes da pesquisa, 131 (57%) são mulheres e 99 (43%) são homens conforme Gráfico 8 a seguir.

**Gráfico 8– Sexo**

Fonte: Elaborado pela autora

Observa-se no Gráfico 8 que a diferença entre o sexo é de 14 pontos percentuais, sendo que o público de respondentes é formado majoritariamente pelo sexo feminino.

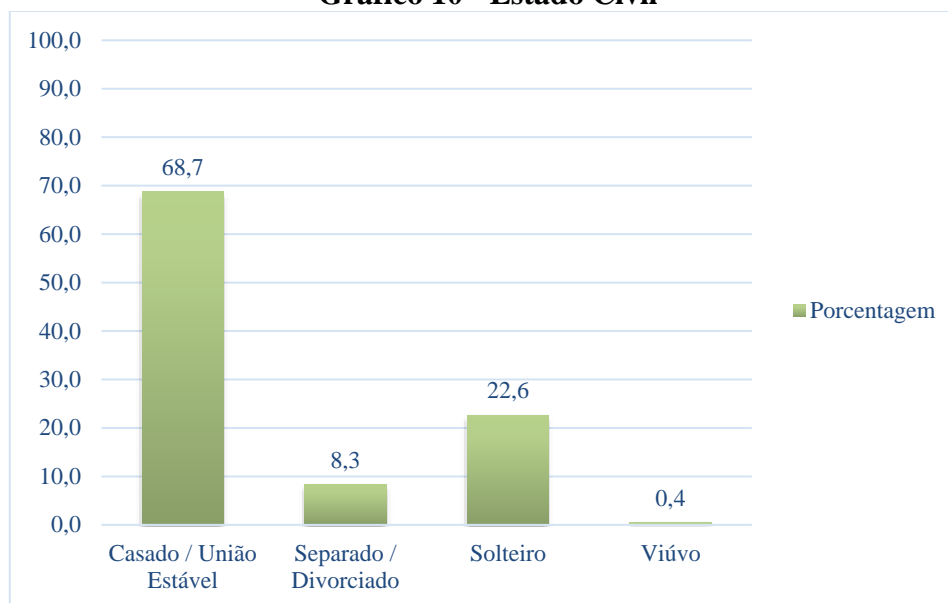
No Gráfico 9 são apresentadas a distribuição da amostra por faixa etária.

**Gráfico 9 - Faixa etária**

Fonte: Elaborado pela autora

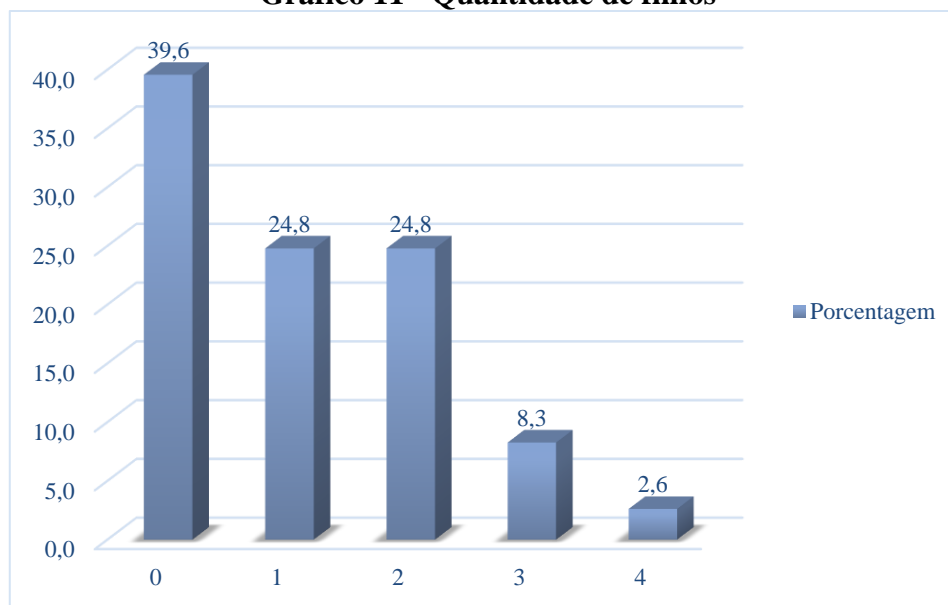
De acordo com o Gráfico 9 verifica-se que a maioria dos respondentes possui entre 31 e 40 anos, sendo 118 (51,3%) dos respondentes, seguido de 48 (20,9%) de pessoas com 41 a 50 anos, 43 (18,7%) com até 30 anos, 19 (8,3%) com 51 a 60 anos e somente 2 (0,9%) com mais de 60 anos.

Com relação ao estado civil dos respondentes, foi verificado que a maioria deles, 158 (68,7%) são casados ou possuem união estável, 52 (22,6%) são solteiros, 19 (8,3%) são divorciados e um (0,4%) viúvo, conforme distribuição representada no Gráfico 10, a seguir.

**Gráfico 10 - Estado Civil**

Fonte: Elaborado pela autora

Para a quantidade de filhos, observa-se a predominância de pessoas que não possuem filhos com 91 (39,6%) respondentes, seguido pelos que possuem um e dois filhos empatados, com 57 (24,8%) respondentes em cada um, três filhos com 19 (8,3%) dos respondentes e seis (2,6%) que possuem quatro ou mais filhos, conforme distribuição do Gráfico 11, a seguir.

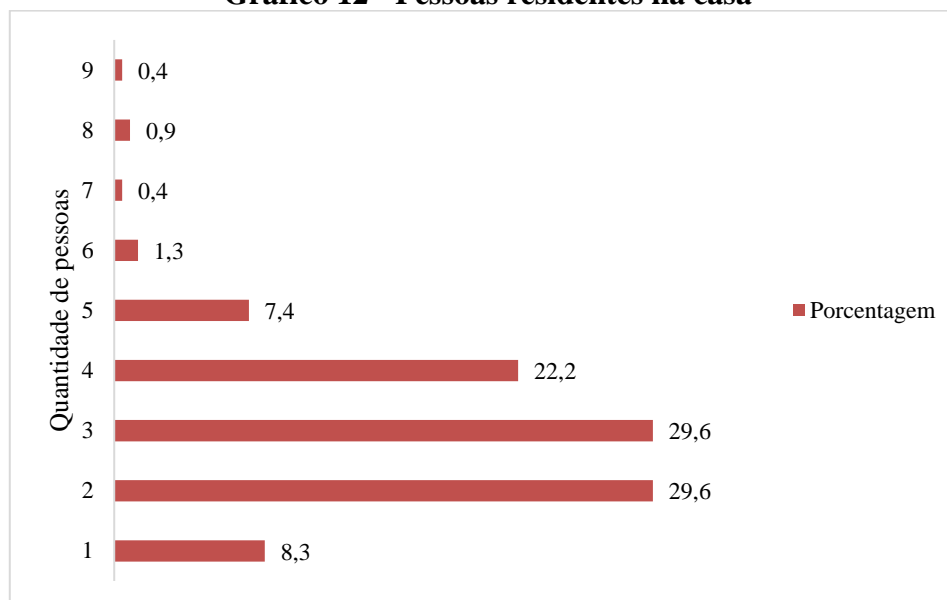
**Gráfico 11 - Quantidade de filhos**

Fonte: Elaborado pela autora

Com relação a quantidade de pessoas residentes na casa dos participantes, a maioria das respostas resultou em empate, no qual 68 (29,6%) respondentes disseram que duas e três pessoas residem na casa, seguido de quatro pessoas com 51 (22,2%) respondentes, uma pessoa com 19

(8,3%) respondentes, cinco pessoas com 17 (7,4%) respondentes, seis pessoas com três (1,3%) respondentes, sete pessoas e nove pessoas ou mais com um (0,4%) respondente em cada e oito pessoas com dois (0,9%) respondentes, conforme distribuição do Gráfico 12, a seguir.

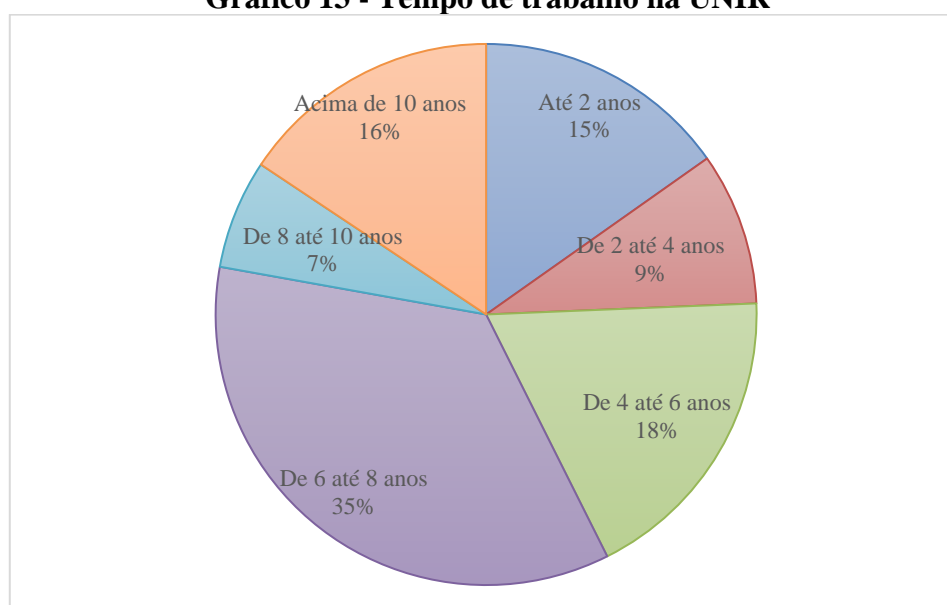
**Gráfico 12 - Pessoas residentes na casa**



Fonte: Elaborado pela autora

O menor tempo de trabalho na UNIR observado na amostra foi de até dois anos com 35 (15,2%) de respondentes, de dois até quatro anos 21 (9,1%) de respondentes, de quatro até seis anos 42 (18,3%) de respondentes, de seis até oito anos 81 (35,2%) dos respondentes, de oito até 10 anos 15 (6,5%) de respondentes e acima de 10 anos 36 (15,7%) de respondentes conforme distribuição no Gráfico 13, a seguir.

**Gráfico 13 - Tempo de trabalho na UNIR**



Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se que a maioria dos técnicos que participaram da pesquisa tem entre seis e oito anos de UNIR e que 57,4% (132 indivíduos) dos técnicos possuem de seis anos acima na instituição. Essa informação tem relação direta com a evolução na quantidade de técnicos na Instituição, demonstrada no referencial teórico deste estudo, no Gráfico 1 – Evolução quantidade de técnicos 2010-2021, onde em 2014 (sete anos antes do ano da pesquisa) ocorreu um aumento significativo na quantidade de técnicos da Instituição, que explica o porquê da maioria dos técnicos participantes estarem na UNIR de 6 a 8 anos.

#### 4.3.1.2 Variáveis de percepção

Nesta seção foram apresentadas a percepção dos técnicos para as afirmações acerca do teletrabalho constantes no questionário, com médias que variam de 1 a 5, sendo que quanto maior a média maior o nível de concordância com a afirmação.

Com relação ao aumento das despesas de energia elétrica, água, internet e telefone em geral, a maioria dos técnicos responderam que as despesas aumentaram, atingindo uma média de 3,7, corroborando os estudos de Freitas (2008). Dos participantes, 60,4% concordam que as despesas aumentaram, 21,3% são neutros à colocação e 18,3% afirmaram que as suas despesas não aumentaram, conforme Tabela 2 a seguir.

**Tabela 2 - Percepção quanto ao aumento de despesas de água, energia, internet e telefone**  
Com o trabalho em sistema de *home office* minhas despesas da casa como energia elétrica, água, internet e telefone aumentaram

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	23	10,0	10,0
2	19	8,3	18,3
3	49	21,3	39,6
4	51	22,2	61,7
5	88	38,3	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto a disponibilidade de tecnologias necessárias para o desempenho das atividades, a maioria dos técnicos, 73% declararam possuir tais ferramentas. Apenas 12,6% declararam não possuir e 14,3% ficaram neutros a colocação. A média encontrada nesta assertiva foi 4, o que revela que os técnicos possuem as ferramentas necessárias para desempenho de suas atividades por meio do teletrabalho, contrariando o que Freitas (2008) constatou em seus estudos. A distribuição das respostas está representada na Tabela 3 a seguir.



**Tabela 3 - Disponibilidade de estrutura adequada**

<b>Possuo as tecnologias necessárias para o desempenho de minhas atividades de <i>home office</i> de forma satisfatória.</b>			
	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
1	9	3,9	3,9
2	20	8,7	12,6
3	33	14,3	27,0
4	68	29,6	56,5
5	100	43,5	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

Na avaliação do teletrabalho que vem sendo exercido na UNIR, a maioria (57,8%) dos técnicos definiu que o teletrabalho foi positivo para eles, pois ficam mais em casa e não no trabalho. Enquanto 24,8% estão neutros com relação ao assunto e 17,4 acreditam que o teletrabalho não foi bom para eles, conforme distribuição da Tabela 4. A média encontrada entre as respostas foi de 3,7 revelando a tendência de que a maioria percebe o teletrabalho como positivo, por poder ficar mais em casa, corroborando os estudos de Sakuda (2001), Nohara et al. (2010) e Freitas (2008).

**Tabela 4 - Percepção de satisfação com o teletrabalho**

<b>Sinto que o teletrabalho foi bom para mim, pois não fico mais no local de trabalho e sim em casa.</b>			
	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem acumulativa</b>
1	16	7,0	7,0
2	24	10,4	17,4
3	57	24,8	42,2
4	49	21,3	63,5
5	84	36,5	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

A temática de integração com o trabalho, instituição e equipe foi abordada por meio das próximas duas assertivas, cujos resultados estão distribuídos nas Tabelas 5 e 6, sendo que a média encontrada na primeira foi de 4,47 e na segunda de 4,23, revelando alto índice de concordância com as assertivas.

**Tabela 5 - Sentimento de pertencimento à UNIR**  
**Sinto que continuo pertencente a UNIR mesmo trabalhando de casa.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	4	1,7	1,7
2	8	3,5	5,2
3	20	8,7	13,9
4	43	18,7	32,6
5	155	67,4	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

Apenas 5,2% dos participantes não se sentem pertencentes a UNIR estando desempenhando suas atividades de casa, contra 86,1% que possuem o sentimento de pertencimento à UNIR e 8,7% que são neutros à colocação.

**Tabela 6 - Integração e comunicação com chefes e colegas**  
**Mesmo trabalhando em casa, continuo tendo boa integração e comunicação com meus colegas de setor e chefe.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	4	1,7	1,7
2	15	6,5	8,3
3	29	12,6	20,9
4	57	24,8	45,7
5	125	54,3	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

No quesito integração e comunicação com equipe e chefe, a maioria 79,1% afirma que a comunicação ocorre satisfatoriamente, contra apenas 8,3% que possuem dificuldades na comunicação e 12,6% que estão neutros à assertiva, conforme Tabela 6.

Observando os dois aspectos, verifica-se que na UNIR a comunicação, a integração de equipe e chefia, bem como o sentimento de pertencimento à Instituição continua existindo de forma satisfatória, mesmo em regime de teletrabalho, contrariando o que Péres, Sánchez e Carnicer (2002) e Filardi, Castro e Zanini (2020) descobriram em seus estudos e corroborando o que Nohara et al. (2010) identificou, quando a maioria dos participantes da sua pesquisa disseram preferir a comunicação à distância e o trabalho mais isolado.

Quando o assunto é motivação, os teletrabalhadores da UNIR demonstram-se bem-motivados a exercerem suas atividades de casa, atingindo uma média de 4,07 em concordância com a assertiva. Concordando com isso, observa-se que 72,6% das respostas foram favoráveis a assertiva, apenas 12,2% não se sentem motivados e 15,2% estão neutros à observação. A distribuição das respostas está na Tabela 7 que segue. Estes resultados contrariam os estudos de

Freitas (2008) e Péres, Sánchez e Carnicer (2002) que encontram como problema para o teletrabalho a falta de motivação dos servidores.

**Tabela 7 - Motivação para o trabalho**

<b>Me sinto motivado para desempenhar meu trabalho diariamente, não fico desanimado.</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	9	3,9	3,9
2	19	8,3	12,2
3	35	15,2	27,4
4	51	22,2	49,6
5	116	50,4	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

As duas próximas questões Tabelas 8 e 9 abordam a questão da economia de tempo e dinheiro percebida pelo servidor com relação ao percurso para o trabalho. A segunda assertiva contraria a primeira, portanto, as médias deveriam ficar contrárias, bem como os resultados.

**Tabela 8 - Economia de tempo e dinheiro com percurso ao trabalho**  
**Com o teletrabalho passei a economizar tempo e dinheiro com o percurso que fazia para ir ao trabalho.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	9	3,9	3,9
2	15	6,5	10,4
3	25	10,9	21,3
4	36	15,7	37,0
5	145	63,0	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

**Tabela 9 - Não percepção de economia de tempo e dinheiro com percurso ao trabalho**

**Mesmo com o teletrabalho não percebi economia de tempo ou dinheiro gasto com o percurso que fazia para o trabalho.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	139	60,4	60,4
2	39	17,0	77,4
3	26	11,3	88,7
4	15	6,5	95,2
5	11	4,8	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

Observando os resultados de média das duas questões, a primeira obteve 4,27 e a segunda 1,78, o que constata que os respondentes estavam prestando atenção no questionário e suas

respostas foram coerentes, no qual a maioria 78,7% perceberam economia com o percurso 10,9% estão neutros à afirmação e 10,4% apenas não perceberam essa economia de tempo e dinheiro.

Considerando-se a margem de erro da pesquisa, o resultado da segunda assertiva está igual ao da primeira, já que 11,3% concordaram que **não** tiveram economia de tempo e recursos com o percurso ao trabalho, contra 77,4% que discordaram da afirmação, ou seja, perceberam essa economia, e a neutralidade a questão acompanha o nível da primeira, com 11,3% das respostas. Os resultados aqui encontrados, corroboram os estudos de Freitas (2008) e Rocha e Amador (2018), em que a economia financeira e de tempo foram elencadas como vantagens percebidas do teletrabalho.

Os participantes desta pesquisa também concordaram que trabalhar de casa aumenta a flexibilidade do ambiente de trabalho, sendo que a média de concordância encontrada nesta assertiva foi de 4,12, com 70,9% de participantes contra apenas 6,1% que não percebem essa flexibilidade e 22,2% que estão neutros a esta percepção, conforme distribuição apresentada na Tabela 10 que segue. Esses resultados fortalecem as colocações de Nohara et al. (2010) de teletrabalhadores satisfeitos com a flexibilização do local de trabalho.

**Tabela 10 - Flexibilidade quanto ao local de trabalho**

<b>Sinto que trabalhar de casa me deixa mais flexível com relação ao meu ambiente de trabalho.</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	4	1,7	1,7
2	10	4,3	6,1
3	53	23,0	29,1
4	51	22,2	51,3
5	112	48,7	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

As duas próximas questões fazem referência a economia de recursos com alimentação e vestuário por parte dos servidores em regime de teletrabalho. As médias encontradas foram de 2,87 na primeira questão, demonstrando que os custos com alimentação dos participantes não diminuíram significativamente, já que a média está bem próxima da neutralidade. Enquanto na segunda assertiva, a média foi de 4,21, confirmando que com relação ao vestuário os custos diminuíram.

**Tabela 11 - Redução dos custos com alimentação.**  
**Com o trabalho em casa meus custos com alimentação diminuíram.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	67	29,1	29,1
2	24	10,4	39,6
3	59	25,7	65,2
4	31	13,5	78,7
5	49	21,3	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

Na Tabela 11, apenas 34,8% declararam que tiveram os custos com alimentação diminuídos, contra 39,6% que declararam não ter ocorrido tal economia e 25,7% de indivíduos neutros à colocação. Estes resultados diferem dos encontrados por Freitas (2008), talvez por esta pesquisa abordar locais geograficamente menos expandidos, no qual mesmo em trabalho presencial os indivíduos conseguem almoçar em casa, diferente dos grandes centros.

**Tabela 12 - Redução dos custos com vestuário**  
**Com o trabalho em casa meus custos com vestuário diminuíram.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	11	4,8	4,8
2	10	4,3	9,1
3	34	14,8	23,9
4	39	17,0	40,9
5	136	59,1	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação ao vestuário, 76,1% declararam que passaram a economizar com a compra de vestuário, contra apenas 9,1% que não perceberam esta economia e 14,8% que estão neutros à observação, legitimando os resultados encontrados por Freitas (2008).

A flexibilidade que o teletrabalho pode proporcionar as pessoas foi verificada nesta pesquisa com as repostas das próximas duas questões, conforme Tabelas 13 e 14, a seguir.

**Tabela 13 - Flexibilidade da jornada de trabalho**

<b>Trabalhar em casa me trouxe ampla flexibilidade da minha jornada, fazendo meu próprio horário de trabalho.</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	32	13,9	13,9
2	32	13,9	27,8
3	50	21,7	49,6
4	47	20,4	70,0
5	69	30,0	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

Como pode ser observado na distribuição da Tabela 13, apenas 27,8% das pessoas não concordam que trabalhar de casa ampliou a flexibilidade da jornada de trabalho, contra 50,4%, (pouco mais da metade dos participantes) que perceberam esse aspecto no seu dia a dia e 21,7% que estão neutros a esta percepção.

**Tabela 14 - Flexibilidade para realização de atividades familiares, sociais, esportivas e de lazer**

<b>Com o teletrabalho tenho conseguido conciliar o trabalho com atividades familiares, sociais, esportivas e de lazer.</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	15	6,5	6,5
2	29	12,6	19,1
3	50	21,7	40,9
4	59	25,7	66,5
5	77	33,5	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

Dentre os participantes deste estudo, a maioria, 59,1%, declararam que tem conseguido conciliar atividades familiares, sociais, esportivas e de lazer com o desempenho do trabalho contra 19,1% que não tem conseguido e 21,7% que estão neutros a essa percepção, conforme Tabela 14.

Com relação às médias das duas questões, ambas ficaram um pouco acima da neutralidade, sendo que a primeira atingiu 3,39 e a segunda 3,67, demonstrando uma tendência de que os servidores têm efetivado uma flexibilização de horários mais singela e com um pequeno aumento nas suas atividades de lazer e familiares. Esses resultados confirmam os estudos de Nohara et al. (2010), Freitas (2008), Péres, Sánchez e Carnicer (2002) e Rocha e Amador (2018) que os servidores em teletrabalho têm uma jornada de trabalho mais flexível e Rocha e Amador (2018), Nohara et al. (2010), Chiareto, Cabral e Resende (2018) e Filardi, Castro e Zanini (2020) que atribuem benefícios como lazer, atividades esportivas, sociais e familiares a uma jornada mais flexível.

No quesito segurança, a maioria dos técnicos 80,9% perceberam que estão menos expostos a violência, contra apenas 7,8% que não concordaram e 11,3 que ficaram neutros à afirmação. Estes resultados refletem em uma média de 4,32 que revela concordância elevada quanto a maior segurança trabalhando de casa, corroborando com as pesquisas de Freitas (2008). A distribuição dos resultados está representada na Tabela 15.

**Tabela 15 - Sentimento de segurança e menor exposição à violência**  
**Sinto-me mais seguro e menos exposto à violência trabalhando de casa.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	5	2,2	2,2
2	13	5,7	7,8
3	26	11,3	19,1
4	46	20,0	39,1
5	140	60,9	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

A dificuldade de adaptação ao teletrabalho foi um dos problemas apontados por Freitas (2008). Entretanto na UNIR esta dificuldade não é percebida pelos técnicos, já que 76,1% sentem-se adaptados ao modelo de trabalho, somente 11,3 declararam não adaptados e 12,6% neutros a afirmação. A média encontrada foi de 4,17, revelando cenário contrário ao dos estudos de Freitas (2008).

A seguir na Tabela 16 a distribuição dos resultados com relação a adaptação ao teletrabalho.

**Tabela 16 - Adaptação ao teletrabalho**  
**Me sinto adaptado ao trabalho em regime de *home office*.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	8	3,5	3,5
2	18	7,8	11,3
3	29	12,6	23,9
4	48	20,9	44,8
5	127	55,2	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

O teletrabalho influencia também nas relações familiares, fortalecendo-as para alguns ou gerando conflitos para outros. As próximas duas questões fazem referência a este assunto e por serem contrárias uma à outra, espera-se resultados inversos para as duas proposições. As respostas estão distribuídas nas Tabelas 17 e 18 que seguem.

**Tabela 17 - Contribuição do teletrabalho para o fortalecimento de laços familiares**  
**O teletrabalho contribuiu para o fortalecimento de meus laços familiares, tenho mais tempo para minha família.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	14	6,1	6,1
2	15	6,5	12,6
3	40	17,4	30,0
4	50	21,7	51,7
5	111	48,3	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

O fortalecimento de laços familiares promovido pelo aumento de tempo com a família foi percebido por 70% dos técnicos, enquanto somente 12,6% não tiveram este benefício e 17,4 ficaram neutros à situação proposta.

**Tabela 18 - Conflitos familiares pela introdução do trabalho no lar**  
**Tive conflitos familiares em casa por causa da introdução do trabalho no lar.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	148	64,3	64,3
2	24	10,4	74,8
3	26	11,3	86,1
4	16	7,0	93,0
5	16	7,0	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora.

Como resultado esperado, a maioria 74,8% dos indivíduos não tiveram conflitos familiares por conta do novo regime de trabalho, e 13,9% tiveram problemas com suas famílias e 11,3% ficaram neutros a esta percepção.

A média encontrada nas duas assertivas foi de 4 na primeira e 1,82 na segunda, revelando que os servidores não tiveram conflitos familiares e conseguiram fortalecer seus laços familiares. Neste caminho, verifica-se que na UNIR o problema elencado por Freitas (2008) de conflitos familiares não foram tão percebidos. Ao passo que os laços familiares fortalecidos corroboram os estudos de Sakuda (2001), Rocha e Amador (2018), Nohara et al. (2010), Barros e Silva (2010) e Filardi, Castro e Zanini (2020).

A contribuição do teletrabalho para redução da poluição e consequente melhora do meio ambiente foi apontada como existente por 77,8% dos participantes da pesquisa, somente 6,5% acham que o novo regime de trabalho não contribuiu para essa melhora e 15,7% estão neutros a esta colocação. A distribuição das respostas consta na Tabela 19, a seguir.



**Tabela 19 - Contribuição do teletrabalho para melhoria no meio ambiente**  
**Acredito que o teletrabalho contribui para melhoria do meio ambiente e redução da poluição.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	9	3,9	3,9
2	6	2,6	6,5
3	36	15,7	22,2
4	53	23,0	45,2
5	126	54,8	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

A média encontrada para a questão foi de 4,22 confirmando que o teletrabalho contribui para melhora do meio ambiente e redução da poluição, confirmando os estudos de Sakuda (2001), Rocha e Amador (2018) e Freitas (2008).

Com relação a influência do trabalho em casa para com o desenvolvimento urbano descentralizado, a percepção dos servidores não foi tão presente, mas ainda assim prevalecendo com maior porcentagem, nos quais 44,8% dos respondentes concordam que estão contribuindo com o crescimento da região onde moram, comprando em mercearias e restaurantes próximos, 28,3% não concordam e 27% estão neutros a esta informação. A média encontrada na assertiva foi de 3,27, um pouco maior que a neutralidade caminhando para a concordância, acompanhando os estudos de Rocha e Amador (2018) e Freitas (2008) que atribuem à utilização do teletrabalho um desenvolvimento mais uniforme das cidades. A distribuição das respostas para esta assertiva encontram-se na Tabela 20, a seguir.

**Tabela 20 - Influência no crescimento regional**

**Acredito que trabalhando de casa influenciou o crescimento da região onde moro, comprando em mercearias e restaurantes próximos, já que não me desloco para meu trabalho.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	38	16,5	16,5
2	27	11,7	28,3
3	62	27,0	55,2
4	40	17,4	72,6
5	63	27,4	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

Quanto a percepção de conflitos entre servidores em regime de teletrabalho e aqueles que continuaram exercendo suas atividades presencialmente, somente 10% dos participantes concordaram com essa colocação, contra 69,6% que discordaram e 20,4% que ficaram neutros,

conforme distribuição de respostas contidas na Tabela 21. Isto significa que ocorreram poucos conflitos no âmbito da Universidade, talvez porque o teletrabalho foi uma medida sanitária imposta a praticamente todos os servidores, trabalhando presencialmente somente atividades que realmente dependia da ida à organização. A média encontrada neste aspecto foi de 1,87 demonstrando uma realidade diferente da encontrada por Péres, Sánchez e Carnicer (2002).

**Tabela 21 - Conflitos entre trabalhadores presenciais e *home office***  
**Participei ou observei conflitos com colegas que não puderam adotar o teletrabalho.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	135	58,7	58,7
2	25	10,9	69,6
3	47	20,4	90,0
4	10	4,3	94,3
5	13	5,7	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

Como proposta de verificar possíveis soluções para o problema de conflitos entre trabalhadores em *home office* com trabalhadores presenciais, apontado por Péres, Sánchez e Carnicer (2002) em seus estudos, optou-se por incluir na sondagem dos respondentes, as questões representadas nas distribuições das Tabelas 22 e 23 que seguem. Todavia assertivas ficaram em posições separadas no questionário e agora, para melhor análise, são aproximadas, visto a relação existente entre elas.

**Tabela 22 - Viabilidade de rodízio de servidores**  
**Em caso de uma possível implantação do teletrabalho, acho viável que exista um rodízio entre servidores que atuam na modalidade.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	29	12,6	12,6
2	10	4,3	17,0
3	49	21,3	38,3
4	42	18,3	56,5
5	100	43,5	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

A implantação de um rodízio entre servidores em regime de teletrabalho e servidores em trabalho presencial, demonstrou-se como viável entre os técnicos alcançando uma média de concordância de 3,76 com 61,7% de respondentes favoráveis contra 17% contrários ao rodízio e 21,3% neutros à colocação.

**Tabela 23 - Mensuração do teletrabalho X presencial**

<b>É adequado utilizar a mesma mensuração do trabalho realizado em <i>home office</i> com o trabalho realizado presencial na instituição.</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	42	18,3	18,3
2	42	18,3	36,5
3	47	20,4	57,0
4	39	17,0	73,9
5	60	26,1	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

Quanto a mensuração das atividades desempenhadas por teletrabalhadores ser igual de trabalhadores presenciais, observou-se uma certa indecisão entre os técnicos, tendendo para a concordância, já que a média alcançou o valor de 3,14, com 43% de aprovação, 36,5% de reprovação e 20,4% de neutralidade.

Neste sentido, o problema de conflitos encontrado por Péres, Sánchez e Carnicer (2002) pode não ter aparecido nesta sondagem devido a não existir ainda uma norma que estabeleça quais servidores podem desempenhar o teletrabalho e quais não e não ter ainda uma mensuração estabelecida destes dois tipos de trabalho, já que prioritariamente os servidores estão exercendo suas atividades de casa e somente em casos de exceção as fazem na organização.

As próximas quatro questões tratam da aprendizagem interativa e os benefícios de um regime híbrido de teletrabalho, como a ida a organização por algum período. As distribuições das respostas estão nas Tabelas 24, 25, 26 e 27.

**Tabela 24 - Interferência do teletrabalho na aprendizagem interativa.**

<b>Entendo que o teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, não consigo aprender coisas novas ou trocar experiências com meus colegas.</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	111	48,3	48,3
2	38	16,5	64,8
3	41	17,8	82,6
4	20	8,7	91,3
5	20	8,7	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

A maioria dos respondentes não acredita que o teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, acreditam que conseguem aprender coisas novas e trocar experiências, visto que 64,8% discordaram da frase proposta, contra 17,4% que concordou e 17,8% que ficaram neutros à

colocação. A média encontrada neste quesito foi de 2,13% revelando que o teletrabalho não interfere na aprendizagem interativa.

**Tabela 25 - Influência da frequência no teletrabalho.**

<b>Acredito que a composição do teletrabalho com alguma frequência ao local de trabalho seja mais vantajosa.</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	18	7,8	7,8
2	17	7,4	15,2
3	43	18,7	33,9
4	56	24,3	58,3
5	96	41,7	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

Mesmo entendendo que a aprendizagem interativa não está prejudicada pela falta de frequência no trabalho, os respondentes acreditam que a composição do teletrabalho com alguma frequência ao local de trabalho seja mais vantajosa, enquanto 66,1% concordaram com a assertiva acima, contra 15,2% que discordaram e 18,7% que ficaram neutros a colocação. A média obtida nesta assertiva foi de 3,85, revelando a percepção de que certa frequência à organização seja benéfica ao teletrabalho.

**Tabela 26 - Influência da frequência no desempenho das atividades do teletrabalho**

<b>Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode facilitar o desempenho das atividades laborais.</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	30	13,0	13,0
2	20	8,7	21,7
3	32	13,9	35,7
4	53	23,0	58,7
5	95	41,3	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

Reiterando os resultados do item anterior, nesta assertiva os respondentes em sua maioria, 64,3% acreditam que uma frequência ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode facilitar o desempenho das atividades laborais, contra 21,7% que discorda e 13,9% que estão neutros a colocação. A média encontrada foi de 3,71, demonstrando a pertinência da ida a organização de uma a duas vezes na semana.

**Tabela 27 - Influência da frequência na divisão de tarefas do teletrabalho**  
**Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode melhorar a divisão de tarefas.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	44	19,1	19,1
2	24	10,4	29,6
3	37	16,1	45,7
4	47	20,4	66,1
5	78	33,9	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

No quesito de divisão de tarefas, a maioria dos técnicos também entendem que ir ao local de trabalho facilite essa atividade. Contudo essa percepção foi menos expressiva que as anteriores, visto que a média alcançada está em nível de concordância, mas próxima da neutralidade, atingindo 3,4 pontos. O percentual de participantes que concordam com a afirmação foi de 54,3%, os que discordam 29,6% e os neutros 16,1%.

Em geral, os participantes acreditam que certa frequência a organização seja benéfica ao teletrabalho inclusive na divisão de tarefas, contudo não acreditam que a falta desta frequência prejudique a aprendizagem interativa, contrariando os estudos de Péres, Sánchez e Carnicer (2002).

Para análise da produtividade foram aproximadas as questões “Em regime de *home office* sinto que trabalho mais que presencialmente” e “Sinto que sou mais produtivo em casa do que no local de trabalho, porque me concentro mais na atividade laboral”, cujas distribuições das respostas encontram-se nas Tabelas 28 e 29 a seguir.

**Tabela 28 - Maior volume de trabalho no *home office***  
**Em regime de *home office* sinto que trabalho mais que presencialmente.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	20	8,7	8,7
2	15	6,5	15,2
3	49	21,3	36,5
4	39	17,0	53,5
5	107	46,5	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

Por meio desta assertiva, observa-se que os participantes revelam estar trabalhando mais no regime de teletrabalho do que presencialmente, já que a média encontrada neste aspecto foi de

3,86, revelando concordância, além disso, 63,5% dos indivíduos concordaram com a afirmação, contra 15,2% que discordaram e 21,3% que ficaram neutros à colocação.

**Tabela 29 - Maior produtividade por meio do teletrabalho**  
**Sinto que sou mais produtivo em casa do que no local de trabalho, porque me concentro mais na atividade laboral.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	32	13,9	13,9
2	26	11,3	25,2
3	55	23,9	49,1
4	38	16,5	65,7
5	79	34,3	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

Quanto a percepção sobre a própria produtividade, os respondentes acreditam estarem mais produtivos e se concentrando mais nas atividades laborais, sendo observada uma média de concordância nesta assertiva de 3,46, com 50,9% de concordância, 25,2% de discordância e 23,9% de neutralidade.

Com relação a estes aspectos, Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Rocha e Amador (2018), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008) verificaram que uma das vantagens do teletrabalho é o aumento da produtividade por parte dos colaboradores. Desta forma os resultados obtidos na UNIR, por meio destas duas questões, confirmam os resultados das pesquisas dos autores.

O envolvimento com o trabalho também foi sondado neste estudo, conforme resultados distribuídos na Tabela 30, a seguir.

**Tabela 30 - Maior envolvimento com o trabalho**  
**Sinto-me mais envolvido com meu trabalho quando posso realizá-lo em casa.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	23	10,0	10,0
2	32	13,9	23,9
3	67	29,1	53,0
4	40	17,4	70,4
5	68	29,6	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

A percepção dos participantes foi de que estão mais envolvidos com o trabalho realizando-o de casa, mas muitos não perceberam esse envolvimento e estão neutros a colocação gerando uma média de 3,43 nesta assertiva, valor um pouco acima do nível de neutralidade, mas que revela a

concordância de 47% dos respondentes contra 23,9% que não sentiram esse envolvimento e 29,1% que se disseram neutros a esse aspecto. Estes resultados corroboram as pesquisas de Sakuda (2001), Nohara et al. (2010) e Filardi, Castro e Zanini (2020) que servidores em teletrabalho ficam mais envolvidos com seu trabalho.

Para sondar se ocorre o controle das atividades por parte da chefia do servidor foram utilizadas questões pertencentes as três próximas Tabelas 31, 32 e 33 com suas respectivas respostas.

**Tabela 31 - Existência de controle das atividades**

**O chefe do meu setor realiza o controle de minhas atividades.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	12	5,2	5,2
2	11	4,8	10,0
3	35	15,2	25,2
4	65	28,3	53,5
5	107	46,5	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

A maioria dos respondentes tem suas atividades controladas pelos chefes, alcançando uma média de 4,06 com 74,8% de concordância com a afirmação, contra 10% apenas que discordam e 15,2% que estão neutros ao assunto.

**Tabela 32 - Recebimento de plano de atividades**

**Para o desempenho das atividades em regime de teletrabalho recebo um plano de trabalho com as atividades que devo desenvolver.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	41	17,8	17,8
2	34	14,8	32,6
3	50	21,7	54,3
4	48	20,9	75,2
5	57	24,8	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

Com relação ao planejamento das atividades dos técnicos por parte da chefia, percebe-se que ocorre, mas com menor frequência que o controle, já que a média está um pouco acima da neutralidade alcançando 3,2 pontos, tendo 45,7% da amostra afirmando que exista um plano, contra 32,6% que discordam e 21,7 que estão neutros a colocação.

**Tabela 33 - Apresentação de relatório de atividades desenvolvidas**  
**Quando termino as atividades a mim delegadas apresento a minha chefia um relatório de atividades desenvolvidas.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
1	38	16,5	16,5
2	27	11,7	28,3
3	49	21,3	49,6
4	46	20,0	69,6
5	70	30,4	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

Concordando com a assertiva anterior (plano de atividades) o relatório de atividades é utilizado pelos servidores, mas não tão fortemente, alcançando média de 3,36, um pouco acima da neutralidade, mas já dentro da concordância, com 50,4% de participantes favoráveis a afirmação, 28,3% desfavoráveis e 21,3% neutros.

No tipo de controle exercido sobre os técnicos, observou-se, conforme Tabela 34 que segue, que 56,5% sentem que seu trabalho é controlado por produção, ou seja, atividades executadas, enquanto 41,7% têm seu trabalho controlado por horário disponível, ou seja, tem um horário estabelecido para trabalharem e estarem disponíveis e cumprem aquela jornada. Ainda tiveram 1,7% que escolheram a opção outros, pois acreditam que o controle é exercido de forma mista, com horário disponível e tarefas executadas.

**Tabela 34 - Tipo de controle exercido**  
**O controle das atividades que desempenho é realizado por:**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Por horário disponível (os técnicos ficam disponíveis para atender as demandas que vou encaminhando)	96	41,7	41,7
Tarefa executada (distribuo as demandas de ativ. e recebo-as de volta a informação de que foi executada)	130	56,5	98,3
Outros	4	1,7	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

Os resultados destas questões revelam que existe um controle e uma distribuição das tarefas por parte dos chefes, mas talvez isto seja realizado de maneira mais informal, ou ainda, o próprio trabalhador vai desenvolvendo as atividades que costumeiramente cabe a ele a realização, fatos que não podem ser investigados neste momento devido as limitações temporais da pesquisa. Estes resultados demonstram que na UNIR a dificuldade de controle do teletrabalhador, apontada nos



estudos de Freitas (2008), Filardi, Castro e Zanini (2020), Péres, Sánchez e Carnicer (2002) não é tão presente ou não foi tão percebido pelos técnicos.

As próximas questões foram realizadas a fim de sondar os participantes quanto a uma possível implantação do teletrabalho e suas possibilidades, seus aspectos também já foram discutidos nas questões anteriores.

**Tabela 35 - Interesse no trabalho remoto**

**Você teria interesse em desempenhar suas atividades pelo trabalho remoto?**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Sim	193	83,9	83,9
Não	37	16,1	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

Com relação ao desejo de se tornarem teletrabalhadores, desempenhando suas atividades de maneira remota, 193 indivíduos (83,9%) dos respondentes disseram possuir este interesse enquanto 37 indivíduos (16,1%) não tem essa vontade, conforme Tabela 35.

Após saber se os participantes nutrem o desejo ou não da implantação do teletrabalho, foi sondado sua preferência com relação ao formato de implantação, conforme distribuição na Tabela 36 a seguir.

**Tabela 36 - Tipo de teletrabalho**

**Qual das opções abaixo você escolheria para desenvolver o seu trabalho?**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Híbrido, sendo 50% presencial na UNIR e 50% via teletrabalho (de casa)	62	27,0	27,0
Híbrido, sendo 20% presencial na UNIR e 80% via teletrabalho (de casa)	85	37,0	63,9
Integralmente por teletrabalho (de casa)	54	23,5	87,4
Não concordo com o teletrabalho	23	10,0	97,4
Outros	6	2,6	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

A opção de teletrabalho híbrido foi escolhida pela maioria dos participantes 63,9% total, sendo que destes, 27% escolheram a jornada com 50% presencial e 50% via teletrabalho e 37% escolheram a jornada de 20% presencial e 80% via teletrabalho. Esses resultados corroboram com os resultados encontrados nas questões que tratam da integração com a equipe, com o trabalho e com o chefe, que é uma dificuldade apresentada na teoria por Péres, Sánchez e Carnicer (2002),

Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008). A opção de teletrabalho de maneira integral foi escolhida por 23,5% da amostra, 10% preferem não atuar por teletrabalho e 2,6% disseram que preferem outras opções.

Para o desempenho das atividades por teletrabalho, os respondentes foram indagados sobre possuírem os meios e estrutura adequada, conforme distribuição da Tabela 37, a seguir.

**Tabela 37 - Disponibilidade de estrutura para o teletrabalho**

**Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Sim	177	77,0	77,0
Não	33	14,3	91,3
Não tenho interesse no teletrabalho	20	8,7	100,0
<b>Total</b>	230	100,0	

Fonte: Elaborado pela autora

Neste sentido, a maior parte dos respondentes, sendo 177 indivíduos (77%) declarou que possui ambiente, mobiliário, computador, acesso à internet e assim uma estrutura adequada dentro de casa para o desempenho das atividades laborais. Todavia 14,3% declararam não possuir tais meios e 8,7% reafirmaram não ter interesse no teletrabalho. Estes resultados revelam que na realidade dos técnicos da UNIR as dificuldades apontadas por Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008) não são vivenciadas.

#### 4.3.1.3 Resultados dos testes de *Kruskal-Wallis* e *U de Mann-Whitney*

Os testes não paramétricos foram utilizados para verificar se existem diferenças estatísticas significativas entre as classes de respondentes nas questões acerca da percepção sobre o teletrabalho.

Neste sentido, para analisar as variáveis dicotômicas foi utilizado o teste U de *Mann-Whitney* e para as variáveis com mais de duas classes o teste de *Kruskal-Wallis*, conforme definições constantes na metodologia desta pesquisa. Neste sentido, as variáveis de caracterização da amostra foram confrontadas com as demais variáveis e verificando se existe diferenças significativas na distribuição das respostas das classes de cada variável de caracterização. Por exemplo, se existem diferenças significativas entre as respostas de homens e mulheres. A hipótese nula para os testes é de que não há diferença entre as classes e a hipótese alternativa é de que existe diferença, assim, quando encontrados valores de significância inferiores a 0,05 existe diferença devendo rejeitar a hipótese nula e assumir a hipótese alternativa.

Nos casos em que a hipótese nula foi rejeitada e conseqüentemente ocorreram diferenças significativas na aplicação do teste *Kruskall Wallis* foram aplicadas provas de rango *pós hoc* utilizando o método da correção de *Bonferroni* para contraste de comparações múltiplas (*Pairwise*), para identificação de entre quais classes estão estas diferenças, seguindo-se para o uso de tabulação de dados cruzados demonstrando as diferenças entre as classes. Nas respostas que tiveram diferenças significativas estatisticamente na aplicação do teste U de *Mann-Whitney* foram utilizadas diretamente as tabulações cruzadas de dados para demonstrar a diferença entre as duas classes.

Com relação ao tempo de exercício na instituição, apresenta-se a Tabela 38 com o resumo do teste de hipótese aplicado, somente com a variável que apresentou diferença entre as classes.

**Tabela 38 - Resumo Hipóteses Teste *Kruskall Wallis* com a variável “tempo de instituição”**  
**Resumo de Teste de Hipótese**

Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
A distribuição de “Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?” é igual nas categorias de “Quantos anos trabalha na UNIR?”.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	<b>0,035</b>	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,050.

Fonte: elaborado pela autora.

Como observado a variável que apresentou diferença estatística entre faixas etárias foi “Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?” e a seguir, na Tabela 39 demonstra-se entre quais faixas etárias estão as diferenças.

**Tabela 39 - Comparação de “Disponibilidade de estrutura” com “tempo de instituição”**  
**Comparações por Método Pairwise de “Quantos anos trabalha na UNIR?” X “Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?”**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
De 4 até 6 anos-De 2 até 4 anos	5,655	13,076	0,432	0,665	1,000
De 4 até 6 anos-Até 2 anos	11,655	11,197	1,041	0,298	1,000
De 4 até 6 anos-De 6 até 8 anos	-11,838	9,303	-1,273	0,203	1,000
De 4 até 6 anos-De 8 até 10 anos	-18,402	14,716	-1,250	0,211	1,000
<b>De 4 até 6 anos-Acima de 10 anos</b>	<b>-36,480</b>	<b>11,112</b>	<b>-3,283</b>	<b>0,001</b>	<b>0,015</b>
De 2 até 4 anos-Até 2 anos	6,000	13,505	0,444	0,657	1,000
De 2 até 4 anos-De 6 até 8 anos	-6,183	11,981	-0,516	0,606	1,000
De 2 até 4 anos-De 8 até 10 anos	-12,748	16,540	-0,771	0,441	1,000
De 2 até 4 anos-Acima de 10 anos	-30,825	13,434	-2,295	0,022	0,326
Até 2 anos-De 6 até 8 anos	-0,183	9,897	-0,019	0,985	1,000
Até 2 anos-De 8 até 10 anos	-6,748	15,099	-0,447	0,655	1,000
Até 2 anos-Acima de 10 anos	-24,825	11,614	-2,138	0,033	0,488
De 6 até 8 anos-De 8 até 10 anos	-6,564	13,752	-0,477	0,633	1,000
De 6 até 8 anos-Acima de 10 anos	-24,642	9,800	-2,514	0,012	0,179
De 8 até 10 anos-Acima de 10 anos	-18,078	15,036	-1,202	0,229	1,000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais. As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

Como destacado na Tabela 39 a diferença significativa está entre as pessoas com quatro até seis anos e as pessoas com 10 anos ou mais de UNIR. A distribuição das respostas destas classes pode ser vista na Tabela 40 a seguir.

**Tabela 40 - Respostas cruzadas “Disponibilidade de estrutura” X “tempo de instituição”**  
**Tabulação cruzada: “Quantos anos trabalha na UNIR?” \* “Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?”**

Quantos anos trabalha na UNIR?		Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso a internet?			Total
		Sim	Não	Não tenho interesse no teletrabalho	
Até 2 anos	Contagem	28	2	5	35
	% em 7 Quantos anos trabalha na UNIR?	80,0%	5,7%	14,3%	100,0%
De 2 até 4 anos	Contagem	18	-	3	21
	% em 7 Quantos anos trabalha na UNIR?	85,7%	0,0%	14,3%	100,0%
<b>De 4 até 6 anos</b>	Contagem	37	4	1	42
	% em 7 Quantos anos trabalha na UNIR?	88,1%	9,5%	2,4%	100,0%
De 6 até 8 anos	Contagem	63	13	5	81
	% em 7 Quantos anos trabalha na UNIR?	77,8%	16,0%	6,2%	100,0%
De 8 até 10 anos	Contagem	11	2	2	15
	% em 7 Quantos anos trabalha na UNIR?	73,3%	13,3%	13,3%	100,0%
<b>Acima de 10 anos</b>	Contagem	20	12	4	36
	% em 7 Quantos anos trabalha na UNIR?	55,6%	33,3%	11,1%	100,0%
<b>Total</b>	Contagem	177	33	20	230
	% em 7 Quantos anos trabalha na UNIR?	77,0%	14,3%	8,7%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Observa-se nas linhas em destaque na Tabela 40, que 88,1% das pessoas com quatro até seis anos de instituição possuem os meios necessários para o desenvolvimento de suas atividades de suas casas, enquanto as pessoas acima de 10 anos essa quantidade reduz bastantes, dos quais 55,6% possuem as ferramentas e 33,3% não possuem. Apesar dessa diferença, os números ainda revelam que a maior parte dos servidores possui as condições necessárias para suas atividades laborais.

Contudo, principalmente para os servidores com mais de 10 anos de instituição, as dificuldades de ausência de tecnologia ou estrutura adequada apontadas por Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008) devem ser examinadas por servidores e instituição no caso de uma possível implantação do regime, devendo o servidor adquirir meios para desenvolver as atividades ou a instituição provê-los, conforme for acordado entre as partes.

Quanto a lotação dos servidores, apresenta-se a seguir na Tabela 41 com o resumo do teste de hipótese aplicado, somente com a variável que apresentou diferença entre as classes.

**Tabela 41 - Resumo Hipóteses Teste *Kruskall Wallis* com a variável “lotação”**

Resumo de Teste de Hipótese				
Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão	
“A distribuição de O teletrabalho contribui para o fortalecimento de meus laços familiares, tenho mais tempo para minha família.” é igual nas categorias de “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?”	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	<b>0,004</b>	Rejeitar a hipótese nula.	

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,050.

Fonte: elaborado pela autora.

Como pode ser observado, a variável que apresentou diferença foi “O teletrabalho contribui para o fortalecimento de meus laços familiares, tenho mais tempo para minha família” e na Tabela 42 a seguir está apresentado entre quais setores ocorreram diferenças.

**Tabela 42 - Comparação de “Contribuição do teletrabalho para o fortalecimento de laços familiares” com “lotação”**

Comparações por Método Pairwise de “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?”					
Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
NCH-DIRCA	-3,083	29,544	-0,104	0,917	1,000
NCH-NT	-10,708	35,865	-0,299	0,765	1,000
NCH-Campus Rolim de Moura	34,958	23,722	1,474	0,141	1,000
NCH-NCET	50,226	29,544	1,700	0,089	1,000
NCH-PROCEA	-52,237	24,868	-2,101	0,036	1,000
NCH-Campus Guajará Mirim	53,771	28,354	1,896	0,058	1,000
NCH-Campus Cacoal	56,583	25,360	2,231	0,026	1,000
NCH-REITORIA	-56,806	23,151	-2,454	0,014	1,000
NCH-Campus Ariquemes	57,833	31,060	1,862	0,063	1,000
NCH-Campus Ji-Paraná	60,947	22,293	2,734	0,006	1,000
NCH-PROPESQ	-69,583	40,098	-1,735	0,083	1,000
NCH-PROGRAD	-70,383	33,066	-2,129	0,033	1,000
NCH-PRAD	-70,927	21,028	-3,373	0,001	0,172
NCH-Campus Vilhena	71,940	24,438	2,944	0,003	0,749
NCH-Campus Presidente Médici	78,708	35,865	2,195	0,028	1,000
<b>NCH-PROPLAN</b>	-81,699	21,679	-3,769	0,000	<b>0,038</b>
NCH-Biblioteca Central	95,08333	31,060	3,061	0,002	0,509
NCH-NUCSA	-104,483	33,066	-3,160	0,002	0,365
<b>NCH-NUSAU</b>	-120,583	31,060	-3,882	0,000	<b>0,024</b>
NCH-DIREDD	-120,583	47,445	-2,542	0,011	1,000
NCH-DAPVH	-120,583	47,445	-2,542	0,011	1,000
DIRCA-NT	7,625	38,936	0,196	0,845	1,000
DIRCA-Campus Rolim de Moura	31,875	28,151	1,132	0,258	1,000
DIRCA-NCET	47,143	33,205	1,420	0,156	1,000

<b>Comparações por Método Pairwise de “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?”</b>					
DIRCA-PROCEA	49,154	29,122	1,688	0,091	1,000
DIRCA-Campus Guajará Mirim	50,688	32,150	1,577	0,115	1,000
DIRCA-Campus Cacoal	53,500	29,544	1,811	0,070	1,000
DIRCA-REITORIA	53,722	27,670	1,942	0,052	1,000
DIRCA-Campus Ariquemes	54,750	34,560	1,584	0,113	1,000
DIRCA-Campus Ji-Paraná	57,864	26,957	2,147	0,032	1,000
DIRCA-PROPESQ	66,500	42,867	1,551	0,121	1,000
DIRCA-PROGRAD	-67,300	36,374	-1,850	0,064	1,000
DIRCA-PRAD	67,844	25,920	2,617	0,009	1,000
DIRCA-Campus Vilhena	68,857	28,756	2,395	0,017	1,000
DIRCA-Campus Presidente Médici	75,625	38,936	1,942	0,052	1,000
DIRCA-PROPLAN	78,615	26,452	2,972	0,003	0,683
DIRCA-Biblioteca Central	92,000	34,560	2,662	0,008	1,000
DIRCA-NUCSA	101,400	36,374	2,788	0,005	1,000
DIRCA-DAPVH	117,500	49,807	2,359	0,018	1,000
DIRCA-DIREDD	-117,500	49,807	-2,359	0,018	1,000
DIRCA-NUSAU	117,500	34,560	3,400	0,001	0,156
NT-Campus Rolim de Moura	24,250	34,726	0,698	0,485	1,000
NT-NCET	39,518	38,936	1,015	0,310	1,000
NT-PROCEA	-41,529	35,518	-1,169	0,242	1,000
NT-Campus Guajará Mirim	43,063	38,041	1,132	0,258	1,000
NT-Campus Cacoal	45,875	35,865	1,279	0,201	1,000
NT-REITORIA	-46,097	34,338	-1,342	0,179	1,000
NT-Campus Ariquemes	47,125	40,098	1,175	0,240	1,000
NT-Campus Ji-Paraná	50,239	33,766	1,488	0,137	1,000
NT-PROPESQ	-58,875	47,445	-1,241	0,215	1,000
NT-PROGRAD	-59,675	41,671	-1,432	0,152	1,000
NT-PRAD	-60,219	32,944	-1,828	0,068	1,000
NT-Campus Vilhena	61,232	35,219	1,739	0,082	1,000
NT-Campus Presidente Médici	68,000	43,925	1,548	0,122	1,000
NT-PROPLAN	-70,990	33,364	-2,128	0,033	1,000
NT-Biblioteca Central	84,375	40,098	2,104	0,035	1,000
NT-NUCSA	-93,775	41,671	-2,250	0,024	1,000
NT-DAPVH	-109,875	53,798	-2,042	0,041	1,000
NT-NUSAU	-109,875	40,098	-2,740	0,006	1,000
NT-DIREDD	-109,875	53,798	-2,042	0,041	1,000
Campus Rolim de Moura-NCET	-15,268	28,151	-0,542	0,588	1,000
Campus Rolim de Moura-PROCEA	-17,279	23,195	-0,745	0,456	1,000
Campus Rolim de Moura-Campus Guajará Mirim	18,813	26,899	0,699	0,484	1,000
Campus Rolim de Moura-Campus Cacoal	21,625	23,722	0,912	0,362	1,000
Campus Rolim de Moura-REITORIA	-21,847	21,344	-1,024	0,306	1,000

<b>Comparações por Método Pairwise de “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?”</b>					
Campus Rolim de Moura-Campus Ariquemes	22,875	29,738	0,769	0,442	1,000
Campus Rolim de Moura-Campus Ji-Paraná	25,989	20,410	1,273	0,203	1,000
Campus Rolim de Moura-PROPESQ	-34,625	39,083	-0,886	0,376	1,000
Campus Rolim de Moura-PROGRAD	-35,425	31,827	-1,113	0,266	1,000
Campus Rolim de Moura-PRAD	-35,969	19,020	-1,891	0,059	1,000
Campus Rolim de Moura-Campus Vilhena	-36,982	22,734	-1,627	0,104	1,000
Campus Rolim de Moura-Campus Presidente Médici	43,750	34,726	1,260	0,208	1,000
Campus Rolim de Moura-PROPLAN	-46,740	19,738	-2,368	0,018	1,000
Campus Rolim de Moura-Biblioteca Central	60,125	29,738	2,022	0,043	1,000
Campus Rolim de Moura-NUCSA	-69,525	31,827	-2,184	0,029	1,000
Campus Rolim de Moura-NUSAU	-85,625	29,738	-2,879	0,004	0,921
Campus Rolim de Moura-DAPVH	-85,625	46,590	-1,838	0,066	1,000
Campus Rolim de Moura-DIRED	-85,625	46,590	-1,838	0,066	1,000
NCET-PROCEA	-2,011	29,122	-0,069	0,945	1,000
NCET-Campus Guajará Mirim	3,545	32,150	0,110	0,912	1,000
NCET-Campus Cacoal	6,357	29,544	0,215	0,830	1,000
NCET-REITORIA	-6,579	27,670	-0,238	0,812	1,000
NCET-Campus Ariquemes	7,607	34,560	0,220	0,826	1,000
NCET-Campus Ji-Paraná	10,721	26,957	0,398	0,691	1,000
NCET-PROPESQ	-19,357	42,867	-0,452	0,652	1,000
NCET-PROGRAD	-20,157	36,374	-0,554	0,579	1,000
NCET-PRAD	-20,701	25,920	-0,799	0,425	1,000
NCET-Campus Vilhena	21,714	28,756	0,755	0,450	1,000
NCET-Campus Presidente Médici	28,482	38,936	0,732	0,464	1,000
NCET-PROPLAN	-31,473	26,452	-1,190	0,234	1,000
NCET-Biblioteca Central	44,857	34,560	1,298	0,194	1,000
NCET-NUCSA	-54,257	36,374	-1,492	0,136	1,000
NCET-NUSAU	-70,357	34,560	-2,036	0,042	1,000
NCET-DIRED	-70,357	49,807	-1,413	0,158	1,000
NCET-DAPVH	-70,357	49,807	-1,413	0,158	1,000
PROCEA-Campus Guajará Mirim	1,534	27,914	0,055	0,956	1,000
PROCEA-Campus Cacoal	4,346	24,868	0,175	0,861	1,000
PROCEA-REITORIA	-4,568	22,610	-0,202	0,840	1,000
PROCEA-Campus Ariquemes	5,596	30,659	0,183	0,855	1,000
PROCEA-Campus Ji-Paraná	8,710	21,731	0,401	0,689	1,000
PROCEA-PROPESQ	-17,346	39,789	-0,436	0,663	1,000



<b>Comparações por Método Pairwise de “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?”</b>					
PROCEA-PROGRAD	-18,146	32,690	-0,555	0,579	1,000
PROCEA-PRAD	18,690	20,431	0,915	0,360	1,000
PROCEA-Campus Vilhena	19,703	23,926	0,823	0,410	1,000
PROCEA-Campus Presidente Médici	26,471	35,518	0,745	0,456	1,000
PROCEA-PROPLAN	-29,462	21,101	-1,396	0,163	1,000
PROCEA-Biblioteca Central	42,846	30,659	1,397	0,162	1,000
PROCEA-NUCSA	52,246	32,690	1,598	0,110	1,000
PROCEA-NUSAU	68,346	30,659	2,229	0,026	1,000
PROCEA-DAPVH	-68,346	47,184	-1,449	0,147	1,000
PROCEA-DIREDD	-68,346	47,184	-1,449	0,147	1,000
Campus Guajará Mirim-Campus Cacoal	2,813	28,354	0,099	0,921	1,000
Campus Guajará Mirim-REITORIA	-3,035	26,396	-0,115	0,908	1,000
Campus Guajará Mirim-Campus Ariquemes	4,063	33,549	0,121	0,904	1,000
Campus Guajará Mirim-Campus Ji-Paraná	-7,176	25,647	-0,280	0,780	1,000
Campus Guajará Mirim-PROPESQ	-15,813	42,055	-0,376	0,707	1,000
Campus Guajará Mirim-PROGRAD	-16,613	35,414	-0,469	0,639	1,000
Campus Guajará Mirim-PRAD	-17,156	24,555	-0,699	0,485	1,000
Campus Guajará Mirim-Campus Vilhena	-18,170	27,532	-0,660	0,509	1,000
Campus Guajará Mirim-Campus Presidente Médici	-24,938	38,041	-0,656	0,512	1,000
Campus Guajará Mirim-PROPLAN	-27,928	25,115	-1,112	0,266	1,000
Campus Guajará Mirim-Biblioteca Central	41,313	33,549	1,231	0,218	1,000
Campus Guajará Mirim-NUCSA	-50,713	35,414	-1,432	0,152	1,000
Campus Guajará Mirim-NUSAU	-66,813	33,549	-1,992	0,046	1,000
Campus Guajará Mirim-DAPVH	-66,813	49,110	-1,360	0,174	1,000
Campus Guajará Mirim-DIREDD	-66,813	49,110	-1,360	0,174	1,000
Campus Cacoal-REITORIA	-0,222	23,151	-0,010	0,992	1,000
Campus Cacoal-Campus Ariquemes	1,250	31,060	0,040	0,968	1,000
Campus Cacoal-Campus Ji-Paraná	-4,364	22,293	-0,196	0,845	1,000
Campus Cacoal-PROPESQ	-13,000	40,098	-0,324	0,746	1,000
Campus Cacoal-PROGRAD	-13,800	33,066	-0,417	0,676	1,000
Campus Cacoal-PRAD	-14,344	21,028	-0,682	0,495	1,000
Campus Cacoal-Campus Vilhena	-15,357	24,438	-0,628	0,530	1,000
Campus Cacoal-Campus Presidente Médici	-22,125	35,865	-0,617	0,537	1,000
Campus Cacoal-PROPLAN	-25,115	21,679	-1,158	0,247	1,000

<b>Comparações por Método Pairwise de “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?”</b>					
Campus Cacoal-Biblioteca Central	38,500	31,060	1,240	0,215	1,000
Campus Cacoal-NUCSA	-47,900	33,066	-1,449	0,147	1,000
Campus Cacoal-DIRED	-64,000	47,445	-1,349	0,177	1,000
Campus Cacoal-DAPVH	-64,000	47,445	-1,349	0,177	1,000
Campus Cacoal-NUSAU	-64,000	31,060	-2,061	0,039	1,000
REITORIA-Campus Ariquemes	1,028	29,284	0,035	0,972	1,000
REITORIA-Campus Ji-Paraná	4,141	19,743	0,210	0,834	1,000
REITORIA-PROPESQ	12,778	38,739	0,330	0,742	1,000
REITORIA-PROGRAD	-13,578	31,403	-0,432	0,665	1,000
REITORIA-PRAD	14,122	18,302	0,772	0,440	1,000
REITORIA-Campus Vilhena	15,135	22,136	0,684	0,494	1,000
REITORIA-Campus Presidente Médici	21,903	34,338	0,638	0,524	1,000
REITORIA-PROPLAN	24,893	19,047	1,307	0,191	1,000
REITORIA-Biblioteca Central	38,278	29,284	1,307	0,191	1,000
REITORIA-NUCSA	47,678	31,403	1,518	0,129	1,000
REITORIA-DIRED	-63,778	46,302	-1,377	0,168	1,000
REITORIA-DAPVH	-63,778	46,302	-1,377	0,168	1,000
REITORIA-NUSAU	63,778	29,284	2,178	0,029	1,000
Campus Ariquemes-Campus Ji-Paraná	-3,114	28,610	-0,109	0,913	1,000
Campus Ariquemes-PROPESQ	-11,750	43,925	-0,267	0,789	1,000
Campus Ariquemes-PROGRAD	-12,550	37,616	-0,334	0,739	1,000
Campus Ariquemes-PRAD	-13,094	27,636	-0,474	0,636	1,000
Campus Ariquemes-Campus Vilhena	-14,107	30,311	-0,465	0,642	1,000
Campus Ariquemes-Campus Presidente Médici	-20,875	40,098	-0,521	0,603	1,000
Campus Ariquemes-PROPLAN	-23,865	28,135	-0,848	0,396	1,000
Campus Ariquemes-Biblioteca Central	37,250	35,865	1,039	0,299	1,000
Campus Ariquemes-NUCSA	-46,650	37,616	-1,240	0,215	1,000
Campus Ariquemes-DIRED	-62,750	50,721	-1,237	0,216	1,000
Campus Ariquemes-DAPVH	-62,750	50,721	-1,237	0,216	1,000
Campus Ariquemes-NUSAU	-62,750	35,865	-1,750	0,080	1,000
Campus Ji-Paraná-PROPESQ	-8,636	38,232	-0,226	0,821	1,000
Campus Ji-Paraná-PROGRAD	-9,436	30,776	-0,307	0,759	1,000
Campus Ji-Paraná-PRAD	-9,980	17,205	-0,580	0,562	1,000
Campus Ji-Paraná-Campus Vilhena	-10,994	21,238	-0,518	0,605	1,000
Campus Ji-Paraná-Campus Presidente Médici	-17,761	33,766	-0,526	0,599	1,000
Campus Ji-Paraná-PROPLAN	-20,752	17,995	-1,153	0,249	1,000

<b>Comparações por Método Pairwise de “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?”</b>					
Campus Ji-Paraná-Biblioteca Central	34,136	28,610	1,193	0,233	1,000
Campus Ji-Paraná-NUCSA	-43,536	30,776	-1,415	0,157	1,000
Campus Ji-Paraná-NUSAU	-59,636	28,610	-2,084	0,037	1,000
Campus Ji-Paraná-DIREDD	-59,636	45,879	-1,300	0,194	1,000
Campus Ji-Paraná-DAPVH	-59,636	45,879	-1,300	0,194	1,000
PROPESSQ-PROGRAD	-0,800	45,366	-0,018	0,986	1,000
PROPESSQ-PRAD	1,344	37,509	0,036	0,971	1,000
PROPESSQ-Campus Vilhena	2,357	39,521	0,060	0,952	1,000
PROPESSQ-Campus Presidente Médici	9,125	47,445	0,192	0,847	1,000
PROPESSQ-PROPLAN	-12,115	37,878	-0,320	0,749	1,000
PROPESSQ-Biblioteca Central	25,500	43,925	0,581	0,562	1,000
PROPESSQ-NUCSA	34,900	45,366	0,769	0,442	1,000
PROPESSQ-NUSAU	51,000	43,925	1,161	0,246	1,000
PROPESSQ-DAPVH	-51,000	56,708	-0,899	0,368	1,000
PROPESSQ-DIREDD	-51,000	56,708	-0,899	0,368	1,000
PROGRAD-PRAD	0,544	29,873	0,018	0,985	1,000
PROGRAD-Campus Vilhena	1,557	32,364	0,048	0,962	1,000
PROGRAD-Campus Presidente Médici	8,325	41,671	0,200	0,842	1,000
PROGRAD-PROPLAN	11,315	30,335	0,373	0,709	1,000
PROGRAD-Biblioteca Central	24,700	37,616	0,657	0,511	1,000
PROGRAD-NUCSA	34,100	39,288	0,868	0,385	1,000
PROGRAD-NUSAU	50,200	37,616	1,335	0,182	1,000
PROGRAD-DIREDD	50,200	51,973	0,966	0,334	1,000
PROGRAD-DAPVH	50,200	51,973	0,966	0,334	1,000
PRAD-Campus Vilhena	1,013	19,905	0,051	0,959	1,000
PRAD-Campus Presidente Médici	7,781	32,944	0,236	0,813	1,000
PRAD-PROPLAN	-10,772	16,402	-0,657	0,511	1,000
PRAD-Biblioteca Central	24,156	27,636	0,874	0,382	1,000
PRAD-NUCSA	33,556	29,873	1,123	0,261	1,000
PRAD-NUSAU	49,656	27,636	1,797	0,072	1,000
PRAD-DAPVH	-49,656	45,277	-1,097	0,273	1,000
PRAD-DIREDD	-49,656	45,277	-1,097	0,273	1,000
Campus Vilhena-Campus Presidente Médici	6,768	35,219	0,192	0,848	1,000
Campus Vilhena-PROPLAN	-9,758	20,593	-0,474	0,636	1,000
Campus Vilhena-Biblioteca Central	23,143	30,311	0,764	0,445	1,000
Campus Vilhena-NUCSA	-32,543	32,364	-1,006	0,315	1,000
Campus Vilhena-NUSAU	-48,643	30,311	-1,605	0,109	1,000
Campus Vilhena-DAPVH	-48,643	46,958	-1,036	0,300	1,000
Campus Vilhena-DIREDD	-48,643	46,958	-1,036	0,300	1,000
Campus Presidente Médici-PROPLAN	-2,990	33,364	-0,090	0,929	1,000

<b>Comparações por Método Pairwise de “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?”</b>					
Campus Presidente Médici-Biblioteca Central	16,375	40,098	0,408	0,683	1,000
Campus Presidente Médici-NUCSA	-25,775	41,671	-0,619	0,536	1,000
Campus Presidente Médici-DIRED	-41,875	53,798	-0,778	0,436	1,000
Campus Presidente Médici-DAPVH	-41,875	53,798	-0,778	0,436	1,000
Campus Presidente Médici-NUSAU	-41,875	40,098	-1,044	0,296	1,000
PROPLAN-Biblioteca Central	13,385	28,135	0,476	0,634	1,000
PROPLAN-NUCSA	22,785	30,335	0,751	0,453	1,000
PROPLAN-DIRED	-38,885	45,584	-0,853	0,394	1,000
PROPLAN-NUSAU	38,885	28,135	1,382	0,167	1,000
PROPLAN-DAPVH	-38,885	45,584	-0,853	0,394	1,000
Biblioteca Central-NUCSA	-9,400	37,616	-0,250	0,803	1,000
Biblioteca Central-DAPVH	-25,500	50,721	-0,503	0,615	1,000
Biblioteca Central-NUSAU	-25,500	35,865	-0,711	0,477	1,000
Biblioteca Central-DIRED	-25,500	50,721	-0,503	0,615	1,000
NUCSA-NUSAU	-16,100	37,616	-0,428	0,669	1,000
NUCSA-DIRED	-16,100	51,973	-0,310	0,757	1,000
NUCSA-DAPVH	-16,100	51,973	-0,310	0,757	1,000
NUSAU-DAPVH	0,000	50,721	0,000	1,000	1,000
DAPVH-DIRED	0,000	62,120	0,000	1,000	1,000
NUSAU-DIRED	0,000	50,721	0,000	1,000	1,000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições “Amostra 1” e “Amostra 2” são iguais. As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

Verificou-se que as diferenças estão entre o NCH, com a PROPLAN e com o NUSAU, sendo que a distribuição das respostas consta nos dados cruzados na Tabela 43 a seguir.

**Tabela 43 – Respostas cruzadas “Contribuição do teletrabalho para o fortalecimento de laços familiares” X “lotação”**

<b>Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?</b>		<b>O teletrabalho contribui para o fortalecimento de meus laços familiares, tenho mais tempo para minha família.</b>					<b>Total</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
Biblioteca Central	Contagem	0	1	0	0	5	6
	% em Campus	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	83,3%	100,0%
Campus Ariquemes	Contagem	0	0	3	0	3	6
	% em Campus	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
Campus Cacoal	Contagem	1	1	1	4	5	12
	% em Campus	8,3%	8,3%	8,3%	33,3%	41,7%	100,0%
Campus Guajará Mirim	Contagem	1	0	1	3	3	8
	% em Campus	12,5%	0,0%	12,5%	37,5%	37,5%	100,0%
Campus Ji-Paraná	Contagem	2	1	4	4	11	22
	% em Campus	9,1%	4,5%	18,2%	18,2%	50,0%	100,0%

Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?		O teletrabalho contribui para o fortalecimento de meus laços familiares, tenho mais tempo para minha família.					
		1	2	3	4	5	Total
Campus Presidente Médici	Contagem	1	0	0	0	3	4
	% em Campus	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	100,0%
Campus Rolim de Moura	Contagem	1	3	4	3	5	16
	% em Campus	6,3%	18,8%	25,0%	18,8%	31,3%	100,0%
Campus Vilhena	Contagem	0	1	1	5	7	14
	% em Campus	0,0%	7,1%	7,1%	35,7%	50,0%	100,0%
NCET	Contagem	0	0	2	3	2	7
	% em Campus	0,0%	0,0%	28,6%	42,9%	28,6%	100,0%
<b>NCH</b>	<b>Contagem</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>12</b>
	<b>% em Campus</b>	<b>16,7%</b>	<b>8,3%</b>	<b>58,3%</b>	<b>8,3%</b>	<b>8,3%</b>	<b>100,0%</b>
NT	Contagem	0	1	1	2	0	4
	% em Campus	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%	100,0%
NUCSA	Contagem	0	0	0	1	4	5
	% em Campus	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	80,0%	100,0%
<b>NUSAU</b>	<b>Contagem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
	<b>% em Campus</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
PRAD	Contagem	2	1	3	9	17	32
	% em Campus	6,3%	3,1%	9,4%	28,1%	53,1%	100,0%
PROCEA	Contagem	0	2	4	1	6	13
	% em Campus	0,0%	15,4%	30,8%	7,7%	46,2%	100,0%
PROPESQ	Contagem	0	1	0	0	2	3
	% em Campus	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%	100,0%
<b>PROPLAN</b>	<b>Contagem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>26</b>
	<b>% em Campus</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>3,8%</b>	<b>42,3%</b>	<b>53,8%</b>	<b>100,0%</b>
REITORIA	Contagem	3	1	2	3	9	18
	% em Campus	16,7%	5,6%	11,1%	16,7%	50,0%	100,0%
DAPVH	Contagem	0	0	0	0	2	2
	% em Campus	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
DIRCA	Contagem	1	1	4	0	1	7
	% em Campus	14,3%	14,3%	57,1%	0,0%	14,3%	100,0%
DIREDD	Contagem	0	0	0	0	2	2
	% em Campus	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
PROGRAD	Contagem	0	0	2	0	3	5
	% em Campus	0,0%	0,0%	40,0%	0,0%	60,0%	100,0%
<b>Total</b>	<b>Contagem</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>111</b>	<b>230</b>
	<b>% em Campus</b>	<b>6,1%</b>	<b>6,5%</b>	<b>17,4%</b>	<b>21,7%</b>	<b>48,3%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborado pela autora

Observando os dados cruzados, a diferença ocorre entre o NCH e as outras duas unidades, PROPLAN e NUSAU, os servidores destas duas unidades sentem que o teletrabalho contribui para o fortalecimento de seus laços familiares e possuem mais tempo para a família, com 96,2% de concordância com a frase para a PROPLAN e 100% para o NUSAU. Enquanto o NCH tem suas

respostas mais distribuídas, tendo a maioria dos respondentes declarados neutros a afirmação com 58,3%. Nesse sentido, apesar de a maioria dos servidores perceberem o fortalecimento dos laços familiares, conforme os estudos de Sakuda (2001), Rocha e Amador (2018), Nohara et al. (2010) e Filardi, Castro e Zanini (2020), os servidores do NCH não estão tão perceptíveis a essa colocação.

Em relação ao estado civil, a Tabela 44 a seguir, demonstra quais variáveis apresentam diferenças significativas.

**Tabela 44 - Resumo Hipóteses Teste *Kruskal Wallis* com a variável “estado civil”**

Resumo de Teste de Hipótese				
Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão	
A distribuição de “Mesmo com o teletrabalho não percebi economia de tempo ou dinheiro gasto com o percurso que fazia para o trabalho.” é igual nas categorias de “Estado Civil (mesmo que não registrado em cartório).”	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	0,037	Rejeitar a hipótese nula.	
A distribuição de “Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?” é igual nas categorias de “Estado Civil (mesmo que não registrado em cartório).”	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	0,010	Rejeitar a hipótese nula.	

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,050.

Fonte: elaborado pela autora.

Observa-se que as variáveis “Mesmo com o teletrabalho não percebi economia de tempo ou dinheiro gasto com o percurso que fazia para o trabalho” e “Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?” e nas Tabelas 45 e 46 respectivamente são apresentados entre quais grupos de pessoas ocorreram estas diferenças.

**Tabela 45 - Comparação de “Economia de tempo e dinheiro com percurso ao trabalho” com “estado civil”**

Comparações por Método Pairwise de Estado Civil					
Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
Viúvo-Solteiro	34,394	59,045	0,583	0,560	1,000
Viúvo-Casado / União Estável	45,484	58,671	0,775	0,438	1,000
Viúvo-Separado / Divorciado	78,421	60,005	1,307	0,191	1,000
Solteiro-Casado / União Estável	11,090	9,350	1,186	0,236	1,000
<b>Solteiro-Separado / Divorciado</b>	<b>44,027</b>	<b>15,678</b>	<b>2,808</b>	<b>0,005</b>	<b>0,030</b>
Casado / União Estável-Separado / Divorciado	-32,937	14,201	-2,319	0,020	0,122

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.

As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Fonte: elaborado pela autora.

Como destacado na Tabela 45, as diferenças para a variável “Mesmo com o teletrabalho não percebi economia de tempo ou dinheiro gasto com o percurso que fazia para o trabalho” estão

entre solteiros e separados ou divorciados, conforme distribuição dos dados cruzados na Tabela 46 a seguir.

**Tabela 46 - Respostas Cruzadas “Economia de tempo e dinheiro com percurso ao trabalho” X “estado civil”**

Estado Civil		Mesmo com o teletrabalho não percebi economia de tempo ou dinheiro gasto com o percurso que fazia para o trabalho.					Total
		1	2	3	4	5	
Casado / União Estável	Contagem	94	30	19	9	6	158
	% em Estado Civil	59,5%	19,0%	12,0%	5,7%	3,8%	100,0%
Separado / Divorciado	Contagem	7	4	2	3	3	19
	% em Estado Civil	36,8%	21,1%	10,5%	15,8%	15,8%	100,0%
Solteiro	Contagem	37	5	5	3	2	52
	% em Estado Civil	71,2%	9,6%	9,6%	5,8%	3,8%	100,0%
Viúvo	Contagem	1	0	0	0	0	1
	% em Estado Civil	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
<b>Total</b>	Contagem	139	39	26	15	11	230
	% em Estado Civil	60,4%	17,0%	11,3%	6,5%	4,8%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Os participantes solteiros, em massiva maioria (80,8%) discordaram com a afirmação, revelando que estes tiveram considerável economia de tempo e recursos financeiros com o percurso que faziam para o trabalho. Enquanto os separados ou divorciados tiveram suas opiniões mais distribuídas, contudo, apresentam tendência de que também vislumbraram essa economia, com 57,9% das respostas discordando da afirmação. Nesse sentido, a economia de tempo e dinheiro com o percurso para o trabalho, elencada por Biasi e Souza (2006), Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Rocha e Amador (2018), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008) foi menos percebida pelos separados e divorciados em relação aos solteiros.

**Tabela 47 - Comparação de “Disponibilidade de estrutura” com “estado civil”**  
**Comparações por Método Pairwise de Estado Civil**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
Viúvo-Solteiro	22,740	49,393	0,460	0,645	1,000
Viúvo-Casado / União Estável	23,608	49,080	0,481	0,631	1,000
Viúvo-Separado / Divorciado	62,237	50,196	1,240	0,215	1,000
Solteiro-Casado / União Estável	0,867	7,822	0,111	0,912	1,000
<b>Solteiro-Separado / Divorciado</b>	<b>39,496</b>	<b>13,115</b>	<b>3,011</b>	<b>0,003</b>	<b>0,016</b>
<b>Casado / União Estável-Separado / Divorciado</b>	<b>-38,629</b>	<b>11,880</b>	<b>-3,252</b>	<b>0,001</b>	<b>0,007</b>

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais. As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.  
a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

Como se pode ver pelo destaque na Tabela 48, as categorias com diferenças significativas na variável “Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?” estão entre separados e divorciados com solteiros e com casados, conforme dados cruzados apresentados na Tabela 48 a seguir.



**Tabela 48 - Respostas cruzadas “Disponibilidade de estrutura” X “estado civil”**

**Tabulação cruzada “Estado Civil” \* “Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?”**

Estado Civil (mesmo que não registrado em cartório)		Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?			Total
		Sim	Não	Não tenho interesse no teletrabalho	
<b>Casado / União Estável</b>	Contagem	125	23	10	158
	% em Estado Civil (mesmo que não registrado em cartório)	79,1%	14,6%	6,3%	100,0%
<b>Separado / Divorciado</b>	Contagem	9	5	5	19
	% em Estado Civil (mesmo que não registrado em cartório)	47,4%	26,3%	26,3%	100,0%
<b>Solteiro</b>	Contagem	42	5	5	52
	% em Estado Civil (mesmo que não registrado em cartório)	80,8%	9,6%	9,6%	100,0%
Viúvo	Contagem	1	0	0	1
	% em Estado Civil (mesmo que não registrado em cartório)	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Contagem	177	33	20	230
	% em Estado Civil (mesmo que não registrado em cartório)	77,0%	14,3%	8,7%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Casados e solteiros expressivamente alegam possuir estrutura adequada para o desempenho de suas atividades, alcançando 79,1% e 80,8% de repostas positivas à indagação, enquanto divorciados e separados tiveram respostas mais distribuídas, onde alguns (26,3%) não tem interesse no teletrabalho e não tem estrutura adequada e 47,4% possuem as ferramentas necessárias. Apesar da maioria dos respondentes possuírem a estrutura adequada, os separados e divorciados apresentam maior dificuldade nesta disponibilidade, demonstrando que Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008) verificaram uma dificuldade existente também nesta classe de trabalhadores.

No quesito de idade, quatro variáveis apresentaram diferenças significativas entre as respostas conforme Tabela 49 a seguir.

**Tabela 49 - Resumo Hipóteses Teste Kruskal Wallis com a variável “idade”**  
**Resumo de Teste de Hipótese**

Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
A distribuição de “Sinto que trabalhar de casa me deixa mais flexível com relação ao meu ambiente de trabalho.” é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	<b>0,003</b>	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode facilitar o desempenho das atividades laborais.” é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	<b>0,009</b>	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode melhorar a divisão de tarefas.” é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	<b>0,018</b>	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?” é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	<b>0,007</b>	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,050.

Fonte: elaborado pela autora.

Para a variável “Sinto que trabalhar de casa me deixa mais flexível com relação ao meu ambiente de trabalho” as classes de idade com diferenças está apresentada na Tabela 50 a seguir.

**Tabela 50 - Comparação de “Flexibilidade quanto ao local de trabalho” com “faixa etária”**  
**Comparações por Método Pairwise de Idade**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
Acima de 60 anos-De 41 a 50 anos	49,927	44,567	1,120	0,263	1,000
Acima de 60 anos-De 51 a 60 anos	59,447	45,907	1,295	0,195	1,000
Acima de 60 anos-Até 30 anos	82,814	44,670	1,854	0,064	0,638
Acima de 60 anos-De 31 a 40 anos	85,153	44,035	1,934	0,053	0,531
De 41 a 50 anos-De 51 a 60 anos	-9,520	16,738	-0,569	0,570	1,000
De 41 a 50 anos-Até 30 anos	32,887	12,967	2,536	0,011	0,112
<b>De 41 a 50 anos-De 31 a 40 anos</b>	<b>35,225</b>	<b>10,572</b>	<b>3,332</b>	<b>0,001</b>	<b>0,009</b>
De 51 a 60 anos-Até 30 anos	23,367	17,012	1,374	0,170	1,000
De 51 a 60 anos-De 31 a 40 anos	25,705	15,265	1,684	0,092	0,922
Até 30 anos-De 31 a 40 anos	-2,339	11,000	-0,213	0,832	1,000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.

As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

Como pode-se observar na Tabela 50, entre as faixas etárias de 41 a 50 anos e de 31 a 40 anos ocorrem maiores diferenças nas respostas, conforme distribuição da Tabela 51 a seguir.

**Tabela 51 - Respostas cruzadas “Flexibilidade quanto ao local de trabalho” X “faixa etária”**

Idade		Sinto que trabalhar de casa me deixa mais flexível com relação ao meu ambiente de trabalho.					Total
		1	2	3	4	5	
Até 30 anos	Contagem	0	0	9	12	22	43
	% em Idade	0,0%	0,0%	20,9%	27,9%	51,2%	100,0%
De 31 a 40 anos	<b>Contagem</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>67</b>	<b>118</b>
	<b>% em Idade</b>	<b>3,4%</b>	<b>2,5%</b>	<b>15,3%</b>	<b>22,0%</b>	<b>56,8%</b>	<b>100,0%</b>
De 41 a 50 anos	<b>Contagem</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>48</b>
	<b>% em Idade</b>	<b>0,0%</b>	<b>8,3%</b>	<b>39,6%</b>	<b>20,8%</b>	<b>31,3%</b>	<b>100,0%</b>
De 51 a 60 anos	Contagem	0	3	5	3	8	19
	% em Idade	0,0%	15,8%	26,3%	15,8%	42,1%	100,0%
Acima de 60 anos	Contagem	0	0	2	0	0	2
	% em Idade	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Contagem	4	10	53	51	112	230
	% em Idade	1,7%	4,3%	23,0%	22,2%	48,7%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Verifica-se pela distribuição que as pessoas com idade entre 31 e 40 anos sentem de forma mais expressiva, com 78,8% de concordância, que trabalhar de casa traz mais flexibilidade quanto ao local de trabalho, enquanto as pessoas de 41 a 50 anos, percebem também esta flexibilidade, mas de forma menos expressiva, com 52,1% de concordância e 39,6% de neutralidade, demonstrando um índice considerável de pessoas com dúvida se de fato o ambiente está mais flexível, conforme propõem Nohara et al. (2010) e Freitas (2008).

Para a variável “Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode facilitar o desempenho das atividades laborais” as classes de idade com diferenças estão apresentadas na Tabela 52 que segue.

**Tabela 52 - Comparação de “Influência da frequência no teletrabalho” com “faixa etária”**  
**Comparações por Método Pairwise de Idade**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
Até 30 anos-De 31 a 40 anos	-10,049	11,318	-0,888	0,375	1,000
Até 30 anos-De 41 a 50 anos	-25,466	13,341	-1,909	0,056	0,563
<b>Até 30 anos-De 51 a 60 anos</b>	<b>-52,991</b>	<b>17,503</b>	<b>-3,028</b>	<b>0,002</b>	<b>0,025</b>
Até 30 anos-Acima de 60 anos	-83,070	45,959	-1,807	0,071	0,707
De 31 a 40 anos-De 41 a 50 anos	-15,417	10,877	-1,417	0,156	1,000
De 31 a 40 anos-De 51 a 60 anos	-42,942	15,706	-2,734	0,006	0,063
De 31 a 40 anos-Acima de 60 anos	-73,021	45,305	-1,612	0,107	1,000
De 41 a 50 anos-De 51 a 60 anos	-27,525	17,221	-1,598	0,110	1,000
De 41 a 50 anos-Acima de 60 anos	-57,604	45,853	-1,256	0,209	1,000
De 51 a 60 anos-Acima de 60 anos	-30,079	47,232	-0,637	0,524	1,000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.  
 As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

Fonte: elaborado pela autora.

E para a variável “Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode melhorar a divisão de tarefas” as classes de idade com diferenças estão apresentadas na Tabela 53 a seguir.

**Tabela 53 – Comparação de “Influência da frequência na divisão de tarefas do teletrabalho” com “faixa etária”**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
Até 30 anos-De 31 a 40 anos	-12,293	11,493	-1,070	0,285	1,000
Até 30 anos-De 41 a 50 anos	-23,924	13,547	-1,766	0,077	0,774
<b>Até 30 anos-De 51 a 60 anos</b>	<b>-50,425</b>	<b>17,773</b>	<b>-2,837</b>	<b>0,005</b>	<b>0,046</b>
Até 30 anos-Acima de 60 anos	-92,267	46,670	-1,977	0,048	0,480
De 31 a 40 anos-De 41 a 50 anos	-11,631	11,045	-1,053	0,292	1,000
De 31 a 40 anos-De 51 a 60 anos	-38,132	15,949	-2,391	0,017	0,168
De 31 a 40 anos-Acima de 60 anos	-79,975	46,007	-1,738	0,082	0,822
De 41 a 50 anos-De 51 a 60 anos	-26,502	17,487	-1,515	0,130	1,000
De 41 a 50 anos-Acima de 60 anos	-68,344	46,562	-1,468	0,142	1,000
De 51 a 60 anos-Acima de 60 anos	-41,842	47,963	-0,872	0,383	1,000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.  
 As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

Observa-se que as duas variáveis tratam da importância da integração e certa frequência presencial a instituição como ponto positivo para desempenho das atividades e divisão das tarefas e as diferenças encontradas nas duas estão entre as pessoas de até 30 anos e as pessoas de 51 a 60 anos, conforme distribuição nas Tabelas 54 e 55 que seguem.

**Tabela 54 - Respostas cruzadas “Influência da frequência no teletrabalho” X “faixa etária”**  
**Tabulação cruzada “Idade” \* “Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode facilitar o desempenho das atividades laborais.”**

Idade		Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode facilitar o desempenho das atividades laborais.					Total
		1	2	3	4	5	
Até 30 anos	<b>Contagem</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>43</b>
	<b>% em Idade</b>	<b>16,3%</b>	<b>14,0%</b>	<b>11,6%</b>	<b>30,2%</b>	<b>27,9%</b>	<b>100,0%</b>
De 31 a 40 anos	Contagem	20	8	17	29	44	118
	% em Idade	16,9%	6,8%	14,4%	24,6%	37,3%	100,0%
De 41 a 50 anos	Contagem	3	6	7	8	24	48
	% em Idade	6,3%	12,5%	14,6%	16,7%	50,0%	100,0%
De 51 a 60 anos	<b>Contagem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>19</b>
	<b>% em Idade</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>15,8%</b>	<b>15,8%</b>	<b>68,4%</b>	<b>100,0%</b>
Acima de 60 anos	Contagem	0	0	0	0	2	2
	% em Idade	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Contagem	30	20	32	53	95	230
	% em Idade	13,0%	8,7%	13,9%	23,0%	41,3%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

**Tabela 55 – Respostas cruzadas “Influência da frequência na divisão de tarefas do teletrabalho” X “faixa etária”**

**Tabulação cruzada “Idade” \* “Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode melhorar a divisão de tarefas.”**

Idade		Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode melhorar a divisão de tarefas.					Total
		1	2	3	4	5	
Até 30 anos	<b>Contagem</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>43</b>
	<b>% em Idade</b>	<b>30,2%</b>	<b>9,3%</b>	<b>9,3%</b>	<b>30,2%</b>	<b>20,9%</b>	<b>100,0%</b>
De 31 a 40 anos	Contagem	26	12	19	23	38	118
	% em Idade	22,0%	10,2%	16,1%	19,5%	32,2%	100,0%
De 41 a 50 anos	Contagem	4	8	11	6	19	48
	% em Idade	8,3%	16,7%	22,9%	12,5%	39,6%	100,0%
De 51 a 60 anos	<b>Contagem</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>19</b>
	<b>% em Idade</b>	<b>5,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>15,8%</b>	<b>26,3%</b>	<b>52,6%</b>	<b>100,0%</b>
Acima de 60 anos	Contagem	0	0	0	0	2	2
	% em Idade	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Contagem	44	24	37	47	78	230
	% em Idade	19,1%	10,4%	16,1%	20,4%	33,9%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

As pessoas com idades entre 51 e 60 anos, acreditam mormente que a frequência de uma a duas vezes ao local de trabalho facilita o desempenho das atividades, com 84,2% de concordância, e a divisão de tarefas, com 78,9% de concordância. As pessoas com até 30 anos também acreditam nessas colocações atingindo 58,1% de concordância quanto ao desempenho das atividades e 51,2% quanto a divisão de tarefas. Contudo, a distribuição das respostas foi mais difundida e 30,2% das pessoas não concordam que esta frequência a instituição possa melhorar o desempenho e 39,5%

não acreditam que isto facilite a divisão de tarefas. Desta forma, observa-se que as pessoas mais jovens, com até 30 anos, não possuem tanta crença no problema de falta de integração elencado por Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008), enquanto os demais tem maior percepção deste problema, principalmente os que possuem entre 51 e 60 anos.

Ainda na característica de faixa etária ocorreram diferenças entre as classes para a variável “Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?” conforme Tabela 56 a seguir.

**Tabela 56 – Comparação de “Disponibilidade de estrutura” com “faixa etária”**  
**Comparações por Método Pairwise de Idade**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
Até 30 anos-De 31 a 40 anos	-2,028	8,715	-0,233	0,816	1,000
Até 30 anos-De 51 a 60 anos	-25,752	13,478	-1,911	0,056	0,560
Até 30 anos-De 41 a 50 anos	-28,311	10,273	-2,756	0,006	0,059
Até 30 anos-Acima de 60 anos	-35,384	35,391	-1,000	0,317	1,000
De 31 a 40 anos-De 51 a 60 anos	-23,724	12,094	-1,962	0,050	0,498
<b>De 31 a 40 anos-De 41 a 50 anos</b>	<b>-26,283</b>	<b>8,376</b>	<b>-3,138</b>	<b>0,002</b>	<b>0,017</b>
De 31 a 40 anos-Acima de 60 anos	-33,356	34,887	-0,956	0,339	1,000
De 51 a 60 anos-De 41 a 50 anos	2,559	13,261	0,193	0,847	1,000
De 51 a 60 anos-Acima de 60 anos	-9,632	36,371	-0,265	0,791	1,000
De 41 a 50 anos-Acima de 60 anos	-7,073	35,309	-0,200	0,841	1,000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.  
 As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

Nota-se pelos valores de significância e conforme destaque na Tabela 56, que as diferenças estão entre as pessoas de 31 a 40 anos e as de 41 a 50 anos e a distribuição das respostas por faixa etária estão na Tabela 57 a seguir.

**Tabela 57 - Respostas cruzadas “Disponibilidade de estrutura” X “faixa etária”**  
**Tabulação cruzada “Idade” \* “Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?”**

Idade		Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso à internet?			Total
		Sim	Não	Não tenho interesse no teletrabalho	
Até 30 anos	Contagem	37	2	4	43
	% em Idade	86,0%	4,7%	9,3%	100,0%
De 31 a 40 anos	Contagem	98	14	6	118
	% em Idade	83,1%	11,9%	5,1%	100,0%
De 41 a 50 anos	Contagem	29	12	7	48
	% em Idade	60,4%	25,0%	14,6%	100,0%
De 51 a 60 anos	Contagem	12	4	3	19
	% em Idade	63,2%	21,1%	15,8%	100,0%
Acima de 60 anos	Contagem	1	1	0	2
	% em Idade	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Total	Contagem	177	33	20	230
	% em Idade	77,0%	14,3%	8,7%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

As pessoas com 41 a 50 anos em sua maioria, assim como as de 31 a 40 anos, possuem estrutura adequada para desempenho de suas atividades. Contudo, na faixa etária de 41 a 50 anos, o percentual de pessoas que declararam sim a pergunta é 22,7% menor que na faixa de 31 a 40 anos. Esse aspecto, revela que nesta faixa etária, a dificuldade elencada por Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008) é mais percebida.

No quesito quantidade de filhos, somente uma variável apresentou significativas diferenças, conforme Tabela 58 a seguir.

**Tabela 58 - Resumo Hipóteses Teste *Kruskall Wallis* com a variável “quantidade de filhos”**  
**Resumo de Teste de Hipótese**

Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
A distribuição de Tive conflitos familiares em casa por causa da introdução do trabalho no lar. é igual nas categorias de Quantidade de filhos.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	<b>0,022</b>	Rejeitar a hipótese nula.
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,050.			

Fonte: elaborado pela autora.

Assim, para a variável “Tive conflitos familiares em casa por causa da introdução do trabalho no lar” as diferenças estão entre as classes que não possuem filhos com aquelas que possuem dois filhos, conforme Tabela 59 a seguir.

**Tabela 59 – Comparação de “Conflitos familiares pela introdução do trabalho no lar” com “quantidade de filhos”**

Comparações por Método Pairwise de Quantidade de filhos					
Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
0-3	-5,765	14,343	-0,402	0,688	1,000
0-4	-8,993	23,968	-0,375	0,708	1,000
0-1	-23,344	9,605	-2,430	0,015	0,151
<b>0-2</b>	<b>-28,905</b>	<b>9,605</b>	<b>-3,009</b>	<b>0,003</b>	<b>0,026</b>
3-4	-3,228	26,629	-0,121	0,904	1,000
3-1	17,579	15,064	1,167	0,243	1,000
3-2	23,140	15,064	1,536	0,124	1,000
4-1	14,351	24,406	0,588	0,557	1,000
4-2	19,912	24,406	0,816	0,415	1,000
1-2	-5,561	10,652	-0,522	0,602	1,000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais. As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.  
a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

A distribuição das respostas por quantidade de filhos para esta assertiva é a constante na Tabela 60 a seguir.

**Tabela 60 - Respostas cruzadas “Conflitos familiares pela introdução do trabalho no lar” X “quantidade de filhos”**

Quantidade de filhos		24Tive conflitos familiares em casa por causa da introdução do trabalho no lar.					Total
		1	2	3	4	5	
<b>0</b>	<b>Contagem</b>	<b>69</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>91</b>
	<b>% em Quantidade de filhos</b>	<b>75,8%</b>	<b>7,7%</b>	<b>6,6%</b>	<b>7,7%</b>	<b>2,2%</b>	<b>100,0%</b>
1	Contagem	32	6	11	2	6	57
	% em Quantidade de filhos	56,1%	10,5%	19,3%	3,5%	10,5%	100,0%
<b>2</b>	<b>Contagem</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>57</b>
	<b>% em Quantidade de filhos</b>	<b>50,9%</b>	<b>17,5%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,5%</b>	<b>100,0%</b>
3	Contagem	14	0	3	0	2	19
	% em Quantidade de filhos	73,7%	0,0%	15,8%	0,0%	10,5%	100,0%
4	Contagem	4	1	0	1	0	6
	% em Quantidade de filhos	66,7%	16,7%	0,0%	16,7%	0,0%	100,0%
Total	Contagem	148	24	26	16	16	230
	% em Quantidade de filhos	64,3%	10,4%	11,3%	7,0%	7,0%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Pela distribuição apresentada, pode-se inferir que as pessoas que não têm filhos praticamente não tiveram conflitos familiares pela introdução do trabalho no lar, com uma



diferença de 15,1% em relação ao grupo que possui dois filhos. Portanto a quantidade de filhos reflete no que dizem os estudos de Freitas (2008) com relação aos conflitos familiares, já que os que não tem filhos pouco tiveram conflitos familiares em relação aos que possuem dois filhos e aos demais que possuem filhos.

Com relação ao sexo, as variáveis que apresentaram distâncias entre as classes feminino e masculino encontram-se na Tabela 61 que segue.

**Tabela 61 - Resumo Hipóteses Teste U de Mann-Whitney com a variável “gênero”**

Resumo de Teste de Hipótese				
Hipótese nula		Teste	Sig.	Decisão
A distribuição de “Com o trabalho em casa meus custos com vestuário diminuíram.” é igual nas categorias de Sexo.		Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	0,000	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “Em caso de uma possível implantação do teletrabalho, acho viável que exista um rodízio entre servidores que atuam na modalidade.” é igual nas categorias de Sexo.		Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	0,004	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,050.

Fonte: elaborado pela autora.

Para a variável “Com o trabalho em casa meus custos com vestuário diminuíram” as respostas ficaram distribuídas conforme Tabela 62 a seguir.

**Tabela 62 - Respostas cruzadas “Redução dos custos com vestuário” X “gênero”**

**Tabulação cruzada “Sexo” \* “Com o trabalho em casa meus custos com vestuário diminuíram.”**

	Sexo	Com o trabalho em casa meus custos com vestuário diminuíram.					Total
		1	2	3	4	5	
Feminino	Contagem	2	5	12	22	90	131
	% em Sexo	1,5%	3,8%	9,2%	16,8%	68,7%	100,0%
Masculino	Contagem	9	5	22	17	46	99
	% em Sexo	9,1%	5,1%	22,2%	17,2%	46,5%	100,0%
Total	Contagem	11	10	34	39	136	230
	% em Sexo	4,8%	4,3%	14,8%	17,0%	59,1%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Pelos valores encontrados, as mulheres perceberam muito mais a economia de custos com vestuário, atingindo uma diferença de 21,9%. Esse aspecto era previsto, já que mulheres gastam muito mais com vestuário do que os homens. Assim a economia prevista por Freitas (2008) é muito maior entre as mulheres em relação aos homens.

A última variável com distância considerável entre as respostas é a “Em caso de uma possível implantação do teletrabalho, acho viável que exista um rodízio entre servidores que atuam na modalidade” com as respostas distribuídas conforme Tabela 63 que segue.

**Tabela 63 - Respostas cruzadas “Viabilidade de rodízio de servidores” X “gênero”**  
**Tabulação cruzada “Sexo” \* “Em caso de uma possível implantação do teletrabalho, acho viável que exista um rodízio entre servidores que atuam na modalidade.”**

Sexo		Em caso de uma possível implantação do teletrabalho, acho viável que exista um rodízio entre servidores que atuam na modalidade.					Total
		1	2	3	4	5	
Feminino	Contagem	11	7	26	18	69	131
	% em Sexo	8,4%	5,3%	19,8%	13,7%	52,7%	100,0%
Masculino	Contagem	18	3	23	24	31	99
	% em Sexo	18,2%	3,0%	23,2%	24,2%	31,3%	100,0%
Total	Contagem	29	10	49	42	100	230
	% em Sexo	12,6%	4,3%	21,3%	18,3%	43,5%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

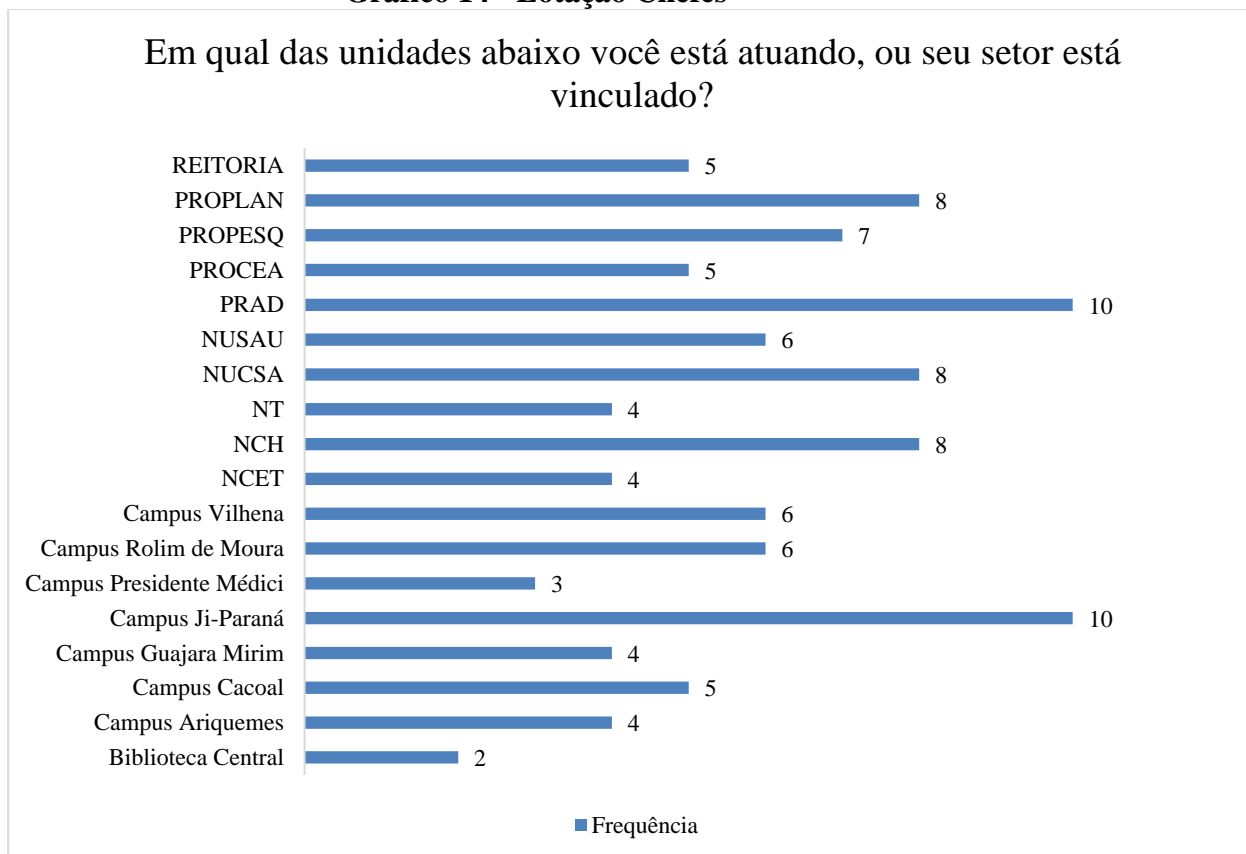
Como pode ser observado nos resultados, as mulheres concordam mais que deve existir um rodízio entre os servidores para executarem suas atividades via teletrabalho, sendo que 66,4% declararam que deve existir rodízio contra 55,6% dos homens, onde as respostas ficaram mais distribuídas entre as opções de discordância, neutralidade e concordância. Essa assertiva tem relação mais direta com as preferências dos servidores para uma possível implantação do teletrabalho na UNIR e por isso não está contestada com a teoria, único fato que a questão revela em conjunto com a teoria é que as mulheres tendem a ser mais propícias aos conflitos elencados por Péres, Sánchez e Carnicer (2002) quando não contempladas com a modalidade de teletrabalho.

#### 4.3.2 Resultados encontrados no segmento chefes

Esta seção conta com os resultados descritivos e dos testes estatísticos não-paramétricos de Kruskal-Wallis e U de Mann-Whitney obtidos por meio dos dados de sondagem dos chefes de setores e unidades.

##### 4.3.1.1 Caracterização da amostra

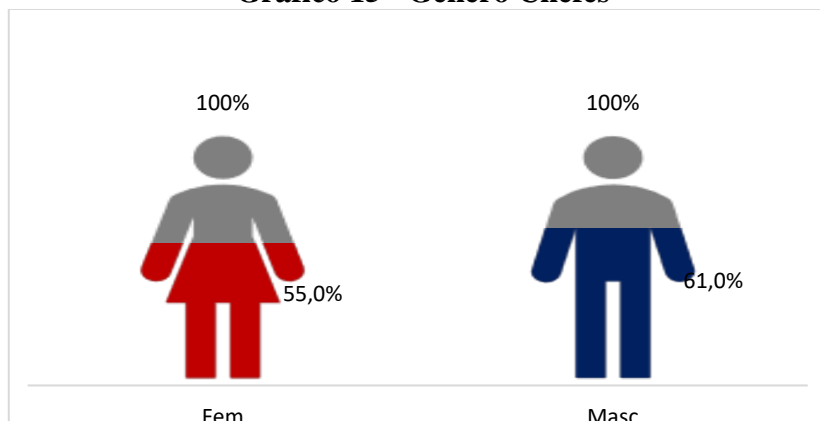
A pesquisa contou com 105 respondentes sendo distribuídos em suas unidades de lotação conforme Gráfico 14 a seguir.

**Gráfico 14 - Lotação Chefes**

Fonte: elaborado pela autora.

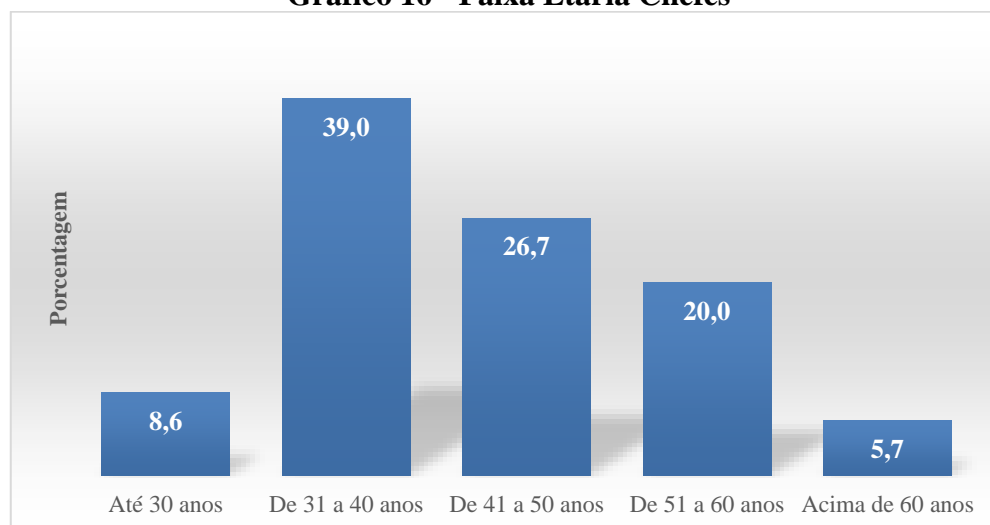
De acordo com o exposto no Gráfico 14, a unidade com maior representatividade de chefes participantes da pesquisa foi a PRAD e o Campus de Ji-Paraná, ambos com 9,5% dos participantes. A PRAD, assim como já mencionado nos resultados de técnicos, é a maior unidade em número de servidores lotados, e conseqüentemente possui mais chefes de setores, enquanto o Campus de Ji-Paraná é a unidade de lotação da pesquisadora e, talvez por isso, os colegas de unidade tenham se comprometido mais em responder ao questionário que outros setores ou unidades.

Dos chefes participantes, a maioria, 61% (64 indivíduos) são homens, enquanto 39% (41 indivíduos) são mulheres, conforme Gráfico 15 que segue.

**Gráfico 15 - Gênero Chefes**

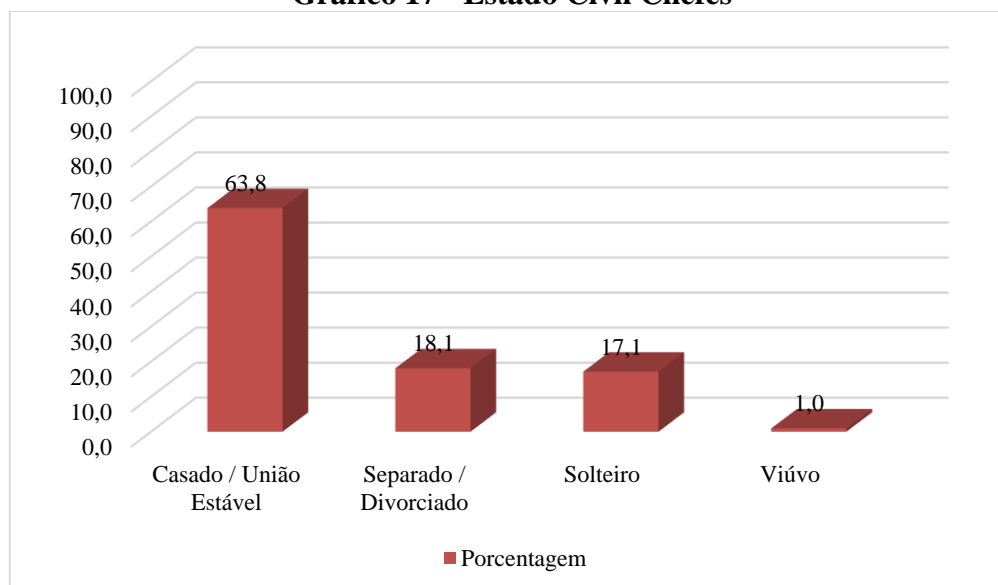
Fonte: elaborado pela autora.

Com relação a faixa etária, a maioria, conforme Gráfico 16 a seguir, possuem idades entre 31 e 40 anos com 41 chefes (39%), seguidos por 28 (26,7%) que possuem de 41 a 50 anos, 21 (20%) que possuem de 51 a 60 anos, nove (8,6%) com até 30 anos e seis (5,7%) com idade superior a 60 anos.

**Gráfico 16 - Faixa Etária Chefes**

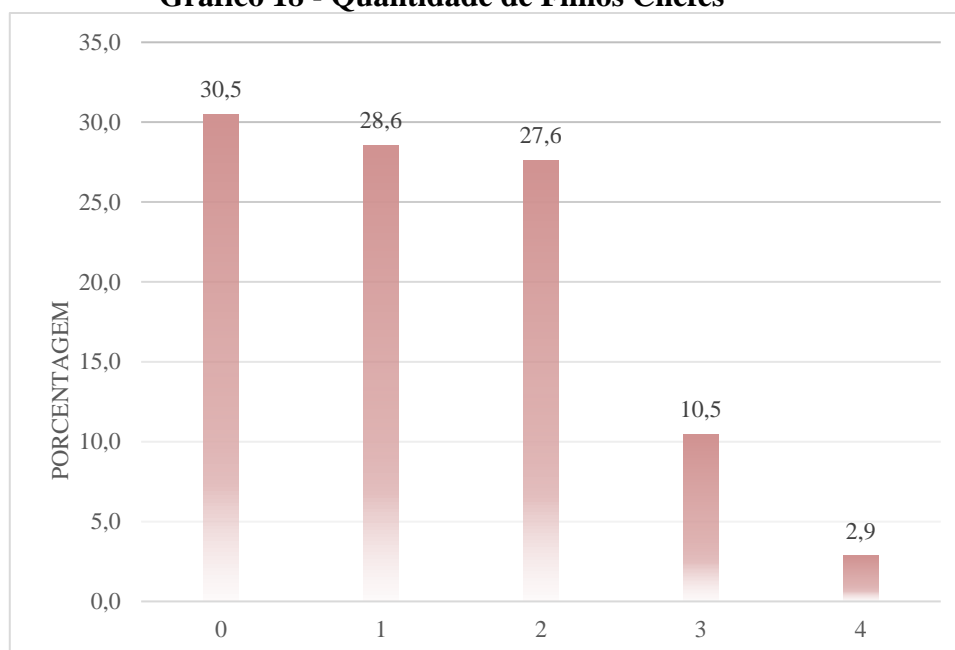
Fonte: laborado pela autora

O estado civil dos respondentes está distribuído conforme Gráfico 17 que segue, no qual a maioria, 67 (63,8%) chefes são casados ou estão em uma união estável, seguidos de 19 (18,1%) separados ou divorciados, 18 (17,1%) solteiros e um (1%) viúvo.

**Gráfico 17 - Estado Civil Chefes**

Fonte: elaborado pela autora.

No quesito quantidade de filhos, a maioria dos chefes não possuem filhos, com 32 (30,5%) indivíduos, seguidos pelos que possuem um filho com 30 (28,6%), os que possuem dois filhos com 29 (27,6%), os que possuem três filhos com 11 (10,5%) e por fim os que possuem quatro ou mais filhos com três (2,9%) indivíduos, conforme apresentado no Gráfico 18 a seguir.

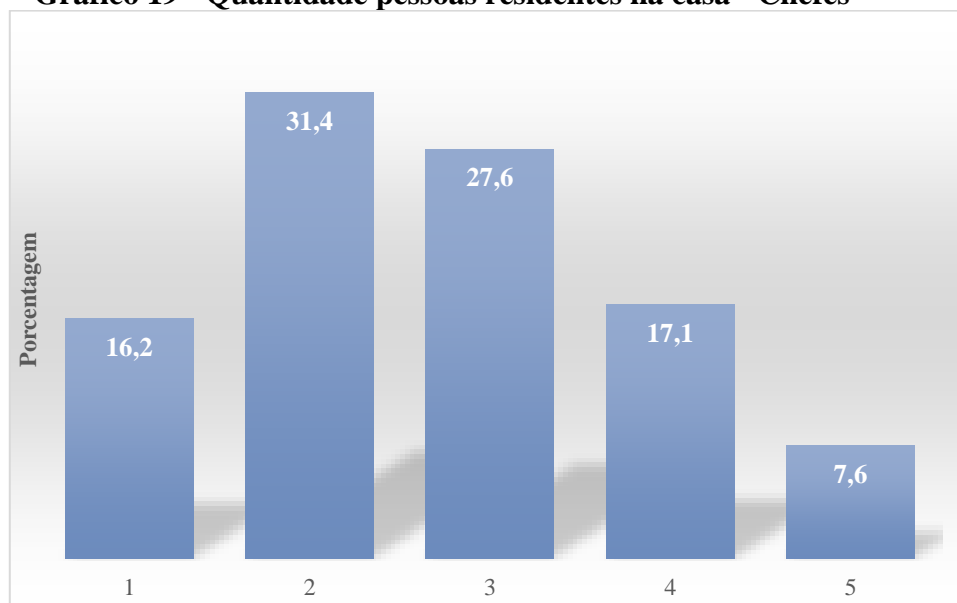
**Gráfico 18 - Quantidade de Filhos Chefes**

Fonte: Elaborado pela autora

Para quantidade de pessoas que residem na casa, o maior percentual encontrado foi de duas pessoas, com 33 (31,4%) respostas, seguido por três pessoas com 29 (27,6%), quatro pessoas com

18 (17,1%), uma pessoa com 17 (16,2%) e cinco pessoas com oito (7,6%) das respostas, conforme demonstrado no Gráfico 19 a seguir.

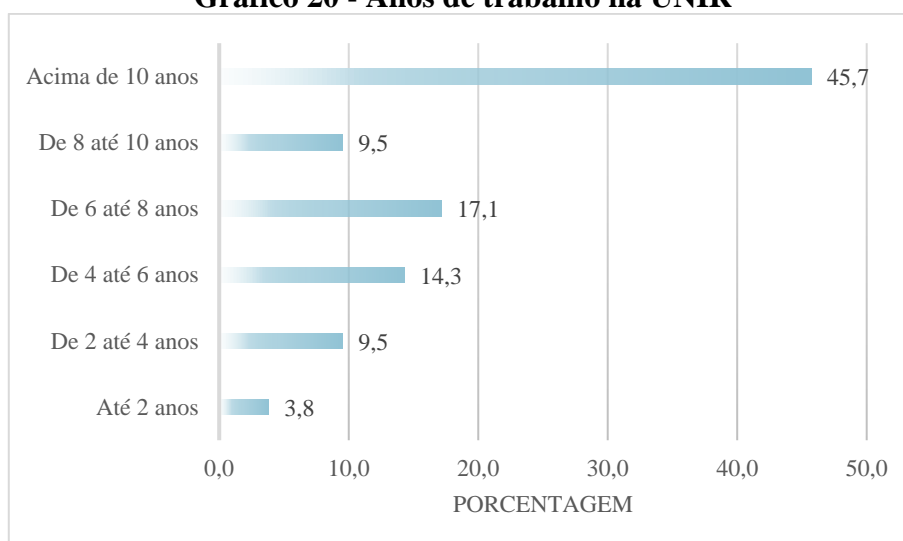
**Gráfico 19 - Quantidade pessoas residentes na casa - Chefes**



Fonte: Elaborado pela autora

Para o tempo de trabalho na UNIR, a maior faixa encontrada foi a de pessoas que têm mais de 10 anos de instituição, alcançando o valor de 48 (45,7%) participantes, seguido pelo período de 6 até 8 anos com 18 (17,1) participantes, de 4 até 6 anos com 15 (14,3%) participantes, de 2 até 4 anos e de 8 até 10 anos, ambos com 10 (9,5%) de participantes e por fim até 2 anos com quatro (3,8%) participantes, conforme Gráfico 20 a seguir.

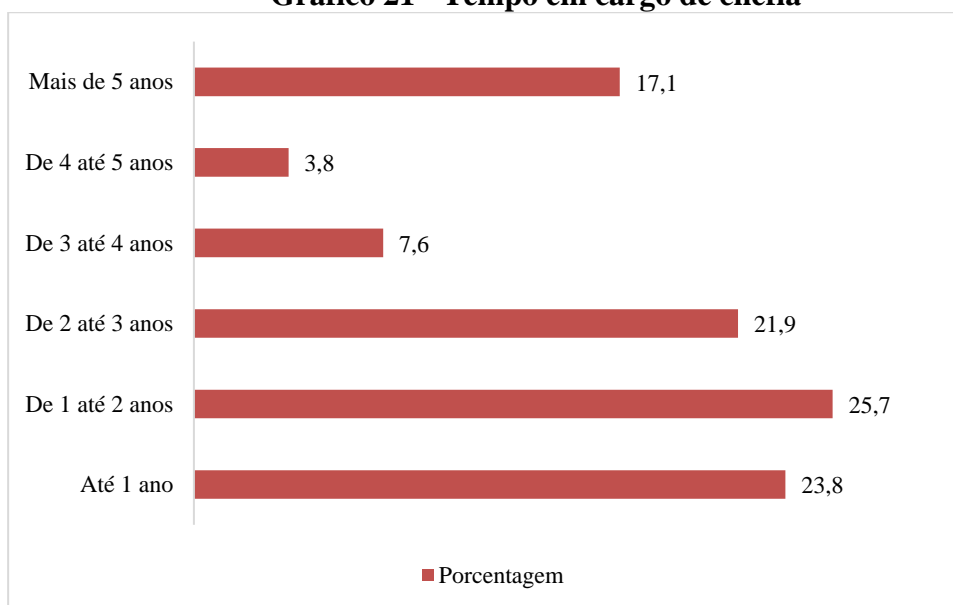
**Gráfico 20 - Anos de trabalho na UNIR**



Fonte: elaborado pela autora.

Em relação ao tempo de exercício do cargo de chefia, a maioria, com 27 (25,7%) participantes tem de 1 até 2 anos no cargo, seguido por 25 (23,8%) participantes com até 1 ano no cargo, 23 (21,9%) participantes com 2 até 3 anos no cargo, 18 (17,1%) participantes com mais de 5 anos no cargo, 8 (7,6%) participantes com 3 até 4 anos no cargo e por fim quatro (3,8%) participantes com 4 até 5 anos no cargo.

**Gráfico 21 - Tempo em cargo de chefia**



Fonte: elaborado pela autora.

#### 4.3.1.2 Variáveis de percepção

Nesta seção apresenta-se a percepção dos chefes para as afirmações acerca do teletrabalho constantes no questionário, com médias que variam de 1 a 5, sendo que quanto maior a média maior o nível de concordância com a afirmação.

Com relação a uma possível economia de recursos pela UNIR, a maioria dos participantes declararam acreditar que as despesas da UNIR tenham diminuído com o *home office*, atingindo uma média de 4,5, com 85,7% de concordância entre os participantes, contra apenas 1,9% de discordantes e 12,4% neutros a colocação, conforme Tabela 64 que segue. Os resultados evidenciam o que dizem Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Freitas (2008) e Rocha e Amador (2018) que uma das principais vantagens do teletrabalho para a organização é a economia de recursos, que neste estudo é confirmada ainda pelo diagnóstico econômico aferido no subcapítulo 4.2.

**Tabela 64 – Redução de custos da UNIR**  
**Com o trabalho em sistema de *home office* acredito que as despesas da UNIR diminuam.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	1	1,0	1,0
<b>2</b>	1	1,0	1,9
<b>3</b>	13	12,4	14,3
<b>4</b>	19	18,1	32,4
<b>5</b>	71	67,6	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

No quesito de estrutura para desempenho do teletrabalho, os chefes não apresentam uma opinião formada sobre o assunto, a média encontrada está quase em cima do ponto de neutralidade, com 2,99 pontos, existindo um empate técnico (considerando a margem de erro da pesquisa) para os que acreditam que os técnicos possuem as ferramentas tecnológicas adequadas com 33,3% das respostas, contra 34,3% que não acreditam na colocação e 32,4% que estão equânimes a afirmação, conforme Tabela 65 a seguir.

**Tabela 65 - Disponibilidade de tecnologias pelos técnicos**  
**Os servidores que estão trabalhando em *home office* possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	11	10,5	10,5
<b>2</b>	25	23,8	34,3
<b>3</b>	34	32,4	66,7
<b>4</b>	24	22,9	89,5
<b>5</b>	11	10,5	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Pela percepção dos chefes, não se pode confirmar então se os estudos de Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008) se confirmam na UNIR, ou seja, se existe dificuldade por parte dos técnicos com acesso à tecnologia adequada para suas atividades laborais.

Na temática integração e comunicação, conforme consta na Tabela 66 a seguir, os chefes declararam que conseguem ter uma boa comunicação e integração com os servidores que gerencia, tendo em vista que a média alcançada foi de 1,98, com 72,4% de discordância com a afirmação, contra apenas 6,7% de concordância e 21% de neutralidade.



**Tabela 66 - Ausência de integração e comunicação com servidores**  
**Mesmo em *home office* NÃO consigo ter uma boa integração e**  
**comunicação com os servidores que coordeno.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	40	38,1	38,1
<b>2</b>	36	34,3	72,4
<b>3</b>	22	21,0	93,3
<b>4</b>	5	4,8	98,1
<b>5</b>	2	1,9	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Estes resultados revelam que na UNIR a integração de equipe e chefia continua existindo, mesmo em regime de teletrabalho, refutando o que disseram Péres, Sánchez e Carnicer (2002) e Filardi, Castro e Zanini (2020) e confirmando a observação feita por Nohara et al. (2010), quando a maioria dos participantes da sua pesquisa disseram preferir a comunicação à distância.

No assunto motivação, os chefes, em sua maioria, acreditam que os técnicos estão motivados a trabalharem de casa, atingindo 48,6% de concordância à afirmação. Todavia a distribuição das respostas, constante na Tabela 67 a seguir, revela uma média de 3,36 um pouco acima da neutralidade, o que demonstra que existem divergências de opinião entre eles quanto a esta temática, dos quais 24,8% não acreditam na motivação dos teletrabalhadores e 26,7% estão neutros a esta colocação.

**Tabela 67 - Motivação dos teletrabalhadores**  
**Percebo que os teletrabalhadores estão motivados em trabalhar de casa.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	11	10,5	10,5
<b>2</b>	15	14,3	24,8
<b>3</b>	28	26,7	51,4
<b>4</b>	27	25,7	77,1
<b>5</b>	24	22,9	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Os resultados demonstram que a preocupação de Péres, Sánchez e Carnicer (2002) e Freitas (2008) estão de certa forma presentes na UNIR na concepção dos chefes, apesar de a maioria achar que os técnicos estão motivados trabalhando de casa.

Com relação a possíveis dificuldades de disponibilidade dos técnicos, os chefes em sua maioria não encontram problemas, pois 54,3% declararam discordar com a afirmação da questão, contra 28,6% que concordaram e 17,1% que ficaram neutros à colocação, conforme Tabela 68 a seguir. A média alcançada encontra-se ainda dentro do nível de discordância, sendo 2,54, contudo

está bem próxima da neutralidade, e tiveram muitas respostas 2, 3 e 4 o que leva a média para o centro.

**Tabela 68 - Indisponibilidade de servidores**  
**Encontro dificuldades quando preciso de um servidor. Não é sempre que estão disponíveis no horário de trabalho.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	28	26,7	26,7
<b>2</b>	29	27,6	54,3
<b>3</b>	18	17,1	71,4
<b>4</b>	23	21,9	93,3
<b>5</b>	7	6,7	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Os valores encontrados revelam que na maioria dos casos na UNIR, o problema de indisponibilidade de servidores elencado por Péres, Sánchez e Carnicer (2002) não ocorre, contudo, é presente na sondagem realizada com os chefes.

Acerca da influência do teletrabalho na segurança, os chefes demonstraram acreditar que o modelo de trabalho tem contribuído para que os servidores fiquem menos expostos à violência e assim traz mais segurança, 62,9% dos participantes concordaram com a afirmativa proposta, contra 12,4% que discordaram e 24,8% que se declararam neutros, conforme Tabela 69 a seguir. Estes valores resultam em uma média de 3,76, corroborando os estudos de Freitas (2008) que atribui como uma vantagem do teletrabalho a menor exposição à violência.

**Tabela 69 -Influência do teletrabalho na segurança**  
**Percebo que o teletrabalho trouxe mais segurança e menos exposição à violência.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	6	5,7	5,7
<b>2</b>	7	6,7	12,4
<b>3</b>	26	24,8	37,1
<b>4</b>	33	31,4	68,6
<b>5</b>	33	31,4	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

As duas próximas questões são referentes a percepção de capacidade do chefe na organização e divisão das tarefas executadas pelos técnicos. Os dados estão distribuídos nas Tabelas 70 e 71 a seguir.

**Tabela 70 - Dificuldade da organização e divisão de tarefas**  
**Tenho dificuldade para organizar atividades e delegá-las com o teletrabalho.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	42	40,0	40,0
<b>2</b>	36	34,3	74,3
<b>3</b>	17	16,2	90,5
<b>4</b>	5	4,8	95,2
<b>5</b>	5	4,8	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

**Tabela 71 - Dificuldades na coordenação das atividades**  
**Tenho dificuldade em coordenar as atividades desenvolvidas por *home office*.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	43	41,0	41,0
<b>2</b>	29	27,6	68,6
<b>3</b>	17	16,2	84,8
<b>4</b>	12	11,4	96,2
<b>5</b>	4	3,8	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Verificando os resultados encontrados na Tabela 70, os chefes demonstram que não estão com dificuldades para organizar e delegar as atividades por teletrabalho, sendo que a média alcançada foi de 2, revelando 74,3% de discordância com a afirmação proposta, 9,5% de concordância e 16,2% de neutralidade.

Em relação a segunda variável, da Tabela 71, os chefes também demonstraram que estão conseguindo coordenar as atividades desenvolvidas via *home office* sem dificuldades, com uma média de 2,1, revelando 68,6% de discordância a frase proposta contra 15,2% de concordância e 16,2% de neutralidade. Estes resultados são diferentes de Péres, Sánchez e Carnicer (2002) quando elencam que a dificuldade de coordenação e organização do trabalho é presente na modalidade de *home office*. Considerando então que na UNIR esta dificuldade não é percebida de maneira tão significativa.

A contribuição do teletrabalho para a redução da poluição e melhora do meio ambiente também foi percebida pelos chefes de setores, com uma média de 3,99 e 67,6% de concordância para a afirmação proposta, contra 14,3% de discordância e 18,1% de neutralidade, conforme distribuição na Tabela 72 a seguir.

**Tabela 72 - Contribuição do teletrabalho para melhoria no meio ambiente - chefes**  
**Acredito que o teletrabalho contribui para melhoria do meio ambiente e redução da poluição.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	6	5,7	5,7
<b>2</b>	9	8,6	14,3
<b>3</b>	19	18,1	32,4
<b>4</b>	17	16,2	48,6
<b>5</b>	54	51,4	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Por meio destes resultados, confirma-se as colocações de Sakuda (2001), Rocha e Amador (2018) e Freitas (2008) quando atribuem ao teletrabalho a vantagem de auxiliar na melhora do meio ambiente e na redução da poluição.

No tocante ao crescimento uniforme das cidades ser influenciado pelo trabalho, a média encontrada aponta para a discordância da afirmação caminhando para a neutralidade, com resultado de 2,82, com a 38,1% dos respondentes discordando da afirmação proposta, 37,1% neutros e 24,8% que concordaram com a proposição, conforme distribuição na Tabela 73 a seguir.

**Tabela 73 - Influência no crescimento regional - chefes**  
**Acredito que trabalho em casa influencia o crescimento uniforme da cidade.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	20	19,0	19,0
<b>2</b>	20	19,0	38,1
<b>3</b>	39	37,1	75,2
<b>4</b>	11	10,5	85,7
<b>5</b>	15	14,3	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Os resultados encontrados na UNIR, revelam que os chefes não percebem tão claramente que o teletrabalho contribui para o desenvolvimento e crescimento uniforme da cidade conforme pontuaram Freitas (2008) e Rocha e Amador (2018).

Acerca de possíveis conflitos ocorridos entre servidores em teletrabalho e presenciais, os chefes em sua maioria, 77,1% declararam que não precisaram gerenciar este tipo de conflito, contra 9,5% que declaram que precisaram gerenciar e 13,3% que ficaram neutros a colocação, conforme disposto na Tabela 74 a seguir.

**Tabela 74 - Conflitos entre trabalhadores presenciais e *home office* - chefes**  
**Tive que gerenciar ou presenciei conflitos de servidores contemplados com o teletrabalho com servidores não contemplados.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	72	68,6	68,6
<b>2</b>	9	8,6	77,1
<b>3</b>	14	13,3	90,5
<b>4</b>	5	4,8	95,2
<b>5</b>	5	4,8	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

A média encontrada nesta variável foi de 1,69, revelando que na UNIR as colocações acerca de conflitos de Péres, Sánchez e Carnicer (2002) não se confirmam. Como já mencionado na análise desta questão nos resultados da sondagem entre os técnicos, o teletrabalho foi adotado por praticamente todos os servidores da UNIR durante a pandemia da COVID-19 e permaneceram em regime de trabalho presencial, ainda de forma escalar, somente os trabalhadores cujas atividades não têm como serem desenvolvidas de casa.

As próximas quatro questões tratam da aprendizagem interativa e os benefícios de um regime híbrido de teletrabalho, como a ida a organização por algum período. As distribuições das respostas estão nas Tabelas 75, 76, 77 e 78, a seguir.

**Tabela 75 – Influência na aprendizagem interativa**  
**Entendo que o teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, não percebo os servidores aprendendo entre si e trocando experiências.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	27	25,7	25,7
<b>2</b>	19	18,1	43,8
<b>3</b>	22	21,0	64,8
<b>4</b>	26	24,8	89,5
<b>5</b>	11	10,5	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Quanto a aprendizagem interativa a maioria dos chefes não acredita que o teletrabalho atrapalhe, visto que 43,8% dos respondentes discordaram da afirmação, contra 35,2% que concordaram e 21% que se declararam neutros a suposição. A média alcançada nesta variável foi de 2,76 revelando que a opinião dos chefes está bem dividida quanto ao teletrabalho atrapalhar ou não na aprendizagem interativa, visto que é uma média de discordância à proposição, mas que está próxima da neutralidade.

**Tabela 76 - Influência da frequência no teletrabalho - chefes**  
**Acredito que a composição do teletrabalho com alguma frequência ao local de trabalho seja mais vantajosa.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	15	14,3	14,3
<b>2</b>	8	7,6	21,9
<b>3</b>	29	27,6	49,5
<b>4</b>	26	24,8	74,3
<b>5</b>	27	25,7	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

De acordo com a disposição da Tabela 76, a composição do teletrabalho com alguma frequência à organização é vista como vantajosa pelos chefes, com 50,5% de concordância com a proposição, contra 21,9% de discordância e 27,6% de neutralidade, alcançando uma média de 3,4. Semelhante a variável anterior, só que agora com concordância, a média está próxima da neutralidade, revelando que os chefes concordam com a afirmação, mas as respostas estão mais distribuídas entre as opções.

**Tabela 77 - Influência da frequência no desempenho das atividades do teletrabalho (chefes)**

<b>A presença dos técnicos no local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode facilitar o desempenho das atividades laborais.</b>				
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa	3,41
<b>1</b>	14	13,3	13,3	
<b>2</b>	15	14,3	27,6	
<b>3</b>	16	15,2	42,9	
<b>4</b>	34	32,4	75,2	32,4
<b>5</b>	26	24,8	100,0	24,8
<b>Total</b>	105	100,0		57,1

Fonte: elaborado pela autora.

Os técnicos trabalharem presencialmente de uma a duas vezes por semana, é visto pelos chefes como algo que pode facilitar o desempenho das atividades, com 57,1% de concordância à proposição, contra 27,6% que discordaram e 15,2% que se declararam neutros. A média de 3,41 encontrada na questão também é de concordância, mas próxima da neutralidade, revelando mais uma vez uma distribuição maior das respostas dos chefes entre as opções disponíveis.

**Tabela 78 - Influência da frequência na divisão de tarefas do teletrabalho (chefes)**

<b>A presença dos técnicos no local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode melhorar a divisão de tarefas.</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	18	17,1	17,1
<b>2</b>	18	17,1	34,3
<b>3</b>	16	15,2	49,5
<b>4</b>	34	32,4	81,9
<b>5</b>	19	18,1	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Em relação a divisão de tarefas, os chefes concordam que a presença dos técnicos uma ou duas vezes na semana pode ser um fator facilitador, com 50,5% de concordância, contra 34,3% de discordância e 15,2% de neutralidade. A média encontrada neste aspecto de 3,17 é de concordância, mas bem próxima da neutralidade.

Estes resultados encontrados não confirmam, mas também não descartam que o problema de aprendizagem interativa elencado por Péres, Sánchez e Carnicer (2002) não exista na realidade da UNIR.

As próximas duas questões tratam no envolvimento do servidor com o trabalho desenvolvido em casa, conforme Tabelas 79 e 80 que seguem.

**Tabela 79 - Redução qualidade do trabalho**

<b>Percebo que a qualidade do trabalho executado pelos servidores em <i>home office</i> diminuiu.</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	45	42,9	42,9
<b>2</b>	20	19,0	61,9
<b>3</b>	25	23,8	85,7
<b>4</b>	11	10,5	96,2
<b>5</b>	4	3,8	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Para 61,9% dos chefes, o trabalho desenvolvido pelos servidores em regime de *home office* não teve diminuição na qualidade, refletindo que os chefes estão satisfeitos com as atividades desenvolvidas, já que somente 14,3% concordou que a qualidade diminuiu e 23,8% estão neutros à afirmação. A média alcançada foi de 2,13 confirmando a discordância dos chefes para esta afirmação.

**Tabela 80 – Maior envolvimento dos teletrabalhadores**  
**Percebo os servidores mais envolvidos com o trabalho em *home office*.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	7	6,7	6,7
<b>2</b>	15	14,3	21,0
<b>3</b>	39	37,1	58,1
<b>4</b>	25	23,8	81,9
<b>5</b>	19	18,1	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Quanto ao envolvimento dos teletrabalhadores com suas atividades, a maioria dos chefes acredita que esteja maior no novo regime de trabalho, alcançando 41,9%, contudo, 37,1% dos participantes se declararam neutros, e 21% contrários à afirmação, além disso a média alcançada é de 3,32% revelando a concordância existente entre os chefes, mas bem próxima da neutralidade, demonstrando que este envolvimento mais intenso por parte dos técnicos, não é tão percebido pelos chefes.

O maior envolvimento com o trabalho elencado por Sakuda (2001) e Nohara et al. (2010) como uma das vantagens do teletrabalho, na UNIR ocorre de forma mais moderada, segundo a percepção dos chefes. Contudo, este menor envolvimento não tem afetado a qualidade do serviço desempenhado pelos servidores, o que demonstra que os servidores parecem não estar mais envolvidos do que o normal, mas continuam envolvidos com seu trabalho.

A produtividade dos teletrabalhadores, foi sondada por meio das próximas quatro variáveis e os resultados encontrados estão nas Tabelas 81, 82, 83 e 84 que seguem.

**Tabela 81 - Melhor rendimento das atividades**  
**Sinto que as atividades delegadas têm rendido mais com os servidores em casa.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	10	9,5	9,5
<b>2</b>	14	13,3	22,9
<b>3</b>	39	37,1	60,0
<b>4</b>	25	23,8	83,8
<b>5</b>	17	16,2	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

O rendimento dos servidores tem se demonstrado um pouco superior no teletrabalho que no regime presencial na percepção dos chefes, visto que 40% concordaram com a afirmação proposta, contra 22,9% que discordaram e 37,1% que ficaram neutros a proposição. A média alcançada foi de 3,24, revelando concordância, mas com vasta distribuição entre as respostas, visto que está pendendo para a neutralidade.



**Tabela 82 - Ausência de responsabilidade com o trabalho.**  
**Percebo que os servidores que trabalham em *home office* não percebem a responsabilidade que têm na importância de executarem o trabalho como se tivessem no local de trabalho.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	43	41,0	41,0
<b>2</b>	24	22,9	63,8
<b>3</b>	18	17,1	81,0
<b>4</b>	15	14,3	95,2
<b>5</b>	5	4,8	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Quanto a noção de responsabilidade pelos servidores, 63,8% dos chefes não concordaram com a afirmação proposta, contra 19% que concordaram e 17,1% que ficaram neutros a colocação. A média encontrada, de 2,19, revela a discordância com a afirmação, demonstrando que na UNIR os chefes não percebem falta de responsabilidade por parte dos técnicos na execução de suas atividades de casa como se estivessem no local de trabalho.

**Tabela 83 - Atraso na execução das tarefas**  
**Percebo que os servidores em *home office* tem executado as atividades com atraso.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	47	44,8	44,8
<b>2</b>	25	23,8	68,6
<b>3</b>	16	15,2	83,8
<b>4</b>	14	13,3	97,1
<b>5</b>	3	2,9	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Com relação a possíveis atrasos na entrega de atividades, somente 16,2% dos chefes declararam ter percebido que os servidores têm executado suas atividades com atrasos, contra 68,6% que declararam discordância a frase e 15,2% que ficaram neutros. A média encontrada para a proposição foi de 2,06, revelando a satisfação dos chefes quanto a entrega das atividades por parte dos técnicos.

**Tabela 84 - Maior dispersão e morosidade com as atividades**

**Percebo os servidores em regimes de teletrabalhos mais dispersos com relação ao trabalho, com mais morosidade para realizar as atividades.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	42	40,0	40,0
<b>2</b>	23	21,9	61,9
<b>3</b>	20	19,0	81,0
<b>4</b>	14	13,3	94,3
<b>5</b>	6	5,7	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

A dispersão e morosidade dos servidores, também não foi muito percebida pelos chefes, 61,9% não concordaram com a afirmação, contra 19% que concordaram e 19% que ficaram neutros. A média de 2,23, revela a discordância com a afirmação e a conseqüente satisfação dos chefes com relação a concentração e o empenho para a entrega das atividades delegadas.

**Tabela 85 - Menor produtividade**

**Os trabalhadores em regime de *home office* trabalham MENOS que presencialmente.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	32	30,5	30,5
<b>2</b>	26	24,8	55,2
<b>3</b>	28	26,7	81,9
<b>4</b>	8	7,6	89,5
<b>5</b>	11	10,5	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Para 55,2% dos chefes, os teletrabalhadores estão trabalhando mais que presencialmente, enquanto 26,7% se declararam neutros a proposição e 18,1% que concordaram com a afirmação de que em regime de *home office* os técnicos trabalham menos que presencialmente. A média alcançada foi de 2,42 confirmando que os chefes não percebem uma diminuição no serviço dos técnicos no regime de teletrabalho.

Com base nos resultados obtidos, verifica-se que os estudos de Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Rocha e Amador (2018), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008) se confirmam na UNIR, mas de forma mais discreta, tendo em vista que um maior rendimento dos técnicos não foi tão percebido pelos chefes. Todavia com relação a produtividade do trabalho, os chefes acreditam que os teletrabalhadores têm produzido mais, não estão dispersos e morosos com suas atividades e tem entregado suas atividades dentro dos prazos estabelecidos, o que corrobora os estudos de Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Rocha e Amador (2018), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008)

Para verificar se ocorre o controle e planejamento das atividades por parte da chefia aos servidores foram utilizadas as cinco próximas variáveis, constantes nas Tabelas 86, 87, 88, 89 e 90 que seguem.

**Tabela 86 - Existência de controle**

<b>Realizo o controle regular das atividades delegadas aos técnicos a mim subordinados.</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	3	2,9	2,9
<b>2</b>	2	1,9	4,8
<b>3</b>	15	14,3	19,0
<b>4</b>	34	32,4	51,4
<b>5</b>	51	48,6	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

A maioria dos chefes, 81%, como pode ser observado na Tabela 86, declararam realizar o controle regular das atividades delegadas aos técnicos que estão subordinados, contra 4,8% que dizem não controlar e 14,3% que ficaram neutros a proposição. A média encontrada de 4,22 corrobora o alto índice de concordância dos chefes para a variável proposta.

**Tabela 87 - Concordância com o controle pelos técnicos**  
Os servidores em *home office* não aceitam o controle regular das atividades.

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	61	58,1	58,1
<b>2</b>	18	17,1	75,2
<b>3</b>	14	13,3	88,6
<b>4</b>	8	7,6	96,2
<b>5</b>	4	3,8	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Pelos resultados expostos na Tabela 87, percebe-se que os técnicos têm se submetido ao controle regular das atividades sem maiores problemas, conforme declaração de 75,2% dos chefes, contra 11,4% que acham que os técnicos não estão submissos ao controle e 13,3% que ficaram neutros a proposição. A média de 1,82, revela alta discordância com a frase, confirmando a aceitação por parte dos técnicos do controle regular de suas atividades pela chefia.

**Tabela 88 - Recebimento de plano de atividades (chefes)**

**Para o desempenho das atividades os técnicos em teletrabalho NÃO recebem um plano de trabalho com as atividades que devem desenvolver.**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	24	22,9	22,9
<b>2</b>	23	21,9	44,8
<b>3</b>	33	31,4	76,2
<b>4</b>	15	14,3	90,5
<b>5</b>	10	9,5	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Quanto ao recebimento de um plano de trabalho pelos técnicos para o desempenho das atividades, a maioria dos chefes concordam que esse plano é entregue, atingindo um nível de discordância com a frase de 44,8%. Contudo, um número expressivo, 31,4 se declararam neutros a proposição e 23,8% concordaram com o afirmado. A média encontrada foi de 2,67, confirmando que a maioria dos técnicos recebem um plano para execução de suas atividades, mas uma maior distribuição entre as respostas, principalmente na neutralidade, inferindo que boa parte dos chefes delegam as atividades aos técnicos, mas não de forma documental como um plano de atividades.

**Tabela 89 - Apresentação relatório de atividades (chefes)**

**Quando terminam as atividades os teletrabalhadores apresentam um relatório das atividades desenvolvidas**

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>1</b>	12	11,4	11,4
<b>2</b>	20	19,0	30,5
<b>3</b>	29	27,6	58,1
<b>4</b>	16	15,2	73,3
<b>5</b>	28	26,7	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Para 41,9% dos chefes, os técnicos apresentam relatório das atividades que foram desenvolvidas, 27,6% se demonstraram neutros a proposição e 30,5% declararam não receber relatórios das tarefas executadas. A média de 3,27 encontrada, revela que o hábito de apresentar relatório aos chefes existe na UNIR, mas não de forma muito presente. A exemplo da variável anterior, a distribuição das respostas e o alto índice de neutralidade propiciam a inferência de que os técnicos prestam contas de suas atividades aos chefes, mas que isso também não ocorre de maneira muito formal, com um relatório por exemplo.

**Tabela 90 - Tipo de controle exercido (chefes)**

<b>O controle das atividades é realizado por:</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>Por horário disponível (os técnicos ficam disponíveis para atender as demandas que vou encaminhando)</b>	25	23,8	23,8
<b>Tarefa executada (distribuo as demandas de ativ. e recebo-as de volta a informação de que foi executada)</b>	80	76,2	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

O controle exercido pela chefia, conforme declarado na variável acima, ocorre em sua maioria por tarefa executada, atingindo 76,2% das repostas, enquanto 23,8% declararam que controlam as atividades dos servidores por horário disponível.

Os resultados obtidos na UNIR revelam que existe um planejamento e controle das atividades pela UNIR, mas que estes parecem ocorrer de maneira informal, sem um documento específico para estes fins, fato que não pode ser investigado neste momento devido as limitações temporais da pesquisa. As dificuldades apontadas por Freitas (2008) Filardi, Castro e Zanini (2020), Péres, Sánchez e Carnicer (2002) de dificuldade de controle dos servidores não é tão percebida na UNIR, pois os chefes declaram em sua grande maioria que controlam os servidores e estes são receptíveis ao controle. Apesar disso, os meios de planejamento e controle não estão muito claros e isso contribui para o que dizem os autores.

As próximas questões foram utilizadas a fim de sondar os participantes quanto a uma possível implantação do teletrabalho e suas possibilidades, seus aspectos também já foram discutidos nas questões anteriores.

**Tabela 91 - Concordância com o teletrabalho**

<b>Você concorda com a implantação do teletrabalho</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>Sim</b>	83	79,0	79,0
<b>Não</b>	22	21,0	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

Assim como no meio técnico, a maioria dos chefes, 79% (83 pessoas) declararam concordar com a implantação do teletrabalho enquanto 21% (22 pessoas) são contrários a implantação do modelo, conforme distribuição da Tabela 91.

Verificado a concordância ou não com a implantação do teletrabalho, foi perguntado sobre a preferência dos chefes para o formato de teletrabalho, conforme distribuição da Tabela 92 a seguir.

**Tabela 92 - Tipo de teletrabalho (chefes)**

<b>Em um cenário de possível implementação do teletrabalho, quais das opções abaixo você prefere?</b>			
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
<b>Híbrido, sendo 50% presencial na UNIR e 50% via teletrabalho (de casa)</b>	37	35,2	35,2
<b>Híbrido, sendo 20% presencial na UNIR e 80% via teletrabalho (de casa)</b>	41	39,0	74,3
<b>Integralmente por teletrabalho (de casa)</b>	10	9,5	83,8
<b>Não concordo com o teletrabalho</b>	17	16,2	100,0
<b>Total</b>	105	100,0	

Fonte: elaborado pela autora.

As opções de teletrabalho híbrido foram as mais votadas, juntas alcançando a maioria dos participantes com 74,3% das repostas, sendo que a opção de 20% presencial e 80% via teletrabalho foi a mais votada com 39% das respostas, 50% presencial e 50% via teletrabalho ficou em segundo lugar com 35,2%, integralmente por teletrabalho foi a opção menos votada com 9,5% das respostas e 16,2% reiteraram que não concordam com o teletrabalho. Resultados favoráveis a implantação do teletrabalho de maneira híbrida, com servidores trabalhando presencialmente parte de sua carga horária, servem para evitar problemas como os encontrados por Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008).

#### **4.3.1.3 Resultados dos testes de *Kruskal-Wallis* e U de *Mann-Whitney***

Assim como na análise das respostas dos técnicos, para os chefes também foram aplicados os testes não paramétricos de *Kruskal-Wallis* e U de *Mann-Whitney*. Este foi utilizado para analisar as variáveis dicotômicas foi utilizado e o primeiro para as variáveis com mais de duas classes, conforme já definido anteriormente. Novamente, as variáveis de caracterização da amostra foram confrontadas com as demais variáveis e verificando se existe diferenças significativas na distribuição das respostas das classes de cada variável de caracterização.

Nos casos em que ocorreram diferenças significativa na aplicação do teste *Kruskall Wallis* foram aplicadas provas de rango *pós hoc* utilizando o método da correção de *Bonferroni* para contraste de comparações múltiplas (*Pairwise*), para identificação de entre quais classes estão estas diferenças, seguindo-se para o uso de tabulação de dados cruzados demonstrando as diferenças entre as classes. Nas respostas que tiveram diferenças significativas estatisticamente na aplicação do teste U de *Mann-Whitney* foram utilizadas diretamente as tabulações cruzadas de dados para demonstrar a diferença entre as duas classes.

O primeiro conjunto de classes testado foi o de tempo de chefia, conforme Tabela 93 a seguir, com o resumo do teste de hipóteses aplicado.

**Tabela 93 - Resumo Hipóteses Teste *Kruskal Wallis* com a variável “tempo de chefia”**

Resumo de Teste de Hipótese				
Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão	
A distribuição de “Os servidores que estão trabalhando em <i>home office</i> possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades.” é igual nas categorias de “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?”.	Amostras Independentes de Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>	<b>0,006</b>	Rejeitar a hipótese nula.	
A distribuição de “Percebo que o teletrabalho trouxe mais segurança e menos exposição à violência.” é igual nas categorias de “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?”.	Amostras Independentes de Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>	<b>0,008</b>	Rejeitar a hipótese nula.	
A distribuição de “Acredito que o teletrabalho contribui para melhoria do meio ambiente e redução da poluição.” é igual nas categorias de “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?”.	Amostras Independentes de Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>	<b>0,020</b>	Rejeitar a hipótese nula.	
A distribuição de “Sinto que as atividades delegadas têm rendido mais com os servidores em casa.” é igual nas categorias de “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?”.	Amostras Independentes de Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>	<b>0,007</b>	Rejeitar a hipótese nula.	

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,050.

Fonte: elaborado pela autora.

As variáveis com significativas diferenças entre tempo de exercício na chefia foram: “Os servidores que estão trabalhando em *home office* possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades”, “Percebo que o teletrabalho trouxe mais segurança e menos exposição à violência”, “Acredito que o teletrabalho contribui para melhoria do meio ambiente e redução da poluição” e “Sinto que as atividades delegadas têm rendido mais com os servidores em casa” que passaram a ser detalhadas a seguir.

Para a variável “Os servidores que estão trabalhando em *home office* possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades” as diferenças entre as repostas estão entre as classes com 1 até 2 anos na chefia e os que possuem mais de 5 anos, conforme destaque na Tabela 94 a seguir.

**Tabela 94 - Comparação de “Disponibilidade de estrutura” com “tempo de chefia”**  
**Comparações por Método Pairwise de “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?” E “Os servidores que estão trabalhando em *home office* possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades”**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
De 3 até 4 anos-De 1 até 2 anos	0,822	11,876	0,069	0,945	1,000
De 3 até 4 anos-Até 1 ano	16,503	11,984	1,377	0,168	1,000
De 3 até 4 anos-De 2 até 3 anos	19,367	12,109	1,599	0,110	1,000
De 3 até 4 anos-De 4 até 5 anos	-27,063	18,066	-1,498	0,134	1,000
De 3 até 4 anos-Mais de 5 anos	-32,951	12,536	-2,629	0,009	0,129
De 1 até 2 anos-Até 1 ano	15,681	8,188	1,915	0,055	0,832
De 1 até 2 anos-De 2 até 3 anos	-18,545	8,371	-2,215	0,027	0,401

**Comparações por Método Pairwise de “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?” E “Os servidores que estão trabalhando em *home office* possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades”**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
De 1 até 2 anos-De 4 até 5 anos	-26,241	15,806	-1,660	0,097	1,000
<b>De 1 até 2 anos-Mais de 5 anos</b>	<b>-32,130</b>	<b>8,977</b>	<b>-3,579</b>	<b>0,000</b>	<b>0,005</b>
Até 1 ano-De 2 até 3 anos	-2,864	8,524	-0,336	0,737	1,000
Até 1 ano-De 4 até 5 anos	-10,560	15,887	-0,665	0,506	1,000
Até 1 ano-Mais de 5 anos	-16,449	9,120	-1,804	0,071	1,000
De 2 até 3 anos-De 4 até 5 anos	-7,696	15,982	-0,482	0,630	1,000
De 2 até 3 anos-Mais de 5 anos	-13,585	9,284	-1,463	0,143	1,000
De 4 até 5 anos-Mais de 5 anos	-5,889	16,308	-0,361	0,718	1,000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais. As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

**Tabela 95 - Respostas cruzadas “Disponibilidade de estrutura” X “tempo de chefia”**

**Tabulação cruzada “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?” \* “Os servidores que estão trabalhando em *home office* possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades.”**

Há quanto tempo exerce cargo de chefia?		Os servidores que estão trabalhando em <i>home office</i> possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades.					Total
		1	2	3	4	5	
Até 1 ano	Contagem	2	7	6	8	2	25
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	8,0%	28,0%	24,0%	32,0%	8,0%	100,0%
De 1 até 2 anos	Contagem	4	10	10	3	0	27
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	14,8%	37,0%	37,0%	11,1%	0,0%	100,0%
De 2 até 3 anos	Contagem	3	5	5	5	5	23
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	13,0%	21,7%	21,7%	21,7%	21,7%	100,0%
De 3 até 4 anos	Contagem	2	1	5	0	0	8
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	25,0%	12,5%	62,5%	0,0%	0,0%	100,0%
De 4 até 5 anos	Contagem	0	1	1	1	1	4
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%
Mais de 5 anos	Contagem	0	1	7	7	3	18
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	0,0%	5,6%	38,9%	38,9%	16,7%	100,0%
Total	Contagem	11	25	34	24	11	105
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	10,5%	23,8%	32,4%	22,9%	10,5%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Como pode ser visto, foram detectadas diferenças no teste de *Kruskal Wallis*, pois a distribuição das repostas dos chefes com mais de 5 anos está mais concentrada na neutralidade (28,9%) e na concordância com a frase (com 55,6%), enquanto os chefes com 1 até 2 anos, tiveram suas repostas mais concentradas na discordância com a frase (51,9%), indo para a neutralidade



(37%). Assim, apesar da maioria dos chefes concordarem que os servidores possuem os meios para o desempenho de suas atividades, os chefes mais antigos não compartilham desta opinião, demonstrando que o problema elencado por Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008) pode ser uma realidade entre os servidores lotados nos setores destes chefes.

Na questão “Percebo que o teletrabalho trouxe mais segurança e menos exposição à violência.” as diferenças entre as repostas estão entre as classes com até 1 ano, de 3 até 4 anos e os que possuem mais de 5 anos na chefia, conforme destaque na Tabela 96 a seguir.

**Tabela 96 -Comparação de “Maior segurança” com “tempo de chefia”**  
**Comparações por Método Pairwise de “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?” E “Percebo que o teletrabalho trouxe mais segurança e menos exposição à violência.”**

Sample 1-Sample 2	Estatistic a do teste	Erro Padrão	Estatistic a do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
De 3 até 4 anos-Até 1 ano	13,950	11,881	1,174	0,240	1,000
De 3 até 4 anos-De 1 até 2 anos	17,972	11,774	1,526	0,127	1,000
De 3 até 4 anos-De 2 até 3 anos	20,511	12,005	1,708	0,088	1,000
De 3 até 4 anos-De 4 até 5 anos	-27,125	17,911	-1,514	0,130	1,000
<b>De 3 até 4 anos-Mais de 5 anos</b>	<b>-42,472</b>	<b>12,428</b>	<b>-3,417</b>	<b>0,001</b>	<b>0,009</b>
Até 1 ano-De 1 até 2 anos	-4,022	8,118	-0,495	0,620	1,000
Até 1 ano-De 2 até 3 anos	-6,561	8,451	-0,776	0,438	1,000
Até 1 ano-De 4 até 5 anos	-13,175	15,751	-0,836	0,403	1,000
<b>Até 1 ano-Mais de 5 anos</b>	<b>-28,522</b>	<b>9,041</b>	<b>-3,155</b>	<b>0,002</b>	<b>0,024</b>
De 1 até 2 anos-De 2 até 3 anos	-2,539	8,299	-0,306	0,760	1,000
De 1 até 2 anos-De 4 até 5 anos	-9,153	15,670	-0,584	0,559	1,000
De 1 até 2 anos-Mais de 5 anos	-24,500	8,900	-2,753	0,006	0,089
De 2 até 3 anos-De 4 até 5 anos	-6,614	15,845	-0,417	0,676	1,000
De 2 até 3 anos-Mais de 5 anos	-21,961	9,204	-2,386	0,017	0,256
De 4 até 5 anos-Mais de 5 anos	-15,347	16,168	-0,949	0,342	1,000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.

As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

**Tabela 97 - Respostas cruzadas “Maior segurança” X “tempo de chefia”**

**Tabulação cruzada “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?” \* “Percebo que o teletrabalho trouxe mais segurança e menos exposição à violência.”**

Há quanto tempo exerce cargo de chefia?		Percebo que o teletrabalho trouxe mais segurança e menos exposição à violência.					Total
		1	2	3	4	5	
<b>Até 1 ano</b>	<b>Contagem</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>25</b>
	<b>% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?</b>	<b>12,0%</b>	<b>12,0%</b>	<b>20,0%</b>	<b>32,0%</b>	<b>24,0%</b>	<b>100,0%</b>
De 1 até 2 anos	Contagem	0	2	10	8	7	27
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	0,0%	7,4%	37,0%	29,6%	25,9%	100,0%
De 2 até 3 anos	Contagem	0	2	5	11	5	23
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	0,0%	8,7%	21,7%	47,8%	21,7%	100,0%
<b>De 3 até 4 anos</b>	<b>Contagem</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
	<b>% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?</b>	<b>25,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>12,5%</b>	<b>12,5%</b>	<b>100,0%</b>
De 4 até 5 anos	Contagem	1	0	0	1	2	4
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	50,0%	100,0%
<b>Mais de 5 anos</b>	<b>Contagem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>18</b>
	<b>% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>11,1%</b>	<b>22,2%</b>	<b>66,7%</b>	<b>100,0%</b>
Total	Contagem	6	7	26	33	33	105
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	5,7%	6,7%	24,8%	31,4%	31,4%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Observando o detalhamento dos dados cruzados na Tabela 97, verifica-se que as respostas dos chefes com mais de 5 anos se difere dos chefes com até 1 ano e com 3 até 4 anos de chefia, pois está distribuída predominantemente na concordância com a afirmação (88,9%) e na neutralidade (11,1%), enquanto os chefes com até 1 ano tem suas respostas divididas entre concordância (56%), neutralidade (20%) e discordância (24%), e, os chefes com 3 até 4 anos estão em sua maioria neutros a suposição (50%), e a outra metade dividida entre concordância (25%) e discordância (25%). Estes resultados revelam que os chefes mais antigos possuem maior percepção de que o teletrabalho contribua para a menor exposição à violência, conforme as colocações realizadas por Freitas (2008).

Para a variável “Acredito que o teletrabalho contribui para melhoria do meio ambiente e redução da poluição” as diferenças estão entre os chefes com mais de 5 anos e os que possuem de até 4 anos na chefia, conforme destaque na Tabela 98 a seguir.

**Tabela 98 – Comparação de “melhoria no meio ambiente” com “tempo de chefia”**  
**Comparações por Método Pairwise de “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?” E “Acredito que o teletrabalho contribui para melhoria do meio ambiente e redução da poluição.”**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
De 3 até 4 anos-De 4 até 5 anos	-7,125	17,225	-0,414	0,679	1,000
De 3 até 4 anos-De 1 até 2 anos	12,546	11,323	1,108	0,268	1,000
De 3 até 4 anos-Até 1 ano	13,990	11,426	1,224	0,221	1,000
De 3 até 4 anos-De 2 até 3 anos	18,750	11,546	1,624	0,104	1,000
<b>De 3 até 4 anos-Mais de 5 anos</b>	<b>-36,833</b>	<b>11,952</b>	<b>-3,082</b>	<b>0,002</b>	<b>0,031</b>
De 4 até 5 anos-De 1 até 2 anos	5,421	15,070	0,360	0,719	1,000
De 4 até 5 anos-Até 1 ano	6,865	15,148	0,453	0,650	1,000
De 4 até 5 anos-De 2 até 3 anos	11,625	15,238	0,763	0,446	1,000
De 4 até 5 anos-Mais de 5 anos	-29,708	15,549	-1,911	0,056	0,841
De 1 até 2 anos-Até 1 ano	1,444	7,807	0,185	0,853	1,000
De 1 até 2 anos-De 2 até 3 anos	-6,204	7,982	-0,777	0,437	1,000
De 1 até 2 anos-Mais de 5 anos	-24,287	8,559	-2,838	0,005	0,068
Até 1 ano-De 2 até 3 anos	-4,760	8,127	-0,586	0,558	1,000
Até 1 ano-Mais de 5 anos	-22,843	8,695	-2,627	0,009	0,129
De 2 até 3 anos-Mais de 5 anos	-18,083	8,852	-2,043	0,041	0,616

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.

As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

**Tabela 99 - Respostas cruzadas “melhoria no meio ambiente” X “tempo de chefia”**  
**Tabulação cruzada “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?” \* “Acredito que o teletrabalho contribui para melhoria do meio ambiente e redução da poluição.”**

8Há quanto tempo exerce cargo de chefia?		Acredito que o teletrabalho contribui para melhoria do meio ambiente e redução da poluição.					Total
		1	2	3	4	5	
Até 1 ano	Contagem	1	4	5	3	12	25
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	4,0%	16,0%	20,0%	12,0%	48,0%	100,0%
De 1 até 2 anos	Contagem	1	2	8	5	11	27
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	3,7%	7,4%	29,6%	18,5%	40,7%	100,0%
De 2 até 3 anos	Contagem	2	2	3	3	13	23
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	8,7%	8,7%	13,0%	13,0%	56,5%	100,0%
De 3 até 4 anos	<b>Contagem</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
	<b>% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?</b>	<b>25,0%</b>	<b>12,5%</b>	<b>12,5%</b>	<b>25,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>100,0%</b>
De 4 até 5 anos	Contagem	0	0	2	1	1	4
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	0,0%	0,0%	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
Mais de 5 anos	<b>Contagem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>18</b>
	<b>% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>16,7%</b>	<b>83,3%</b>	<b>100,0%</b>
Total	Contagem	6	9	19	17	54	105
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	5,7%	8,6%	18,1%	16,2%	51,4%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Com o cruzamento dos dados da Tabela 99, verifica-se que as diferenças ocorrem porque todos os chefes com mais de 5 anos concordam com a afirmação, enquanto os chefes com 3 até 4 anos de exercício na chefia, tem suas repostas distribuídas, sendo que 50% concordam, 37,5% discordam e 12,5% estão neutros a colocação proposta. Estes dados revelam que os chefes com mais de 5 anos estão muito mais perceptíveis ao benefício apresentado por Sakuda (2001), Rocha e Amador (2018) e Freitas (2008) de melhoria no meio ambiente e diminuição da poluição.

Para a variável “Sinto que as atividades delegadas têm rendido mais com os servidores em casa” as diferenças estão entre os chefes com mais de 5 anos, os que tem de 3 até 4 anos e os que tem de 1 até 2 anos na chefia, conforme destaque na Tabela 100 a seguir.

**Tabela 100 -Comparação de “Melhor rendimento” com “tempo de chefia”**  
**Comparações por Método Pairwise de “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?” E “Sinto que as atividades delegadas têm rendido mais com os servidores em casa”**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
De 3 até 4 anos-De 1 até 2 anos	14,954	11,809	1,266	0,205	1,000
De 3 até 4 anos-De 4 até 5 anos	-21,750	17,965	-1,211	0,226	1,000
De 3 até 4 anos-Até 1 ano	22,590	11,916	1,896	0,058	0,870
De 3 até 4 anos-De 2 até 3 anos	23,880	12,041	1,983	0,047	0,710
<b>De 3 até 4 anos-Mais de 5 anos</b>	<b>-43,556</b>	<b>12,465</b>	<b>-3,494</b>	<b>0,000</b>	<b>0,007</b>
De 1 até 2 anos-De 4 até 5 anos	-6,796	15,717	-0,432	0,665	1,000
De 1 até 2 anos-Até 1 ano	7,636	8,142	0,938	0,348	1,000
De 1 até 2 anos-De 2 até 3 anos	-8,927	8,324	-1,072	0,284	1,000
<b>De 1 até 2 anos-Mais de 5 anos</b>	<b>-28,602</b>	<b>8,927</b>	<b>-3,204</b>	<b>0,001</b>	<b>0,020</b>
De 4 até 5 anos-Até 1 ano	0,840	15,798	0,053	0,958	1,000
De 4 até 5 anos-De 2 até 3 anos	2,130	15,892	0,134	0,893	1,000
De 4 até 5 anos-Mais de 5 anos	-21,806	16,216	-1,345	0,179	1,000
Até 1 ano-De 2 até 3 anos	-1,290	8,476	-0,152	0,879	1,000
Até 1 ano-Mais de 5 anos	-20,966	9,068	-2,312	0,021	0,312
De 2 até 3 anos-Mais de 5 anos	-19,675	9,232	-2,131	0,033	0,496

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.

As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

**Tabela 101 - Respostas cruzadas “Melhor rendimento” X “tempo de chefia”**  
**Tabulação cruzada “Há quanto tempo exerce cargo de chefia?” \*” “Sinto que as atividades delegadas têm rendido mais com os servidores em casa.”**

Há quanto tempo exerce cargo de chefia?		Sinto que as atividades delegadas têm rendido mais com os servidores em casa.					Total
		1	2	3	4	5	
Até 1 ano	Contagem	2	4	9	6	4	25
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	8,0%	16,0%	36,0%	24,0%	16,0%	100,0%
De 1 até 2 anos	Contagem	4	5	10	5	3	27
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	14,8%	18,5%	37,0%	18,5%	11,1%	100,0%
De 2 até 3 anos	Contagem	1	3	10	6	3	23
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	4,3%	13,0%	43,5%	26,1%	13,0%	100,0%
De 3 até 4 anos	Contagem	3	1	3	1	0	8
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	37,5%	12,5%	37,5%	12,5%	0,0%	100,0%
De 4 até 5 anos	Contagem	0	0	3	1	0	4
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	0,0%	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Mais de 5 anos	Contagem	0	1	4	6	7	18
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	0,0%	5,6%	22,2%	33,3%	38,9%	100,0%
Total	Contagem	10	14	39	25	17	105
	% em Há quanto tempo exerce cargo de chefia?	9,5%	13,3%	37,1%	23,8%	16,2%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Como pode ser observado na Tabela 101, a diferença significativa ocorre, pois os chefes com mais de 5 anos têm suas respostas predominantemente distribuídas na concordância com 72,2%, e ainda 22,2% de neutralidade e apenas 5,6% de discordância. Ao contrário destes, as outras duas classes de chefes têm suas respostas mais distribuídas, com maior nível de respostas na discordância e neutralidade, sendo que dos chefes com 3 até 4 anos de função, 50% discordam da afirmação, 37,5% estão neutros e somente 12,5% concordam com a afirmação; dos chefes com 1 até 2 anos de exercício 33,3% discorda da afirmação, 37% (a maioria) está neutro e 29,6% concordam com a proposição. Estes resultados apontam que os chefes com mais de 5 anos, estão mais perceptíveis ao aumento de produtividade dos técnicos em teletrabalho, confirmando os estudos de Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Rocha e Amador (2018), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008).

No segundo conjunto de classes testado, que é unidade de lotação, somente uma variável demonstrou diferenças estatísticas entre classes, conforme Tabela 102 a seguir.

**Tabela 102 - Resumo Hipóteses Teste *Kruskall Wallis* com a variável “lotação”**

Resumo de Teste de Hipótese				
Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão	
A distribuição de os servidores que estão trabalhando em <i>home office</i> possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades. é igual nas categorias de Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	0,008	Rejeitar a hipótese nula.	

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,050.

Fonte: elaborado pela autora.

As classes que apresentaram diferenças foram o Campus de Rolim de Moura e a PROPLAN, conforme destaque da Tabela 103 a seguir.

**Tabela 103 – Comparação de “Disponibilidade de ferramentas” com “lotação”**

Comparações por Método Pairwise de “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?” E “Os servidores que estão trabalhando em *home office* possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades.”

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
Campus Rolim de Moura-NT	-6,958	19,043	-0,365	0,715	1,000
Campus Rolim de Moura-Campus Presidente Médici	13,917	20,861	0,667	0,505	1,000
Campus Rolim de Moura-NCH	-17,958	15,933	-1,127	0,260	1,000
Campus Rolim de Moura-NUSAU	-18,833	17,033	-1,106	0,269	1,000
Campus Rolim de Moura-Campus Vilhena	-20,667	17,033	-1,213	0,225	1,000
Campus Rolim de Moura-REITORIA	-23,983	17,864	-1,343	0,179	1,000
Campus Rolim de Moura-NCET	-25,958	19,043	-1,363	0,173	1,000
Campus Rolim de Moura-Campus Ariquemes	28,833	19,043	1,514	0,130	1,000
Campus Rolim de Moura-NUCSA	-33,333	15,933	-2,092	0,036	1,000
Campus Rolim de Moura-Campus Ji-Paraná	33,983	15,235	2,231	0,026	1,000
Campus Rolim de Moura-Campus Cacoal	39,283	17,864	2,199	0,028	1,000
Campus Rolim de Moura-PROCEA	-45,083	17,864	-2,524	0,012	1,000
Campus Rolim de Moura-Campus Guajará Mirim	48,083	19,043	2,525	0,012	1,000
Campus Rolim de Moura-Biblioteca Central	48,083	24,088	1,996	0,046	1,000
Campus Rolim de Moura-PRAD	-49,833	15,235	-3,271	0,001	0,164
Campus Rolim de Moura-PROPESQ	-53,440	16,413	-3,256	0,001	0,173
<b>Campus Rolim de Moura-PROPLAN</b>	<b>-61,896</b>	<b>15,933</b>	<b>-3,885</b>	<b>0,000</b>	<b>0,016</b>
NT-Campus Presidente Médici	6,958	22,532	0,309	0,757	1,000
NT-NCH	11,000	18,066	0,609	0,543	1,000
NT-NUSAU	-11,875	19,043	-0,624	0,533	1,000
NT-Campus Vilhena	13,708	19,043	0,720	0,472	1,000
NT-REITORIA	-17,025	19,790	-0,860	0,390	1,000
NT-NCET	19,000	20,861	0,911	0,362	1,000
NT-Campus Ariquemes	21,875	20,861	1,049	0,294	1,000
NT-NUCSA	-26,375	18,066	-1,460	0,144	1,000
NT-Campus Ji-Paraná	27,025	17,454	1,548	0,122	1,000
NT-Campus Cacoal	32,325	19,790	1,633	0,102	1,000
NT-PROCEA	-38,125	19,790	-1,926	0,054	1,000

**Comparações por Método Pairwise de “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?” E “Os servidores que estão trabalhando em *home office* possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades.”**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
NT-Biblioteca Central	41,125	25,549	1,610	0,107	1,000
NT-Campus Guajará Mirim	41,125	20,861	1,971	0,049	1,000
NT-PRAD	-42,875	17,454	-2,457	0,014	1,000
NT-PROPESQ	-46,482	18,491	-2,514	0,012	1,000
NT-PROPLAN	-54,938	18,066	-3,041	0,002	0,361
Campus Presidente Médici-NCH	-4,042	19,973	-0,202	0,840	1,000
Campus Presidente Médici-NUSAU	-4,917	20,861	-0,236	0,814	1,000
Campus Presidente Médici-Campus Vilhena	-6,750	20,861	-0,324	0,746	1,000
Campus Presidente Médici-REITORIA	-10,067	21,545	-0,467	0,640	1,000
Campus Presidente Médici-NCET	-12,042	22,532	-0,534	0,593	1,000
Campus Presidente Médici-Campus Ariquemes	14,917	22,532	0,662	0,508	1,000
Campus Presidente Médici-NUCSA	-19,417	19,973	-0,972	0,331	1,000
Campus Presidente Médici-Campus Ji-Paraná	20,067	19,421	1,033	0,301	1,000
Campus Presidente Médici-Campus Cacoal	25,367	21,545	1,177	0,239	1,000
Campus Presidente Médici-PROCEA	-31,167	21,545	-1,447	0,148	1,000
Campus Presidente Médici-Campus Guajará Mirim	34,167	22,532	1,516	0,129	1,000
Campus Presidente Médici-Biblioteca Central	34,167	26,931	1,269	0,205	1,000
Campus Presidente Médici-PRAD	-35,917	19,421	-1,849	0,064	1,000
Campus Presidente Médici-PROPESQ	-39,524	20,358	-1,941	0,052	1,000
Campus Presidente Médici-PROPLAN	-47,979	19,973	-2,402	0,016	1,000
NCH-NUSAU	-0,875	15,933	-0,055	0,956	1,000
NCH-Campus Vilhena	2,708	15,933	0,170	0,865	1,000
NCH-REITORIA	-6,025	16,819	-0,358	0,720	1,000
NCH-NCET	8,000	18,066	0,443	0,658	1,000
NCH-Campus Ariquemes	10,875	18,066	0,602	0,547	1,000
NCH-NUCSA	-15,375	14,751	-1,042	0,297	1,000
NCH-Campus Ji-Paraná	16,025	13,994	1,145	0,252	1,000
NCH-Campus Cacoal	21,325	16,819	1,268	0,205	1,000
NCH-PROCEA	-27,125	16,819	-1,613	0,107	1,000
NCH-Campus Guajará Mirim	30,125	18,066	1,667	0,095	1,000
NCH-Biblioteca Central	30,125	23,323	1,292	0,196	1,000
NCH-PRAD	-31,875	13,994	-2,278	0,023	1,000
NCH-PROPESQ	-35,482	15,269	-2,324	0,020	1,000
NCH-PROPLAN	-43,938	14,751	-2,979	0,003	0,443
NUSAU-Campus Vilhena	1,833	17,033	0,108	0,914	1,000
NUSAU-REITORIA	-5,150	17,864	-0,288	0,773	1,000
NUSAU-NCET	7,125	19,043	0,374	0,708	1,000
NUSAU-Campus Ariquemes	10,000	19,043	0,525	0,600	1,000
NUSAU-NUCSA	14,500	15,933	0,910	0,363	1,000
NUSAU-Campus Ji-Paraná	15,150	15,235	0,994	0,320	1,000
NUSAU-Campus Cacoal	20,450	17,864	1,145	0,252	1,000
NUSAU-PROCEA	-26,250	17,864	-1,469	0,142	1,000
NUSAU-Campus Guajará Mirim	29,250	19,043	1,536	0,125	1,000



**Comparações por Método Pairwise de “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?” E “Os servidores que estão trabalhando em *home office* possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades.”**

Sample 1-Sample 2	Estadística do teste	Erro Padrão	Estadística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
NUSAU-Biblioteca Central	29,250	24,088	1,214	0,225	1,000
NUSAU-PRAD	-31,000	15,235	-2,035	0,042	1,000
NUSAU-PROPESQ	-34,607	16,413	-2,108	0,035	1,000
NUSAU-PROPLAN	-43,063	15,933	-2,703	0,007	1,000
Campus Vilhena-REITORIA	-3,317	17,864	-0,186	0,853	1,000
Campus Vilhena-NCET	-5,292	19,043	-0,278	0,781	1,000
Campus Vilhena-Campus Ariquemes	8,167	19,043	0,429	0,668	1,000
Campus Vilhena-NUCSA	-12,667	15,933	-0,795	0,427	1,000
Campus Vilhena-Campus Ji-Paraná	13,317	15,235	0,874	0,382	1,000
Campus Vilhena-Campus Cacoal	18,617	17,864	1,042	0,297	1,000
Campus Vilhena-PROCEA	-24,417	17,864	-1,367	0,172	1,000
Campus Vilhena-Campus Guajará Mirim	27,417	19,043	1,440	0,150	1,000
Campus Vilhena-Biblioteca Central	27,417	24,088	1,138	0,255	1,000
Campus Vilhena-PRAD	-29,167	15,235	-1,914	0,056	1,000
Campus Vilhena-PROPESQ	-32,774	16,413	-1,997	0,046	1,000
Campus Vilhena-PROPLAN	-41,229	15,933	-2,588	0,010	1,000
REITORIA-NCET	1,975	19,790	0,100	0,921	1,000
REITORIA-Campus Ariquemes	4,850	19,790	0,245	0,806	1,000
REITORIA-NUCSA	9,350	16,819	0,556	0,578	1,000
REITORIA-Campus Ji-Paraná	10,000	16,159	0,619	0,536	1,000
REITORIA-Campus Cacoal	15,300	18,659	0,820	0,412	1,000
REITORIA-PROCEA	21,100	18,659	1,131	0,258	1,000
REITORIA-Campus Guajará Mirim	24,100	19,790	1,218	0,223	1,000
REITORIA-Biblioteca Central	24,100	24,683	0,976	0,329	1,000
REITORIA-PRAD	25,850	16,159	1,600	0,110	1,000
REITORIA-PROPESQ	29,457	17,275	1,705	0,088	1,000
REITORIA-PROPLAN	37,913	16,819	2,254	0,024	1,000
NCET-Campus Ariquemes	2,875	20,861	0,138	0,890	1,000
NCET-NUCSA	-7,375	18,066	-0,408	0,683	1,000
NCET-Campus Ji-Paraná	8,025	17,454	0,460	0,646	1,000
NCET-Campus Cacoal	13,325	19,790	0,673	0,501	1,000
NCET-PROCEA	-19,125	19,790	-0,966	0,334	1,000
NCET-Biblioteca Central	22,125	25,549	0,866	0,387	1,000
NCET-Campus Guajará Mirim	22,125	20,861	1,061	0,289	1,000
NCET-PRAD	-23,875	17,454	-1,368	0,171	1,000
NCET-PROPESQ	-27,482	18,491	-1,486	0,137	1,000
NCET-PROPLAN	-35,938	18,066	-1,989	0,047	1,000
Campus Ariquemes-NUCSA	-4,500	18,066	-0,249	0,803	1,000
Campus Ariquemes-Campus Ji-Paraná	-5,150	17,454	-0,295	0,768	1,000
Campus Ariquemes-Campus Cacoal	-10,450	19,790	-0,528	0,597	1,000
Campus Ariquemes-PROCEA	-16,250	19,790	-0,821	0,412	1,000
Campus Ariquemes-Biblioteca Central	19,250	25,549	0,753	0,451	1,000
Campus Ariquemes-Campus Guajará Mirim	-19,250	20,861	-0,923	0,356	1,000

**Comparações por Método Pairwise de “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?” E “Os servidores que estão trabalhando em *home office* possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades.”**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
Campus Ariquemes-PRAD	-21,000	17,454	-1,203	0,229	1,000
Campus Ariquemes-PROPESQ	-24,607	18,491	-1,331	0,183	1,000
Campus Ariquemes-PROPLAN	-33,063	18,066	-1,830	0,067	1,000
NUCSA-Campus Ji-Paraná	0,650	13,994	0,046	0,963	1,000
NUCSA-Campus Cacoal	5,950	16,819	0,354	0,724	1,000
NUCSA-PROCEA	-11,750	16,819	-0,699	0,485	1,000
NUCSA-Campus Guajará Mirim	14,750	18,066	0,816	0,414	1,000
NUCSA-Biblioteca Central	14,750	23,323	0,632	0,527	1,000
NUCSA-PRAD	-16,500	13,994	-1,179	0,238	1,000
NUCSA-PROPESQ	-20,107	15,269	-1,317	0,188	1,000
NUCSA-PROPLAN	-28,563	14,751	-1,936	0,053	1,000
Campus Ji-Paraná-Campus Cacoal	5,300	16,159	0,328	0,743	1,000
Campus Ji-Paraná-PROCEA	-11,100	16,159	-0,687	0,492	1,000
Campus Ji-Paraná-Campus Guajará Mirim	14,100	17,454	0,808	0,419	1,000
Campus Ji-Paraná-Biblioteca Central	14,100	22,852	0,617	0,537	1,000
Campus Ji-Paraná-PRAD	-15,850	13,194	-1,201	0,230	1,000
Campus Ji-Paraná-PROPESQ	-19,457	14,539	-1,338	0,181	1,000
Campus Ji-Paraná-PROPLAN	-27,913	13,994	-1,995	0,046	1,000
Campus Cacoal-PROCEA	-5,800	18,659	-0,311	0,756	1,000
Campus Cacoal-Campus Guajará Mirim	-8,800	19,790	-0,445	0,657	1,000
Campus Cacoal-Biblioteca Central	8,800	24,683	0,357	0,721	1,000
Campus Cacoal-PRAD	-10,550	16,159	-0,653	0,514	1,000
Campus Cacoal-PROPESQ	-14,157	17,275	-0,820	0,412	1,000
Campus Cacoal-PROPLAN	-22,613	16,819	-1,344	0,179	1,000
PROCEA-Campus Guajará Mirim	3,000	19,790	0,152	0,880	1,000
PROCEA-Biblioteca Central	3,000	24,683	0,122	0,903	1,000
PROCEA-PRAD	4,750	16,159	0,294	0,769	1,000
PROCEA-PROPESQ	-8,357	17,275	-0,484	0,629	1,000
PROCEA-PROPLAN	-16,813	16,819	-1,000	0,317	1,000
Campus Guajará Mirim-PROPESQ	-5,357	18,491	-0,290	0,772	1,000
Campus Guajará Mirim-PROPLAN	-13,813	18,066	-0,765	0,445	1,000
Biblioteca Central-Campus Guajará Mirim	0,000	25,549	0,000	1,000	1,000
Biblioteca Central-PRAD	-1,750	22,852	-0,077	0,939	1,000
Biblioteca Central-PROPLAN	-13,813	23,323	-0,592	0,554	1,000
Campus Guajará Mirim-PRAD	-1,750	17,454	-0,100	0,920	1,000
Biblioteca Central-PROPESQ	-5,357	23,654	-0,226	0,821	1,000
PRAD-PROPESQ	-3,607	14,539	-0,248	0,804	1,000
PRAD-PROPLAN	-12,063	13,994	-0,862	0,389	1,000
PROPESQ-PROPLAN	-8,455	15,269	-0,554	0,580	1,000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais. As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

Na tabela 104 a seguir estão os resultados demonstrando a distribuição das respostas entre as unidades de lotação.

**Tabela 104 – “Disponibilidade de ferramentas” com “lotação”**

**Tabulação cruzada “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?” \*  
“Os servidores que estão trabalhando em *home office* possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades.”**

Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?		Os servidores que estão trabalhando em <i>home office</i> possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades.					Total
		1	2	3	4	5	
Biblioteca Central	Contagem	0	0	1	1	0	2
	% em Campus	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Campus Ariquemes	Contagem	1	1	0	2	0	4
	% em Campus	25,0%	25,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Campus Cacoal	Contagem	0	1	2	2	0	5
	% em Campus	0,0%	20,0%	40,0%	40,0%	0,0%	100,0%
Campus Guajará Mirim	Contagem	0	0	2	2	0	4
	% em Campus	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Campus Ji-Paraná	Contagem	0	4	3	1	2	10
	% em Campus	0,0%	40,0%	30,0%	10,0%	20,0%	100,0%
Campus Presidente Médici	Contagem	0	2	1	0	0	3
	% em Campus	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
<b>Campus Rolim de Moura</b>	<b>Contagem</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
	<b>% em Campus</b>	<b>50,0%</b>	<b>33,3%</b>	<b>16,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
Campus Vilhena	Contagem	1	2	2	1	0	6
	% em Campus	16,7%	33,3%	33,3%	16,7%	0,0%	100,0%
NCET	Contagem	1	1	1	0	1	4
	% em Campus	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	25,0%	100,0%
NCH	Contagem	2	2	3	1	0	8
	% em Campus	25,0%	25,0%	37,5%	12,5%	0,0%	100,0%
NT	Contagem	1	2	1	0	0	4
	% em Campus	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%
NUCSA	Contagem	1	2	2	2	1	8
	% em Campus	12,5%	25,0%	25,0%	25,0%	12,5%	100,0%
NUSAU	Contagem	0	3	3	0	0	6
	% em Campus	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
PRAD	Contagem	0	0	5	4	1	10
	% em Campus	0,0%	0,0%	50,0%	40,0%	10,0%	100,0%
PROCEA	Contagem	0	1	1	3	0	5
	% em Campus	0,0%	20,0%	20,0%	60,0%	0,0%	100,0%
PROPESQ	Contagem	0	1	2	1	3	7
	% em Campus	0,0%	14,3%	28,6%	14,3%	42,9%	100,0%
<b>PROPLAN</b>	<b>Contagem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
	<b>% em Campus</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>37,5%</b>	<b>37,5%</b>	<b>100,0%</b>
REITORIA	Contagem	1	1	2	1	0	5
	% em Campus	20,0%	20,0%	40,0%	20,0%	0,0%	100,0%
Total	Contagem	11	25	34	24	11	105

**Tabulação cruzada “Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado?” \*  
“Os servidores que estão trabalhando em *home office* possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades.”**

% em Campus	10,5%	23,8%	32,4%	22,9%	10,5%	100,0%
-------------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

Fonte: elaborado pela autora.

Na Tabela 104, verifica-se que as respostas dos Chefes lotados na PROPLAN em massiva maioria (75%) são de concordância com a afirmação e 25% se declararam neutros, sem respostas de discordância. Ao contrário disto, no Campus de Rolim de Moura, os chefes em sua maioria (83,3%) discordam do teletrabalho, 16,7% estão neutros a proposição e não ocorreram respostas de concordância. Pode-se inferir que os resultados no Campus de Rolim de Moura, ao contrário da PROPLAN e do resultado geral, na percepção dos chefes, os servidores não possuem as ferramentas tecnológicas adequadas para realização do teletrabalho, confirmando as dificuldades de ausência de tecnologia ou estrutura adequada apontadas por Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008).

Na característica de faixa etária, somente uma variável demonstrou diferenças estatísticas entre classes, conforme Tabela 105 a seguir.

**Tabela 105 - Resumo Hipóteses Teste *Kruskall Wallis* com a variável “Faixa etária”**

Resumo de Teste de Hipótese			
Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
A distribuição de “Acredito que trabalho em casa influencia o crescimento uniforme da cidade”. é igual nas categorias de Idade.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	<b>0,026</b>	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,050.

Fonte: elaborado pela autora.

As diferenças encontradas na variável estão entre as faixas etárias de 41 a 50 anos e até 30 anos, conforme Tabela 106.

**Tabela 106 – Comparação de “Influência no crescimento regional” com “faixa etária”**  
**Comparações por Método Pairwise de “Idade” e “Acredito que trabalho em casa influencia o crescimento uniforme da cidade.”**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
De 41 a 50 anos-De 31 a 40 anos	8,041	7,204	1,116	0,264	1,000
De 41 a 50 anos-Acima de 60 anos	-10,339	13,219	-0,782	0,434	1,000
De 41 a 50 anos-De 51 a 60 anos	-16,827	8,483	-1,984	0,047	0,473
<b>De 41 a 50 anos-Até 30 anos</b>	<b>34,923</b>	<b>11,260</b>	<b>3,102</b>	<b>0,002</b>	<b>0,019</b>
De 31 a 40 anos-Acima de 60 anos	-2,299	12,844	-0,179	0,858	1,000
De 31 a 40 anos-De 51 a 60 anos	-8,787	7,885	-1,114	0,265	1,000
De 31 a 40 anos-Até 30 anos	26,882	10,817	2,485	0,013	0,129
Acima de 60 anos-De 51 a 60 anos	6,488	13,602	0,477	0,633	1,000
Acima de 60 anos-Até 30 anos	24,583	15,487	1,587	0,112	1,000
De 51 a 60 anos-Até 30 anos	18,095	11,707	1,546	0,122	1,000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais. As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

Na tabela 107 a seguir são demonstradas as diferenças existentes.

**Tabela 107 – Respostas cruzadas “Influência no crescimento regional” X “faixa etária”**  
**Tabulação cruzada “Idade” \* “Acredito que trabalho em casa influencia o crescimento uniforme da cidade.”**

Idade		Acredito que trabalho em casa influencia o crescimento uniforme da cidade.					Total
		1	2	3	4	5	
Até 30 anos	<b>Contagem</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
	<b>% em Idade</b>	<b>0,0%</b>	<b>11,1%</b>	<b>33,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>55,6%</b>	<b>100,0%</b>
De 31 a 40 anos	Contagem	9	9	12	6	5	41
	% em Idade	22,0%	22,0%	29,3%	14,6%	12,2%	100,0%
De 41 a 50 anos	<b>Contagem</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>28</b>
	<b>% em Idade</b>	<b>21,4%</b>	<b>25,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>3,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
De 51 a 60 anos	Contagem	3	2	10	2	4	21
	% em Idade	14,3%	9,5%	47,6%	9,5%	19,0%	100,0%
Acima de 60 anos	Contagem	2	1	0	2	1	6
	% em Idade	33,3%	16,7%	0,0%	33,3%	16,7%	100,0%
Total	Contagem	20	20	39	11	15	105
	% em Idade	19,0%	19,0%	37,1%	10,5%	14,3%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Levando em conta o cruzamento dos dados na Tabela 107, observa-se que os chefes com até 30 anos são mais perceptíveis ao crescimento uniforme da cidade influenciado pelo teletrabalho, com 55,6% de concordância com a afirmação, 33,3% de neutralidade e 11,1% de discordância. Ao contrário disso, os chefes com 41 a 50 anos em sua maioria estão neutros a

observação, com 50% das respostas, enquanto 46,4% discordam da colocação e somente 3,6% concordam. Estes resultados revelam, que chefes mais jovens tem maior percepção ao benefício do teletrabalho para o desenvolvimento mais uniforme das cidades, elencado por Rocha e Amador (2018) e Freitas (2008) em seus estudos.

No aspecto de quantidade de residentes na casa somente uma variável apresentou diferenças significativas, conforme Tabela 108.

**Tabela 108 - Resumo Hipóteses Teste *Kruskall Wallis* com a variável “Quantidade de pessoas na casa”**

Resumo de Teste de Hipótese				
Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão	
A distribuição de Realizo o controle regular das atividades delegadas aos técnicos a mim subordinados. é igual nas categorias de 6Quantidade de pessoas que residem na sua casa.	Amostras Independentes de Teste de Kruskal-Wallis	<b>0,031</b>	Rejeitar a hipótese nula.	
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,050.				

Fonte: elaborado pela autora.

As diferenças encontradas, para a variável “Realizo o controle regular das atividades delegadas aos técnicos a mim subordinados” estão entre os servidores que moram sozinho e os que moram em quatro pessoas na casa, conforme destaque na Tabela 109 a seguir.

**Tabela 109 -Comparação de “Existência de controle” com “quantidade de pessoas na casa”**  
**Comparações por Método Pairwise de Quantidade de pessoas que residem na sua casa**

Sample 1-Sample 2	Estatística do teste	Erro Padrão	Estatística do teste Padrão	Sig.	Adj. Sig. <sup>a</sup>
1-5	-9,445	12,028	-0,785	0,432	1,000
1-2	-17,988	8,375	-2,148	0,032	0,317
1-3	-22,796	8,570	-2,660	0,008	0,078
<b>1-4</b>	<b>-27,493</b>	<b>9,488</b>	<b>-2,898</b>	<b>0,004</b>	<b>0,038</b>
5-2	8,544	11,056	0,773	0,440	1,000
5-3	13,351	11,204	1,192	0,233	1,000
5-4	18,049	11,921	1,514	0,130	1,000
2-3	-4,808	7,141	-0,673	0,501	1,000
2-4	-9,505	8,220	-1,156	0,248	1,000
3-4	-4,697	8,418	-0,558	0,577	1,000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.

As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é ,05.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Fonte: elaborado pela autora.

Na tabela 110 a seguir são demonstradas as diferenças existentes.

**Tabela 110 – Respostas cruzadas “Existência de controle” X “quantidade de pessoas na casa”**

**Tabulação cruzada “Quantidade de pessoas que residem na sua casa” \* “Realizo o controle regular das atividades delegadas aos técnicos a mim subordinados.”**

Quantidade de pessoas que residem na sua casa		Realizo o controle regular das atividades delegadas aos técnicos a mim subordinados.					Total
		1	2	3	4	5	
<b>1</b>	<b>Contagem</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>17</b>
	<b>% em Quantidade de pessoas que residem na sua casa</b>	<b>11,8%</b>	<b>5,9%</b>	<b>23,5%</b>	<b>35,3%</b>	<b>23,5%</b>	<b>100,0%</b>
2	Contagem	1	1	5	9	17	33
	% em Quantidade de pessoas que residem na sua casa	3,0%	3,0%	15,2%	27,3%	51,5%	100,0%
3	Contagem	0	0	3	10	16	29
	% em Quantidade de pessoas que residem na sua casa	0,0%	0,0%	10,3%	34,5%	55,2%	100,0%
<b>4</b>	<b>Contagem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>18</b>
	<b>% em Quantidade de pessoas que residem na sua casa</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>11,1%</b>	<b>22,2%</b>	<b>66,7%</b>	<b>100,0%</b>
5	Contagem	0	0	1	5	2	8
	% em Quantidade de pessoas que residem na sua casa	0,0%	0,0%	12,5%	62,5%	25,0%	100,0%
Total	Contagem	3	2	15	34	51	105
	% em Quantidade de pessoas que residem na sua casa	2,9%	1,9%	14,3%	32,4%	48,6%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Com o cruzamento dos dados da Tabela 110, verifica-se que os chefes que moram com mais três pessoas têm mais facilidade em controlar seus técnicos, com 88,9% de concordância e 11,1% de neutralidade e não houve resposta de discordância para a questão. Os chefes que moram sozinho, apresentam alguma dificuldade nesse sentido, pois o percentual de concordância destes é menor, com 58,8%, a neutralidade atinge 23,5% e 17,6% discordam da proposição revelando que não realizam o controle das atividades técnicas. Com os resultados pode-se inferir que a dificuldade de controlar os servidores, colocada por Freitas (2008) Filardi, Castro e Zanini (2020), Péres, Sánchez e Carnicer (2002) em seus estudos, apesar de pouco vivenciada entre os chefes, é mais percebida por aqueles que moram sozinhos, sugerindo que fatores psicossociais podem ter relação com o profissional, cabendo uma investigação futura em novos estudos.

A última classe que foram observadas diferenças significativas foi sexo, com apenas uma variável, conforme Tabela 111 a seguir.

**Tabela 111 - Resumo Hipóteses Teste U de Mann-Whitney com a variável “gênero”**  
**Resumo de Teste de Hipótese**

Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
A distribuição de “Entendo que o teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, não percebo os servidores aprendendo entre si e trocando experiências.” é igual nas categorias de Sexo.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	<b>0,046</b>	Rejeitar a hipótese nula.
São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,050.			

Fonte: elaborado pela autora.

Por se tratar de classe dicotômica, apresenta-se na Tabela 112 a seguir, diretamente os dados cruzados para verificar como ocorrem as diferenças entre homens e mulheres para a variável “Entendo que o teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, não percebo os servidores aprendendo entre si e trocando experiências”.

**Tabela 112 – Respostas cruzadas “Influência na aprendizagem interativa” X “gênero”**  
**Tabulação cruzada “Sexo” \* “Entendo que o teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, não percebo os servidores aprendendo entre si e trocando experiências.”**

Sexo		Entendo que o teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, não percebo os servidores aprendendo entre si e trocando experiências.					Total
		1	2	3	4	5	
<b>Feminino</b>	Contagem	14	7	11	6	3	41
	% em Sexo	34,1%	17,1%	26,8%	14,6%	7,3%	100,0%
<b>Masculino</b>	Contagem	13	12	11	20	8	64
	% em Sexo	20,3%	18,8%	17,2%	31,3%	12,5%	100,0%
<b>Total</b>	Contagem	27	19	22	26	11	105
	% em Sexo	25,7%	18,1%	21,0%	24,8%	10,5%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Observa-se pela Tabela 112, que a distribuição das respostas está inversa entre homens e mulheres. As chefes mulheres não acreditam que o teletrabalho atrapalhe na aprendizagem interativa, com 51,2% de discordância, 26,8% de neutralidade e 22% de concordância. Ao contrário disso, os chefes homens em sua maioria, acreditam que o teletrabalho atrapalha sim na aprendizagem interativa, com um percentual de 43,8% de concordância, 17,2% de neutralidade e 39,1% de discordância. Estes resultados refletem que os chefes do sexo masculino percebem mais a dificuldade na aprendizagem interativa elencada por Péres, Sánchez e Carnicer (2002).



### 4.3.3 Resultados obtidos com a comparação das respostas entre técnicos e chefes

Esta seção conta com os resultados obtidos com a comparação das respostas dadas por técnicos e chefes nas perguntas que se relacionam dos dois questionários. Para este cálculo foi montado um terceiro banco de dados contendo as perguntas relacionadas e as respostas dos participantes. Aplicou-se o teste não paramétrico U de Mann-Whitney que verificou em quais questões as respostas dos chefes e técnicos foram diferentes.

Para melhor visualização, no Quadro 6 a seguir, estão as perguntas relacionadas entre chefes e técnicos.

**Quadro 6 - Relacionamento entre questões de chefes e técnicos**

Chefes	Técnicos
9 Com o trabalho em sistema de <i>home office</i> as despesas da UNIR diminuíram.	8 Com o trabalho em sistema de <i>home office</i> minhas despesas da casa como energia elétrica, água, internet e telefone aumentaram.
10 Os servidores que estão trabalhando em <i>home office</i> possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades.	9 Possuo as tecnologias necessárias para o desempenho de minhas atividades de <i>home office</i> de forma satisfatória.
11 Mesmo em <i>home office</i> consigo ter uma boa integração e comunicação com os servidores que coordeno.	12 Mesmo trabalhando em casa, continuo tendo boa integração e comunicação com meus colegas de setor e chefe.
12 Percebo que os teletrabalhadores estão motivados em trabalhar de casa.	13 Me sinto motivado para desempenhar meu trabalho diariamente, não fico desanimado.
14 Percebo que o teletrabalho trouxe mais segurança e menos exposição à violência.	21 Sinto-me mais seguro e menos exposto à violência trabalhando de casa.
17 Acredito que o teletrabalho contribui para melhoria do meio ambiente e redução da poluição.	25 Acredito que o teletrabalho contribui para melhoria do meio ambiente e redução da poluição.
18 Acredito que trabalho em casa influencia o crescimento uniforme da cidade.	26 Acredito que trabalhando de casa influencio o crescimento da região onde moro, comprando em mercearias e restaurantes próximos, já que não me desloco para meu trabalho.
19 Tive que gerenciar ou presenciei conflitos de servidores contemplados com o teletrabalho com servidores não contemplados.	27 Participei ou observei conflitos com colegas que não puderam adotar o teletrabalho.
20 Entendo que o teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, não percebo os servidores aprendendo entre si e trocando experiências.	28 Entendo que o teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, não consigo aprender coisas novas ou trocar experiências com meus colegas.
22 Percebo os servidores mais envolvidos com o trabalho em <i>home office</i> .	34 Sinto-me mais envolvido com meu trabalho quando posso realizá-lo em casa.

Chefes	Técnicos
23 Sinto que as atividades delegadas têm rendido mais com os servidores em casa.	35 Sinto que sou mais produtivo em casa do que no local de trabalho, porque me concentro mais na atividade laboral.
27 Acredito que a composição do teletrabalho com alguma frequência ao local de trabalho seja mais vantajosa.	29 Acredito que a composição do teletrabalho com alguma frequência ao local de trabalho seja mais vantajosa.
28 A presença dos técnicos no local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode facilitar o desempenho das atividades laborais.	30 Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode facilitar o desempenho das atividades laborais.
29 A presença dos técnicos no local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode melhorar a divisão de tarefas.	31 Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode melhorar a divisão de tarefas.
30 Realizo o controle regular das atividades delegadas aos técnicos a mim subordinados.	36 O chefe do meu setor realiza o controle de minhas atividades.
32 Para o desempenho das atividades os técnicos em teletrabalho recebem um plano de trabalho com as atividades que devem desenvolver.	37 Para o desempenho das atividades em regime de teletrabalho recebo um plano de trabalho com as atividades que devo desenvolver.
33 Quando terminam as atividades os teletrabalhadores apresentam um relatório das atividades desenvolvidas.	38 Quando termino as atividades a mim delegadas apresento a minha chefia um relatório de atividades desenvolvidas.
34 Os trabalhadores em regime de <i>home office</i> trabalham mais que presencialmente.	32 Em regime de <i>home office</i> sinto que trabalho mais que presencialmente.
35 O controle das atividades é realizado por:	40 O controle das atividades que desempenho é realizado por:
36 Você concorda com a implantação do teletrabalho?	41 Você teria interesse em desempenhar suas atividades pelo trabalho remoto?
37 Em um cenário de possível implementação do teletrabalho, quais das opções abaixo você prefere?	42 Qual das opções abaixo você escolheria para desenvolver o seu trabalho?
38 Utilize o espaço abaixo para expressar sua opinião sobre o teletrabalho na UNIR, incluindo sugestões, reclamações e outras observações que considerar úteis para avaliação desse tipo de trabalho na instituição e possível implantação definitiva.	44 Utilize o espaço abaixo para expressar sua opinião sobre o teletrabalho na UNIR, incluindo sugestões, reclamações e outras observações que considerar úteis para avaliação desse tipo de trabalho na instituição e possível implantação definitiva.

Fonte: elaborado pela autora.

Para verificar possíveis diferenças entre chefes e técnicos, assume-se um novo banco de dados, composto pelas respostas dos dois segmentos e aplica-se o teste U de *Mann-Whitney*. As variáveis com diferenças significativas estão relacionadas na tabela 113 abaixo e demonstram que as respostas dos chefes não acompanham a dos técnicos e vice-versa nestas assertivas.

**Tabela 113 - Resumo Hipóteses Teste U de Mann-Whitney entre as respostas de chefes e técnicos**

Resumo de Teste de Hipótese			
Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
A distribuição de “Possuem ferramentas tecnológicas adequadas para <i>home office</i> ” é igual nas categorias de Cargo ou função que desempenha.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	0,000	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “Integração e comunicação dos servidores” é igual nas categorias de Cargo ou função que desempenha.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	0,000	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “Motivação para os teletrabalhadores” é igual nas categorias de Cargo ou função que desempenha.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	0,000	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “Teletrabalho trouxe segurança” é igual nas categorias de Cargo ou função que desempenha.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	0,000	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “Trabalho em casa influencia o crescimento uniforme da cidade”. é igual nas categorias de Cargo ou função que desempenha.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	0,004	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “Teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, não percebo os servidores aprendendo entre si e trocando experiências.” é igual nas categorias de Cargo ou função que desempenha.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	0,000	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “Acredito que a composição do teletrabalho com alguma frequência ao local de trabalho seja mais vantajosa.” é igual nas categorias de Cargo ou função que desempenha.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	0,002	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “A presença no local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode facilitar o desempenho das atividades laborais.” é igual nas categorias de Cargo ou função que desempenha.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	0,025	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “Para o desempenho das atividades utilizam um plano de trabalho com as atividades que devem desenvolver.” é igual nas categorias de Cargo ou função que desempenha.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	0,001	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “Regime de <i>home office</i> se trabalha versus presencialmente.” é igual nas categorias de Cargo ou função que desempenha.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	0,000	Rejeitar a hipótese nula.
A distribuição de “Controle das atividades é realizado por:” é igual nas categorias de Cargo ou função que desempenha.	Amostras Independentes de Teste U de Mann-Whitney	0,004	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,050.

Fonte: elaborado pela autora.

Para demonstrar as diferenças entre as classes, seguem abaixo as tabelas cruzadas dos dados, com suas respectivas análises.

**Tabela 114 – “Disponibilidade de ferramentas” X “cargo”**

**Tabulação cruzada “Cargo ou função que desempenha” \* “Possuem ferramentas tecnológicas adequadas para *home office*”**

Cargo ou função que desempenha		Possuem ferramentas tecnológicas adequadas para <i>home office</i>					Total
		1	2	3	4	5	
Chefes	Contagem	11	25	34	24	11	105
	% em Cargo ou função que desempenha	10,5%	23,8%	32,4%	22,9%	10,5%	100,0%
Técnicos	Contagem	9	20	33	68	100	230
	% em Cargo ou função que desempenha	3,9%	8,7%	14,3%	29,6%	43,5%	100,0%
Total	Contagem	20	45	67	92	111	335
	% em Cargo ou função que desempenha	6,0%	13,4%	20,0%	27,5%	33,1%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Observa-se por meio da tabela 114 que a distribuição das respostas dos chefes sobre os teletrabalhadores possuírem as ferramentas adequadas de trabalho é bem distribuída, com 34,3% de respostas na discordância, 33,3% na concordância e 32,4% de respostas neutras. Estes resultados apontam um empate entre chefes que acreditam, com os que não acreditam e os que estão neutros à afirmação, considerando a margem de erro da pesquisa. Ao contrário disto, os técnicos intensamente concordam que possuem as ferramentas necessárias para o trabalho, com 73% de concordância, contra 12,6% de discordância e 14,3% de neutralidade. Estes resultados revelam que o problema listado por Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008) parece existir na UNIR no ponto de vista dos chefes, contudo não se confirma com a opinião dos técnicos. Como é uma questão para saber se os técnicos possuem as tecnologias necessárias, conclui-se que na UNIR eles possuem as ferramentas necessárias para o teletrabalho contrariando os estudos acima mencionados.

Na tabela 115, que segue, são apresentadas as diferenças nas respostas com relação a Dificuldade de integração.

**Tabela 115 – Respostas cruzadas “Dificuldade de integração” X “cargo”**

Cargo ou função que desempenha		Integração e comunicação dos servidores					Total
		1	2	3	4	5	
<b>Chefes</b>	Contagem	40	36	22	5	2	105
	% em Cargo ou função que desempenha	38,1%	34,3%	21,0%	4,8%	1,9%	100,0%
<b>Técnicos</b>	Contagem	4	15	29	57	125	230
	% em Cargo ou função que desempenha	1,7%	6,5%	12,6%	24,8%	54,3%	100,0%
<b>Total</b>	Contagem	44	51	51	62	127	335
	% em Cargo ou função que desempenha	13,1%	15,2%	15,2%	18,5%	37,9%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Como pode ser observado na Tabela 115, os chefes de setores identificam que o teletrabalho não interfere na comunicação e na integração, conforme visto na análise de suas frequências, com 72,4% de discordância com a frase, 6,7% de concordância e 21% de neutralidade, a afirmativa que lhes foi proposta foi: “Mesmo em *home office* NÃO consigo ter uma boa integração e comunicação com os servidores que coordeno”. Neste mesmo caminho estão os técnicos, que apresentaram 79,1% de concordância com a frase proposta a eles, contra 8,3% de discordância e 12,6% de neutralidade, sendo que a frase proposta para este segmento foi: “Mesmo trabalhando em casa, continuo tendo boa integração e comunicação com meus colegas de setor e chefe”. Com base nestes resultados, verifica-se que a diferença existente não representa uma diferença entre as percepções dos participantes chefes e técnicos, elas aparecem porque a pergunta foi feita de maneira negativa no segmento de chefes, e assim, as diferenças existentes demonstram que chefes e técnicos apresentam a mesma percepção com relação a temática, contrariando o que diz os estudos de Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008) sobre ausência de comunicação ou dificuldade de integração por parte dos teletrabalhadores, colegas e chefes.

A seguir na Tabela 116 está a distribuição das respostas de chefes e técnicos para a motivação do teletrabalhador.

**Tabela 116 - Respostas cruzadas “Motivação do teletrabalhador” X “cargo”**  
**Tabulação cruzada “Cargo ou função que desempenha” \* “Motivação para o teletrabalho”**

Cargo ou função que desempenha		Motivação para o teletrabalho					Total
		1	2	3	4	5	
<b>Chefes</b>	Contagem	11	15	28	27	24	105
	% em Cargo ou função que desempenha	10,5%	14,3%	26,7%	25,7%	22,9%	100,0%
<b>Técnicos</b>	Contagem	9	19	35	51	116	230
	% em Cargo ou função que desempenha	3,9%	8,3%	15,2%	22,2%	50,4%	100,0%
<b>Total</b>	Contagem	20	34	63	78	140	335
	% em Cargo ou função que desempenha	6,0%	10,1%	18,8%	23,3%	41,8%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Tanto chefes quanto técnicos, percebem os servidores em *home office* motivados a desenvolver suas atividades, contudo, no segmento chefe essa percepção é mais moderada, alcançando 48,6% de concordância contra 72,6% dos técnicos. Observa-se na discordância os valores encontrados foram de 24,8% para chefes e 12,2% para técnicos. Os chefes que declararam neutros a proposição representam 26,7% contra 15,2% de técnicos. Por meio desta comparação, verifica-se que a motivação do teletrabalhador verificada por Péres, Sánchez e Carnicer (2002) existe entre os técnicos, mas não devem estar transparecendo isso para seus chefes, pois a percepção destes é menor.

Na tabela 117 a seguir, são apresentadas as diferenças quanto ao sentimento de aumento da segurança

**Tabela 117 - Respostas cruzadas “Aumento de segurança” X “cargo”**  
**Tabulação cruzada “Cargo ou função que desempenha” \* “Teletrabalho trouxe e segurança”**

Cargo ou função que desempenha		4-Teletrabalho trouxe e segurança					Total
		1	2	3	4	5	
<b>Chefes</b>	Contagem	6	7	26	33	33	105
	% em Cargo ou função que desempenha	5,7%	6,7%	24,8%	31,4%	31,4%	100,0%
<b>Técnicos</b>	Contagem	5	13	26	46	140	230
	% em Cargo ou função que desempenha	2,2%	5,7%	11,3%	20,0%	60,9%	100,0%
<b>Total</b>	Contagem	11	20	52	79	173	335
	% em Cargo ou função que desempenha	3,3%	6,0%	15,5%	23,6%	51,6%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Tanto técnicos quanto chefes percebem a importância do teletrabalho para deixar os servidores menos expostos à violência e assim aumentar a segurança. Contudo as diferenças estatísticas revelam que a percepção dos técnicos é muito mais presente, com 80,9% de

concordância com relação a 62,9% dos chefes, revelando uma diferença de 18%. Somente 7,8% dos técnicos se revelaram contrários a afirmação enquanto entre os chefes este percentual foi de 12,4%. Estão neutros à colocação 11,3% dos técnicos e 24,8% dos chefes, conforme Tabela 117. O sentimento de segurança, gerado pelo trabalho em casa, identificado por Freitas (2008) é percebido por chefes e técnicos, sendo que estes são mais convictos quanto a este sentimento de segurança.

A seguir, na Tabela 118, apresenta-se a distribuição das respostas das duas classes para a influência do teletrabalho no desenvolvimento das cidades.

**Tabela 118 -Respostas cruzadas “Desenvolvimento da cidade” X “cargo”**

**Tabulação cruzada “Cargo ou função que desempenha” \* “Trabalho em casa influencia o crescimento uniforme da cidade.”**

Cargo ou função que desempenha		6-Trabalho em casa influencia o crescimento uniforme da cidade.					Total
		1	2	3	4	5	
<b>Chefes</b>	Contagem	20	20	39	11	15	105
	% em Cargo ou função que desempenha	19,0%	19,0%	37,1%	10,5%	14,3%	100,0%
<b>Técnicos</b>	Contagem	38	27	62	40	63	230
	% em Cargo ou função que desempenha	16,5%	11,7%	27,0%	17,4%	27,4%	100,0%
<b>Total</b>	Contagem	58	47	101	51	78	335
	% em Cargo ou função que desempenha	17,3%	14,0%	30,1%	15,2%	23,3%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

O crescimento uniforme das cidades sugerido por Rocha e Amador (2018) e Freitas (2008) como consequência do teletrabalho demonstra-se ainda como uma incerteza pelos servidores da UNIR. Essa conclusão pode ser inferida pela vasta distribuição das respostas, conforme Tabela 118, principalmente na neutralidade. Ainda assim, técnicos conseguem perceber um pouco esse desenvolvimento, 44,8% deles concordou com afirmação, 28,3% discordaram e 27% se declararam neutros. Esta percepção não é confirmada entre os chefes, visto que a maioria deles discorda com a afirmação, alcançando 38,1% em relação a 24,8% que concordam e 37,1% que estão neutros.

**Tabela 119 -Respostas cruzadas “Interferência na aprendizagem interativa” X “cargo”**  
**Tabulação cruzada “Cargo ou função que desempenha” \* “Teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, não percebo os servidores aprendendo entre si e trocando experiências.”**

Cargo ou função que desempenha		8-Teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, não percebo os servidores aprendendo entre si e trocando experiências.					Total
		1	2	3	4	5	
<b>Chefes</b>	Contagem	27	19	22	26	11	105
	% em Cargo ou função que desempenha	25,7%	18,1%	21,0%	24,8%	10,5%	100,0%
<b>Técnicos</b>	Contagem	111	38	41	20	20	230
	% em Cargo ou função que desempenha	48,3%	16,5%	17,8%	8,7%	8,7%	100,0%
<b>Total</b>	Contagem	138	57	63	46	31	335
	% em Cargo ou função que desempenha	41,2%	17,0%	18,8%	13,7%	9,3%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Na visão dos servidores da UNIR de um modo geral (técnicos e chefes) o teletrabalho não atrapalha a aprendizagem interativa e a troca de experiências entre os técnicos. Esta visão é mais evidente entre os técnicos, onde 64,8% discordam da proposição em relação a 43,8% dos chefes. Em concordância com a colocação, concluindo que o teletrabalho prejudica esta integração, estão 17,4% dos técnicos e 35,2% dos chefes. Neutros à proposição observam-se 17,8% dos técnicos e 21% dos chefes. Estes resultados revelam que a preocupação de Péres, Sánchez e Carnicer (2002) quanto a dificuldades de troca de experiências e aprendizagem em grupo não é manifesta entre os técnicos e um pouco percebida pelos chefes na UNIR. Neste sentido também está Nohara et al. (2010) que em suas pesquisas encontraram pessoas que preferiam trabalhar isolados enquanto outros sentiam falta do contato. Infere-se que os técnicos não estão transmitindo aos seus chefes de forma tão satisfatória a troca de informações que ocorre entre eles e os colegas.

As próximas Tabelas 120 e 121 concernem acerca do teletrabalho de maneira híbrida (com alguma frequência a instituição) como algo que pode melhorar o trabalho.



**Tabela 120 – Respostas cruzadas “Influência da frequência no teletrabalho” X “cargo”**  
**Tabulação cruzada “Cargo ou função que desempenha” \* “Acredito que a composição do teletrabalho com alguma frequência ao local de trabalho seja mais vantajosa.”**

Cargo ou função que desempenha		Acredito que a composição do teletrabalho com alguma frequência ao local de trabalho seja mais vantajosa.					Total
		1	2	3	4	5	
<b>Chefes</b>	Contagem	15	8	29	26	27	105
	% em Cargo ou função que desempenha	14,3%	7,6%	27,6%	24,8%	25,7%	100,0%
<b>Técnicos</b>	Contagem	18	17	43	56	96	230
	% em Cargo ou função que desempenha	7,8%	7,4%	18,7%	24,3%	41,7%	100,0%
<b>Total</b>	Contagem	33	25	72	82	123	335
	% em Cargo ou função que desempenha	9,9%	7,5%	21,5%	24,5%	36,7%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Como pode ser observado na Tabela 120, tanto chefes quanto técnicos acreditam que um sistema híbrido de teletrabalho seja mais vantajoso. Os técnicos são os que mais concordam com esse sistema, atingindo 66,1% contra 50,5% dos chefes. Discordando desta colocação, tem-se 15,2% de técnicos e 21,9% de chefes. Neutros à afirmação são 18,7% dos técnicos e 27,6% dos chefes.

**Tabela 121 - Respostas cruzadas “Influência da frequência na divisão de tarefas” X “cargo”**

Cargo ou função que desempenha		A presença no local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode facilitar o desempenho das atividades laborais.					Total
		1	2	3	4	5	
<b>Chefes</b>	Contagem	14	15	16	34	26	105
	% em Cargo ou função que desempenha	13,3%	14,3%	15,2%	32,4%	24,8%	100,0%
<b>Técnicos</b>	Contagem	30	20	32	53	95	230
	% em Cargo ou função que desempenha	13,0%	8,7%	13,9%	23,0%	41,3%	100,0%
<b>Total</b>	Contagem	44	35	48	87	121	335
	% em Cargo ou função que desempenha	13,1%	10,4%	14,3%	26,0%	36,1%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Novamente a maioria dos servidores acredita que ir ao local de trabalho contribua para o desempenho das atividades laborais, mas os técnicos acreditam mais nisso que os chefes, e por isso ocorrem diferenças estatísticas nas repostas, nas quais 64,3% dos técnicos concordam com a afirmação em relação a 57,1% dos chefes. Em discordância estão 21,7% dos técnicos e 27,6% dos chefes. Neutros são 13,9% dos técnicos e 15,2% dos chefes.

As duas variáveis acima, demonstram que os técnicos percebem mais o problema que a integração entre colegas e chefe pode acarretar, confirmando os estudos de Péres, Sánchez e Carnicer (2002) e Filardi, Castro e Zanini (2020).

Com relação ao recebimento de plano de atividades, as respostas apresentadas pelos chefes e técnicos estão na Tabela 122 que segue.

**Tabela 122 - Respostas cruzadas “Recebimento de plano de atividades” X “cargo”**

**Tabulação cruzada “Cargo ou função que desempenha” \* “Para o desempenho das atividades recebem ou não um plano de trabalho com as atividades que devem desenvolver.”**

Cargo ou função que desempenha		Para o desempenho das atividades recebem ou não um plano de trabalho com as atividades que devem desenvolver					Total
		1	2	3	4	5	
<b>Chefes</b>	Contagem	24	23	33	15	10	105
	% em Cargo ou função que desempenha	22,9%	21,9%	31,4%	14,3%	9,5%	100,0%
<b>Técnicos</b>	Contagem	41	34	50	48	57	230
	% em Cargo ou função que desempenha	17,8%	14,8%	21,7%	20,9%	24,8%	100,0%
<b>Total</b>	Contagem	65	57	83	63	67	335
	% em Cargo ou função que desempenha	19,4%	17,0%	24,8%	18,8%	20,0%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

A variável demonstrada na Tabela 122, foi perguntada de forma contrária para chefes e técnicos, logo, as respostas contrárias são esperadas para revelar a mesma percepção. Na percepção dos técnicos, os mesmos recebem um plano de trabalho, alcançando 45,7% de concordância com a afirmação proposta “Para o desempenho das atividades em regime de teletrabalho recebo um plano de trabalho com as atividades que devo desenvolver” contra 32,6% que discordam e 21,7% que estão neutros. Para os chefes, as respostas foram com relação a afirmativa “Para o desempenho das atividades os técnicos em teletrabalho NÃO recebem um plano de trabalho com as atividades que devem desenvolver” revelando que a discordância de 44,8%, a concordância de 23,8% e a neutralidade de 31,4% estão em acordo com o que foi percebido pelos técnicos.

Essa distribuição contrária não revela uma diferença entre as percepções dos chefes e técnicos e sim uma semelhança, tendo em vista que as perguntas para os dois segmentos são opostas, e assim, chefes e técnicos demonstram que ao contrário dos estudos de Nohara et al. (2010) os teletrabalhadores recebem um planejamento de suas atividades, mas que provavelmente esse planejamento seja feito de maneira informal, visto que a distribuição das respostas também pende para a neutralidade.

Na Tabela 123 a seguir apresenta-se a distribuição das respostas com relação ao volume de trabalho desenvolvido por teletrabalho versus presencial.

**Tabela 123 - Respostas cruzadas “Volume de trabalho presencial X teletrabalho” X “cargo”**

Cargo ou função que desempenha		Volume de trabalho presencial X teletrabalho					Total
		1	2	3	4	5	
<b>Chefes</b>	Contagem	32	26	28	8	11	105
	% em Cargo ou função que desempenha	30,5%	24,8%	26,7%	7,6%	10,5%	100,0%
<b>Técnicos</b>	Contagem	20	15	49	39	107	230
	% em Cargo ou função que desempenha	8,7%	6,5%	21,3%	17,0%	46,5%	100,0%
<b>Total</b>	Contagem	52	41	77	47	118	335
	% em Cargo ou função que desempenha	15,5%	12,2%	23,0%	14,0%	35,2%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

Semelhantemente a variável anterior, a pergunta sobre o volume de trabalho executado presencialmente e por teletrabalho, também foi disposta ao contrário na análise dos dados, logo, se as respostas apresentarem diferenças significativas, revelam a mesma opinião entre chefes e técnicos. Neste sentido, para os chefes a afirmação é “Os trabalhadores em regime de *home office* trabalham MENOS que presencialmente” e para os técnicos “Em regime de *home office* sinto que trabalho mais que presencialmente”.

Os resultados revelam que tanto chefes quanto técnicos acreditam que os técnicos estão trabalhando mais com o teletrabalho do que presencialmente, 63,5% dos técnicos concordaram com a afirmação que lhes fora proposta, 15,2% discordam e 21,3 estão neutros. E 55,2% dos chefes discordam da afirmação proposta, 18,1% concordam e 26,7% estão neutros.

Desta forma, confirma-se o que foi dito por Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Rocha e Amador (2018), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Freitas (2008) que os teletrabalhadores são mais produtivos.

O tipo de controle exercido pelos chefes também apresentou diferenças significativas, conforme Tabela 124 a seguir.

**Tabela 124 - Respostas cruzadas “Tipo de controle” X “cargo”**

Cargo ou função que desempenha		18-Controle das atividades é realizado por:			
		Por horário disponível	Tarefa executada	Outros	Total
<b>Chefes</b>	Contagem	25	80	0	105
	% em Cargo ou função que desempenha	23,8%	76,2%	0,0%	100,0%
<b>Técnicos</b>	Contagem	96	130	4	230
	% em Cargo ou função que desempenha	41,7%	56,5%	1,7%	100,0%
<b>Total</b>	Contagem	121	210	4	335
	% em Cargo ou função que desempenha	36,1%	62,7%	1,2%	100,0%

Fonte: elaborado pela autora.

A maioria dos servidores elegeu o método de controle utilizado por tarefa executada como o aplicado ou recebido. Todavia, os chefes têm mais essa percepção que os técnicos, dos quais 76,2% escolheram essa opção (tarefa executada) contra 56,5% dos técnicos, apresentando uma diferença de 19,7%. A opção por horário, foi escolhida por apenas 23,8% dos chefes, enquanto 41,7% dos técnicos escolheram esta opção. Estes resultados revelam que as dificuldades no controle das atividades apresentado por Péres, Sánchez e Carnicer (2002), Nohara et al. (2010) e Filardi, Castro e Zanini (2020) devem sim existir na UNIR, pois boa parte dos teletrabalhadores acham que são controlados por horário disponível, enquanto os chefes predominantemente acreditam que controlam por atividade executada.

## **5. PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO DO *HOME OFFICE* NA UNIR**

Diante do diagnóstico situacional da UNIR, em que foi constatado que chefes e servidores em sua maioria estão satisfeitos com a nova forma de trabalho, desempenhada por meio do *home office* e ainda tendo em vista a economia gerada aos cofres da universidade mediante a constante dificuldade das universidades pública com restrições nas verbas orçamentárias e a possibilidade de economia de espaços dentro da Instituição, sugere-se a instituição estudada a implantação do teletrabalho para as atividades administrativas.

Para construção da minuta da resolução foram analisadas normativas de outros órgãos em que o teletrabalho já era utilizado antes da pandemia e que demonstraram sucesso na implantação. Entre as normas observadas para realização da presente proposta, salienta-se a existência de regulamentação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais.

O produto técnico tecnológico oriundo do presente estudo, será apresentado pela Coordenação Local do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública à Pró Reitoria de Administração da Instituição, para que esta, realize os trâmites cabíveis para uma possível implementação, inclusive avaliação da proposta pela comissão de implantação do teletrabalho, consulta a procuradoria jurídica com relação aos termos legais do documento e o indicativo de discussão nos Conselhos Superiores.

Para isso, apresenta-se a seguir, como resultado desta pesquisa, o produto técnico tecnológico chamado de Proposta de Resolução para implantação do teletrabalho na UNIR, que também consta no Apêndice I deste trabalho.

### **5.1 Proposta de resolução para implantação do teletrabalho na UNIR**

#### **RESOLUÇÃO X, DE XX DE XXXX DE XXXX.**

Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Fundação Universidade Federal de Rondônia e dá outras providências.

O Conselho Superior de Administração (CONSAD), da Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR), no uso de suas atribuições e:

CONSIDERANDO a experiência de utilização do teletrabalho durante a Pandemia da COVID-19;

CONSIDERANDO o Princípio Constitucional da Eficiência que deve reger a Administração Pública, conforme art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO as inovações tecnológicas implantadas na Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR), tais como o processo eletrônico SEI e o Sistema de Gestão Acadêmica e Administrativa (SIGAA), que possibilitam o trabalho remoto ou à distância;

CONSIDERANDO a economia financeira e de espaços físicos a serem geradas com a modalidade de trabalho remoto;

CONSIDERANDO os resultados de pesquisa junto aos servidores e o anseio destes pelo teletrabalho e a constante necessidade de aprimorar a gestão de pessoas e valorizar os servidores e suas habilidades;

CONSIDERANDO as vantagens resultantes do trabalho remoto para a Administração, para os servidores e para a sociedade;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentação do teletrabalho no âmbito da UNIR;

RESOLVE:

## **CAPÍTULO I**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Autorizar a execução das atividades laborais dos servidores técnicos administrativos da Fundação Universidade Federal de Rondônia, na forma (modalidade) de teletrabalho.

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão ou unidade.

Art. 2º Para efeitos desta resolução, considera-se:

I - Teletrabalho: o cumprimento da jornada regular de trabalho do servidor, fora das dependências físicas de sua unidade de lotação, que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, com a utilização de tecnologias de informação que sejam passíveis de controle, metas, prazos e entregas delimitadas, cujo regime de execução poderá ser:

- a) Parcial: quando o servidor cumpre até 80% (oitenta por cento) de sua jornada de trabalho, fora das dependências de sua unidade de lotação e, no mínimo, 20%

(vinte por cento) nas dependências de sua unidade de lotação, sendo dispensado do registro de frequência da porcentagem da carga horária cumprida externamente;

- b) Integral: quando o servidor cumpre sua jornada de trabalho integralmente fora das dependências de sua unidade de lotação, sendo dispensado do registro de frequência;

II – Unidade: divisão administrativa da UNIR dotada de um gestor, a saber, Reitoria, Pró Reitorias e Diretorias.

III – Dirigente de unidade: servidor em cargo de comissão de direção responsável pela gestão de uma unidade.

IV – Chefe imediato: servidor em cargo de comissão de natureza gerencial imediatamente superior a outros servidores que lhes são subordinados.

V – Programa de gestão: ferramenta tecnológica de gestão autorizada em ato normativo de Ministro de Estado e respaldada por norma de procedimentos gerais, que disciplina o exercício de atividades cujos resultados são passíveis de mensuração e podem ser executadas pelos participantes.

VI – Atividade: conjunto de ações a serem desenvolvidas pelos participantes do programa, em caráter individual e supervisionada por seus chefes imediatos com intuito de atender as demandas institucionais do setor qual o participante está vinculado;

VII – Entrega da atividade: resultante da execução da atividade proposta pela chefia no planejamento, com data prevista para conclusão;

Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

I – melhorar a qualidade dos serviços executados, bem como a produtividade dos servidores;

II – motivar os servidores e aumentar o seu comprometimento com a UNIR;

III – diminuir o tempo e reduzir os custos dos servidores com o deslocamento para o trabalho;

IV – contribuir com o meio ambiente e com a redução de poluentes, de consumo de água e esgoto, energia elétrica, papel etc.;

V – aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VI – promover o desempenho das atividades com foco em resultados, implementando, assim, a eficiência e efetividade dos serviços para a sociedade;

VII – respeitar a diversidade dos servidores, estimular a criatividade e o desenvolvimento de talentos.

## CAPÍTULO II

### DO PROGRAMA DE GESTÃO

Art. 4º O programa de gestão do teletrabalho na UNIR abrangerá atividades passíveis de mensuração da produtividade, dos resultados e do desempenho dos participantes em suas entregas de atividades.

Art. 5º São passíveis de execução por meio de teletrabalho, conforme acordado entre servidor, chefia imediata e chefe de unidade no programa de gestão, as seguintes atividades, entre outras:

I - cuja natureza demande maior esforço individual e menor interação com outros agentes públicos, ou que esta interação possa ocorrer por meio de uso de tecnologias;

II - cuja natureza de complexidade exija elevado grau de concentração; ou

III - cuja natureza seja de baixa à média complexidade com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.

§ 2º O teletrabalho não poderá:

I – afetar o atendimento ao público externo, nestes casos reduzir a capacidade de atendimento de setores que atendam ao público interno e externo;

II – contemplar atividades que necessitem da presença física do servidor na instituição, ou aquelas cuja natureza sejam de trabalho externo.

§ 3º Para cumprimento da alínea I do § 2º, poderá ser dimensionado entre os servidores e chefe dos setores, uma escala de trabalho, promovendo a qualidade e continuidade do atendimento ao público e a possibilidade do teletrabalho.

Art. 6º Para o acompanhamento do teletrabalho, a UNIR utilizará sistema informatizado adequado, indicado pelo Ministério da Economia, denominado Sistema de Gestão, permitindo acompanhamento e controle das metas e alcance dos resultados.

§ 1º O sistema que trata o caput propiciará:

I – a distribuição das atividades;

II - o plano de trabalho conforme definido no art. 15;

III - o acompanhamento do cumprimento de metas;

IV - o registro das alterações no plano de trabalho previstas no art. 14, § 7º;

V - a avaliação das entregas; e

VI - a designação dos executores e avaliadores das entregas acordadas



Art. 7º A participação dos servidores da UNIR no programa de gestão é facultativa e está condicionada ao interesse, conveniência e oportunidade das atividades da instituição, não constituindo direito do servidor.

Art. 8º Caberá aos gestores da unidade e chefes de setores, criar os programas de gestão e disponibilizar as vagas para serviço remoto no programa de gestão, e aos servidores interessados, a inscrição no referido programa.

Art. 9º. A escolha de quais servidores serão contemplados para realizar o trabalho remoto será feita por meio do próprio sistema designado em campo apropriado e quando a inscrição for rejeitada, o chefe deverá justificar em campo próprio os motivos.

Art. 10. Caberá ao criador de cada programa de gestão a escolha daqueles que atuarão em regime de teletrabalho, obedecendo os seguintes critérios:

I – O teletrabalho, integral ou parcial, será permitido a todos servidores, no interesse da Administração, desde que não se enquadrem nas seguintes vedações:

- a) apresentem contraindicações por motivo de saúde;
- b) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores ao período de inscrição;

II – terão preferência no teletrabalho os servidores, observado o disposto nos artigos 4º e 5º:

- a) com horário especial, nos termos dos §§ 1º a 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- b) gestantes e lactantes, durante o período de gestação e amamentação;
- c) com mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000;
- d) que demonstram maior comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e organização com o trabalho, levando em conta o resultado do último processo de avaliação de desempenho, tendo preferência o candidato com melhor resultado;
- e) com maior tempo de instituição;

§ 1º O programa de gestão poderá servir de alternativa aos servidores que atendam aos requisitos para remoção nos termos das alíneas “a” e “b” do inciso III do caput do Art. 36, da Lei nº 8.112, de 1990, e para concessão da licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro prevista no art. 84 da Lei nº 8.112, de 1990, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo e sem prejuízo para a Administração, observado, em todo o caso, o disposto no artigo 4º e 5º.

§ 2º O programa de gestão também poderá ser utilizado para suprir necessidades temporárias de servidores em unidades que não seja a de lotação do participante, desde que o exercício da atividade seja compatível com seu cargo e o teletrabalho seja integral quando a unidade se localizar em cidade distinta da lotação oficial do servidor participante.

Art. 11. São critérios a serem observados na elaboração, execução e avaliação do programa de gestão:

I – a quantidade de servidores e as atividades que serão desenvolvidas por regime de teletrabalho serão definidas por cada gestor de unidade e/ou chefe de setor, conforme a necessidade, priorizando sempre a disponibilização do trabalho de maneira remota, salvo às exceções já previstas nesta regulamentação;

II – Caso a quantidade de servidores interessados em realizar suas atividades em teletrabalho for superior as possibilidades de execução das atividades laborais submetidas a este regime, caberá ao gestor da unidade, ou chefe imediato do setor promover o revezamento entre os servidores que exerçam atividades presenciais com os que exercem atividades por teletrabalho.

III – o cronograma das atividades deverá ser definido pelo chefe imediato em acordo com o teletrabalhador, prevalecendo o interesse público;

IV – ao definir as atividades no programa de gestão o chefe elegerá quais atividades serão executadas por teletrabalho e poderá incluir no cronograma as atividades que, necessitarem de desempenho presencial, observado o disposto no artigo 4º e 5º.

V – no ato da inscrição no programa de gestão, o servidor aceita os termos e atividades a serem desenvolvidas, arcando inclusive com os meios e condições necessárias para sua satisfatória execução.

VI – dentro das possibilidades, as atividades deverão ser previamente mensuradas no programa de gestão e quando no início de sua utilização poderão ser utilizadas definições pós definidas, que servirão de base para novos programas a serem disponibilizados.

VII – a duração do programa de gestão será definida por cada chefe ou gestor, como melhor atender a necessidade do setor;

VIII – vários programas podem ser lançados para um mesmo período, contudo o servidor só poderá participar de programas que não coincidam com o aquele que já esteja em execução no período, observado em todo caso a carga horária e jornada de trabalho para o qual foi contratado;

XI – ao disponibilizar um programa de gestão, o chefe ou gestor deverá mencionar um prazo de antecedência mínima de que trata o art. 13 para comparecimento pessoal do servidor à unidade;

§ 1º As metas do teletrabalho serão calculadas em horas para cada atividade designada e de acordo com o nível de complexidade;

§ 2º As metas semanais não poderão ultrapassar o quantitativo de horas da jornada semanal de trabalho do servidor no programa de gestão;

Art. 12. O prazo de antecedência mínima de convocação para comparecimento pessoal do servidor participante do programa de gestão à unidade, seja no regime de execução parcial ou integral, quando houver interesse fundamentado da Administração ou pendência que não possa ser solucionada por meios digitais, será definido pela chefia em cada programa de gestão, observado o prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas;

§ 1º. A convocação deverá ser feita pela chefia imediata, por meio de comunicação oficial e constar devida justificativa para o comparecimento.

§ 2º. O prazo estabelecido neste artigo poderá ser dilatado em comum acordo entre chefia e servidor ou realizado um encontro remoto *on-line* para casos de exercício integral de teletrabalho em unidades fora da jurisdição da lotação inicial do servidor, como servidores em lotação provisória por teletrabalho em outras cidades, ou aqueles que estejam em gozo do teletrabalho integral em virtude do § 1º do art. 10.

Art. 13. O plano de gestão de que trata este capítulo deverá ser registrado em sistema informatizado próprio.

Art. 14. Para cumprimento do programa de gestão deverá ser elaborado o plano de trabalho.

§ 1º O plano de trabalho poderá ser elaborado pelo participante com concordância e aprovação da chefia imediata ou pelo chefe com concordância e aceite do participante;

§ 2º Deverá prever a aferição das entregas realizadas, mediante análise fundamentada da chefia imediata, quanto ao atingimento ou não das metas estipuladas, logo após o término do plano, com prazo de até 48 horas da notificação da conclusão do plano pelo servidor.

§ 3º A aferição que trata o § 2º deve ser registrada em um valor que varia de 0 (zero) a 10 (dez), em que 0 (zero) é a menor nota e 10 (dez) a maior nota.

§ 4º Somente serão consideradas aceitas as entregas cuja nota atribuída pela chefia imediata seja igual ou superior a 5 (cinco) e as notas inferiores deverão ser justificadas pela chefia em campo próprio no sistema.

§ 5º As atividades com nota inferior a 5 (cinco) não serão computadas no cumprimento da jornada de trabalho do servidor;

§ 6º Caberá a chefia imediata e ao servidor designado para o plano manterem constante integração para que as atividades delegadas tenham satisfatório desempenho, evitando

que o servidor execute uma atividade que não possa ser computada por ter sido considerada não realizada corretamente ou de forma insatisfatória, conforme incisos §4º e §5º;

§ 7º O plano de atividades poderá ser reajustado pelo servidor participante ou chefe imediato, de acordo com as necessidades encontradas, desde que ambas as partes estejam de acordo.

§ 8º Não caberá pagamento de qualquer adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas;

Art. 15. Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho:

I- executar as atividades previamente definidas com qualidade, cumprindo, no mínimo, a meta estabelecida, empenhando-se para o alcance da eficiência e eficácia nas suas atividades;

II – atender às convocações para comparecimento à instituição quando necessárias;

III – manter seu telefone ligado e disponível durante o período de expediente;

IV – verificar diariamente, duas vezes por dia no mínimo, seu e-mail institucional;

V – permanecer logado na ferramenta de conversas on-line disponível no e-mail institucional;

VI - manter a chefia imediata informada sobre a evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VII – reunir-se, sempre que necessário, com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

VIII - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação.

IX - comunicar às chefias a ocorrência de quaisquer afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e prazos ou possível redistribuição do trabalho;

X - - retirar processos e demais documentos das dependências da unidade, quando necessários à realização das atividades, observando os procedimentos relacionados à segurança da informação e à guarda documental, constantes de regulamentação própria, quando houver, e mediante termo de recebimento e responsabilidade;

Art. 16. Constituem deveres do chefe imediato:

I - acompanhar a qualidade e a adaptação dos participantes do programa de gestão;

II - manter contato permanente com os participantes do programa de gestão para repassar instruções de serviço e manifestar considerações sobre sua atuação;

III - aferir o cumprimento das metas estabelecidas bem como avaliar a qualidade das entregas no sistema de acompanhamento;

IV - dar ciência ao dirigente da unidade sobre a evolução do programa de gestão, dificuldades encontradas e quaisquer outras situações ocorridas, para fins de consolidação dos relatórios; e

V - registrar a evolução das atividades do programa de gestão nos relatórios periodicamente.

Art. 17. Constituem deveres do dirigente de unidade:

I - dar ampla divulgação das regras para participação no programa de gestão, nos termos desta Normativa;

II - divulgar nominalmente os participantes do programa de gestão de sua unidade, mantendo a relação atualizada e disponível no sítio eletrônico da Instituição;

III - controlar os resultados obtidos em face das metas fixadas para sua unidade;

IV - analisar os resultados do programa de gestão em sua unidade;

V - supervisionar a aplicação e a disseminação do processo de acompanhamento de metas e resultados;

VI - colaborar com a área de gestão de pessoas e a área responsável pelo acompanhamento de resultados institucionais para melhor execução do programa de gestão;

VII - enviar, de forma eletrônica, para arquivamento da área de gestão de pessoas, o relatório de que trata o art. 24.

VIII - manter contato permanente com a área de gestão de pessoas e a área responsável pelo acompanhamento de resultados institucionais, a fim de assegurar o regular cumprimento das regras do programa de gestão.

Art. 18. Constituem deveres da área de gestão de pessoas e/ou comissão exclusiva para acompanhamento e avaliação do teletrabalho:

I - zelar pelo bom e correto funcionamento do programa de gestão na Instituição;

II - orientar as instâncias quanto as normas previstas para o programa de gestão;

III - participar do acompanhamento do programa de gestão;

IV – receber os relatórios das unidades mencionados no art. 24 e consolidar as informações da instituição;

V – propor alterações ~~nesta norma~~ normativas ou no programa de gestão, a fim de aprimorar as atividades por teletrabalho na Instituição;

VI – Prestar informações ao SIPEC (Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal) quando necessário.

### **CAPÍTULO III**

#### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 19. É de responsabilidade do servidor a provisão e manutenção de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho.

Parágrafo Único. A UNIR não arcará com despesas para aquisição de bens ou serviços destinados ao servidor em teletrabalho.

Art. 20. As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a terceirização dos serviços para outras pessoas.

Art. 21. Caberá a Diretoria de Tecnologia da Informação viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas da UNIR, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos necessários para o referido acesso.

Art. 22. É facultado ao servidor, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho.

Art. 23. O gestor da unidade ou chefe de setor podem, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente.

Art. 24. As unidades da UNIR deverão avaliar o teletrabalho após o prazo máximo de 1 (um) ano da implementação, cujo resultado deverá constar de relatório com identificação dos aperfeiçoamentos e os ganhos obtidos com sua utilização, além de:

I - o grau de comprometimento dos participantes;

II - a efetividade no alcance de metas e resultados;

III - os benefícios e prejuízos para a unidade;

IV - as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema de gestão;

V - a conveniência e a oportunidade na manutenção do programa de gestão, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração;

VI – outras observações que se fizerem necessárias.

§ 1º O relatório referido no caput será submetido à Pró Reitoria de Administração, para que seja avaliado pela equipe de gestão de pessoas ou comissão destinada exclusivamente para este fim.

§ 2º As manifestações constantes no relatório a que se refere o caput, servirão de base para corrigir eventuais falhas ou disfunções identificadas no programa de gestão e alterar, caso necessário, este normativo.

Art. 25. Aos participantes do programa de gestão é vedada a autorização da prestação de serviços extraordinários e horas excedentes.

Parágrafo único. O cumprimento de metas além das previamente estabelecidas pelos teletrabalhadores não configura em realização de serviços extraordinários ou horas excedentes.

Art. 26. Não será concedida ajuda de custo ao participante do programa de gestão quando não houver mudança de domicílio em caráter permanente, no interesse da Administração.

Parágrafo único. Será restituída a ajuda de custo paga nos termos do Decreto nº 4.004, de 8 de novembro de 2001, quando antes de decorridos 3 (três) meses do deslocamento, o servidor regressar ao seu domicílio de origem em decorrência de teletrabalho em regime de execução integral.

Art. 27. Ao servidor participante do programa de gestão que se necessitar afastar-se da sede do órgão em caráter eventual ou transitório, por interesse da Administração, para outro ponto do território nacional ou para o exterior, fará jus a passagens e diárias, destinadas a indenizar as parcelas de despesas extraordinárias com hospedagem, alimentação e transporte.

Parágrafo Único. O ponto de referência para o que está disposto no caput será a localidade da unidade de exercício de atividades do servidor.

Art. 28. O participante do programa de gestão somente fará jus ao pagamento do auxílio-transporte quando houver deslocamentos de sua residência para o local de trabalho e vice-versa, devendo o servidor apresentar o cronograma de atividades presenciais assinado pelo chefe para fazer jus ao benefício.

Art. 29. Fica vedado o pagamento de adicional noturno aos participantes do programa de gestão em regime de teletrabalho.

§1º O disposto no caput não se aplica para casos em que for necessária e passível de comprovação, as atividades, ainda que remotas, prestadas em horário compreendido entre 22h (vinte e duas horas) de um dia e 5h (cinco horas) do dia seguinte, desde que autorizada pela chefia imediata e validada pelo dirigente da unidade.

§2º A realização de atividades conforme §1º somente poderá ocorrer mediante adequada justificativa quanto à necessidade da medida, considerando-se a natureza da atividade exercida.

Art. 30. Fica vedado o pagamento de adicionais ocupacionais de insalubridade e periculosidade, ou quaisquer outros relacionados à atividade presencial, para os participantes do programa de gestão em regime de teletrabalho integral.

Parágrafo Único. Os participantes do teletrabalho em regime de execução parcial que tenham direito aos adicionais mencionados no caput, só farão jus destes se a carga horária de atividades presenciais for maior que as atividades realizadas remotamente.

Art. 31. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Magnífica Reitora Dra. **Marcele Regina Nogueira Pereira**.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo foram retomados os objetivos, os principais resultados da pesquisa e quais foram as contribuições nos campos teórico e prático. As limitações da pesquisa também foram apresentadas e conseqüentemente a indicação para pesquisas futuras.

Com o diagnóstico situacional realizado por meio de levantamento de dados e análise estatística destes, concluiu-se que o teletrabalho na UNIR é um modelo de gestão de atividades que pode ser implementado definitivamente após a pandemia da Covid-19, que chefes e técnicos vislumbram seus benefícios, sendo suas desvantagens foram pouco mensuradas pelos participantes, demonstrando a pré-disposição dos servidores em atuar nesse regime, seja trabalhando ou gerenciando teletrabalhadores.

O objetivo geral da pesquisa de realizar um diagnóstico sobre a situação do *home office* na UNIR, com intuito de indicar uma proposta de implementação desta modalidade de trabalho em cenário pós-pandêmico, considera-se que foi atingido, com a limitação de aprofundar-se mais em pequenas questões que foram demonstradas durante o levantamento de dados como verificar de forma aprofundada como os chefes planejam e controlam as atividades desenvolvidas pelos técnicos e como estes prestam relatórios a seus superiores e ainda a influência de fatores psicossociais no controle ou gerenciamento realizado pelos chefes.

Em relação aos objetivos específicos, foram verificadas as fragilidades e virtudes do *home office*, percebidas por técnicos e chefe, por meio da questão qualitativa do questionário; foi constatado que a UNIR economizou recursos durante os meses de março a dezembro de 2020 com a utilização do teletrabalho; as necessidades e opiniões dos técnicos e chefes foram colhidas e assim realizado um diagnóstico situacional do *home office*; e por fim, uma proposta de implantação do novo modelo de trabalho para atividades administrativas, visando a sua utilização em um cenário pós pandêmico.

Foi visto mediante teoria estudada, que o teletrabalho possui muitas vantagens e algumas ressalvas, todavia, estas acabam sendo superadas pelos benefícios trazidos por esta forma de trabalho.

Entre as principais vantagens elencadas e percebidas na UNIR para a instituição salienta-se a economia de recursos financeiros, o melhor aproveitamento dos espaços físicos, aumento da produtividade e envolvimento com o trabalho e melhora da qualidade de vida dos servidores, o que tende a refletir em menos afastamentos por motivos de saúde. As desvantagens elencadas na teoria, não foram tão notadas na UNIR, sendo que as mais percebidas foram que a falta de frequência ao local de trabalho interfere um pouco na integração entre colegas e chefes e na divisão

de tarefas, e, o planejamento e controle das atividades ainda não está bem direcionado, causando dúvidas entre chefes e técnicos, se está ocorrendo de fato, levando a crer que está sendo realizado em caráter informal, carecendo de uma regulamentação interna.

Para os técnicos as vantagens elencadas na teoria e confirmadas na UNIR foram a maior flexibilidade com o local e jornada de trabalho, possibilitando o fortalecimento de laços familiares, atividades familiares, sociais, de lazer e esporte, economia de tempo e recursos com o deslocamento para o trabalho, economia com vestuário, maior segurança. Poucas dificuldades foram elencadas pelos técnicos a principal delas foi o aumento das despesas domésticas com água, energia elétrica, internet e telefone. Quanto aos custos com alimentação, os resultados revelam que também aumentaram, mas esta percepção foi bem menor entre os participantes em relação aos demais custos residenciais.

Os benefícios apresentados na teoria, trazidos pelo teletrabalho para a sociedade, também foram confirmados entre os servidores da UNIR e assim a melhora no meio ambiente e redução da poluição, bem como desenvolvimento das cidades de maneira mais uniforme também foram confirmadas.

Em geral, servidores e chefes estão satisfeitos com o teletrabalho que vem sendo desenvolvido na UNIR, apontando alguns tópicos que podem ser melhorados e ainda concordam com a implantação do regime híbrido do sistema em um cenário pós-pandêmico.

A implementação do teletrabalho na UNIR também servirá para dar mais celeridade aos serviços prestados pela Instituição e aprimorar seus recursos tecnológicos e se modernizando para enfrentar os desafios impostos pela globalização e pela modernidade nos órgãos públicos.

Quanto aos recursos econômicos, verificou-se que a UNIR economizou mais de 2 milhões de reais em 2020, o que representa uma economia de 23,8% em relação ao mesmo período de 2019. Isto confirma o que a teoria estudada aponta e traz uma possível solução para a rotineira dificuldade com corte de recursos vivenciadas todos os anos pelas instituições federais de ensino.

A avaliação dos servidores técnicos e chefes sobre o *home office* desempenhado na UNIR, bem como a opinião destes em relação a implantação pós pandemia é a principal contribuição deste trabalho para a organização. No ponto de vista teórico, a pesquisa contribuiu para confirmar e trazer novas constatações para os estudos de diversos autores, como Freitas (2008), Sakuda (2001), Rocha e Amador (2018), Péres, Sanchez e Carnicer (2002), Nohara et al. (2010) e Filardi, Castro e Zanini (2020) Filardi, na realidade de uma instituição pública e federal de ensino. Além disso contribui para o enriquecimento de trabalhos no assunto, visto que por se tratar de um assunto relativamente recente, ainda não existem tantos estudos relacionados.

As limitações encontradas nesta pesquisa e conseqüente sugestão para pesquisas futuras giram em torno de identificar claramente como é realizado o controle e planejamento das atividades por chefes e como os técnicos prestam contas das atividades realizadas (haja vista a divergência de opiniões encontrada), se fatores psicossociais como morar sozinho influenciam na dificuldade de controle de chefes, verificar a possível economia de espaços com a utilização do *home office*, diagnosticar se outros custos da UNIR foram economizados ou ocorreram incrementos com o teletrabalho, como por exemplo material de expediente e por fim, verificar se o teletrabalho influenciou na qualidade de vida dos servidores a ponto de efetivar alguma redução no índice de afastamentos do trabalho, conhecer a opinião de discentes e docentes sobre o modelo de trabalho destinado a técnicos.

## REFERÊNCIAS

- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, p. 512-533, set. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395160287>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/rhyjxT5KWZgwQDDp4pqbdFN/abstract/?lang=pt>. Acesso em 08 out. 2020.
- ARAÚJO, A. A.; FRANÇA, F. S.; CAVALCANTE, G. F. F.; MEDEIROS, J. W. M. TELETRABALHO (TELEWORK): uma prospecção para a Editora Universitária da UFPB. **Informação em Pauta**, Fortaleza, v. 4, n. especial, p. 132-151, nov. 2019. DOI: <https://doi.org/10.32810/2525-3468.ip.v4iEspecial.2019.42611.132-151>. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/informacaoempauta/article/view/42611>. Acesso em: 08 out. 2020.
- BARACHO, H. U.; SOUZA, J. F. As reformas econômicas no estado brasileiro pós constituição federal de 1988: uma proposta desenvolvimentista. *Revista Direito e Desenvolvimento*, v. 2, n. 3, p. 29-44, 2011. Disponível em: <https://45.227.6.12/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/164/147>. Acesso em: 12 mar. 2021.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 72-91, mar. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/1082/percepcoes-dos-individuos-sobre-as-consequencias-do-teletrabalho-na-configuracao-home-office--estudo-de-caso-na-shell-brasil/i/pt-br>. Acesso em 02 out. 2020.
- BATISTA-SMÉK, R. C. **Autogestão para a qualidade de vida versus qualidade de vida no trabalho**. 2020. 149f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação Mestrado em Administração, Universidade Federal de Rondônia, 2020. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1A551gzi6BGRtC06dXfPOqT3RAglIM2Ye/view>. Acesso em 03 mar. 2021.
- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BIASI, D.; SOUZA, F. A. P. O teletrabalho e a qualidade de vida nos *contact centers*. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 25-33, 2006. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/26880/o-teletrabalho-e-a-qualidade-de-vida-nos-contact-centers/i/pt-br>. Acesso em 13 de set. 2020.
- BRASIL. **Decreto nº 67.326, de 05 de outubro de 1970**. Dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal e dá outras providências. Brasília, DF, 05 out. 1970. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/d67326.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d67326.htm). Acesso em: 05 mar. 2021.
- BRASIL. Instrução Normativa nº 1 (2018). Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o

§ 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 170, p. 92, 03 set 2018. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704). Acesso em: 15 de set. 2020.

BRASIL. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 146, p. 21, 31 jul. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 08 mar. 2021

BRASIL. **Lei nº 7.011, de 8 de julho de 1982**. Autoriza o Poder Executivo a instituir a Fundação Universidade Federal de Rondônia. Brasília, DF, 08 jul. 1982. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1980-1988/17011.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/17011.htm). Acesso em 06 mar. 2021.

CHIARETTO, S.; CABRAL, J. R.; RESENDE, L. B. Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa. **RMGC – Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 71-86, Jul./Dez. 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/56993/estudo-sobre-as-consequencias-do-teletrabalho-na-qualidade-de-vida-do-trabalhador-e-da-empresa-i/pt-br>. Acesso em 08 out. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 227 de 15 de junho de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <https://www.26notas.com.br/blog/?p=12299>. Acesso em: 14 jan. 2021.

CORRAR, L. J.; PAULO, E.; FILHO, J. M. D. **Análise multivariada**: para os cursos de administração, ciências contábeis e economia. São Paulo: Atlas, 2017.

CUNHA, C. M.; NETO, O. P. de A.; STACKFLETH, R. Principais métodos de avaliação psicométrica da confiabilidade de instrumentos de medida. **Rev. Aten. Saúde**, São Caetano do Sul, v. 14, n. 49, p. 98-103, 2016. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/312344131\\_Principais\\_metodos\\_de\\_avaliacao\\_psicometrica\\_da\\_confiabilidade\\_de\\_instrumentos\\_de\\_medida](https://www.researchgate.net/publication/312344131_Principais_metodos_de_avaliacao_psicometrica_da_confiabilidade_de_instrumentos_de_medida). Acesso em 29 set. 2020.

DIAS, T.; CARIO, S. A. F. Sociedade, desenvolvimento e o papel estratégico do Estado: uma reflexão sobre o surgimento da Governança Pública. **Ensaios FEE**, Porto Alegre, v. 35, n. 2, p. 337-362, dez. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v13n25p219-243>. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/OC/article/view/7395>. Acesso em: 02 set. 2020.

FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P. **Manual de análise de dados**. 1. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

FIELD, A. **Descobrendo a estatística usando o SPSS**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAP.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, Jan./Mar. 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/74605>. Acesso em: 20 out. 2020.

FLICK, U. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Penso, 2013.

FREITAS, A. L. P.; RODRIGUES, S. G. A avaliação da confiabilidade de questionários: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. *In: XII SIMPEP*, Bauru. **Anais [...]**. Bauru: UNESP, 2005. DOI: [10.13140/2.1.3075.6808](https://doi.org/10.13140/2.1.3075.6808). Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/236036099\\_A\\_avaliacao\\_da\\_confiabilidade\\_de\\_questi\\_onarios\\_uma\\_analise\\_utilizando\\_o\\_coeficiente\\_alfa\\_de\\_Cronbach](https://www.researchgate.net/publication/236036099_A_avaliacao_da_confiabilidade_de_questi_onarios_uma_analise_utilizando_o_coeficiente_alfa_de_Cronbach). Acesso em 8 set. 2020.

FREITAS, S. R. **Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI**. 2008. 120f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3522>. Acesso em 20 jan. 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, D. F. R.; MOREIRA, M. F.; SILVA FILHO, E. P. Participação cidadã: o gap da governança digital nas autarquias e fundações da educação no Brasil. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 27, n. 94, p.431-458, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1984-9270943>.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/osoc/a/88yYB6fvNNvGMSx3BZQkfzn/abstract/?lang=pt>. Acesso em 15 out. 2021.

GOTTEMS, L. B. D.; CARVALHO, E. M. P. de; GUILHEM, D.; PIRES, M. R. G. M. Boas práticas no parto normal: análise da confiabilidade de um instrumento pelo Alfa de Cronbach. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 26, 2018. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692018000100317&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692018000100317&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em 20 maio 2021.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do *Home office* em Empresas de Tecnologia da Informação. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 167-184 jan./abr. 2020. DOI: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/27901>. Acesso em: 03 jun. 2021.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: Uma orientação aplicada**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARTELLO, A. **Home office no serviço público gerou economia de R\$ 1 bilhão em 5 meses, diz governo federal**. G1, Brasília, 25 set. 2020. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/09/25/home-office-no-servico-publico-gerou-economia-de-r-1-bilhao-em-5-meses-diz-governo.ghtml>. Acesso em 14 maio 2021.

MELLO, A. A. A.; SANTOS, S. A.; KUNIYOSHI, M. S.; GASPAR, M. A.; KUBO, E. K. M. Teletrabalho como fator de inclusão social e digital em empresas de call center / contact center.

**Rev. Adm. UFSM**, Santa Maria, v. 7, n. 3, p. 373-388, set. 2014. DOI: 10.5902/19834659879. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/36180/teletrabalho-como-fator-de-inclusao-social-e-digital-em-empresas-de-call-center-contact-center/i/pt-br>. Acesso em: 8 jan. 2021.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Sistemas estruturadores – Administração Pública Federal**. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/sistemas-estruturadores>. Acesso em 12 maio 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html). Acesso em: 18 fev. 2021

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581). Acesso em: 18 fev. 2021

MORAIS, M.; VALADARES, J. L.; EMMENDOERFER, M.; TONELLI, D. Polissemias do empreendedorismo no setor público. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 26-53, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.14211/regepe.v4i1.200>. Disponível em: <https://regepe.emnuvens.com.br/regepe/article/view/200>. Acesso em: 18 set. 2020.

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; RIBEIRO, A. F.; SILVA, M. M. O teletrabalho na percepção de teletrabalhadores. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 150-170, abr./jun. 2010. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174>. Acesso em: 15 jan. 2021.

PEREIRA, J. M. A governança corporativa aplicada no setor público brasileiro. **APGS**, Viçosa, v. 2, n. 1, p. 109-134, jan./mar. 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/4015>. Acesso em: 11 set. 2020.

PÉREZ, M. P.; SÁNCHEZ, A. M.; CARNICER, M. P. L. Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. **Technovatio**, V. 22, n. 12, p. 775-783, dez. 2002. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(01)00069-4). Disponível em: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.600.8692&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 11 set. 2020.

PINHEIRO, D. R.; OLIVA, E. C. A atuação da auditoria interna na governança pública: um estudo baseado na visão da alta administração das universidades públicas federais brasileiras. **Contabilidade Vista & Revista**, Belo Horizonte, v. 31, n. 2, p. 46-67, maio/ago. 2020. DOI: <https://doi.org/10.22561/cvr.v31i2.4933>. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/4933>. Acesso em: 11 set. 2020.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. Portaria RFB nº 947, de 20 de abril de 2012. Regulamenta a experiência-piloto de Teletrabalho no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=37824>. Acesso em: 14 jan. 2021



REDINHA, M. R. G. O teletrabalho. **Questões laborais**, v. 8, n. 17, p. 1-26, 2001. Disponível em: <https://blook.pt/publications/fulltext/78a2b327e113/>. Acesso em: 14 jan. 2020.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 153-162, jan./mar. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 16 jan. 2020.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?lang=pt>. Acesso em: 08 jan. 2020.

SAKUDA, L. O. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. 2001. 189 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós Graduação da EAESP/FGV, Fundação Getúlio Vargas, Escolha de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo – SP, 2001. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4832/1200101410.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 de set. de 2020.

SILVA, E. M. *et al.* **Estatística**: para os cursos de Economia, Administração, e Ciências Contábeis. Vol 2. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

SOUZA, A. C. **Gerenciamento de impressão no Brasil: uma análise das mensagens dos presidentes publicadas nos relatórios anuais**. 2013. 125 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) - Programa de Pós Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/101070>. Acesso em 11 set. de 2020.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 3449-375, 2019. DOI: <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.39652>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/39652>. Acesso em: 03 mar. 2021.

TEIXEIRA, A. F.; GOMES, R. Governança pública: uma revisão conceitual. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 70, n. 4, p. 519-550, out/dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v70i4.3089>. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/3089>. Acesso em: 15 set. 2020.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Governança pública: referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da administração pública e ações indutoras de melhoria**. Brasília: TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão, 2014. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/governanca-publica-referencial-basico-de-governanca-aplicavel-a-orgaos-e-entidades-da-administracao-publica-e-acoes-indutoras-de-melhoria.htm>. Acesso em: 12 de set. 2020.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA. **A Universidade**. Disponível em: <https://www.unir.br/?pag=submenu&id=260&titulo=A%20Universidade>. Acesso em 18 fev. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA. **Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI: 2019-2024**. Fundação Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho, 2019. Disponível em: [http://www.pdi.unir.br/uploads/91293291/arquivos/27395\\_plano\\_0226437\\_ultima\\_versao\\_do\\_pdi\\_2019\\_1\\_final\\_3\\_485060022.pdf](http://www.pdi.unir.br/uploads/91293291/arquivos/27395_plano_0226437_ultima_versao_do_pdi_2019_1_final_3_485060022.pdf). Acesso em: 18 fev. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA. Resolução nº 111/CONSAD, de 25 de setembro de 2013. Redimensiona cargos de direção, funções gratificadas e funções comissionadas de coordenação de curso. Disponível em: [https://secons.unir.br/uploads/ato/3150\\_111\\_111\\_resad\\_cd\\_fg\\_fcc\\_2013\\_estrutura\\_alterada\\_por\\_resol.028\\_consun.pdf](https://secons.unir.br/uploads/ato/3150_111_111_resad_cd_fg_fcc_2013_estrutura_alterada_por_resol.028_consun.pdf). Acesso em 07 mar. 2021.

UNIVERSO ONLINE. **Governo federal economiza R\$ 466,4 milhões com *home office* entre servidores**. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/08/03/governo-federal-r-4664-milhoes-economia-home-office.htm>. Acesso em: 13 de set. 2020.

## **APÊNDICE A - Proposta de Resolução para implantação do teletrabalho na UNIR**

**Título:** Proposta de Resolução para implantação do teletrabalho em atividades administrativas na Universidade Federal de Rondônia pós-pandemia.

**Resumo:** Frente às mudanças que as organizações vêm sofrendo, bem como a necessidade de aprimoramento e eficácia do serviço público, novas formas de trabalho devem ser estudadas. Nesta pesquisa verificou-se a viabilidade da implantação definitiva do teletrabalho na instituição estudada, com significativa economia de recursos, e, benefícios para instituição, servidores e sociedades. A presente proposta vem então suprir a lacuna existente quanto à ausência de regulamentação do teletrabalho na organização.

**Instituição / Setor:** Universidade Federal de Rondônia – Pró Reitoria de Administração

**Público-Alvo da Iniciativa:** Técnicos Administrativas da Universidade.

**Descrição da situação-problema:** Existe o anseio dos técnicos administrativos para a implantação do teletrabalho na IFES, a exemplo de outras instituições, como as citadas na pesquisa, contudo na UNIR ainda não existe esta regulamentação.

**Objetivos:** Desenvolver uma proposta de norma que regulamente as atividades administrativas de maneira remota.

**Análise/Diagnóstico da Situação-problema:** A instituição tem se preocupado com o problema, já que instituiu comissão para realizar estudos relacionados ao assunto. Isto parece ser reflexo de uma preocupação com a qualidade de vida e a permanência dos servidores, que atraídos por oportunidades melhores, acabam saindo da IFES.

**Recomendações de intervenção:** Apresentar a presente proposta de resolução para a comissão de implantação do teletrabalho, para que seja analisada e caso necessário seja adaptada; seja consultada a procuradoria jurídica acerca da legalidade dos termos da normativa; e o encaminhamento aos Conselhos Superior da UNIR para deliberação e implantação definitiva caso aprovado.

**Responsáveis:** Aline Cristina Helfenstein Pinheiro (discente) e Dra. Marlene Valério dos Santos Arenas (orientadora).

**Contatos:** [aline.cristina@unir.br](mailto:aline.cristina@unir.br) e [marlenearenas@unir.br](mailto:marlenearenas@unir.br)

**Data da realização do relatório:** 29/07/2021

### **Referências:**

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS GERAIS. **Normativa de implementação do programa de gestão no IFSULDEMINAS.**

Disponível em:

[https://portal.ifsuldeminas.edu.br/images/PDFs/Conselho\\_Superior\\_/Pauta\\_Consump\\_15.12.2020/8.3\\_Programa\\_Gest%C3%A3o.pdf](https://portal.ifsuldeminas.edu.br/images/PDFs/Conselho_Superior_/Pauta_Consump_15.12.2020/8.3_Programa_Gest%C3%A3o.pdf). Acesso em: 15 jun. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 227, de 15 de junho de 2016.** Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_227\\_15062016\\_17062016161058.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf). Acesso em: 15 jun. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 14ª REGIÃO. **Resolução Administrativa n. 055/2018.** Republicada em cumprimento à Resolução Administrativa n. 030, de 30 de junho de 2020. Disponível em: <https://appserver1.trt14.jus.br/pesquisa/materias/exibir.php?id=G115236>. Acesso em 15 jun. 2021.

### **RESOLUÇÃO X, DE XX DE XXXX DE XXXX.**

Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Fundação Universidade Federal de Rondônia e dá outras providências.

O Conselho Superior de Administração (CONSAD), da Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR), no uso de suas atribuições e:

CONSIDERANDO a experiência de utilização do teletrabalho durante a Pandemia da COVID-19;

CONSIDERANDO o Princípio Constitucional da Eficiência que deve reger a Administração Pública, conforme art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO as inovações tecnológicas implantadas na Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR), tais como o processo eletrônico SEI e o Sistema de Gestão Acadêmica e Administrativa (SIGAA), que possibilitam o trabalho remoto ou à distância;

CONSIDERANDO a economia financeira e de espaços físicos a serem geradas com a modalidade de trabalho remoto;

CONSIDERANDO os resultados de pesquisa junto aos servidores e o anseio destes pelo teletrabalho e a constante necessidade de aprimorar a gestão de pessoas e valorizar os servidores e suas habilidades;

CONSIDERANDO as vantagens resultantes do trabalho remoto para a Administração, para os servidores e para a sociedade;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentação do teletrabalho no âmbito da UNIR;

RESOLVE:

## **CAPÍTULO I**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Autorizar a execução das atividades laborais dos servidores técnicos administrativos da Fundação Universidade Federal de Rondônia, na forma (modalidade) de teletrabalho.

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão ou unidade.

Art. 2º Para efeitos desta resolução, considera-se:

I - Teletrabalho: o cumprimento da jornada regular de trabalho do servidor, fora das dependências físicas de sua unidade de lotação, que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, com a utilização de tecnologias de informação que sejam passíveis de controle, metas, prazos e entregas delimitadas, cujo regime de execução poderá ser:

- a) Parcial: quando o servidor cumpre até 80% (oitenta por cento) de sua jornada de trabalho, fora das dependências de sua unidade de lotação e, no mínimo, 20% (vinte por cento) nas dependências de sua unidade de lotação, sendo dispensado do registro de frequência da porcentagem da carga horária cumprida externamente;
- b) Integral: quando o servidor cumpre sua jornada de trabalho integralmente fora das dependências de sua unidade de lotação, sendo dispensado do registro de frequência;

II – Unidade: divisão administrativa da UNIR dotada de um gestor, a saber, Reitoria, Pró Reitorias e Diretorias.

III – Dirigente de unidade: servidor em cargo de comissão de direção responsável pela gestão de uma unidade.

IV – Chefe imediato: servidor em cargo de comissão de natureza gerencial imediatamente superior a outros servidores que lhes são subordinados.

V – Programa de gestão: ferramenta tecnológica de gestão autorizada em ato normativo de Ministro de Estado e respaldada por norma de procedimentos gerais, que disciplina o exercício de atividades cujos resultados são passíveis de mensuração e podem ser executadas pelos participantes.

VI – Atividade: conjunto de ações a serem desenvolvidas pelos participantes do programa, em caráter individual e supervisionada por seus chefes imediatos com intuito de atender as demandas institucionais do setor qual o participante está vinculado;

VII – Entrega da atividade: resultante da execução da atividade proposta pela chefia no planejamento, com data prevista para conclusão;

Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

I – melhorar a qualidade dos serviços executados, bem como a produtividade dos servidores;

II – motivar os servidores e aumentar o seu comprometimento com a UNIR;

III – diminuir o tempo e reduzir os custos dos servidores com o deslocamento para o trabalho;

IV – contribuir com o meio ambiente e com a redução de poluentes, de consumo de água e esgoto, energia elétrica, papel etc.;

V – aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VI – promover o desempenho das atividades com foco em resultados, implementando, assim, a eficiência e efetividade dos serviços para a sociedade;

VII – respeitar a diversidade dos servidores, estimular a criatividade e o desenvolvimento de talentos.

## CAPÍTULO II

### DO PROGRAMA DE GESTÃO

Art. 4º O programa de gestão do teletrabalho na UNIR abrangerá atividades passíveis de mensuração da produtividade, dos resultados e do desempenho dos participantes em suas entregas de atividades.

Art. 5º São passíveis de execução por meio de teletrabalho, conforme acordado entre servidor, chefia imediata e chefe de unidade no programa de gestão, as seguintes atividades, entre outras:

I - cuja natureza demande maior esforço individual e menor interação com outros agentes públicos, ou que esta interação possa ocorrer por meio de uso de tecnologias;

II - cuja natureza de complexidade exija elevado grau de concentração; ou

III - cuja natureza seja de baixa à média complexidade com elevado grau de previsibilidade e/ou padronização nas entregas.

§ 2º O teletrabalho não poderá:

I – afetar o atendimento ao público externo, nestes casos reduzir a capacidade de atendimento de setores que atendam ao público interno e externo;

II – contemplar atividades que necessitem da presença física do servidor na instituição, ou aquelas cuja natureza sejam de trabalho externo.

§ 3º Para cumprimento da alínea I do § 2º, poderá ser dimensionado entre os servidores e chefe dos setores, uma escala de trabalho, promovendo a qualidade e continuidade do atendimento ao público e a possibilidade do teletrabalho.

Art. 6º Para o acompanhamento do teletrabalho, a UNIR utilizará sistema informatizado adequado, indicado pelo Ministério da Economia, denominado Sistema de Gestão, permitindo acompanhamento e controle das metas e alcance dos resultados.

§ 1º O sistema que trata o caput propiciará:

I – a distribuição das atividades;

II - o plano de trabalho conforme definido no art. 15;

III - o acompanhamento do cumprimento de metas;

IV - o registro das alterações no plano de trabalho previstas no art. 14, § 7º;

V - a avaliação das entregas; e

VI - a designação dos executores e avaliadores das entregas acordadas

Art. 7º A participação dos servidores da UNIR no programa de gestão é facultativa e está condicionada ao interesse, conveniência e oportunidade das atividades da instituição, não constituindo direito do servidor.

Art. 8º Caberá aos gestores da unidade e chefes de setores, criar os programas de gestão e disponibilizar as vagas para serviço remoto no programa de gestão, e aos servidores interessados, a inscrição no referido programa.

Art. 9º. A escolha de quais servidores serão contemplados para realizar o trabalho remoto será feita por meio do próprio sistema designado em campo apropriado e quando a inscrição for rejeitada, o chefe deverá justificar em campo próprio os motivos.

Art. 10. Caberá ao criador de cada programa de gestão a escolha daqueles que atuarão em regime de teletrabalho, obedecendo os seguintes critérios:

I – O teletrabalho, integral ou parcial, será permitido a todos servidores, no interesse da Administração, desde que não se enquadrem nas seguintes vedações:

a) apresentem contraindicações por motivo de saúde;

b) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores ao período de inscrição;

II – terão preferência no teletrabalho os servidores, observado o disposto nos artigos 4º e 5º:

a) com horário especial, nos termos dos §§ 1º a 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

b) gestantes e lactantes, durante o período de gestação e amamentação;

c) com mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000;

d) que demonstram maior comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e organização com o trabalho, levando em conta o resultado do último processo de avaliação de desempenho, tendo preferência o candidato com melhor resultado;

e) com maior tempo de instituição;

§ 1º O programa de gestão poderá servir de alternativa aos servidores que atendam aos requisitos para remoção nos termos das alíneas “a” e “b” do inciso III do caput do Art. 36, da Lei nº 8.112, de 1990, e para concessão da licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro prevista no art. 84 da Lei nº 8.112, de 1990, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo e sem prejuízo para a Administração, observado, em todo o caso, o disposto no artigo 4º e 5º.

§ 2º O programa de gestão também poderá ser utilizado para suprir necessidades temporárias de servidores em unidades que não seja a de lotação do participante, desde que o exercício da atividade seja compatível com seu cargo e o teletrabalho seja integral quando a unidade se localizar em cidade distinta da lotação oficial do servidor participante.

Art. 11. São critérios a serem observados na elaboração, execução e avaliação do programa de gestão:

I – a quantidade de servidores e as atividades que serão desenvolvidas por regime de teletrabalho serão definidas por cada gestor de unidade e/ou chefe de setor, conforme a necessidade, priorizando sempre a disponibilização do trabalho de maneira remota, salvo às exceções já previstas nesta regulamentação;

II – Caso a quantidade de servidores interessados em realizar suas atividades em teletrabalho for superior as possibilidades de execução das atividades laborais submetidas a este regime, caberá ao gestor da unidade, ou chefe imediato do setor promover o revezamento entre os servidores que exerçam atividades presenciais com os que exercem atividades por teletrabalho.

III – o cronograma das atividades deverá ser definido pelo chefe imediato em acordo com o teletrabalhador, prevalecendo o interesse público;

IV – ao definir as atividades no programa de gestão o chefe elegerá quais atividades serão executadas por teletrabalho e poderá incluir no cronograma as atividades que, necessitarem de desempenho presencial, observado o disposto no artigo 4º e 5º.

V – no ato da inscrição no programa de gestão, o servidor aceita os termos e atividades a serem desenvolvidas, arcando inclusive com os meios e condições necessárias para sua satisfatória execução.

VI – dentro das possibilidades, as atividades deverão ser previamente mensuradas no programa de gestão e quando no início de sua utilização poderão ser utilizadas definições pós definidas, que servirão de base para novos programas a serem disponibilizados.

VII – a duração do programa de gestão será definida por cada chefe ou gestor, como melhor atender a necessidade do setor;

VIII – vários programas podem ser lançados para um mesmo período, contudo o servidor só poderá participar de programas que não coincidam com o aquele que já esteja em execução no período, observado em todo caso a carga horária e jornada de trabalho para o qual foi contratado;

XI – ao disponibilizar um programa de gestão, o chefe ou gestor deverá mencionar um prazo de antecedência mínima de que trata o art. 13 para comparecimento pessoal do servidor à unidade;

§ 1º As metas do teletrabalho serão calculadas em horas para cada atividade designada e de acordo com o nível de complexidade;

§ 2º As metas semanais não poderão ultrapassar o quantitativo de horas da jornada semanal de trabalho do servidor no programa de gestão;

Art. 12. O prazo de antecedência mínima de convocação para comparecimento pessoal do servidor participante do programa de gestão à unidade, seja no regime de execução parcial ou integral, quando houver interesse fundamentado da Administração ou pendência que não possa ser solucionada por meios digitais, será definido pela chefia em cada programa de gestão, observado o prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas;

§ 1º. A convocação deverá ser feita pela chefia imediata, por meio de comunicação oficial e constar devida justificativa para o comparecimento.

§ 2º. O prazo estabelecido neste artigo poderá ser dilatado em comum acordo entre chefia e servidor ou realizado um encontro remoto *on-line* para casos de exercício integral de teletrabalho em unidades fora da jurisdição da lotação inicial do servidor, como servidores em lotação provisória por teletrabalho em outras cidades, ou aqueles que estejam em gozo do teletrabalho integral em virtude do § 1º do art. 10.



Art. 13. O plano de gestão de que trata este capítulo deverá ser registrado em sistema informatizado próprio.

Art. 14. Para cumprimento do programa de gestão deverá ser elaborado o plano de trabalho.

§ 1º O plano de trabalho poderá ser elaborado pelo participante com concordância e aprovação da chefia imediata ou pelo chefe com concordância e aceite do participante;

§ 2º Deverá prever a aferição das entregas realizadas, mediante análise fundamentada da chefia imediata, quanto ao atingimento ou não das metas estipuladas, logo após o término do plano, com prazo de até 48 horas da notificação da conclusão do plano pelo servidor.

§ 3º A aferição que trata o § 2º deve ser registrada em um valor que varia de 0 (zero) a 10 (dez), em que 0 (zero) é a menor nota e 10 (dez) a maior nota.

§4º Somente serão consideradas aceitas as entregas cuja nota atribuída pela chefia imediata seja igual ou superior a 5 (cinco) e as notas inferiores deverão ser justificadas pela chefia em campo próprio no sistema.

§ 5º As atividades com nota inferior a 5 (cinco) não serão computadas no cumprimento da jornada de trabalho do servidor;

§ 6º Caberá a chefia imediata e ao servidor designado para o plano manterem constante integração para que as atividades delegadas tenham satisfatório desempenho, evitando que o servidor execute uma atividade que não possa ser computada por ter sido considerada não realizada corretamente ou de forma insatisfatória, conforme incisos §4º e §5º;

§ 7º O plano de atividades poderá ser reajustado pelo servidor participante ou chefe imediato, de acordo com as necessidades encontradas, desde que ambas as partes estejam de acordo.

§ 8º Não caberá pagamento de qualquer adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas;

Art. 15. Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho:

I- executar as atividades previamente definidas com qualidade, cumprindo, no mínimo, a meta estabelecida, empenhando-se para o alcance da eficiência e eficácia nas suas atividades;

II – atender às convocações para comparecimento à instituição quando necessárias;

III – manter seu telefone ligado e disponível durante o período de expediente;

IV – verificar diariamente, duas vezes por dia no mínimo, seu e-mail institucional;

V – permanecer logado na ferramenta de conversas on-line disponível no e-mail institucional;

VI - manter a chefia imediata informada sobre a evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;

VII – reunir-se, sempre que necessário, com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;

VIII - preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação.

IX - comunicar às chefias a ocorrência de quaisquer afastamentos, licenças ou outros impedimentos para eventual adequação das metas e prazos ou possível redistribuição do trabalho;

X - - retirar processos e demais documentos das dependências da unidade, quando necessários à realização das atividades, observando os procedimentos relacionados à segurança da informação e à guarda documental, constantes de regulamentação própria, quando houver, e mediante termo de recebimento e responsabilidade;

Art. 16. Constituem deveres do chefe imediato:

I - acompanhar a qualidade e a adaptação dos participantes do programa de gestão;

II - manter contato permanente com os participantes do programa de gestão para repassar instruções de serviço e manifestar considerações sobre sua atuação;

III - aferir o cumprimento das metas estabelecidas bem como avaliar a qualidade das entregas no sistema de acompanhamento;

IV - dar ciência ao dirigente da unidade sobre a evolução do programa de gestão, dificuldades encontradas e quaisquer outras situações ocorridas, para fins de consolidação dos relatórios; e

V - registrar a evolução das atividades do programa de gestão nos relatórios periodicamente.

Art. 17. Constituem deveres do dirigente de unidade:

I - dar ampla divulgação das regras para participação no programa de gestão, nos termos desta Normativa;

II - divulgar nominalmente os participantes do programa de gestão de sua unidade, mantendo a relação atualizada e disponível no sítio eletrônico da Instituição;

III - controlar os resultados obtidos em face das metas fixadas para sua unidade;

IV - analisar os resultados do programa de gestão em sua unidade;

V - supervisionar a aplicação e a disseminação do processo de acompanhamento de metas e resultados;

VI - colaborar com a área de gestão de pessoas e a área responsável pelo acompanhamento de resultados institucionais para melhor execução do programa de gestão;

VII - enviar, de forma eletrônica, para arquivamento da área de gestão de pessoas, o relatório de que trata o art. 24.

VIII - manter contato permanente com a área de gestão de pessoas e a área responsável pelo acompanhamento de resultados institucionais, a fim de assegurar o regular cumprimento das regras do programa de gestão.

Art. 18. Constituem deveres da área de gestão de pessoas e/ou comissão exclusiva para acompanhamento e avaliação do teletrabalho:

I - zelar pelo bom e correto funcionamento do programa de gestão na Instituição;

II - orientar as instâncias quanto as normas previstas para o programa de gestão;

III - participar do acompanhamento do programa de gestão;

IV – receber os relatórios das unidades mencionados no art. 24 e consolidar as informações da instituição;

V – propor alterações ~~nesta norma~~ normativas ou no programa de gestão, a fim de aprimorar as atividades por teletrabalho na Instituição;

VI – Prestar informações ao SIPEC (Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal) quando necessário.

### **CAPÍTULO III**

#### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 19. É de responsabilidade do servidor a provisão e manutenção de espaço físico, mobiliários e equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho.

Parágrafo Único. A UNIR não arcará com despesas para aquisição de bens ou serviços destinados ao servidor em teletrabalho.

Art. 20. As atividades deverão ser cumpridas diretamente pelo servidor em regime de teletrabalho, sendo vedada a terceirização dos serviços para outras pessoas.

Art. 21. Caberá a Diretoria de Tecnologia da Informação viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas da UNIR, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos necessários para o referido acesso.

Art. 22. É facultado ao servidor, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho.

Art. 23. O gestor da unidade ou chefe de setor podem, a qualquer tempo, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente.

Art. 24. As unidades da UNIR deverão avaliar o teletrabalho após o prazo máximo de 1 (um) ano da implementação, cujo resultado deverá constar de relatório com identificação dos aperfeiçoamentos e os ganhos obtidos com sua utilização, além de:

I - o grau de comprometimento dos participantes;

II - a efetividade no alcance de metas e resultados;

III - os benefícios e prejuízos para a unidade;

IV - as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema de gestão;

V - a conveniência e a oportunidade na manutenção do programa de gestão, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração;

VI – outras observações que se fizerem necessárias.

§ 1º O relatório referido no caput será submetido à Pró Reitoria de Administração, para que seja avaliado pela equipe de gestão de pessoas ou comissão destinada exclusivamente para este fim.

§ 2º As manifestações constantes no relatório a que se refere o caput, servirão de base para corrigir eventuais falhas ou disfunções identificadas no programa de gestão e alterar, caso necessário, este normativo.

Art. 25. Aos participantes do programa de gestão é vedada a autorização da prestação de serviços extraordinários e horas excedentes.

Parágrafo único. O cumprimento de metas além das previamente estabelecidas pelos teletrabalhadores não configura em realização de serviços extraordinários ou horas excedentes.

Art. 26. Não será concedida ajuda de custo ao participante do programa de gestão quando não houver mudança de domicílio em caráter permanente, no interesse da Administração.

Parágrafo único. Será restituída a ajuda de custo paga nos termos do Decreto nº 4.004, de 8 de novembro de 2001, quando antes de decorridos 3 (três) meses do deslocamento, o servidor regressar ao seu domicílio de origem em decorrência de teletrabalho em regime de execução integral.

Art. 27. Ao servidor participante do programa de gestão que se necessitar afastar-se da sede do órgão em caráter eventual ou transitório, por interesse da Administração, para outro ponto do território nacional ou para o exterior, fará jus a passagens e diárias, destinadas a indenizar as parcelas de despesas extraordinárias com hospedagem, alimentação e transporte.

Parágrafo Único. O ponto de referência para o que está disposto no caput será a localidade da unidade de exercício de atividades do servidor.

Art. 28. O participante do programa de gestão somente fará jus ao pagamento do auxílio-transporte quando houver deslocamentos de sua residência para o local de trabalho e vice-versa, devendo o servidor apresentar o cronograma de atividades presenciais assinado pelo chefe para fazer jus ao benefício.

Art. 29. Fica vedado o pagamento de adicional noturno aos participantes do programa de gestão em regime de teletrabalho.

§1º O disposto no caput não se aplica para casos em que for necessária e passível de comprovação, as atividades, ainda que remotas, prestadas em horário compreendido entre 22h (vinte e duas horas) de um dia e 5h (cinco horas) do dia seguinte, desde que autorizada pela chefia imediata e validada pelo dirigente da unidade.

§2º A realização de atividades conforme §1º somente poderá ocorrer mediante adequada justificativa quanto à necessidade da medida, considerando-se a natureza da atividade exercida.

Art. 30. Fica vedado o pagamento de adicionais ocupacionais de insalubridade e periculosidade, ou quaisquer outros relacionados à atividade presencial, para os participantes do programa de gestão em regime de teletrabalho integral.

Parágrafo Único. Os participantes do teletrabalho em regime de execução parcial que tenham direito aos adicionais mencionados no caput, só farão jus destes se a carga horária de atividades presenciais for maior que as atividades realizadas remotamente.

Art. 31. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Magnífica Reitora Dra. **Marcele Regina Nogueira Pereira**.

## APÊNDICE B – Instrumento de coleta de dados destinado a técnicos

12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

# Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

Prezado (a) Senhor(a),

Convidamos Vossa Senhoria a participar da pesquisa “HOME OFFICE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA EM TEMPOS DE PANDEMIA E PROPOSTA PARA IMPLANTAÇÃO PÓS PANDEMIA”, desenvolvida por Aline Cristina Helfenstein Pinheiro, discente do Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal de Rondônia (UNIR), sob a orientação da Professora Doutora Marlene Valério dos Santos Arenas. O objetivo central do estudo, realizado pela mestranda ora mencionada, consiste em realizar um diagnóstico sobre a situação do home office na UNIR, com intuito de indicar uma proposta de implementação desta modalidade de trabalho em cenário pós pandêmico.

Esclarecemos a Vossa Senhoria que, embora sua participação seja voluntária, é muito importante a participação, já que faz parte diretamente do universo desta pesquisa, ou seja, pertence ao quadro de servidores de carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE).

É necessário esclarecer ainda que estão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações prestadas, bem assim, qualquer dado que possa identificá-lo(a) será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa; os dados serão armazenados em local seguro. Além disso, a qualquer momento, durante a pesquisa, ou após, Vossa Senhoria poderá solicitar da pesquisadora informações sobre a pesquisa. A pesquisadora e sua orientadora podem ser contatadas pelos e-mails respectivamente: [aline.cristina@unir.br](mailto:aline.cristina@unir.br), [marlenearenas@unir.br](mailto:marlenearenas@unir.br).

A sua participação consistirá em responder ao formulário seguinte composto de afirmativas, expressando seu grau de concordância com cada uma delas. O tempo para responder a pesquisa é de aproximadamente 5 minutos.

O questionário será lido apenas pela pesquisadora e sua professora orientadora. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por cinco anos.

É mister nossa preocupação com os riscos desta pesquisa que será realizada em ambiente virtual, por isso, para mitigar essas ameaças como, por exemplo, de vazamento de informações, ou pesquisas que possam identificar os participantes e as respostas por eles fornecidas, serão tomadas todas as medidas padrões de segurança da informação para que não ocorram. Os dados após coletados e compilados serão excluídos dos bancos de dados digitais e serão manipulados somente via softwares de estatística, ou seja, de forma global sem conter as respostas individuais fornecidas.

O benefício relacionado a sua colaboração nesta pesquisa é contribuir para elaboração de uma nova forma de trabalho e assim participar ativamente da elaboração de normas que futuramente refletirão no exercício de suas funções, além de expor suas opiniões e condições de como têm executado o teletrabalho durante a pandemia da Covid-19.

A título de esclarecimento conforme Instrução Normativa 01/2018 e Rocha e Amador (2018) teletrabalho ou home office é quando o colaborador desempenha suas atividades funcionais de casa, permanecendo com vínculo formal com a organização, é o trabalho remoto ou à distância.

Informamos que, cumprindo as normas de ética em estudos com seres humanos, cumprindo as Resoluções Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 e Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde a pesquisa foi submetida no

12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - CEP, localizado na Sala 216C, bloco C, 2º Andar, Fundação Universidade Federal de Rondônia, Campus José Ribeiro Filho, BR 364, Km 9,5 (Sentido Rio Branco/AC), CEP 76801-059, Porto Velho-RO, telefone: (69) 2182-2116, e-mail: [cep@unir.br](mailto:cep@unir.br).

**\*Obrigatório**

1. E-mail \*

---

2. \*

*Marque todas que se aplicam.*

Declaro que entendi os objetivos e concordo com as condições apresentadas, portanto, aceito participar desta pesquisa.

Caracterização do respondente

12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

3. Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado? (Para bibliotecas setoriais e SERCAS do interior, selecionar o Campus em que estão situados.) \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Reitoria
- PRAD
- PROPLAN
- PROCEA
- PROGRAD
- PROPESQ
- DAPVH
- Biblioteca Central
- DIREC
- DIRCA
- NUSAU
- NUCSA
- NCET
- NCH
- NT
- Campus de Guajará Mirim
- Campus de Ariquemes
- Campus de Ji-Paraná
- Campus de Presidente Médici
- Campus de Rolim de Moura
- Campus de Cacoal
- Campus de Vilhena
- Outro: \_\_\_\_\_



12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

## 4. Sexo \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Feminino
- Masculino
- Outro: \_\_\_\_\_

## 5. Idade \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Até 20 anos
- De 21 a 30 anos
- De 31 a 40 anos
- De 41 a 50 anos
- De 51 a 60 anos
- Acima de 60 anos

## 6. Estado Civil (mesmo que não registrado em cartório) \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Solteiro
- Casado / União estável
- Separado / Divorciado
- Viúvo
- Outro: \_\_\_\_\_

12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

## 7. Quantidade de filhos \*

*Marcar apenas uma oval.*

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais

## 8. Quantidade de pessoas que residem na sua casa \*

*Marcar apenas uma oval.*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9 ou mais

## 9. Quantos anos trabalha na UNIR? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Até 2 anos
- De 2 até 4 anos
- De 4 até 6 anos
- De 6 até 8 anos
- De 8 até 10 anos
- Acima de 10 anos

12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

Para as próximas questões utilize a escala para dizer o quanto você concorda com as afirmações apresentadas.

### Aspectos Estruturais

10. Com o trabalho em sistema de home office minhas despesas da casa como energia elétrica, água, internet e telefone aumentaram \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

11. Posso as tecnologias necessárias para o desempenho de minhas atividades de home office de forma satisfatória. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

### Aspectos Físicos e de Bem-estar

12. Sinto que o teletrabalho foi bom para mim, pois não fico mais no local de trabalho e sim em casa. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

13. Sinto que continuo pertencente a UNIR mesmo trabalhando de casa. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

14. Mesmo trabalhando em casa, continuo tendo boa integração e comunicação com meus colegas de setor e chefe. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

15. Me sinto motivado para desempenhar meu trabalho diariamente, não fico desanimado. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

### Aspectos Pessoais

16. Com o teletrabalho passei a economizar tempo e dinheiro com o percurso que fazia para ir ao trabalho. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

17. Mesmo com o teletrabalho não percebi economia de tempo ou dinheiro gasto com o percurso que fazia para o trabalho. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

18. Sinto que trabalhar de casa me deixa mais flexível com relação ao meu ambiente de trabalho. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

19. Com o trabalho em casa meus custos com alimentação diminuiram. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

20. Com o trabalho em casa meus custos com vestuário diminuiram. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

21. Trabalhar em casa me trouxe ampla flexibilidade da minha jornada, fazendo meu próprio horário de trabalho. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

22. Com o teletrabalho tenho conseguido conciliar o trabalho com atividades familiares, sociais, esportivas e de lazer. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

23. Sinto-me mais seguro e menos exposto à violência trabalhando de casa. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

24. Me sinto adaptado ao trabalho em regime de home office. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

### Aspectos Psicológicos

12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

25. O teletrabalho contribui para o fortalecimento de meus laços familiares, tenho mais tempo para minha família. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

26. Tive conflitos familiares em casa por causa da introdução do trabalho no lar. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

### Aspectos Sociais

27. Acredito que o teletrabalho contribui para melhoria do meio ambiente e redução da poluição. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

28. Acredito que trabalhando de casa influenciou o crescimento da região onde moro, comprando em mercearias e restaurantes próximos, já que não me desloco para meu trabalho. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

29. Participei ou observei conflitos com colegas que não puderam adotar o teletrabalho. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

30. Entendo que o teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, não consigo aprender coisas novas ou trocar experiências com meus colegas. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

#### Frequência de trabalho

31. Acredito que a composição do teletrabalho com alguma frequência ao local de trabalho seja mais vantajosa. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

32. Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode facilitar o desempenho das atividades laborais. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente



12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

33. Ir ao local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode melhorar a divisão de tarefas. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

34. Em regime de home office sinto que trabalho mais que presencialmente. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

35. Em caso de uma possível implantação do teletrabalho, acho viável que exista um rodízio entre servidores que atuam na modalidade. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

#### Aspectos Profissionais

36. Sinto-me mais envolvido com meu trabalho quando posso realizá-lo em casa. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

37. Sinto que sou mais produtivo em casa do que no local de trabalho, porque me concentro mais na atividade laboral. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

38. O chefe do meu setor realiza o controle de minhas atividades. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

39. Para o desempenho das atividades em regime de teletrabalho recebo um plano de trabalho com as atividades que devo desenvolver. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

40. Quando termino as atividades a mim delegadas apresento a minha chefia um relatório de atividades desenvolvidas. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

41. É adequado utilizar a mesma mensuração do trabalho realizado em home office com o trabalho realizado presencial na instituição. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

42. O controle das atividades que desempenho é realizado por: \*

Marcar apenas uma oval.

- Tarefa executada (recebo a demanda de atividade, executo informando a chefia)
- Por horário disponível (fico disponível no meu horário de trabalho para atender as demandas)
- Outro: \_\_\_\_\_

#### Preferências para realização do trabalho

43. Você teria interesse em desempenhar suas atividades pelo trabalho remoto? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

44. Qual das opções abaixo você escolheria para desenvolver o seu trabalho? \*

Marcar apenas uma oval.

- Híbrido, sendo 50% presencial na UNIR e 50% via teletrabalho (de casa)
- Híbrido, sendo 20% presencial na UNIR e 80% via teletrabalho (de casa)
- Integralmente por teletrabalho (de casa).
- Integralmente presencial na UNIR.
- Outro: \_\_\_\_\_

12/07/2021

Questionário para Técnicos Administrativos da Universidade Federal de Rondônia

45. Caso tenha interesse no teletrabalho, você possui estrutura adequada para desempenho das atividades, como ambiente adequado, computador, mesa, cadeira e acesso a internet? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não
- Não tenho interesse no teletrabalho.

46. Utilize o espaço abaixo para expressar sua opinião sobre o teletrabalho na UNIR, incluindo sugestões, reclamações e outras observações que considerar úteis para avaliação desse tipo de trabalho na instituição e possível implantação definitiva.

---

---

---

---

---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

## APÊNDICE C – Instrumento de coleta de dados destinado a chefes de setores ou unidades

12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

### Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

Prezado (a) Senhor(a),

Convidamos Vossa Senhoria a participar da pesquisa “HOME OFFICE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA EM TEMPOS DE PANDEMIA E PROPOSTA PARA IMPLANTAÇÃO PÓS PANDEMIA”, desenvolvida por Aline Cristina Helfenstein Pinheiro, discente do Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal de Rondônia (UNIR), sob a orientação da Professora Doutora Marlene Valério dos Santos Arenas. O objetivo central do estudo, realizado pela mestranda ora mencionada, consiste em realizar um diagnóstico sobre a situação do home office na UNIR, com intuito de indicar uma proposta de implementação desta modalidade de trabalho em cenário pós pandêmico.

Esclarecemos a Vossa Senhoria que, embora sua participação seja voluntária, é muito importante a participação, já que faz parte diretamente do universo desta pesquisa, ou seja, pertence ao quadro de servidores que exercem função de chefia.

É necessário esclarecer ainda que estão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações prestadas, bem assim, qualquer dado que possa identificá-lo(a) será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa; os dados serão armazenados em local seguro. Além disso, a qualquer momento, durante a pesquisa, ou após, Vossa Senhoria poderá solicitar da pesquisadora informações sobre a pesquisa. A pesquisadora e sua orientadora podem ser contatadas pelos e-mails respectivamente: [aline.cristina@unir.br](mailto:aline.cristina@unir.br), [marlenearenas@unir.br](mailto:marlenearenas@unir.br).

A sua participação consistirá em responder ao formulário seguinte composto de afirmativas, expressando seu grau de concordância com cada uma delas. O tempo para responder a pesquisa é de aproximadamente 5 minutos.

O questionário será lido apenas pela pesquisadora e sua professora orientadora. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por cinco anos.

É mister nossa preocupação com os riscos desta pesquisa que será realizada em ambiente virtual, por isso, para mitigar essas ameaças como, por exemplo, de vazamento de informações, ou pesquisas que possam identificar os participantes e as respostas por eles fornecidas, serão tomadas todas as medidas padrões de segurança da informação para que não ocorram. Os dados após coletados e compilados serão excluídos dos bancos de dados digitais e serão manipulados somente via softwares de estatística, ou seja, de forma global sem conter as respostas individuais fornecidas.

O benefício relacionado a sua colaboração nesta pesquisa é contribuir para elaboração de uma nova forma de trabalho e assim participar ativamente da elaboração de normas que futuramente refletirão no exercício de suas funções, além de expor suas opiniões e condições de como têm executado o teletrabalho durante a pandemia da Covid-19.

A título de esclarecimento conforme Instrução Normativa 01/2018 e Rocha e Amador (2018) teletrabalho ou home office é quando o colaborador desempenha suas atividades funcionais de casa, permanecendo com vínculo formal com a organização, é o trabalho remoto ou à distância.

Informamos que, cumprindo as normas de ética em estudos com seres humanos, cumprindo as Resoluções Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 e Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde a pesquisa foi submetida no Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - CEP, localizado na Sala 216C, bloco C,

12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

2º Andar, Fundação Universidade Federal de Rondônia, Campus José Ribeiro Filho, BR 364,  
Km 9,5 (Sentido Rio Branco/AC), CEP 76801-059, Porto Velho-RO, telefone: (69) 2182-  
2116, e-mail: [cep@unir.br](mailto:cep@unir.br).

**\*Obrigatório**

1. E-mail \*

---

2. \*

*Marcar apenas uma oval.*

Declaro que entendi os objetivos e concordo com as condições apresentadas,  
portanto, aceito participar desta pesquisa.

Caracterização do respondente

12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

3. Em qual das unidades abaixo você está atuando, ou seu setor está vinculado? (Para bibliotecas setoriais e SERCAS do interior, selecionar o Campus em que estão situados.) \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Reitoria
- PRAD
- PROPLAN
- PROCEA
- PROGRAD
- PROPESQ
- DAPVH
- Biblioteca Central
- DIREC
- DIRCA
- NUSAU
- NUCSA
- NCET
- NCH
- NT
- Campus de Guajará Mirim
- Campus de Ariquemes
- Campus de Ji-Paraná
- Campus de Presidente Médici
- Campus de Rolim de Moura
- Campus de Cacoal
- Campus de Vilhena
- Outro: \_\_\_\_\_

12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

## 4. Sexo \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Feminino
- Masculino
- Outro: \_\_\_\_\_

## 5. Idade \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Até 20 anos
- De 21 a 30 anos
- De 31 a 40 anos
- De 41 a 50 anos
- De 51 a 60 anos
- Acima de 60 anos

## 6. Estado Civil (mesmo que não registrado em cartório) \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Solteiro
- Casado / União estável
- Separado / Divorciado
- Viúvo
- Outro: \_\_\_\_\_



12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

## 7. Quantidade de filhos \*

*Marcar apenas uma oval.*

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais

## 8. Quantidade de pessoas que residem na sua casa \*

*Marcar apenas uma oval.*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9 ou mais

## 9. Quantos anos trabalha na UNIR? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Até 2 anos
- De 2 até 4 anos
- De 4 até 6 anos
- De 6 até 8 anos
- De 8 até 10 anos
- Acima de 10 anos

12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

10. Há quanto tempo exerce cargo de chefia? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Até 1 ano
- De 1 até 2 anos
- De 2 até 3 anos
- De 3 até 4 anos
- De 4 até 5 anos
- Mais de 5 anos

Para as próximas questões utilize a escala para dizer o quanto você concorda com as afirmações apresentadas.

#### Aspectos Estruturais

11. Com o trabalho em sistema de home office acredito que as despesas da UNIR diminuiriam. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12. Os servidores que estão trabalhando em home office possuem ferramentas tecnológicas adequadas para suas atividades. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

#### Aspectos Físicos e de Bem-estar

12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

13. Mesmo em home office consigo ter uma boa integração e comunicação com os servidores que coordeno. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

14. Percebo que os teletrabalhadores estão motivados em trabalhar de casa. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

#### Aspectos Pessoais

15. Encontro dificuldades quando preciso de um servidor. Não é sempre que estão disponíveis no horário de trabalho. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

16. Percebo que o teletrabalho trouxe mais segurança e menos exposição à violência. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

17. Tenho dificuldade para organizar atividades e delegá-las com o teletrabalho. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

18. Tenho dificuldade em coordenar as atividades desenvolvidas por home office. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

### Aspectos Sociais

19. Acredito que o teletrabalho contribui para melhoria do meio ambiente e redução da poluição. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

20. Acredito que trabalho em casa influencia o crescimento uniforme da cidade. \*

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

21. Tive que gerenciar ou presenciei conflitos de servidores contemplados com o teletrabalho com servidores não contemplados. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

22. Entendo que o teletrabalho atrapalha na aprendizagem interativa, não percebo os servidores aprendendo entre si e trocando experiências. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

### Aspectos Profissionais

23. Percebo que a qualidade do trabalho executado pelos servidores em home office diminuiu. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

24. Percebo os servidores mais envolvidos com o trabalho em home office. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

25. Sinto que as atividades delegadas têm rendido mais com os servidores em casa. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

26. Percebo que os servidores que trabalham em home office não percebem a responsabilidade que têm na importância de executarem o trabalho como se tivessem no local de trabalho. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

27. Percebo que os servidores em home office tem executado as atividades com atraso. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

28. Percebo os servidores em regimes de teletrabalhos mais dispersos com relação ao trabalho, com mais morosidade para realizar as atividades. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

29. Acredito que a composição do teletrabalho com alguma frequência ao local de trabalho seja mais vantajosa. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

30. A presença dos técnicos no local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode facilitar o desempenho das atividades laborais. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

31. A presença dos técnicos no local de trabalho de uma a duas vezes por semana pode melhorar a divisão de tarefas. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

32. Realizo o controle regular das atividades delegadas aos técnicos a mim subordinados. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

33. Os servidores em home office não aceitam o controle regular das atividades. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

34. Para o desempenho das atividades os técnicos em teletrabalho recebem um plano de trabalho com as atividades que devem desenvolver. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

35. Quando terminam as atividades os teletrabalhadores apresentam um relatório das atividades desenvolvidas \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

36. Os trabalhadores em regime de home office trabalham mais que presencialmente. \*

*Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente



12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

37. O controle das atividades é realizado por: \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Tarefa executada (distribuo as demandas de atividades e recebo-as de volta ou a informação de que foi executada)
- Por horário disponível (os técnicos ficam disponíveis em seus horários de trabalho para atender as demandas que vou encaminhando)
- Outro: \_\_\_\_\_

Preferências sobre a implantação do teletrabalho

38. Você concorda com a implantação do teletrabalho \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não
- Outro: \_\_\_\_\_

39. Em um cenário de possível implementação do teletrabalho, quais das opções abaixo você prefere? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Híbrido, sendo 50% presencial na UNIR e 50% via teletrabalho (de casa)
- Híbrido, sendo 20% presencial na UNIR e 80% via teletrabalho (de casa)
- Integralmente por teletrabalho (de casa)
- Não concordo com o teletrabalho

12/07/2021

Questionário para chefes de setores e/ou unidades da Universidade Federal de Rondônia

40. Utilize o espaço abaixo para expressar sua opinião sobre o teletrabalho na UNIR, incluindo sugestões, reclamações e outras observações que considerar úteis para avaliação desse tipo de trabalho na instituição e possível implantação definitiva.

---

---

---

---

---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

## APÊNDICE D – Autorização da Instituição para realização da pesquisa

05/02/2021

SEI/UNIR - 0593905 - Carta de Anuência



MINISTERIO DA EDUCAÇÃO  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA  
SECRETARIA GERAL DA REITORIA

PORTO VELHO 05 DE FEVEREIRO DE 2021

### CARTA DE ANUÊNCIA EM PESQUISA

Profa. Dra. Marcelle Regina Nogueira Pereira, Reitora da Fundação Universidade Federal de Rondônia, declaro para os devidos fins e efeitos legais que tomei conhecimento da pesquisa de dissertação de Mestrado Profissional em Administração Pública intitulada: *Home Office* na Universidade Federal de Rondônia em tempos de pandemia e proposta para implantação pós pandemia, sob responsabilidade da discente Aline Cristina Helfentein Pinheiro, sob orientação da Professora Doutora Marlene Valério dos Santos Arenas, e, como responsável legal pela instituição, autorizo a execução e declaro que acompanharei o seu desenvolvimento para garantir que será realizada dentro do que preconiza a Resolução CNS nº. 466/12 de 12/09/2012 e demais normativas complementares.

Profa. Dra. Marcelle Regina Nogueira Pereira  
Reitora



Documento assinado eletronicamente por MARCELE REGINA NOGUEIRA PEREIRA, Reitora, em 05/02/2021, às 13:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.339 de 8 de outubro de 2013](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.unir.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.unir.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador 0593905 e o código CRC DAF04CF8.

Referência: Processo nº 23118.001312/2021-51

SEI nº 0593905

## APÊNDICE E – Parecer Comissão de Ética

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
RONDÔNIA - UNIR



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** HOME OFFICE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA EM TEMPOS DE PANDEMIA E PROPOSTA PARA IMPLANTAÇÃO PÓS PANDEMIA

**Pesquisador:** ALINE CRISTINA HELFENSTEIN PINHEIRO

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 42919221.3.0000.5300

**Instituição Proponente:** Universidade Federal de Rondônia - UNIR

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 4.599.057

#### Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto de pesquisa de Aline Cristina Helfenstein Pinheiro apresentado ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Administração Pública da Fundação Universidade Federal de Rondônia como requisito parcial para qualificação no Mestrado em Administração Pública sob orientação da profª. Dra. Marlene Valério dos Santos Arenas, intitulado "Home Office na Universidade Federal de Rondônia em Tempos de Pandemia e Proposta para Implantação Pós". Este trabalho é uma proposta de dissertação de mestrado cujo objetivo é fazer um diagnóstico situacional do teletrabalho no período de pandemia da COVID-19 na Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR). Para isso serão identificadas possíveis economias, vantagens e implicações do modelo, com intuito de promover sua implantação pós pandemia. O referencial teórico envolve conceitos de governança, surgimento do teletrabalho, bem como características positivas e negativas elencadas na teoria. A pesquisa desenvolvida será do tipo descritiva com fins de aplicação. Na estratégia de investigação serão utilizados instrumentos de coleta de dados, com caráter quantitativo nas questões fechadas e qualitativo nas questões abertas. Para validação da confiabilidade do instrumento será utilizado o Coeficiente Alfa de Cronbach. Para verificação ética, os instrumentos de investigação serão submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UNIR e para análise qualitativa será utilizada a técnica de análise de conteúdo.

**Endereço:** Campus José Ribeiro Filho - BR 364, Km 9,5, sentido Acre, Bloco de departamentos, sala 216-2C

**Bairro:** Zona Rural **CEP:** 76.801-059

**UF:** RO **Município:** PORTO VELHO

**Telefone:** (69)2182-2116

**E-mail:** cep@unir.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
RONDÔNIA - UNIR



Continuação do Parecer: 4.599.057

"(As informações elencadas aqui foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa e/ou do Projeto Detalhado)".

#### **Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

Realizar um diagnóstico sobre a situação do home office na UNIR, com intuito de indicar uma proposta de implementação desta modalidade de trabalho em cenário pós pandêmico.

Objetivo Secundário:

1. Identificar as fragilidades e virtudes do home office entre os chefes e técnicos dos setores; 2. Identificar se ocorreram ganhos financeiros como economia nos gastos pela universidade; 3. Conhecer as necessidades e opinião dos técnicos com relação a esta modalidade de trabalho; 4. Elaborar uma proposta para a regulamentação do home office na UNIR para atividades administrativas.

Os objetivos apresentados são:

- a. claros e bem definidos;
- b. coerentes com a propositura geral do projeto;
- c. exequíveis (considerando tempo, recursos, metodologia, etc.)

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

A) Os riscos de execução do projeto estão claros e bem avaliados pela pesquisadora, sendo assim apresentados:

Por serem utilizados meios eletrônicos para efetivar a coleta de dados o possível risco da pesquisa de vazamento de dados, considerando que a coleta será feita por meio virtual. Para minimizar estes efeitos, serão tomadas todas as medidas padrão de segurança da informação para que não ocorra o vazamento de informações da pesquisa que possa identificar os participantes e as respostas por eles fornecidas.

B) Benefícios :

Quanto aos benefícios para os respondentes está a contribuição para elaboração de uma nova forma de trabalho e assim participar ativamente da elaboração de normas que futuramente refletirão no exercício de suas funções, além de exporem suas opiniões de como têm executado o

**Endereço:** Campus José Ribeiro Filho - BR 364, Km 9,5, sentido Acre, Bloco de departamentos, sala 216-2C  
**Bairro:** Zona Rural **CEP:** 76.801-059  
**UF:** RO **Município:** PORTO VELHO  
**Telefone:** (69)2182-2116 **E-mail:** cep@unir.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
RONDÔNIA - UNIR



Continuação do Parecer: 4.599.057

teletrabalho durante a pandemia da Covid-19.

C) Mesmo a pesquisa tendo riscos mínimos, a pesquisadora apresentou uma correta ação minimizadora/corretiva desse risco.

(As informações elencadas aqui foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa e/ou do Projeto Detalhado).

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

- a. Metodologia da pesquisa – adequada e presente.
- b. Referencial teórico da pesquisa – atualizado e suficiente para aquilo que se propõe.
- c. Cronograma de execução da pesquisa – está coerente com os objetivos propostos e adequado ao tempo de tramitação do projeto.

O início da coleta de dados será em março de 2021.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Termos obrigatórios ao projeto:

- a. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – presente e adequado.
- b. Termo de Anuência Institucional (TAI) – presente e devidamente assinada pela reitora da Fundação Universidade Federal de Rondônia- UNIR.
- c. Folha de rosto – presente e adequada (Está assinada pelo vice diretor do NUCSA da UNIR).
- d. Projeto de pesquisa completo e detalhado – presente e adequado.
- e. Termo de Compromisso da Pesquisadora – presente e adequado.

**Recomendações:**

Não há.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Pendência 1:

Faz-se necessário anexar o Termo de Compromisso da pesquisadora, item obrigatório da pesquisa, devidamente assinada, de anexar os resultados da pesquisa na Plataforma Brasil, garantindo o sigilo relativo às propriedades intelectuais e patentes industriais; Garantia de que os benefícios resultantes do projeto retornem aos participantes da pesquisa, seja em termos de retorno social, acesso aos procedimentos, produtos ou agentes da pesquisa. Ver modelo no site do CEP.

**Endereço:** Campus José Ribeiro Filho - BR 364, Km 9,5, sentido Acre, Bloco de departamentos, sala 216-2C  
**Bairro:** Zona Rural **CEP:** 76.801-059  
**UF:** RO **Município:** PORTO VELHO  
**Telefone:** (69)2182-2116 **E-mail:** cep@unir.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
RONDÔNIA - UNIR



Continuação do Parecer: 4.599.057

Resposta à pendência 1:

Foi elaborado o termo conforme solicitado e anexado na plataforma com o título "Termo\_Compromisso\_Pesquisadora".

ANÁLISE: Atendida

Recomendação de aprovação do protocolo.

Lembrete:

a. Todos os projetos submetidos ao CEP/NUSAU/UNIR são avaliados com base na Resolução 466/12, Resolução 510/16 (quando pertinente) e nas Normas Operacionais emanadas da CONEP.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

OBSERVAÇÃO: Todos os projetos submetidos ao CEP/NUSAU/UNIR são avaliados com base na Resolução 466/12, Resolução 510/16 (quando pertinente) e nas Normas Operacionais emanadas da CONEP.

**PROTOCOLO APROVADO**

1. De acordo com o item X.1.3.b, da Resolução CNS n. 466/12, o pesquisador deverá apresentar relatórios semestrais - a contar da data de aprovação do protocolo - que permitam ao CEP acompanhar o desenvolvimento do projeto. Esses relatórios devem conter as informações detalhadas - naqueles itens aplicáveis - nos moldes do relatório final contido no Ofício Circular n. 062/2011: [conselho.saude.gov.br/web\\_comissoes/conep/index.htm](http://conselho.saude.gov.br/web_comissoes/conep/index.htm), bem como deve haver menção ao período a que se referem. Para cada relatório, deve haver uma notificação separada. As informações contidas no relatório devem ater-se ao período correspondente e não a todo o período da pesquisa até aquele momento. MODELO NO SITE DO CEP/UNIR: <http://www.cep.unir.br/>

2. Eventuais emendas (modificações) ao protocolo devem ser apresentadas de forma clara e sucinta, identificando-se, por cor, negrito ou sublinhado, a parte do documento a ser modificada,

**Endereço:** Campus José Ribeiro Filho - BR 364, Km 9,5, sentido Acre, Bloco de departamentos, sala 216-2C  
**Bairro:** Zona Rural **CEP:** 76.801-059  
**UF:** RO **Município:** PORTO VELHO  
**Telefone:** (69)2182-2116 **E-mail:** [cep@unir.br](mailto:cep@unir.br)

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
RONDÔNIA - UNIR**



Continuação do Parecer: 4.599.057

isto é, além de apresentar o resumo das alterações, juntamente com a justificativa, é necessário destacá-las no decorrer do texto (item 2.2.H.1, da Norma Operacional CNS nº 001 de 2013).

3. Esta pesquisa não poderá ser descontinuada pelo pesquisador responsável, sem justificativa previamente aceita pelo CEP, sob pena de ser considerada antiética, conforme estabelece a Resolução CNS Nº466/2012, X.3- 4

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1697054.pdf	02/03/2021 10:09:43		Aceito
Outros	Carta_resposta.docx	02/03/2021 10:09:11	ALINE CRISTINA HELFENSTEIN PINHEIRO	Aceito
Outros	Carta_resposta.pdf	01/03/2021 13:34:21	ALINE CRISTINA HELFENSTEIN PINHEIRO	Aceito
Outros	Termo_Compromisso_pesquisadora.pdf	01/03/2021 13:34:05	ALINE CRISTINA HELFENSTEIN PINHEIRO	Aceito
Declaração de concordância	Carta_anuencia.pdf	05/02/2021 15:52:41	ALINE CRISTINA HELFENSTEIN PINHEIRO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_completo.docx	05/02/2021 15:52:28	ALINE CRISTINA HELFENSTEIN PINHEIRO	Aceito
Outros	portaria_diretor.pdf	05/02/2021 15:51:35	ALINE CRISTINA HELFENSTEIN PINHEIRO	Aceito
Folha de Rosto	Folha_rosto_assinada.pdf	04/02/2021 16:19:54	ALINE CRISTINA HELFENSTEIN	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	04/02/2021 16:19:24	ALINE CRISTINA HELFENSTEIN	Aceito
Declaração de Pesquisadores	declaracao_pesquisador.pdf	04/02/2021 16:19:08	ALINE CRISTINA HELFENSTEIN	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Endereço:** Campus José Ribeiro Filho - BR 364, Km 9,5, sentido Acre, Bloco de departamentos, sala 216-2C  
**Bairro:** Zona Rural **CEP:** 76.801-059  
**UF:** RO **Município:** PORTO VELHO  
**Telefone:** (69)2182-2116 **E-mail:** cep@unir.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
RONDÔNIA - UNIR



Continuação do Parecer: 4.599.057

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

PORTO VELHO, 18 de Março de 2021

---

**Assinado por:**  
**Elen Petean Parmejiani**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Campus José Ribeiro Filho - BR 364, Km 9,5, sentido Acre, Bloco de departamentos, sala 216-2C  
**Bairro:** Zona Rural **CEP:** 76.801-059  
**UF:** RO **Município:** PORTO VELHO  
**Telefone:** (69)2182-2116 **E-mail:** cep@unir.br