

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Mariana Marta Paschoal Ferreira da Silva

**A percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do
trabalho remoto no contexto pós pandemia da COVID-19**

Juiz de Fora

2023

Mariana Marta Paschoal Ferreira da Silva

**A percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do
trabalho remoto no contexto pós pandemia da COVID-19**

Dissertação apresentada como requisito parcial
para a obtenção do título de Mestre Profissional
em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Denis Alves Perdigão

Juiz de Fora

2023

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Marta Paschoal Ferreira da Silva, Mariana.

A percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós pandemia da COVID-19 / Mariana Marta Paschoal Ferreira da Silva. -- 2023.

131 p.

Orientador: Denis Alves Perdigão

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis. Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP, 2023.

1. Trabalho Remoto. 2. Pandemia. 3. Universidade Federal de Juiz de Fora. I. Alves Perdigão, Denis, orient. II. Título.

Mariana Marta Paschoal Ferreira da Silva

A percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós pandemia da COVID-19

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração Pública. Área de concentração: Administração Pública

Aprovada em 30 de agosto de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Denis Alves Perdigão - Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profa. Dra. Débora Vargas Ferreira Costa
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Odemir Vieira Baeta
Universidade Federal de Viçosa

Juiz de Fora, 25/08/2023.



Documento assinado eletronicamente por **Débora Vargas Ferreira Costa**, Usuário Externo, em 30/08/2023, às 16:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Denis Alves Perdigão, Professor(a)**, em 30/08/2023, às 17:16, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Odemir Vieira Baeta, Usuário Externo**, em 30/08/2023, às 19:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf (www2.ufjf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **1430409** e o código CRC **3911A6A3**.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela vida, saúde e por ter permitido a conclusão de mais esta etapa acadêmica.

Aos meus avós Anita e Sebastião (*in memoriam*) pelo incentivo aos estudos, pelo amor e apoio dedicados a mim, serei eternamente grata.

À minha irmã, Ana Beatriz, por estar ao meu lado nos momentos bons e ruins e pela amizade incondicional, seu apoio foi fundamental.

Ao Prof. Denis Alves Perdigão, por ter sido meu orientador, pelos ensinamentos, contribuições e dedicação.

Aos docentes do PROFIAP/UFJF pelo conhecimento oferecido durante a minha formação.

Às professoras Juliana Goulart Soares do Nascimento e Nathalia Carvalho Moreira pelas contribuições durante o exame de qualificação.

À Coordenação do PROFIAP/UFJF e aos servidores Márcio e Camila pelo apoio durante o curso.

Aos TAES que participaram desta pesquisa, cuja colaboração foi fundamental para a realização deste estudo.

Aos colegas do PROFIAP, por compartilharem esta trajetória comigo. De forma especial à Camila e ao Thiago pela amizade e companheirismo ao longo deste percurso.

Aos alunos do curso de Estatística da UFJF, Deiverson Eduardo Oliveira de Almeida e Maria do Carmo Teixeira Tocantins e ao Prof. Dr. Gustavo de Carvalho Lana, pela consultoria estatística.

Ao Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação e à Diretoria de Imagem Institucional da UFJF, pelo apoio na divulgação da pesquisa.

À Universidade Federal de Juiz de Fora, pelo apoio financeiro, pela oportunidade de realizar esta pesquisa e por me proporcionar uma formação de qualidade desde a graduação.

A todos aqueles que contribuíram de alguma forma para a realização deste trabalho, muito obrigada!

RESUMO

O teletrabalho pode incluir diferentes atividades e ocupações e ser utilizado como sinônimo de outros termos, como trabalho remoto e *home office*. Trata-se do trabalho realizado por intermédio das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) fora das dependências do empregador. Foi empregado em grande escala no período da pandemia da COVID-19, como parte das medidas distanciamento social, permitindo a continuidade das atividades de diversas organizações no mundo todo.

Diante deste contexto, este estudo buscou analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos em educação (TAE) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós-pandemia, por meio de uma pesquisa descritiva, de campo, quantitativa, com a aplicação de questionário em meio eletrônico aos TAES da UFJF ativos e permanentes.

A amostra final de 277 servidores possui um perfil composto em sua maioria por mulheres, pessoas que não têm filhos, com alto nível de escolaridade, que trabalham na UFJF entre cinco à dez anos, ocupam cargos de nível D, não exercem funções ligadas à gestão ou chefia e lotados no campus de Juiz de Fora, em unidades acadêmicas.

Se destacaram na pesquisa questões como o isolamento social, a hiperconexão, o direito à desconexão e os recursos para trabalhar. A maior parte dos TAES tem uma opinião favorável ou neutra em relação ao trabalho remoto e gostaria de continuar trabalhando remotamente, com eventuais presenças ao local de trabalho. Constatou-se haver associação entre a variável “opinião caso a UFJF adotasse o trabalho remoto” e as variáveis, idade, ter ou não filhos, tempo de trabalho na UFJF, fornecimento dos meios necessários para o trabalho remoto e avaliação dos recursos próprios para o trabalho remoto.

Palavras-chave: Trabalho Remoto. Pandemia. Universidade Federal de Juiz de Fora.

ABSTRACT

Teleworking can include different activities and occupations and be used as a synonym for other terms, such as remote work and home office. This involves work carried out using Information and Communication Technologies (ICT) outside the employer's premises. He was a large-scale employee during the COVID-19 pandemic, as part of social distancing measures, allowing the continuity of activities in various organizations around the world.

Given this context, this study sought to analyze the perception of technical-administrative education employees (TAE) at the Federal University of Juiz de Fora (UFJF) regarding the adoption of remote work in the post-pandemic context, through descriptive research, field, quantitative, with the application of an electronic questionnaire to the active and permanent TAES of UFJF.

The final sample of 277 employees has a profile made up mostly of women, people who do not have children, with a high level of education, who have worked at UFJF for five to ten years, occupy level D positions, and do not perform functions linked to management. or leadership and assigned to the Juiz de Fora campus, in academic units.

Issues such as social isolation, hyperconnection, the right to disconnection and resources to work stood out in the research. Most TAES have a favorable or neutral opinion regarding remote work and would like to continue working remotely, with possible presence at the workplace. It was found that there was an association between the variable “opinion if UFJF adopted remote work” and the variables, age, having or not having children, working time at UFJF, adequate means necessary for remote work and assessment of own resources for the remote work.

Keywords: Remote Work. Pandemic. Federal University of Juiz de Fora.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição por gênero	50
Gráfico 2 - Filhos	52
Gráfico 3 - Exercício de função de gerência ou gestão	54
Gráfico 4 - Campus de lotação	55
Gráfico 5 - Responsabilidade pelo cuidado de outras pessoas durante a pandemia	57
Gráfico 6 - Fornecimento dos meios necessários para o trabalho remoto	58
Gráfico 7 - Utilização de recursos financeiros próprios com o trabalho remoto	61
Gráfico 8 - Posicionamento quanto à adoção do trabalho remoto.....	67

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Faixa etária	51
Tabela 2 - Estado civil	51
Tabela 3 - Número de moradores na mesma casa	51
Tabela 4 - Quantidade de filhos	52
Tabela 5 - Nível de escolaridade	53
Tabela 6 - Tempo trabalhando na UFJF	53
Tabela 7 - Nível de classificação do cargo	54
Tabela 8 - Tipo de unidade de lotação	55
Tabela 9 - Possibilidade de trabalho remoto antes da pandemia	56
Tabela 10 - Forma de trabalho durante a pandemia	56
Tabela 11 - Recursos disponíveis para o trabalho remoto durante a pandemia	58
Tabela 12 - Dificuldades para trabalhar remotamente durante a pandemia	60
Tabela 13 - Jornada de trabalho durante a pandemia	62
Tabela 14 - Situações ocorridas durante o período de trabalho remoto na pandemia	63
Tabela 15 - Principais vantagens percebidas na realização do trabalho remoto.....	64
Tabela 16 - Principais desvantagens percebidas na realização do trabalho remoto.....	65
Tabela 17 - Avaliação dos recursos disponíveis para o trabalho remoto.....	66
Tabela 18 - Forma de trabalho preferida em uma possível adoção do trabalho remoto.....	67
Tabela 19 - Motivos que levariam o servidor a optar pelo trabalho remoto.....	68
Tabela 20 - Motivos que levariam o servidor a não optar pelo trabalho remoto.....	69
Tabela 21 - Percepção sobre a atitude do chefe ou gestor	70
Tabela 22 - Autoavaliação da qualidade do trabalho	70
Tabela 23 - Para quem o trabalho remoto é vantajoso	71
Tabela 24 - Distribuição conjunta das frequências das variáveis faixa etária e opinião ..	73
Tabela 25 - Distribuição conjunta das frequências das variáveis filhos e opinião	73
Tabela 26 - Distribuição conjunta das frequências das variáveis tempo de trabalho e opinião	74
Tabela 27 - Distribuição conjunta das frequências das variáveis fornecimento dos meios necessários para o trabalho remoto e opinião	74
Tabela 28 - Distribuição conjunta das frequências das variáveis avaliação dos recursos próprios necessários para o trabalho remoto e opinião	75

LISTA DE SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COVID-19	<i>Corona Virus Disease</i> , ou "doença do coronavírus" na tradução para o português
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PGD	Programa de Gestão e Desempenho
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PROADES	Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
SINTUFEJUF	Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
SOHO	<i>Small Office Home Office</i>
SUS	Sistema Único de Saúde
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 O TRABALHO REMOTO.....	17
2.2 AS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO.....	29
2.3 HIPERCONEXÃO, DIREITO À DESCONEXÃO E CONTROLE DO TELETRABALHADOR	33
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	39
3.1 ORIENTAÇÃO.....	39
3.2 MÉTODO DE ABORDAGEM	39
3.3 TIPO DE PESQUISA.....	39
3.4 UNIVERSO E AMOSTRA	40
3.5 LEVANTAMENTO DOS DADOS.....	44
3.6 TRATAMENTO DOS DADOS	45
3.7 LIMITAÇÕES DO MÉTODO	46
3.8 ASPECTOS ÉTICOS.....	49
4. ANÁLISE DOS DADOS	50
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	50
4.2 RESULTADOS RELACIONADOS AO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA	56
4.3 RESULTADOS RELACIONADOS À PERCEPÇÃO SOBRE O TRABALHO REMOTO	64
4.4 ASSOCIAÇÕES ENTRE VARIÁVEIS E A OPINIÃO SOBRE ADOÇÃO DO TRABALHO REMOTO.....	72
5 ARTEFATO	76
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	77
REFERÊNCIAS	80
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	85

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....	99
APÊNDICE C – RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO.....	100
ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS DA UFJF	127

1 INTRODUÇÃO

A COVID-19, doença infecciosa causada pelo novo coronavírus, foi identificada pela primeira vez em dezembro de 2019, em Wuhan, na China, e rapidamente se espalhou pelo mundo, fazendo com que em 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) anunciasse que a COVID-19 seria então caracterizada como uma pandemia (OPAS, 2020).

Tal alteração de classificação não estaria relacionada somente a uma mudança de avaliação sobre a ameaça representada pelo vírus e sim a um número crescente de casos e mortes observados em diferentes países. A situação de pandemia demandaria que os países adotassem medidas urgentes e agressivas combinadas para prevenir infecções, salvar vidas e minimizar os impactos, que envolvessem governo e sociedade (OPAS, 2020).

Na busca por conter a pandemia e a propagação do vírus, vários países, de formas distintas, adotaram medidas como o isolamento de casos, adoção de etiqueta respiratória e uso de máscaras (AQUINO *et al.*, 2020).

Além destas, foram adotadas ainda as medidas de distanciamento social que podem incluir o fechamento de escolas e universidades, a proibição de eventos e de aglomerações, a restrição de viagens e transportes públicos, até a completa proibição da circulação nas ruas. Tais medidas de distanciamento social têm como objetivo reduzir as interações em uma comunidade, que pode incluir pessoas infectadas, ainda não identificadas, permitindo desta forma reduzir a transmissão do vírus. (AQUINO *et al.*, 2020).

O trabalho remoto, uma dessas medidas de distanciamento social adotado por organizações públicas e privadas durante a pandemia, segundo Rosenfield e Alves (2012), é sinônimo de trabalho a distância e diz respeito a toda atividade remota desempenhada por intermédio das tecnologias de informação e comunicação (TIC), permitindo a obtenção de resultados num lugar diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza.

Ainda segundo as autoras, o termo teletrabalho é uma categoria imprecisa, considerando-se as diferentes ocupações e atividades abarcadas pela definição e para a qual diversos termos como trabalho remoto, trabalho em rede, *telecommuting* e algumas modalidades de trabalho em domicílio são utilizados como sinônimos (ROSENFELD; ALVES, 2012).

Mais adiante, será abordada a questão conceitual. Entretanto, nesta pesquisa será utilizado o termo trabalho remoto, visto que ele é bastante utilizado no Brasil. Cabe acrescentar que a nomenclatura foi amplamente utilizada durante o período pandêmico, que embora não seja o foco desta pesquisa, teve fundamental importância na ampliação e emprego desta

modalidade de trabalho. Inclusive, a mesma nomenclatura foi bastante utilizada na Instituição, campo desta pesquisa, durante o período aludido. Por fim, acredita-se que o termo trabalho remoto sobleva a questão geográfica, ou seja, a realização do trabalho fora das dependências da Instituição, podendo incluir por exemplo, a residência do trabalhador. Não obstante, será respeitada a nomenclatura utilizada pelos autores citados no referencial teórico.

Rocha e Amador (2018) demonstram que a temática do teletrabalho é bastante atual, haja vista que a popularização das TIC ampliou as possibilidades de sua realização e muitas vezes a tornaram mais acessível. Os autores ainda assinalam que o teletrabalho já vem há algum tempo se mostrando como uma forte tendência no mundo do trabalho.

O trabalho remoto não é algo novo. Porém, a pandemia ampliou sua relevância de tal forma que, antes, algo em torno de 260 milhões de pessoas trabalhavam em casa no mundo todo, o que representava 7,9% do emprego global, e já nos primeiros meses da pandemia 20% dos trabalhadores estavam em casa. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tal crescimento deverá se manter nos próximos anos (ONU, 2021).

Diante da nova conjuntura imposta pela pandemia, tanto as organizações que já estavam habituadas com o teletrabalho quanto aquelas que nunca o haviam experimentado antes precisaram se adaptar e criar condições para a maior experiência de teletrabalho em massa da história (OIT, 2020).

Embora já viesse se apresentando gradualmente como tendência ao longo dos anos, a pandemia veio acelerar a adoção do teletrabalho que, num cenário como este, tem se apresentado como importante fator para a manutenção das atividades das organizações e continuidade das atividades econômicas (OIT, 2020).

Para a Organização Internacional do Trabalho (2020), o teletrabalho possibilita benefícios como horários mais flexíveis e a liberdade de trabalhar a partir de um local alternativo, longe das instalações do empregador. Mas pode também admitir aspectos negativos aos quais é necessário se antecipar e prevenir, como o isolamento social e a perda de contato com os colegas, sobretudo para os indivíduos que vivem sozinhos.

Em um estudo que buscou aprofundar a análise do teletrabalho na administração pública com base na percepção dos gestores e teletrabalhadores de órgãos públicos brasileiros, a melhoria na qualidade de vida, maior produtividade, flexibilidade, redução de custos, estresse, tempo de deslocamento e exposição à violência foram algumas das vantagens demonstradas com a adoção do teletrabalho. Por outro lado, nos órgãos públicos pesquisados, algumas das desvantagens foram a não adaptação, falta de comunicação, perda de vínculo com a

organização, problemas psicológicos, de infraestrutura e de controle do trabalhador (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

No período de março a setembro de 2020, algo em torno de 50% dos servidores públicos federais realizaram suas atividades remotamente. Em alguns órgãos, como o Ministério da Educação, esse percentual alcançou os 98% durante certos períodos da pandemia em 2020 (BRASIL, 2020).

Para os cofres públicos, o trabalho remoto de servidores públicos federais no período de janeiro a novembro de 2020 representou uma economia de R\$ 1,488 bilhão. Deste valor, R\$ 1,237 bilhão correspondem aos gastos em despesas de custeio como diárias, passagens e despesas com locomoção, serviços de energia elétrica, serviços de água e esgoto e cópias e reprodução de documentos. Foram economizados, ainda, R\$ 251 milhões dos cofres públicos com o pagamento de benefícios, como auxílio-transporte, serviço extraordinário, adicional noturno e adicionais por insalubridade, irradiação ionizante e periculosidade (BRASIL, 2020).

De acordo com os resultados da pesquisa “Retorno seguro ao trabalho presencial”, realizada pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), em parceria com o Banco Mundial e o Ministério da Economia, quase a metade (45%) dos servidores públicos federais gostaria de ter a opção de continuar trabalhando remotamente, mesmo após a pandemia. A pesquisa foi aplicada a todo o serviço público e cerca de 43.000 servidores responderam, sendo que o órgão que registrou o maior percentual de respostas em relação ao número de servidores foi o Ministério da Educação (34,9%) (ENAP, 2020a).

Em 2020 entrou em vigor a Instrução Normativa N° 65, de 30 de julho de 2020 (atualmente revogada), a qual trazia orientações para a implantação do teletrabalho na Administração Pública Federal e novas regras para tornar o processo mais racional e transparente, com o objetivo de facilitar a implantação do teletrabalho, tornando o processo mais simples e ágil aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, de modo a estimular a adoção do teletrabalho (BRASIL, 2020).

Posteriormente, foi publicado o Decreto n° 11.072, de 17 de maio de 2022 dispendo sobre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Conforme o decreto, os órgãos e entidades da Administração Pública Federal podem instituir o PGD, um “instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade”. O PGD pode ser implementado tanto pela modalidade de trabalho presencial ou teletrabalho (BRASIL, 2022b, recurso online).

Verifica-se que há uma tendência para a adoção do trabalho remoto nas organizações como um todo e sobretudo na administração Pública, de especial interesse dessa pesquisa, impulsionada pela pandemia.

Assente nisso, a presente pesquisa tem como objetivo geral analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós-pandemia. São objetivos específicos da pesquisa:

- Identificar o perfil dos servidores técnico-administrativos da UFJF que desempenharam suas atividades remotamente durante a pandemia;
- Levantar informações sobre a realização do trabalho remoto por servidores técnico-administrativos na UFJF durante a pandemia;
- Identificar a percepção destes servidores sobre o trabalho remoto;
- Verificar possíveis associações entre variáveis e a opinião do servidor em uma possível adoção do trabalho remoto na UFJF, pela aplicação do teste qui-quadrado.
- Elaborar plano de ação a partir dos dados obtidos na pesquisa, por meio da ferramenta 5W2H.

Cabe esclarecer que, para esta pesquisa, será considerado como período pré-pandemia, aquele que antecede o dia 11 de março de 2020, data em que a OMS passou a caracterizar a COVID-19 como uma pandemia. O período pós-pandemia se deu a partir do dia cinco de maio de 2023, data em que a OMS declarou o fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, relacionado à COVID-19 (OPAS, 2023).

Embora diversas medidas de distanciamento social, entre elas o trabalho remoto, já não estivessem sendo mais empregadas antes da declaração da OMS sobre o fim da pandemia, nesta pesquisa, optou-se pela adoção do referencial temporal de início e término, conforme as declarações da Organização. O contexto pós-pandemia é o de maior interesse para essa pesquisa, uma vez que seu foco se dá sobre uma adoção do trabalho remoto de forma não emergencial, embora o contexto pandêmico também seja relevante para este estudo, dada a experiência nele vivenciada.

A percepção, conforme conceituam Robbins, Judge e Sobral (2010) é o processo através do qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões com o propósito de dar sentido ao seu meio. Aquilo que é percebido por uma pessoa pode ser significativamente diferente da realidade objetiva, assim como pessoa diferentes percebem de forma diferente uma mesma situação.

Diversos fatores podem moldar ou distorcer a percepção de uma pessoa e estes fatores podem estar presentes no próprio indivíduo, no objeto, contexto ou situação percebidos. De igual forma, características individuais tem forte influência sobre a percepção, tais como atitudes, motivações, interesses, experiências pessoais e expectativas (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

A forma como trabalhadores percebem seu trabalho tem repercussão em sua produtividade, satisfação, no absenteísmo e rotatividade, bem como em suas decisões e qualidade das suas escolhas. Dito isto, entender a percepção das pessoas é importante à medida que a forma como determinada situação é percebida influi em seus comportamentos, que por sua vez é baseado no modo como ela percebe a realidade e não na realidade em si (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Diante do exposto, a pesquisa parte da suposição inicial de que parte significativa dos servidores técnico-administrativos da UFJF são favoráveis à adoção do trabalho remoto ou semipresencial no contexto pós-pandemia.

A relevância da pesquisa proposta deve-se ao fato de que, apesar de apresentar tanto aspectos positivos quanto negativos para organizações e empregados/funcionários, o trabalho remoto, viabilizado pelas TICS, já vinha se apresentando como uma tendência no mundo do trabalho. A pandemia do novo coronavírus acelerou tal tendência ao impor a trabalhadores e organizações a experiência do trabalho remoto.

Com a Administração Pública não foi diferente. O quantitativo de servidores realizando suas atividades remotamente e a economia gerada aos cofres públicos dão a dimensão da experiência vivenciada com o trabalho remoto no serviço público federal durante a pandemia.

O fato de que uma parcela significativa dos servidores, conforme apontado na já citada pesquisa da ENAP (2020a), gostaria de ter a opção de continuar trabalhando remotamente mesmo após a pandemia e a publicação de regras com o objetivo de facilitar a implantação do trabalho remoto nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal indicam a possibilidade de que a experiência vivenciada durante a pandemia venha a se consolidar.

Este trabalho está dividido em seis capítulos, iniciando-se por esta introdução. O próximo é o referencial teórico onde serão apresentados os autores que subsidiaram o desenvolvimento da pesquisa, na sequência o percurso metodológico adotado, a análise e discussão dos dados obtidos, a descrição do artefato elaborado e, por último, as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O TRABALHO REMOTO

É comum encontrar na literatura autores que, de longa data, chamam a atenção para a existência de uma imprecisão conceitual acerca de termos como teletrabalho, *home office*, trabalho remoto e outros mais.

Rosenfield e Alves (2011) descrevem o teletrabalho como uma categoria de difícil definição, por envolver uma gama de definições possíveis decorrentes de muitas variáveis e suas combinações. Para as autoras, teletrabalho, em um sentido restritivo, é uma definição que inclui trabalho realizado à distância e utilização de TIC. Já em outro sentido, extensivo, e também utilizado pela OIT, a definição do teletrabalho deve levar em conta diferentes variáveis, são elas: “local/espço de trabalho, horário/tempo de trabalho (integral ou parcial), tipo de contrato (trabalho assalariado ou independente) e competências requeridas (conteúdo do trabalho)” (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 216).

De acordo com Rosenfield e Alves (2011), se combinadas todas essas variáveis, há uma amplitude de formas e modalidades que o teletrabalho pode assumir. As autoras, no entanto, o descrevem em seis categorias principais.

A primeira delas é o trabalho em domicílio, também denominado *small office home office* (SOHO); outra categoria é o trabalho em escritórios satélites, que seriam extensões atomizadas de uma empresa central; o trabalho em telecentros, que são “estabelecimentos normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos”; há ainda o trabalho móvel, aquele realizado fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho, por exemplo as viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente; o trabalho nas empresas remotas ou *off-shore*, por exemplo, *call centers* ou teleserviços, através dos quais organizações instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de teleserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata; e, por fim, o trabalho informal ou teletrabalho misto, que se trata de um arranjo entre empregador e empregado para que este possa trabalhar algumas horas fora da empresa (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 216).

Segundo Bridi (2020), teletrabalho é um trabalho realizado longe dos espaços da organização que embora não seja algo novo, mas figure como uma das modalidades emergentes do trabalho, ainda há dúvidas em relação ao conceito, devido às suas configurações. A autora

ressalta a existência de uma imprecisão conceitual, presente tanto na literatura nacional quanto internacional, visto que o teletrabalho pode ser realizado em diferentes locais, modalidades contratuais e frequência, tendo como critério básico ser realizado fora dos espaços da organização e com o auxílio das TIC.

Bridi (2020) observa que é comum o uso de termos como *home office* e trabalho remoto, bastante utilizados no Brasil, para se referir ao teletrabalho e em sua concepção trabalho remoto é sinônimo de *home office* (escritório em casa), pois trata-se do “trabalho realizado exclusivamente no domicílio do trabalhador” (BRIDI, 2020, p. 176).

Não obstante a imprecisão conceitual envolvendo o teletrabalho, é importante enunciar que este se diferencia do trabalho em domicílio (BRIDI, 2020), que se refere às atividades realizadas no ambiente doméstico visando a obtenção de renda. Tais atividades podem ser realizadas por conta própria, onde o trabalhador produz e comercializa diretamente com o consumidor, tendo o controle e autonomia sobre tempo e ritmo de trabalho, técnicas, preços e prazos (HOLZMANN, 2012).

De outro modo, o trabalho em domicílio também pode ser executado sob contratação ou encomendado por terceiros, como parte da produção de um produto, cuja produção será concluída em local distinto, neste caso, denominado trabalho industrial à domicílio. Elementos como quantidade, prazos, remuneração e especificidade não estão sob o controle e autonomia do trabalhador e sim sujeitos a exigências externas. Essa modalidade de trabalho em domicílio era usualmente empregada na organização da produção no início da Revolução Industrial. As etapas da produção eram distribuídas nas casas dos trabalhadores, com prazos para entrega e remuneração por tarefa (HOLZMANN, 2012).

Rocha e Amador (2018) além de também citarem a questão da indefinição conceitual, abordam outros dois termos, *telecommuting* e *telework*. Ambos correspondem a tendência de realização do trabalho com auxílio de meios telemáticos, afastando assim a necessidade de deslocamentos do trabalhador até as instalações da organização. Entretanto, no termo *telecommuting*, utilizado mais frequentemente nos Estados Unidos, a ênfase recai mais sobre o deslocamento e sua substituição pelo uso de ferramentas telemáticas. Já o termo *telework*, mais usual na Europa, realça as “atividades realizadas por tais meios tecnológicos” (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 153).

Para a OIT (2020) o teletrabalho é o trabalho realizado fora das instalações do empregador, com a utilização das TIC, devendo decorrer de acordo voluntário entre empregador e trabalhador, contendo em si aspectos como local de trabalho (casa ou outros locais), horário

de trabalho ou horas trabalhadas, instrumentos de comunicação a serem utilizados, tarefas a serem cumpridas, mecanismos de supervisão e de registro das tarefas realizadas. Ainda segundo a OIT, a possibilidade de realização do teletrabalho permite a manutenção das organizações operacionais diante de eventualidades como condições climáticas extremas, terrorismo e pandemia, que impedem os trabalhadores de exercerem suas atividades nos locais habituais, podendo estas então serem realizadas em local distinto.

Em regra, a definição de teletrabalho não deve incluir o trabalho em plataformas digitais. Considerando a Convenção nº 177 da OIT sobre o Trabalho em Domicílio, para um trabalhador *freelancer* que tenha sua casa como local de trabalho a classificação de trabalho em domicílio pode ser mais adequada do que a de teletrabalho, por exemplo (OIT, 2020).

Conforme mencionado, o teletrabalho, apesar de vir ganhando maior relevância, não é algo novo, assim como outras categorias que com ele se correlacionam. O trabalho remoto surgiu em 1857, quando Edgar Thomson, proprietário da Estrada de Ferro Penn, descobriu que as unidades remotas de sua empresa poderiam ser gerenciadas a partir de seu sistema privado de telégrafo, desde que fosse delegado a elas controle no uso de equipamento e mão de obra (KUGELMASS, 1996).

Para Fincato (2020), o surgimento do teletrabalho está estreitamente relacionado com o telégrafo óptico ou telégrafo sinaleiro, tecnologia inventada por Claude Chappe no final do século XVIII, e embora a invenção desta modalidade de trabalho não raro seja atribuída a Jack Nilles, “de forma apressada” na visão da autora, somente nos anos 1970 é que as discussões acerca do teletrabalho ganharam corpo com os trabalhos do autor.

Cabe citar que para Jack Nilles, o teletrabalho, com o objetivo de reduzir ou eliminar viagens diárias ao trabalho, é a modalidade em que se leva o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho. O teletrabalho pode ser conceituado como “a substituição parcial ou total das viagens diárias ao trabalho por tecnologias de telecomunicações” (NILLES, 1997, p.16).

Segundo Rosenfield e Alves (2012), o *telecommuter* ou trabalho eletrônico em domicílio existe desde o final dos anos 50. Porém, somente com a crise do petróleo na década de 1970 passou a ser utilizado efetivamente. Inicialmente, o teletrabalho era uma alternativa à presença física do trabalhador na empresa. Viabilizado pelos recursos de telecomunicações, o teletrabalho possibilitava a redução dos deslocamentos para o local de trabalho e conseqüentemente dos gastos com combustível.

De acordo com as autoras, na década de 1980, os estudos sobre o teletrabalho enfatizavam o aspecto domiciliar do conceito em questões como convivência familiar e a permanência da mulher em casa como solução para o problema da desestruturação familiar. Já a partir dos anos 90, com a expansão das tecnologias de informação e comunicação, o teletrabalho é marcado pelo surgimento de diversas modalidades em vários lugares do mundo, notadamente nas atividades do setor de serviços (ROSENFELD; ALVES, 2012).

O teletrabalho, apesar de estar atrelado às tecnologias de informação, uma vez que estas o viabilizam, tem suas condições e configurações determinadas pela forma como os Estados e as instituições públicas de cada país regulam e fiscalizam essa forma de trabalho e não pelo uso da tecnologia (BRIDI, 2020).

Adentrando o aspecto da regulamentação, Bridi (2020) elenca diversos países que estabeleceram legislação e normas para o teletrabalho e o trabalho remoto e observa que a regulamentação por eles adotada busca a segurança jurídica para as organizações. Embora alguns países (França, Itália e Argentina, por exemplo) tenham instituído direitos aos trabalhadores, tais como à desconexão e à proteção de dados e saúde, em outros, ao regulamentarem a modalidade, a negociação individual prevaleceu, como é o caso da Espanha e do Brasil (BRIDI, 2020).

No que diz respeito à regulamentação sobre o teletrabalho no Brasil, cabe mencionar a Lei nº 12.551/2011, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de equiparar os efeitos jurídicos do teletrabalho ao do trabalho presencial, de modo que passou a vigorar a seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

A respeito desta alteração no Art. 6º, Rocha e Amador (2018) assinalam que ainda que recebida de forma positiva por defensores do teletrabalho, diversas organizações que não adotavam esta modalidade de trabalho de forma sistemática, (embora obtivessem serviços extras de seus trabalhadores, fora do período e local de trabalho, tendo como exemplo pelo uso do telefone) enxergaram com preocupação a possibilidade de controle e pagamento destes “extras” com o advento na nova lei, o que demonstra uma forte cultura de utilização dos recursos telemáticos para fins de trabalho sem delimitação de horário.

Ainda a respeito da legislação sobre o teletrabalho no Brasil, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acrescentando um capítulo específico para a normatização do teletrabalho, conforme observa-se a seguir.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Fincato (2020) faz uma análise dos dispositivos introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, da qual cabe destacar alguns pontos. O primeiro deles é o de que a lei, para além da igualização entre o trabalho presencial e a distância estabelecida anteriormente pelo artigo 6º da CLT, trouxe a conceituação do teletrabalho como forma diferenciada de prestação de serviços, sem que os teletrabalhadores ocupem uma categoria profissional diferenciada, haja vista que qualquer atividade possível de ser realizada por intermédio das TIC estaria apta ao teletrabalho.

A concepção de teletrabalho inscrita no dispositivo legal traz em si os elementos caracterizadores do teletrabalho, segundo a concepção de Fincato (2020), quais sejam o geográfico, tecnológico e organizativo. Esses elementos podem ser evidenciados no fato de que as atividades são realizadas fora das dependências do empregador (espaço tradicional), mediante emprego de TIC e de modo que o trabalhador remoto esteja integrado às ações e

estratégias da organização, devendo o empregador estar organizado para o teletrabalho em termos de estrutura produtiva e de recursos humanos (FINCATO, 2020).

O segundo ponto a ser mencionado a respeito das observações feitas por Fincato (2020) é de que o legislador impôs forma à contratação do teletrabalho, a qual deve ser expressa, devendo-se registrar com exatidão as atividades do teletrabalhador. Ainda no que tange à questão contratual, a autora evidencia que o exercício do teletrabalho não tem caráter definitivo, podendo ser revertido segundo a necessidade e os interesses do empregador.

Quanto aos equipamentos e infraestrutura para teletrabalho, o legislador estabeleceu que caberia ao empregador e teletrabalhador estabelecerem em contrato cláusulas obrigatórias a respeito da aquisição, manutenção ou fornecimento; podendo haver o reembolso pelo empregador de despesas eventualmente pagas pelo teletrabalhador, tais como energia elétrica, telefonia e internet, sem que quaisquer destes elementos integrem a remuneração do trabalhador (FINCATO, 2020).

Por último, verifica-se que a legislação também toca na questão dos riscos e do ambiente de trabalho, atribuindo ao empregador o dever de orientação (FINCATO, 2020).

Conforme assinalam Rocha e Amador (2018), as vantagens e desvantagens da realização do teletrabalho têm sido um dos temas mais recorrentes na literatura, seja sob a ótica dos trabalhadores, das organizações ou da sociedade, embora não sejam capazes de captar toda a complexidade de situações que envolvem tal prática.

Para Rocha e Amador (2018), ainda que possa ser benéfico às organizações e aos trabalhadores, o teletrabalho também está associado a riscos sob a perspectiva dos teletrabalhadores e da sociedade, não podendo ser apreendido como modalidade meramente vantajosa. Em revisão da literatura, os autores destacam riscos relacionados à intensificação do trabalho; à dificuldade de separação entre trabalho e vida pessoal e familiar, sob o aspecto do espaço e tempo; à ocupação indefinida pelo trabalho de todos os períodos e espaços da vida do trabalhador, por intermédio dos dispositivos digitais móveis e à diminuição das possibilidades de ascensão profissional.

Há também riscos no que tange à regulamentação do trabalho, uma vez que a flexibilização dos horários e locais de trabalho pode trazer contornos bastante imprecisos a direitos trabalhistas como férias, limitação da jornada semanal, registro de acidentes de trabalho, licença-médica e licença-maternidade (ROCHA; AMADOR, 2018).

Ao buscar analisar o teletrabalho na administração pública brasileira, investigando suas vantagens e desvantagens segundo a percepção de 98 teletrabalhadores e 28 gestores de dois

órgãos públicos (Receita Federal e SERPRO), os resultados encontrados por Filardi, Castro e Zanini (2020) demonstram que, para os teletrabalhadores, as principais vantagens desta forma de trabalho estão estreitamente relacionadas à sua individualidade, sendo elas a redução de exposição à violência e poluição, de custos com transporte e alimentação e maior segurança, privacidade, interação com a família e qualidade de vida. No que tange ao aspecto profissional, as vantagens se traduzem em autonomia para organizar as tarefas, motivação, flexibilidade de horário, menos interrupções e melhoria da produtividade e qualidade do trabalho.

O estudo, no entanto, demonstrou que problemas relacionados à infraestrutura tecnológica, falta de treinamento específico para o teletrabalho, não adequação ao teletrabalho, perda de vínculo com a organização, isolamento profissional, falta de comunicação imediata, percepção de perda de status, receio de má avaliação e falta de reconhecimento figuram entre as desvantagens apontadas pelos teletrabalhadores dos órgãos públicos investigados (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

Por outro lado, na percepção dos gestores desses órgãos, algumas das vantagens da realização do teletrabalho são a economia de tempo e a redução de custos para o órgão e ainda a criação de métricas padronizadas, sobre a avaliação de desempenho, e o conhecimento da real demanda de trabalho. Já as dificuldades de comunicação e controle do teletrabalhador, de adaptação dos trabalhadores, diferenças na relação entre trabalhadores tradicionais e teletrabalhadores, problemas psicológicos e processo de retorno do teletrabalhador ao trabalho tradicional foram as principais desvantagens identificadas pelos gestores (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

Em outro estudo que buscou analisar a implantação de um programa de teletrabalho de acordo com a percepção de gestores e teletrabalhadores de uma organização pública de jurisdição estadual, as principais vantagens para os teletrabalhadores foram a qualidade de vida em família, maior organização do tempo livre, ambas demonstrando uma busca pelo equilíbrio entre vida pessoal, familiar e profissional, seguidas pela vantagem de evitar o estresse com deslocamento e maior concentração. Como desvantagens, os teletrabalhadores identificaram que há uma visão preconceituosa com o teletrabalho, visto que o mesmo pode ter como consequência o afastamento do campo profissional, redução nas oportunidades de crescimento na carreira e aumento da produtividade exigida formalmente do teletrabalhador em relação ao trabalhador presencial (HAU; TODESCAT, 2018).

Para os gestores, as vantagens elencadas foram a maior motivação, aumento da produtividade dos teletrabalhadores, redução do absenteísmo /ou rotatividade, redução de

custos com infraestrutura e maior alcance na seleção de teletrabalhadores, esta última se traduz na busca e manutenção de funcionários mais qualificados e produtivos. Por outro lado, a falta de legislação específica e a vulnerabilidade de dados e recursos foram as principais desvantagens apontadas, sendo que as objeções por parte dos sindicatos e o aumento de custos e investimentos a curto prazo foram as desvantagens de menor relevância para a organização, segundo os gestores (HAU; TODESCAT, 2018).

A Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), realizou uma pesquisa em parceria com a Universidade de Duke e o Ministério da Economia, nos meses de maio e junho de 2020, com o intuito de “identificar alguns aspectos do trabalho remoto no contexto do serviço público brasileiro” (ENAP, 2020b, recurso online). Cerca 36 mil servidores públicos federais do Brasil responderam à pesquisa. Nela, foram avaliados fatores como a gestão do tempo e tarefas, ambiente doméstico, local de trabalho, recursos, desafios e personalidade (ENAP, 2020c).

Em relação à gestão do tempo e tarefas, segundo o relatório da pesquisa, foi constatado que os servidores estavam gastando menos tempo no trabalho produtivo (considera o trabalho sem interrupções) e mais no trabalho improdutivo (considera o trabalho distraído e/ou multitarefas). Em uma escala de 0 a 12 horas, o tempo ideal de trabalho produtivo seria de 6,2 horas. Durante a pandemia o tempo declarado pelos respondentes foi de 5,4 horas, que é inferior ao verificado antes da pandemia, 5,7 horas. Por outro lado, o tempo de trabalho improdutivo cresceu de 3 horas no período que antecedia a pandemia para 3,3 horas no período pós-pandemia (ENAP, 2020b, 2020c).

As mulheres foram as que expressaram maior dificuldade e queda na produtividade no trabalho remoto. A cada hora trabalhada, elas sentiam que 24 minutos eram improdutivos, enquanto para os homens esse tempo era de 12 minutos. Os servidores que têm filhos pequenos, com menos de cinco anos de idade, foram os mais afetados em relação à queda de produtividade, que não se mostrou tão expressiva entre aqueles que têm crianças maiores ou adolescentes. Possuir animais de estimação não atrapalhou nem ajudou o desempenho profissional destes servidores (ENAP, 2020b, 2020c).

Observou-se, também, que os servidores estavam utilizando mais tempo dormindo e com seus familiares e gostariam de utilizar ainda mais o seu tempo dessa forma. Nesse sentido, manifestaram que, no futuro, gostariam de equilibrar suas horas de trabalho entre escritório e casa. Em relação às opiniões sobre o teletrabalho, a maior parte dos servidores que participaram

da pesquisa sentem que seus gestores confiam neles para trabalhar remotamente e apoiariam a introdução de uma política de trabalho remoto em seu trabalho (ENAP, 2020b, 2020c).

Quanto aos recursos tecnológicos, verificou-se que os servidores com maior acesso aos mesmos, tais como acesso à internet por Wi-Fi e laptop exclusivo, também eram os mais produtivos no trabalho durante a pandemia. Os problemas com recursos tecnológicos figuram entre os desafios enfrentados pelos servidores na realização do trabalho remoto, junto com as distrações e interrupções (principal desafio), a falta de interação com colegas de trabalho e os limites confusos entre trabalho e lazer (ENAP, 2020b, 2020c).

Segundo Fincato (2020), o teletrabalho é modalidade evidentemente flexibilizatória, posto que flexibiliza o tempo - ao possibilitar o trabalho em horários aleatórios, diferentes dos fabris e do padrão social conciliando o com “biorritmos, responsabilidades familiares ou outras condicionantes-limitantes do tempo do trabalhador” - e flexibiliza o espaço - uma vez que não se faz mais necessária a presença do empregador e do trabalhador no mesmo espaço, sendo inclusive a distância o seu pressuposto – em vista de um modelo clássico, balizado na Revolução Industrial (FINCATO, 2020, p. 24).

A tendência que se apresentou desde a Revolução Industrial foi a de centralizar os locais de trabalho, motivada pela necessidade de que indústrias, fábricas e unidades de montagem estivessem próximas às fontes de matéria-prima, fornecedores, mão de obra e às cidades e seus eixos de transporte para que pudessem funcionar de maneira eficaz. Todo este aparato deveria estar disponível para o gerente industrial e à medida que as indústrias cresciam, as cidades em que se localizavam acompanhavam este crescimento. Tal modelo passou então a permear a sociedade, inclusive nas organizações que não tinham relação com a indústria (NILLES, 1997).

Retomando a questão do teletrabalho como modalidade que flexibiliza tempo e espaço - e na qual algumas das suas vantagens, identificadas em estudos citados anteriormente, se assentam - Rocha e Amador (2018) mencionam um foco das produções acadêmicas sobre o teletrabalho em que a tendência de flexibilização do trabalho é entendida como forma de precarização e exploração dos trabalhadores.

Nesse sentido, para Antunes (2018) o trabalho exigido pelo capital é o mais flexível possível e que se traduz na inexistência de jornadas de trabalho pré-determinadas, espaço laboral definido, remuneração fixa e de direitos, inclusive o de organização sindical, e ainda em um sistema de metas progressivas. O teletrabalho se insere então em um contexto de trabalho digital e flexível e de dominação (ANTUNES, 2018).

Sob uma perspectiva mais crítica, Antunes (2020) assinala que para as empresas as vantagens advindas do teletrabalho e *home office* são nítidas, como a maior individualização do trabalho e distanciamento social; o detrimento das “relações solidárias e coletivas no espaço de trabalho (onde floresce a consciência das reais condições de trabalho)”, da organização sindical, de direitos e da separação entre tempo de trabalho e de vida; além de maior “duplicação e justaposição entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, com clara incidência da intensificação do trabalho feminino, podendo aumentar ainda mais a desigual divisão sociosexual e racial do trabalho” (ANTUNES, 2020, p.29).

Apesar de haver vantagens identificadas pelos trabalhadores, como a ausência de deslocamentos, liberdade em relação aos horários e possibilidade melhor se alimentar, a relação entre trabalho e capital é profundamente desigual e as perdas são sempre maiores que os ganhos (ANTUNES, 2020).

Antunes (2020) destaca ainda o fato de que em todos os setores em que for possível sua implantação, o teletrabalho e o *home office* terão crescimento importante após a pandemia. No entanto, antes de adentrar a questão do teletrabalho no cenário da pandemia de COVID-19, se faz oportuno contextualizá-lo em números no Brasil, também no momento que a antecede.

Precisar a quantidade de trabalhadores que realizam suas atividades de forma remota não é tarefa fácil e tal dificuldade, que não se restringe ao Brasil, decorre da já mencionada imprecisão conceitual envolvendo o teletrabalho. Em 2018, havia cerca de 3,850 milhões de teletrabalhadores no Brasil (excluídos aqui os trabalhadores domésticos e do setor público) e em 2019 este número era de 4,595, segundo dados do IBGE (BRIDI, 2020).

A pesquisa intitulada “*Home Office Brasil 2020*”, realizada pela SAP Consultoria Recursos Humanos em conjunto com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), junto a 554 empresas de diferentes segmentos e portes, nas diferentes regiões do país, constatou-se que 46% delas adotam o teletrabalho/*home-office* de maneira estruturada, ou seja, com base em uma política estabelecida, ao passo que 52% passaram a praticá-lo em função da pandemia. Desta parcela que o adotou no contexto da pandemia, a pesquisa demonstrou que 72% planejam manter a prática e 68 % consideram que o resultado com a experiência atendeu totalmente às expectativas (SOBRATT, 2020).

A pesquisa anterior, “*Home Office Brasil 2018*”, realizada com mais de 300 empresas demonstrou que 45 % delas praticavam o *home office*, enquanto 15% estavam avaliando sua implantação, além de ter evidenciado um crescimento de 22% das empresas que adotam o teletrabalho em relação ao estudo realizado em 2016 (SOBRATT, 2018).

A pandemia impactou severamente o mundo do trabalho, tendo atingido de formas diferentes a classe trabalhadora. Atingiu aqueles que perderam emprego e renda, os trabalhadores informais que deixaram de trabalhar, e os trabalhadores em geral, bem com as condições de trabalho (BRIDI, 2020).

Para os trabalhadores formais, conforme assinala Bridi (2020), houve a possibilidade de negociações coletivas e suspensão dos contratos de trabalho, uma vez que os empregadores foram autorizados, inicialmente por meio de medida provisória, a alterar salários e jornada de trabalho durante a pandemia. O impacto nas condições de trabalho pôde ser vivenciado, por exemplo, para os trabalhadores que passaram a realizar o teletrabalho, desenvolvendo suas atividades em casa.

A pesquisa intitulada “O trabalho remoto/ *home-office* no contexto da COVID-19”, que teve por objetivo compreender as condições dos trabalhadores que precisaram se adaptar à mudança para o trabalho remoto em razão da pandemia e que contou com 906 respostas de trabalhadores de diferentes segmentos e localidades do Brasil, identificou que a maior parte dos respondentes era do sexo feminino (67,77%), possuía alto grau de escolaridade – especialização (35,43%), superior completo (27,59%), mestrado (15,01%) e doutorado (14,57%) – e desenvolvia suas atividades no setor público (65,12%), sob o vínculo estatutário (49,12%). Notou-se, também, uma adesão significativa de professores (28,04%) (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

Conforme assinalam os autores, essas informações podem ser um indicativo de que o trabalho remoto não é uma opção para todos os trabalhadores e ocupações dos vários setores econômicos, pois a possibilidade de sua realização se relaciona ao tipo de atividade, ao conteúdo do trabalho e da posição dos indivíduos na estrutura social, fato que requer atenção dos estudiosos (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

O estudo identificou ainda que de acordo com 36,64% dos respondentes, suas funções podiam ser realizadas de forma remota em grande parte antes da pandemia; para 29,03% uma pequena parte do seu trabalho podia ser realizada dessa forma; enquanto que 18,43% afirmaram ser necessária sua presença física, não podendo o seu trabalho antes da pandemia ser realizado remotamente; por outro lado, para 15,89% destes trabalhadores o trabalho de forma totalmente remota já era possível mesmo antes da pandemia (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

No que diz respeito à avaliação das condições ergonômicas e dos equipamentos e tecnologias disponíveis em casa, a maioria dos trabalhadores (57,06%) considerou a ergonomia

do seu local de trabalho razoável, assim como em relação aos equipamentos e tecnologias para a realização do trabalho (51%) (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

Segundo Bridi, Bohler e Zanoni (2020), constatou-se o aumento tanto em quantidade de horas diárias, quanto de dias trabalhados semanalmente, levando-se em conta o comparativo de antes e durante a pandemia. Em relação à avaliação do trabalho remoto por parte dos trabalhadores, para 48,34% dos respondentes, esta modalidade de trabalho tem aspectos positivos e aspectos negativos e para 26,71%, tem mais aspectos positivos do que negativos.

Para 48,45% dos respondentes houve alteração no ritmo de trabalho, que se tornou mais acelerado com o trabalho remoto. Em relação à qualidade do trabalho, para 87,2% a qualidade do trabalho presencial é melhor ou igual ao trabalho remoto. Da análise conjunta destes resultados, os autores afirmam que eles podem estar associados às dificuldades relacionadas ao trabalho remoto, tais como falta de contato com os colegas de trabalho, mais interrupções e dificuldade em separar a vida familiar da atividade profissional, que foram as principais dificuldades citadas no estudo. Ao passo que a flexibilidade de horários, não ter que enfrentar o trânsito e menor preocupação com a aparência foram apontados como os principais facilitadores (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

Sobre a opção de continuar trabalhando de forma remota após a pandemia e a preferência de cada respondente, do total, 30,91% informaram que não têm a opção de continuar trabalhando remotamente e preferem retornar para o trabalho presencial; 23,95% não têm esta opção após a pandemia, mas gostariam de continuar no trabalho remoto. A opção do trabalho remoto após a pandemia existe para 17% dos respondentes, embora eles não pretendam aderir à modalidade. Para 16,34%, o trabalho remoto é uma opção a qual pretendem aderir e 11,81% não souberam dizer sobre sua condição no pós-pandemia. A partir desses resultados, depreende-se que para 47,91% destes trabalhadores, o trabalho remoto não é uma preferência, embora parte destes tenha a opção de continuar trabalhando dessa forma após a pandemia. Em contrapartida, 40,29% têm essa preferência, embora a continuidade do trabalho remoto pós pandemia não seja uma opção para mais da metade destes (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

Constatou-se, também, que 52% dos respondentes afirmaram que tiveram gastos pessoais para trabalhar de forma remota. De acordo com 58,50 % dos respondentes, a organização em que trabalham disponibilizou algum tipo de ferramenta/material para o trabalho remoto (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

A maior parte dos respondentes não sofreu oficialmente redução de carga horária ou salário e no que diz respeito à ocorrência de acordo coletivo na organização durante transição

para o trabalho remoto, no período da pandemia, observou-se que 6,18% dos respondentes tiveram antecipação de férias individuais devido à realização de acordo, 5,08% tiveram redução na sua jornada de trabalho e 4,75% afirmaram ter redução de salário (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

Por fim, Bridi, Bohler e Zanoni (2020) destacam que a possibilidade de trabalhar remotamente em um contexto como o da pandemia de COVID-19 - o que permite a realização do isolamento social e por consequência a proteção da saúde dos trabalhadores, seus familiares e da sociedade, visto o potencial de contágio do vírus – consiste em uma “espécie de privilégio” e que embora possa haver críticas ao trabalho remoto, isso não significa, em absoluto, que ele não deva ser empregado de forma ampla nesta conjuntura.

Feitas essas considerações acerca do trabalho remoto, o capítulo a seguir trata das Tecnologias de Informação e Comunicação, dada a sua relevância para o trabalho remoto, seus avanços e mudanças introduzidas na sociedade e sua inserção na administração pública.

2.2 AS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Segundo Veloso (2011), a tecnologia é produto histórico, resultado do trabalho acumulado pela sociedade, ao mesmo tempo que é indicador da riqueza socialmente produzida, é meio para sua reprodução.

O uso das inovações tecnológicas tem produzido mudanças nos diferentes espaços e contextos sociais. A cultura, a sociedade, os sujeitos, os modos de pensar e a forma como o conhecimento é construído são algumas, dentre outras, das áreas sobre as quais há a influência de tais inovações tecnológicas e no campo das quais se encontram as Tecnologias de Informação e Comunicação (VELOSO, 2011).

A tendência quanto à conceituação das TIC é de uma limitação delas às atividades desenvolvidas pelos recursos da informática, aqui a ênfase recai sobre a automatização de tarefas, ou da sua compreensão como a “aplicação de seus diferentes ramos na geração, processamento e difusão de informações”, neste caso o maior relevo está na “manipulação e organização de dados para posterior utilização” (VELOSO, 2011, p.49).

Conforme assinala Veloso (2011, p.49), as TIC são “produtos da convergência e do imbricamento das telecomunicações com a informática e a computação”, essa é uma característica essencial das TIC, que, segundo o autor, para que seu conceito seja minimamente aceitável, deve:

“remeter ao conjunto de dispositivos, serviços e conhecimentos relacionados a uma determinada infraestrutura, composta por computadores, *softwares*, sistemas de redes etc., os quais teriam capacidade de produzir, processar e distribuir informações para organizações e sujeitos sociais” (VELOSO, 2011, p.49).

As TIC interferem na organização da sociedade, à medida que se constituem instrumentos inovadores, capazes de tornar a comunicação mais ágil, favorecer a interatividade, modificar a produção, as relações e as atividades humanas (VELOSO, 2011).

São múltiplos os efeitos e as consequências sociais decorrentes do uso das TIC, ao mesmo tempo que há o aperfeiçoamento de processos de trabalho, a aproximação de pessoas e uma crescente produção e circulação de informações e conhecimento, há, por outro lado, conforme analisa Veloso (2011), o aprofundamento de desigualdades sociais, podendo as TIC atuarem no reforço de práticas excludentes e concentradoras de poder e riqueza. O autor ressalta o caráter contraditório das TIC, uma vez que elas “podem mediar tanto o fortalecimento da acumulação quanto a criação e desenvolvimento de posturas alternativas aos valores capitalistas, a depender do movimento das forças sociais em disputa” (VELOSO, 2011, p.50).

Nessa direção, convém abordar a exclusão digital, um fenômeno que, segundo Veloso (2011), revela a reprodução e o acirramento das desigualdades sociais, ao mesmo tempo em que ocorre o rápido desenvolvimento das TIC. Para o autor, o fenômeno da exclusão digital é um efeito não apenas da inexistência, como também dos obstáculos para o acesso às tecnologias, em especial, à internet.

No entanto, a questão central, no que diz respeito ao acesso às TIC, conforme problematiza o autor, não está puramente na “exclusão digital”, mas sim no padrão capitalista de geração de desigualdades em que “a produção social é cada vez mais coletiva, enquanto a apropriação de seus frutos mantém-se privada” (VELOSO, 2011, p.26). A exclusão digital é uma expressão, um produto, deste contraditório padrão capitalista de acumulação, de modo que o desenvolvimento tecnológico, tal como o desenvolvimento em geral, é inacessível a uma parcela expressiva da população (VELOSO, 2011).

Para Sorj e Guedes (2005), a exclusão digital refere-se aos efeitos sociais, econômicos e culturais decorrentes da desigualdade na distribuição do acesso a tecnologias como computadores e internet. A perspectiva dos autores de que na prática as TIC aumentam a exclusão e a desigualdade sociais, converge com a de Veloso (2011).

Sorj e Guedes (2005, p.102) demonstram tal entendimento partindo da proposição de que a “pobreza não é um fenômeno isolado”, podendo ser definida e percebida conforme o “nível de desenvolvimento cultural, tecnológico e político de cada sociedade”. Desta forma,

produtos como telefone, eletricidade ou TV, quando introduzidos, agem como indicativos de uma condição de vida “civilizada”, além de redefinirem o patamar a partir do qual uma pessoa ou família é ou não considerada pobre.

Ocorre que o acesso a estes novos produtos se dá primeiramente às pessoas mais ricas e somente se amplia às mais pobres após um tempo relativamente longo, quando ocorre, aumentando assim a desigualdade. Destarte, ao passo que as pessoas mais ricas desfrutam das vantagens do uso e do domínio destes produtos em relação ao mercado de trabalho, as desvantagens decorrentes da falta se intensificam para os grupos excluídos. Nos dois casos, fica demonstrado que a introdução de novos produtos de TIC agem aumentando a pobreza e a exclusão digital (SORJ; GUEDES, 2005).

Ainda de acordo com Sorj e Guedes (2005), a exclusão digital é um fenômeno que envolve múltiplos aspectos e, portanto, sua apreensão não deve se limitar à ótica do universo dos incluídos e excluídos, embora tal polaridade seja real.

O motivo para isso é que para que seja aferida a exclusão digital, não basta a medida do número pessoas que possuem computador ou acesso à internet, por exemplo. Outros fatores devem ser avaliados, como o tempo disponível e a qualidade do acesso à internet, o fato de as TIC serem dinâmicas e exigirem dos usuários um investimento constante em atualizações para que não se tornem obsoletas, como também o fato de muitas vezes o potencial de utilização das TIC estar intrinsecamente relacionado à capacidade de leitura e interpretação da informação pelo usuário e sua rede social (SORJ; GUEDES, 2005).

Diante dos tópicos já tratados e tendo em vista o objeto deste estudo, é imperativo abordar a temática das TIC relacionada ao contexto da Administração Pública. Nesse sentido, Schiefler, Cristóvam e Sousa (2020) buscaram analisar a Administração Pública do século XXI, mais digitalizada, e as questões acerca de sua atualização, processos e desafios ante a desigualdade digital.

As mudanças ocorridas no mundo nas últimas décadas, em decorrência da revolução das TIC, alteraram significativamente não só a sociedade. A Administração Pública também passou por transformações, especialmente em sua relação com os cidadãos quando estes buscam a satisfação de seus direitos e o acesso a informações de interesse público. Os cidadãos demandam cada vez mais uma atuação administrativa, a qual deve ocorrer de forma organizada e ordenada, e a prestação dos serviços públicos pautadas na “agilidade, transparência, qualidade e igualdade” (SCHIEFLER; CRISTÓVAM; SOUSA, 2020, p. 99).

A sociedade da informação atualizou as formas de comunicação, tornando obsoleto o uso do papel, a informação se torna cada vez mais desmaterializada e as mensagens mais simples e, muitas das vezes, substituídas pelo uso de “imagens ou símbolos universais de comunicação”. Tornou-se imprescindível que a Administração Pública adotasse o processo administrativo eletrônico como parte do movimento de informatização de sua atuação, movimento este impulsionado e intensificado pela pandemia, dada a necessidade de alcançar os cidadãos neste contexto de isolamento social (SCHIEFLER; CRISTÓVAM; SOUSA, 2020).

Segundo Schiefler, Cristóvam e Sousa (2020, p.100), a Administração Pública digital, por intermédio das TIC e de processos administrativos eletrônicos, busca ampliar a “eficiência, a transparência, a participação social, o controle, a simplificação da burocracia, a agilidade, a igualdade e o tratamento isonômico na prestação de serviços públicos”. As transformações tecnológicas e a preocupação com os direitos fundamentais dos cidadãos, segundo os autores, têm impulsionado o debate sobre o assunto.

Embora a Administração Pública digital e a utilização do processo administrativo eletrônico tragam benefícios à sociedade, conforme evidenciado em seus objetivos já expostos, os autores defendem que a virtualização da atividade administrativa pode, em alguns casos, acentuar a desigualdade entre os cidadãos, sobretudo quando os serviços públicos são oferecidos em plataformas digitais, podendo haver prejuízo ao tratamento isonômico dos cidadãos em virtude da desigualdade de acesso às tecnologias (SCHIEFLER; CRISTÓVAM; SOUSA, 2020).

A pandemia da COVID-19 impactou a atuação administrativa e a prestação de serviços públicos, sobretudo, devido à suspensão dos expedientes físicos nos órgãos públicos, dada a necessidade de isolamento como forma de prevenção ao contágio. Houve então a intensificação de um movimento, já em curso a Administração Pública, no sentido de uma atuação mais eletrônica e ajustada à realidade tecnológica. Como exemplo da repercussão da pandemia na prestação de serviços públicos, pode-se citar o auxílio emergencial, benefício concedido pelo Governo Federal à população de baixa renda em situação vulnerável durante a pandemia, cuja principal forma de cadastro para obtenção era um aplicativo de smartphone, que além dos problemas operacionais, impôs dificuldades e impossibilitou a obtenção do benefício pelos cidadãos que não tinham afinidade ou acesso aos meios tecnológicos necessários. Como repercussões da pandemia na atuação da Administração Pública, é possível citar ainda o uso da telemedicina e a realização do trabalho remoto pelos servidores públicos (SCHIEFLER; CRISTÓVAM; SOUSA, 2020).

Certamente a Administração pública digital traz diversos benefícios aos cidadãos. No entanto, não se pode ignorar o fato de que com a transição para uma Administração Pública digital, é possível que grande parte da população com dificuldades de adaptação às novas tecnologias, pelos mais diversos motivos, seja colocada à margem da prestação dos serviços públicos, ampliando assim a desigualdade digital já existente, a qual não pode ser ignorada pelas políticas públicas de digitalização do poder público (SCHIEFLER; CRISTÓVAM; SOUSA, 2020).

Na sequência, serão analisadas a questão da hiperconexão, do direito a desconectar-se do trabalho e do controle do trabalhador, as quais estão estreitamente relacionadas ao emprego das TIC no trabalho remoto e com implicações significantes para a saúde e bem-estar do trabalhador, para as organizações e sociedade.

2.3 HIPERCONEXÃO, DIREITO À DESCONEXÃO E CONTROLE DO TELETRABALHADOR

Outro desdobramento da utilização das TIC, de especial interesse para esta pesquisa, é o seu emprego no teletrabalho e questões como a hiperconexão e o controle do trabalhador, pois conforme já pontuado, o uso das TIC é um dos elementos centrais na caracterização do teletrabalho. Para Fincato e Lemonje (2019), as TIC são instrumento e ambiente do teletrabalho.

Se por um lado o avanço nas TIC possibilitou a expansão do teletrabalho como alternativa a problemas de mobilidade urbana, para a redução de impactos ambientais e beneficiou organizações ao viabilizar o acesso ao conhecimento e profissionais qualificados sem que a questão geográfica fosse um obstáculo, por outro lado, a incorporação das TIC no ambiente laboral tem prejudicado a separação entre o tempo dedicado às demandas profissionais e à vida privada e lazer, à medida que favorece o contato instantâneo, a constante troca de informações com o empregador e o fácil acesso às atividades (FINCATO; LEMONJE, 2019).

O trabalho não encontra mais limites nas dependências do empregador e a jornada não mais se limita ao previsto nos contratos de trabalho e na própria Constituição. É nesse contexto, em que os trabalhadores se encontram expostos à constante conexão, que vem à tona questões como a hiperconexão, o direito a desconectar-se do trabalho e o controle do trabalhador (FINCATO; LEMONJE, 2019).

O trabalhador torna-se vulnerável à hiperconexão, conforme Fincato e Lemonje (2019), em consequência da inexistência de estratégias de diferenciação entre ambientes laboral e pessoal, do uso indevido das TIC e da exigência de metas presentes no trabalho à distância, de modo que não consegue então se afastar do ambiente de trabalho e de questões a ele relacionadas ou não concluídas durante a jornada, havendo maior incentivo à constante conexão de teletrabalhadores.

Acerca da hiperconexão, não se pode deixar de observar a existência de variáveis pessoais que atravessam essa questão, bem como o contexto em que ela ocorre, ou seja, a constante conexão à dispositivos tecnológicos também se faz presente na vida pessoal de muitas pessoas, desta forma, há casos em que o teletrabalhador se mantém continuamente conectado ao trabalho não por ingerência do empregador ou demandas excessivas e sim por optar se manter conectado, dada a fragilização das barreiras, traço característico da era informatizada. Estes são casos que fogem ao controle do empregador e para os quais se faz necessário o treinamento e acompanhamento do teletrabalhador (FINCATO; LEMONJE, 2019).

O direito à desconexão do trabalho, conforme analisa Souto Maior (2003), diz respeito ao direito de não trabalhar e de se desconectar do trabalho. O titular deste direito não é apenas o trabalhador, mas também “a própria sociedade, aquele que não consegue emprego porque o outro trabalha excessivamente e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 297).

No entanto, cumpre esclarecer dois aspectos acerca desta concepção, o primeiro deles é que neste caso, o não trabalhar não significa “não trabalhar completamente e sim trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde” e o segundo é que não se trata aqui de amaldiçoar o avanço da tecnologia, uma vez que este é inevitável e ao mesmo tempo, até certo ponto, benéfico à humanidade (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298).

Conforme analisa Scalzilli (2020, p.645), o direito à desconexão ainda não está positivado no ordenamento jurídico brasileiro, mas “trata-se de uma garantia que atualiza os diversos modos de expressão dos direitos humanos, como a preservação da saúde e da vida privada”. Para a autora, esse direito pode ser compreendido como um direito implícito e proveniente de outros como:

“o direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) e também do princípio da dignidade da pessoa humana, que visa a preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, preservando a cidadania.” (SCALZILLI, 2020, p.655)

No estudo que buscou analisar o direito à desconexão no contexto do teletrabalho com destaque para o dano existencial para o trabalhador como uma de suas consequências, Scalzilli (2020) cita dois artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a partir dos quais depreende que embora o trabalho seja de essencial importância na vida do ser humano, a tecnologia não deve escravizá-lo e sim servi-lo:

Art. 4º Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Art. 24º Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas (ONU, 1948).

Ainda segundo Scalzilli (2020), não é possível recuar em relação aos avanços tecnológicos, todavia estes não devem implicar no desmonte de direitos trabalhistas e sim serem utilizados em benefício de empresas e trabalhadores com a garantia de direitos fundamentais

No Brasil ainda não há legislação específica sobre o direito à desconexão, já na França, o primeiro país a aprovar uma legislação que assegura esse direito, há uma lei em vigor desde 2017 que dá amparo legal aos trabalhadores para que após o expediente não atendam telefonemas, mensagens ou e-mails de seus superiores. A iniciativa do governo francês partiu dos altos índices da Síndrome de Burnout (SCALZILLI, 2020).

Também chamada de Síndrome do Esgotamento Profissional, a Síndrome de Burnout, segundo o Ministério da Saúde, é um distúrbio emocional que inclui sintomas como “exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade”. Sua principal causa é o excesso de trabalho e acomete principalmente trabalhadores que atuam sob pressão e responsabilidades constantes (BRASIL, [202?]).

A partir dessas considerações, admite-se a ocorrência do dano existencial, segundo Scalzilli (2020, p. 656), uma espécie de dano extrapatrimonial, decorrente de jornadas de trabalho excessivas, que impossibilitam a “realização de projetos de vida, interações familiares e sociais, caracterizando o desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador”.

Considerando que no teletrabalho as atividades são exercidas mediante conexão com o empregador e que destas atividades há registros como e-mails e tempo de utilização de sistemas da organização, frequentemente, a tecnologia atua como instrumento que permite o controle de horas trabalhadas e a limitação da atividade laboral à carga horária contratada ou estabelecida na legislação (FINCATO; LEMONJE, 2019).

O teletrabalhador, entretanto, está mais sujeito a uma fiscalização por meio do controle do seu desempenho, embora essa modalidade de trabalho possa ser realizada por diferentes

profissões e funções e por isso apresentam contextos diferentes no que diz respeito à possibilidade de ser realizada por teletrabalho e ao modo de fiscalização, dada a diversidade de níveis de conexão com o empregador (FINCATO; LEMONJE, 2019).

A fiscalização do teletrabalhador é possível de ser empregada naquelas atividades em que o trabalhador se encontra constantemente em contato com o empregador ou conectado ao sistema da organização, durante o período de realização das atividades. No entanto, há atividades que não requerem a conexão com o empregador, que, por sua vez, não tem acesso à informação sobre o tempo dedicado pelo trabalhados às atividades laborais, este é o caso em que cabe o controle por meio de entrega de tarefas (FINCATO; LEMONJE, 2019).

Na visão de Scalzilli (2020), a inclusão do teletrabalho na CLT ocorreu sobre o pressuposto da inexistência de controle de jornada pelo empregador. Entretanto, em decorrência dos avanços tecnológicos, não se pode esquecer que o empregador dispõe de meios como a verificação dos momentos de realização de *login* e *logout* de sistemas e aplicativos que permitem inclusive o monitoramento da localização do trabalhador.

Embora o poder de fiscalização do empregador seja mais limitado, se comparado o teletrabalho com o trabalho presencial, isto não deve ser impedimento para que sejam adotadas medidas que visem a preservação de direitos fundamentais dos trabalhadores (SCALZILLI, 2020).

Diante do exposto, é imprescindível abordar os aspectos da saúde psicossocial do teletrabalhador como fizeram Fincato e Lemonje (2023). Segundo o entendimento das autoras, já mencionado, a configuração do teletrabalho se dá sob três elementos que o caracterizam, o topográfico, o tecnológico e o organizativo. O primeiro se dá pela execução das atividades em local diferente das dependências do empregador, entretanto o mero deslocamento do trabalhador não é suficiente para a caracterização do teletrabalho.

Desta forma, se faz necessário o atendimento do requisito tecnológico, ou seja, que as atividades sejam desempenhadas com o intermédio das TIC. Por último, também é essencial o atendimento ao terceiro elemento, o trabalhador deve ocupar um posto dentro da estrutura da organização (FINCATO; LEMONJE, 2023).

Feita essa conceituação, depreende-se que o teletrabalho implica em uma reestruturação dos padrões de trabalho tradicionais, de forma que o ambiente laboral não se restringe mais às dependências da organização e passa a se estabelecer em locais diversos, como a casa do trabalhador. De igual forma, os riscos à saúde e segurança do trabalho também não se encontram mais limitados ao espaço onde o empregador pode intervir, fazendo com que a saúde

do trabalhador seja aspecto fundamental à adoção do teletrabalho (FINCATO; LEMONJE, 2023).

A OMS define a saúde de uma forma ampla, como sendo um “estado completo de bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”. Embora este conceito seja passível de críticas, dada a sua aparente intangibilidade, segundo o entendimento de Fincato e Lemonje (2023), a promoção da saúde e bem-estar físico, mental e social está contida neste conceito, o que suscita a reflexão sobre os riscos e a promoção da saúde psicossocial do teletrabalhador.

Para as autoras, o risco de adoecimento psicossocial encontra-se acentuado no teletrabalho, dadas suas particularidades, e a ele soma-se a questão da ergonomia, uma vez que o ambiente de trabalho se encontra fora da tutela do empregador, da dilatação da jornada de trabalho, da justaposição do ambiente pessoal e profissional e do isolamento social (FINCATO; LEMONJE, 2023).

Tendo em vista que os recursos telemáticos fragilizam as barreiras entre vida pessoal e profissional, ao viabilizarem o constante acesso às demandas laborais, sob a perspectiva do tempo e do espaço, com o adentramento do trabalho nos períodos destinados ao descanso, lazer e convívio social e no lar do trabalhador, é importante destacar o aumento da vulnerabilidade do trabalhador frente à hiperconexão e a uma série de implicações em sua saúde psicossocial, dentre as quais figuram a “impossibilidade de reposição de energia, da realização da higiene mental, desenvolvimento do tecno estresse, Síndrome de Burnout, isolamento social, familiar e cultural do trabalhador” (FINCATO; LEMONJE, 2023, p. 2).

No que diz respeito ao isolamento social, as autoras ressaltam que a diminuição do contato entre trabalhadores, colegas e supervisores pode acentuar a sensação de desamparo quanto à execução das atividades laborais, porém, em contrapartida as TIC são meios importantes para a interação e promoção da saúde psicossocial (FINCATO; LEMONJE, 2023).

Conquanto haja desafios em relação à saúde psicossocial do teletrabalhador, não se pode afastar o fato de que o teletrabalho também oferece possibilidades quanto ao bem-estar do trabalhador, que segundo o conceito de saúde da OMS, é essencial à uma vida saudável. Dentre essas possibilidades, há as clássicas, como o convívio familiar e redução do tempo gasto com deslocamentos, e as mais recentes como a possibilidade de trabalhar e viajar ao mesmo tempo (FINCATO; LEMONJE, 2023).

Segundo Fincato e Lemonje (2023), a partir desta possibilidade, em decorrência do avanço e democratização dos dispositivos digitais, somado à redução de peso e tamanho dos

mesmos, tem-se verificado a formação das comunidades de nômades digitais, profissionais que viajam e trabalham de forma semipermanente. O nomadismo digital se relaciona a uma busca por novos padrões de equilíbrio entre trabalho e lazer, de forma que a compatibilização entre a locomoção e a manutenção do posto de trabalho viabiliza a realização de projetos pessoais e o conhecimento de outras culturas.

Por fim, as autoras revelam que o teletrabalho, por si só, não implica em prejuízos à saúde ou no aumento do bem-estar do trabalhador. Seus impactos estão intrinsecamente relacionados às práticas adotadas pela organização e pelo trabalhador que aderem à modalidade (FINCATO; LEMONJE, 2023).

Como exemplos de práticas promotoras do bem-estar e da saúde psicossocial, tem-se as negociações coletivas que prevejam mecanismos de controle de jornada, o uso de ferramentas que impeçam o acesso do trabalhador às demandas laborais nos períodos de férias, repouso e afastamentos e o investimento na formação de pessoal para o estabelecimento de uma cultura organizacional alinhada ao direito de descontrair-se do trabalho, inibindo práticas que ocasionem a interrupção dos períodos de descanso (FINCATO; LEMONJE, 2023).

O próximo capítulo trata dos procedimentos metodológicos adotados na condução da pesquisa e as classificações quanto à orientação, método de abordagem, tipo de pesquisa, universo, amostra, métodos de levantamento e tratamento dos dados e limitações.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 ORIENTAÇÃO

De orientação quantitativa, a pesquisa buscou apreender a percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do trabalho remoto em um contexto pós-pandêmico por meio da aplicação de questionário estruturado.

Para análise dos dados, conforme será detalhado adiante, foram utilizados números e procedimentos estatísticos, justificando assim seu enquadramento como pesquisa de orientação quantitativa que, segundo a interpretação de Gil (2019, p.57), “caracterizam-se pela utilização de números e medidas estatísticas que possibilitam descrever populações e fenômenos e verificar a existência de relação entre variáveis”.

3.2 MÉTODO DE ABORDAGEM

Quanto ao método de abordagem, esta pesquisa segue a lógica dedutiva a qual, conforme analisa Gil (2019), parte do geral, de princípios já reconhecidos como verdadeiros, para o particular. Segundo o autor, partir de uma afirmação geral, supõe a existência de conhecimentos prévios

Tal caracterização se justifica pelo fato de que, com esta pesquisa, buscou-se, a partir dos conhecimentos já existentes na literatura, analisar uma realidade particular por meio da coleta de dados sobre a percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF acerca da adoção do trabalho remoto.

3.3 TIPO DE PESQUISA

A classificação desta pesquisa em relação ao seu tipo está ancorada na taxionomia proposta por Vergara (2004), que se desdobra em dois critérios básicos, quanto aos fins e quanto aos meios.

Relativamente aos fins, esta pesquisa se enquadra como descritiva, uma vez que buscou identificar a percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós-pandemia, por meio dos objetivos específicos declarados anteriormente, quais sejam, identificar as razões que os levam a manifestar preferência pelo trabalho presencial, semipresencial ou remoto após o término da pandemia do COVID-19, bem

como levantar informações sobre a realização do trabalho remoto e identificar o perfil desses servidores.

Estes propósitos se aproximam da acepção da pesquisa descritiva, que segundo Vergara (2004), apresenta as características de dada população ou fenômeno, sendo possível também o estabelecimento de correlações entre variáveis e a definição de sua natureza, embora não tenha a incumbência de explicar os fenômenos que descreve.

Tendo em vista que os objetivos da pesquisa estão relacionados à adoção do trabalho remoto pelos servidores técnico-administrativos da UFJF e que os dados serão levantados mediante aplicação de questionário a estes sujeitos, acerca dos meios de investigação, a pesquisa se configura como sendo de campo, a qual, de acordo com Vergara (2004), é realizada no local de ocorrência do fenômeno e que dispõe dos elementos que o explicam.

3.4 UNIVERSO E AMOSTRA

Constituem o universo desta pesquisa os servidores técnico-administrativos em educação, usualmente denominados TAES, da Universidade Federal de Juiz de Fora.

A UFJF, cenário desta pesquisa, autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação, foi criada em 1960, é uma universidade pública que atualmente conta com dois *campi*, um sediado no município de Juiz de Fora - MG e construído em 1969, e outro campus avançado, criado em 2012, em Governador Valadares - MG (UFJF, 2022a).

A instituição oferece ensino do nível fundamental, por meio do Colégio de Aplicação João XXIII, à pós-graduação. Com 93 cursos de graduação, 36 de mestrado e 17 de doutorado, atende a mais de 20 mil alunos, segundo os preceitos do tripé ensino, pesquisa e extensão, além dos cerca de três mil alunos dos cursos à distância que também integram a comunidade acadêmica (UFJF, 2022b).

A instituição também conta com o Hospital Universitário, que presta atendimento na área de saúde, nos diferentes níveis de complexidade, desempenhando atividades de ensino, pesquisa e extensão, além de ser referência no atendimento de usuários do Sistema Único de Saúde (SUS) de mais de 90 municípios da Zona da Mata Mineira e do estado do Rio de Janeiro (UFJF, 2022b).

A Universidade é ainda responsável por coordenar diversos espaços culturais em Juiz de Fora, o Cine-Theatro Central, o Museu de Arte Moderna Murilo Mendes e o Fórum da

Cultura. Por fim, atende a um público de mais de 69 mil pessoas, por meio de diversos projetos de extensão das áreas da saúde, educação, direitos humanos e outras mais (UFJF, 2022b).

Essa contextualização é relevante, pois ao mesmo tempo que caracteriza a organização de interesse deste estudo, possibilita compreender a amplitude em relação à sua atuação e, por consequência, admitir que isso possa se refletir na diversidade de pessoas que integram o quadro da organização, das quais, uma parte compõe o universo desta pesquisa e é descrita mais adiante.

A UFJF conta com 4895 servidores em seu quadro, ocupantes de diversos cargos, como docentes do ensino superior, básico, TAES e outros. Este número se refere a servidores em diferentes situações, por exemplo, ativos, aposentados, permanentes e temporários. Servidores na situação “Ativo Permanente” somam 3071 e a força de trabalho da instituição também é composta por trabalhadores terceirizados. Estes dados e os que serão abordados na sequência, são referentes ao mês de abril de 2022 e estão disponíveis no Painel de Pessoal da UFJF, em sítio eletrônico da instituição, que pode ser acessado pelo público em geral. Este painel conta com diferentes filtros para a obtenção dos dados, são eles ano, mês, situação e tipo de servidor (UFJF, 2022).

Atendo-se aos sujeitos que constituem o universo desta pesquisa, os Técnicos-Administrativos em Educação integram o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), regido pela Lei nº11.091/2005, que estrutura a carreira e segundo a qual, os cargos a que se refere integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino. O cargo é regido pela Lei 8.112/1990, que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (UFJF, [2021?])

O cargo de Técnico-Administrativo em Educação se subdivide em cinco níveis de classificação de mesma hierarquia, A, B, C, D e E. Geralmente, os cargos de nível E têm como requisito ensino superior completo em áreas específicas, conforme a área de atuação, os de nível D exigem nível médio ou formação técnica e assim consecutivamente. De modo geral, pode-se afirmar que essa classificação se dá segundo requisitos de nível de escolaridade, responsabilidade, conhecimentos, experiência, formação especializada e outros (UFJF, [2021?]).

O desenvolvimento na carreira pode se dar de duas formas, Progressão por Capacitação Profissional e Progressão por Mérito Profissional, elas ocorrem de maneira periódica e não há

a possibilidade de mudança de nível de classificação por meio das progressões ou de saltos, o servidor deve progredir na carreira nível a nível (UFJF, [2021?]).

A Progressão por Mérito Profissional vai do nível 1 (no qual o servidor é posicionado logo que ingressa no cargo) ao nível 16, pode ocorrer a cada de 18 meses de efetivo exercício, mediante aprovação em avaliação de desempenho. Na UFJF, para este cargo, tal avaliação se dá por meio do Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação (PROADES) (UFJF, [2021?]).

Por fim, outro elemento importante na carreira e remuneração do servidor Técnico-Administrativo em Educação é o incentivo a qualificação. Trata-se de um percentual aplicado ao vencimento básico do servidor que possui educação formal superior ao exigido para o cargo do qual é titular. Este percentual é maior conforme a qualificação do servidor tenha relação direta com o ambiente organizacional no qual é lotado. Por exemplo, se um servidor ocupa o cargo de Administrador, nível de classificação E, e está lotado em um ambiente organizacional administrativo, fará jus ao incentivo a qualificação, caso tenha o título de Mestre em Administração Pública, no percentual de 52% sobre o vencimento básico, pois o curso tem relação direta com o ambiente organizacional (UFJF, [2021?]).

A UFJF tem em seu quadro 1463 servidores Técnico-Administrativos em Educação, ativos permanentes. Destes, a maior parte se concentra no nível de classificação D, somando 787 servidores. Em seguida, 475 são do nível E, 151 do nível C, 33 pertencem ao nível B e 17 do nível A (UFJF, 2022).

Quanto à distribuição dos servidores TAE segundo a faixa etária, 37,05% encontram-se na faixa de 30 anos de idade, o que corresponde a 542 servidores; 27,34% ou 400 destes estão na faixa de 40 anos; 20,37% encontram-se na faixa de 50 anos de idade, o equivalente a 298 servidores; 11,28% ou 165 servidores são da faixa de 60 anos de idade; 3,08% ou 45 deles tem faixa de idade de 20 anos e 13 servidores estão na faixa de 70 anos de idade, totalizando 0,89% (UFJF, 2022).

Do total de servidores TAE ativos permanentes, em relação à distribuição por gênero, 784 são do sexo feminino e 679 do masculino. Quanto à distribuição salarial por gênero, 308 servidores do sexo feminino e 248 do sexo masculino têm faixa salarial de R\$3.000,00 a R\$5.999,00; na faixa salarial que vai de R\$6.000,00 a R\$8.999,00, há 250 servidores do sexo feminino e 248 do masculino; na faixa de R\$9.000,00 a R\$11.999,00, 149 são do sexo feminino e 120 do masculino; na faixa salarial de R\$12.000,00 a R\$14.999,00, 40 servidores são do sexo feminino e 28 do masculino; em seguida, na faixa de R\$15.000,00 a R\$17.999,00, há 15

servidores do sexo feminino e 10 do masculino; oito servidores do sexo feminino e seis do masculino têm salário de R\$18.000,00 a R\$20.999,00; na faixa salarial seguinte, de R\$21.000,00 a R\$23.999,00 estão seis servidores do sexo feminino e dez do sexo masculino; por fim, na faixa salarial superior a R\$ 24.000,00, há seis servidores do sexo feminino e 7 do masculino (UFJF, 2022).

Por último, em relação à formação, a maior parte dos TAE, 536 servidores (36,64%), possuem pós-graduação e especialização de nível superior; 496 TAE (33,9%) são mestres; 195 (13,33%) têm graduação de nível superior; 82 (5,6%) são doutores; 13 servidores (0,89%) têm formação técnica de nível médio; três servidores (0,21%) têm o nível médio; um (0,07%) possui o nível fundamental de ensino e 137 servidores (9,3%) têm formação não informada (UFJF, 2022).

A amostragem adotada nesta pesquisa é do tipo não-probabilística. Tal escolha se justifica pela impossibilidade de obtenção de uma amostra do tipo probabilística, como seria desejável, visto que por meio desta seria possível realizar inferências para toda a população.

No caso desta pesquisa, a obtenção de uma amostra probabilística se mostrou inviável, pois a UFJF, com base na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, não forneceu a listagem com os nomes e ou e-mails de seus servidores técnico-administrativos ativos.

Diante da inviabilidade de obtenção de uma lista dos elementos da população para a adoção de procedimentos de amostragem aleatória, a amostra não-probabilística adotada nessa pesquisa se baseou no critério de acessibilidade, o qual, segundo Vergara (2004, p. 51), “longe de qualquer procedimento estatístico seleciona elementos por facilidade de acesso a eles”. Na pesquisa em questão a facilidade pode ser compreendida como possibilidade de acesso.

A despeito das possibilidades reduzidas de realização de certos tipos de tratamento estatístico e por consequência a de inferir para a população os resultados obtidos na amostra (MARCONI, LAKATOS, 2022a), a adoção da amostra não probabilística tem como vantagem maior facilidade e a possibilidade de obtenção de uma maior taxa de respostas.

Uma vez que os servidores foram convidados a responder a pesquisa pelo envio (em massa) do questionário por e-mail, realizado pela Diretoria de Imagem Institucional, estima-se que o convite possa ter alcançado a totalidade dos TAE da UFJF, o que gerou a obtenção de 295 repostas e uma amostra final de 277 servidores.

3.5 LEVANTAMENTO DOS DADOS

Os dados da pesquisa foram levantados por meio da aplicação de questionário estruturado em meio eletrônico (Apêndice A), que ficou disponível para respostas no período de 09/11/2022 a 02/01/2023.

Conforme definição de Vergara (2012), o questionário é um método de coleta de dados no campo composto por questões ordenadas, apresentadas e respondidas por escrito, que correspondem a situações e variáveis que se deseja investigar. Ainda segundo a autora, questionários são largamente utilizados em pesquisas quantitativas, que se utilizam da estatística, e úteis quando se deseja ouvir um grande número de respondentes, situações nas quais a presente pesquisa se encaixa (VERGARA, 2012).

A possibilidade de se manter o anonimato dos respondentes, de obtenção de um volume maior de informações em um intervalo de tempo menor, de se obter informações comparáveis entre si e a maior facilidade no tratamento dos dados, são vantagens deste método de coleta de dados apontadas por Vergara (2012) e que foram oportunas para esta pesquisa.

Em relação ao meio de aplicação, foi utilizada a ferramenta Google Forms e os servidores foram convidados a responder o questionário por e-mail. O convite foi enviado inicialmente pela Diretoria de Imagem Institucional da UFJF e posteriormente, a fim de obter um maior alcance e retorno dos questionários, o convite foi novamente enviado pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação (SINTUFEJUF) e por algumas unidades administrativas da UFJF, a pedido da própria pesquisadora.

O instrumento de coleta de dados, composto por 32 questões fechadas, algumas delas de resposta única e outras com a possibilidade de escolha de várias alternativas, compreende quatro etapas, a saber: 1) Dados sociodemográficos; 2) Questões relacionadas ao trabalho e cargo ocupado; 3) Trabalho durante a pandemia; 4) Percepções sobre o trabalho remoto.

Questões relacionadas ao perfil dos respondentes que incluem variáveis como gênero, idade, estado civil, número de moradores da mesma casa, filhos e escolaridade foram abordadas com o objetivo de verificar se essas variáveis teriam alguma relação com a percepção sobre o trabalho remoto, assim como as variáveis referentes ao cargo, por exemplo, tempo que trabalha na instituição, nível de classificação do cargo ou exercício de função de gestor.

Compreender as condições em que se deu o trabalho remoto durante a pandemia é relevante por esta ter sido a maior experiência de trabalho remoto em massa da história e possivelmente a primeira para vários trabalhadores. Dessa forma, a percepção que os servidores

têm sobre o trabalho remoto pode se assentar na experiência vivenciada. O outro motivo por ter sido incluído no instrumento de coleta de dados o período de trabalho remoto durante a pandemia é que o contexto a ser investigado é o que sucede o período de isolamento social, aqui denominado pós-pandêmico ou pós-pandemia.

Por último, as questões relacionadas à percepção sobre o trabalho remoto atendem ao objetivo geral da pesquisa.

3.6 TRATAMENTO DOS DADOS

Após a etapa de coleta de dados, as respostas obtidas foram reunidas em uma planilha Excel e passaram por uma limpeza. Inicialmente foram excluídos os questionários de respondentes que não atendiam ao critério de exclusão da pesquisa, ser servidor permanente da UFJF em exercício do cargo.

Para os questionários respondidos em duplicidade, foram mantidas apenas as repostas mais recentes, uma vez que houve a coleta de e-mails no questionário com este intuito. Um dos questionários também foi excluído pelo fato de, aproximadamente, metade das questões não terem sido respondidas.

As respostas foram anonimizadas por meio da exclusão dos e-mails coletados, a fim de preservar os dados e não permitir identificação dos respondentes, e a elas foram atribuídas uma numeração sequencial. Após o tratamento descrito, 277 respostas foram consideradas válidas e compõem a amostra final analisada.

O tratamento dos dados e o estabelecimento de possíveis associações entre as variáveis foi realizada pelos alunos do curso de Estatística da UFJF, Deiverson Eduardo Oliveira de Almeida e Maria do Carmo Teixeira Tocantins, sob a supervisão do Prof. Dr. Gustavo de Carvalho Lana, por meio de consultoria estatística oferecida pela disciplina “Laboratório de Práticas Estatísticas”.

Para a produção dos dados estatísticos foi utilizado o *software* R. O perfil da amostra foi traçado por procedimentos de estatística descritiva univariada (estudo de uma variável), como o cálculo das frequências e percentuais encontrados na amostra.

Após o delineamento do perfil da amostra, com o uso da estatística descritiva bivariada (estudo de duas variáveis), foram verificadas as possíveis associações entre as variáveis, pela aplicação do teste qui-quadrado (X^2) em tabelas de contingência, considerando-se um nível de significância (α) do teste de 5%.

Conforme conceitua Belfiore (2015), a estatística descritiva, por meio da caracterização e síntese dos dados observados, permite que o pesquisador tenha melhor compreensão sobre o comportamento destes, com o auxílio de tabelas, gráficos e medidas-resumo.

A variável é uma característica de uma população ou amostra, passível de ser medida, contada ou categorizada. Uma variável pode ser classificada como quantitativa ou qualitativa, esta última, de interesse para esta pesquisa, exprime características de um indivíduo que não podem ser quantificadas ou medidas, ou seja, resultam em categorias. Estas, por sua vez, não estabelecem qualquer relação de grandeza ou ordem, diferenciam-se apenas pelos seus nomes (BELFIORE, 2015).

Algumas das formas de avaliar a existência de relação entre variáveis nominais, assim como o grau de associação entre elas, são as tabelas de contingência, que representam conjuntamente as frequências de variáveis nominais, e a estatística do qui quadrado (BELFIORE, 2015).

Conforme esclarece Belfiore (2015, p. 120), a estatística do qui quadrado parte sempre da hipótese de que não há associação entre as variáveis estudadas e “mede a discrepância entre uma tabela de contingência observada e uma tabela de contingência esperada”. Se a distribuição de frequências delas forem iguais, o X^2 será igual a zero. Um valor X^2 baixo é indicativo de independência entre as variáveis analisadas.

Ainda de acordo com Belfiore (2015, p.122), “o nível de significância (α) indica a probabilidade de rejeitar uma determinada hipótese quando ela for verdadeira” e o “p-valor é um índice decrescente de confiabilidade de um resultado: quanto mais baixo o seu valor menos se pode acreditar na hipótese suposta”.

A maioria dos softwares estatísticos calcula o p-valor do teste do qui quadrado, para o qual, conforme já mencionado, a hipótese é sempre de que não há associação entre as variáveis analisadas. Desta forma, considerando um intervalo de confiança de 95%, pode-se afirmar que há associação entre as variáveis se p-valor $< 0,05$, pois a hipótese acima é rejeitada. Em contrapartida, p-valor $> 0,05$ demonstra que as variáveis em análise são independentes (BELFIORE, 2015).

3.7 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

Todo método apresenta possibilidades e limitações, é o que assegura Vergara (2012). A seguir, serão elencadas as principais limitações encontradas no percurso metodológico adotado.

Entre as limitações próprias da pesquisa quantitativa apontadas por Marconi e Lakatos (2022b, p.329) estão a “falta de detalhes do processo e de observação sobre diferentes aspectos e enfoques” e um excesso de certeza e confiança nos dados colhidos.

Ainda que a pesquisa possa apresentar essas limitações, esta abordagem foi a escolhida por ser a mais condizente com os seus objetivos, uma vez que por ainda não haver estudos que tratem do assunto, entende-se que a pesquisa descritiva seria um bom ponto de partida para a questão do trabalho remoto na UFJF. Diante dessas limitações, buscou-se elaborar um instrumento de coleta de dados que pudesse explorar diversos aspectos nas perguntas e com alternativas que pudessem esgotar diversas possibilidades de respostas.

Para Marconi e Lakatos (2022a), são desvantagens da pesquisa de campo o controle limitado do pesquisador sobre a situação de coleta de dados e dos elementos desconhecidos por ele que possam influenciar nos resultados, além do comportamento verbal não ser totalmente confiável, uma vez que existe a possibilidade de que os indivíduos falseiem suas respostas.

É possível afirmar que essas desvantagens apontadas pelas autoras se configuram como limitações nesta pesquisa, sobretudo devido à aplicação do questionário ter sido feita em meio eletrônico. Para minimizar os possíveis efeitos, buscou-se lançar mão de um questionário mais completo e da obtenção de uma amostra o maior possível, sem deixar de lado as limitações de tempo para realização da coleta de dados.

Apesar das limitações que envolvem a pesquisa de campo, entende-se que, além desta também ser a escolha mais adequada aos objetivos da pesquisa, não haveria outra forma de coletar dados sobre a percepção dos TAES sobre o trabalho remoto tendo como referência o período pandêmico e pós-pandêmico, se não no campo onde ocorreram e ocorrem, o que faz com que o fenômeno investigado seja de certa forma novo e singular.

A dificuldade de acesso aos sujeitos também é uma das limitações desta pesquisa sob dois aspectos, a amostragem e a coleta de dados. Em relação à amostra, o tipo adotado (não probabilística) é uma limitação à medida que dificulta a realização de certos tratamentos estatísticos e de inferências sobre os demais elementos da população, como seria desejável.

Embora já houvesse a ciência dessa limitação ainda na fase de concepção da pesquisa, a decisão de prosseguir com uma amostra não probabilística se baseou no fato de não haver uma lista com os nomes e ou endereços de e-mail que possibilitasse a qualquer procedimento de amostragem aleatória.

Do ponto de vista da coleta de dados, o acesso aos sujeitos seria um recurso importante para lidar com as respostas tardias e a baixa taxa de retorno dos questionários, pois viabilizaria

uma postura mais ativa da pesquisadora na busca por uma taxa de retorno mais favorável e em menor tempo. Para reduzir os efeitos destas limitações, buscou-se apoio no envio do convite para a pesquisa em diferentes momentos e meios, como o Sindicato e as próprias unidades da UFJF.

Quanto à forma de levantamento de dados escolhida, há de se destacar, também, as seguintes limitações enunciadas por Vergara (2012) e que se fizeram presentes nessa pesquisa tempo para a obtenção de respostas, baixa devolução dos questionários, respostas tardias, impossibilidade de que os respondentes tragam diferentes aspectos não contemplados nas questões, de que façam declarações espontâneas e de que o pesquisador auxilie o respondente caso alguma questão não seja compreendida.

Outra limitação verificada foram os questionários respondidos de forma incompleta. Uma forma de evitá-la seria o emprego das respostas obrigatórias na elaboração do questionário, isso evitaria por exemplo que os respondentes se esquecessem de alguma questão.

Conquanto tal limitação já estivesse prevista desde o início da pesquisa, optou-se pela não obrigatoriedade de resposta a qualquer questão, para que o aspecto ético prevalecesse e o direito de não responder qualquer pergunta que pudesse gerar algum desconforto, por exemplo, fosse assegurado ao respondente.

Em relação ao tratamento dos dados, uma limitação que se apresentou foi a pouca familiaridade da pesquisadora com o uso de métodos e softwares estatísticos. Para lidar com esta limitação, lançou-se mão da consultoria estatística oferecida pelo Departamento de Estatística da UFJF para o tratamento dos dados.

Há que se ressaltar ainda o possível envolvimento da pesquisadora, pois, conforme esclarece Gil (2019), por ser uma construção humana, os resultados da pesquisa social são influenciados pela forma de sua obtenção e das concepções do pesquisador sobre o homem, ciência e mundo.

No aspecto prático este envolvimento se mostra pelo fato da pesquisadora fazer parte do universo pesquisado e ter vivenciado a experiência do trabalho remoto no período pandêmico, o que faz com que haja uma percepção própria do assunto, ao mesmo tempo em que motivou o interesse pelo tema pesquisado.

3.8 ASPECTOS ÉTICOS

A coleta de dados foi iniciada mediante a análise e aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFJF (Anexo A). Conforme o parecer 5.676.173, pesquisa proposta está de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466 de 2012, itens IV.6, II.11 e XI.2; com a Norma Operacional CNS 001 de 2013. Itens: 3.4.1-6, 8, 9, 10 e 11; 3.3 - f; com o Manual Operacional para CEPS Item: VI - c.

Os servidores manifestaram sua concordância em participar da pesquisa por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B), cujo preenchimento da opção “Li e aceito participar da pesquisa” era requisito para o acesso ao questionário.

Por meio do TCLE foi informado o caráter voluntário da participação na pesquisa, a possibilidade e interrompê-la a qualquer momento, de não responder a qualquer questão e a disponibilização dos resultados após a conclusão da pesquisa. Também foi assegurado aos participantes confidencialidade das respostas, com a não divulgação de seus nomes ou e-mails.

4. ANÁLISE DOS DADOS

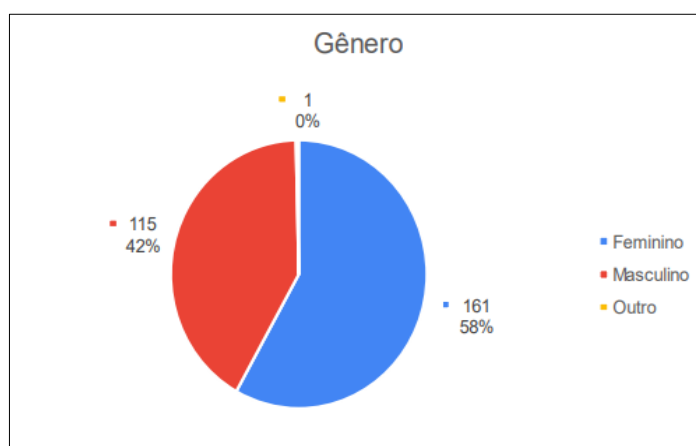
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Esta primeira etapa da análise refere-se às características dos 277 sujeitos que compõem a amostra e atende ao objetivo específico de identificar o perfil dos servidores técnico-administrativos da UFJF que integram a amostra.

Destes, a maior parte, 161 (58%), se identificou como sendo do gênero feminino e 115 (42%) do masculino. Os percentuais verificados na amostra são comparáveis aos encontrados na população estudada, conforme os dados do Painel de Pessoal da UFJF, mencionados na metodologia desta pesquisa.

Segundo estes dados, o percentual de servidoras da UFJF é de 53,6% e de servidores é de 46,4%. Em ambos os casos há uma divergência de 4,4 pontos percentuais em relação aos encontrados na amostra. O gráfico 1 ilustra as frequências e percentuais encontrados em relação ao gênero.

Gráfico 1 - Distribuição por gênero



Fonte: Elaborado pela consultoria estatística (2023)

Quanto à idade, a maior parte dos sujeitos da amostra pertence à faixa etária de 30 a 39 anos (133), seguida pela faixa de 40 a 49 anos (81). A distribuição dos sujeitos por faixa etária encontra-se pormenorizada na Tabela 1.

Os percentuais da amostra são comparáveis aos do universo da pesquisa, quanto à ordem de concentração de servidores em cada faixa etária. Por exemplo, a maior concentração de servidores está na faixa etária dos 30 anos, seguida pela dos 40 anos tanto na amostra, quanto na população estudada.

Tabela 1 - Faixa etária

Faixa Etária	Frequência	Percentual
20 - 29 anos	8	2,9
30 - 39 anos	133	48,0
40 - 49 anos	81	29,2
50 - 59 anos	40	14,4
60 - 69 anos	14	5,1
70 - 75 anos	1	0,4
Total	277	100,0

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Em relação ao estado civil, parte significativa dos servidores da amostra pesquisada são casados (162), seguido pelos solteiros (71) e os que vivem em união estável (25). A Tabela 2 mostra a distribuição conforme o estado civil.

Tabela 2 - Estado civil

Estado Civil	Frequência	Percentual
Casado(a)	162	58,5%
Separado(a) ou divorciado(a)	16	5,8%
Solteiro(a)	71	25,6%
União Estável	25	9,0%
Viúvo(a)	3	1,1%
Total	277	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Quanto ao número de pessoas que residem na mesma casa, verificou-se que a maior parte reside com mais uma (104) ou duas pessoas (80), conforme as frequências apresentadas na Tabela 3, abaixo.

Tabela 3 - Número de moradores na mesma casa

Nº de moradores	Frequência	Percentual
Moro sozinho(a)	35	12,6%
02 pessoas	104	37,5%
03 pessoas	80	28,9%
04 pessoas	51	18,4%
05 pessoas	5	1,8%

Mais de 05 pessoas	2	0,7%
Total	277	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

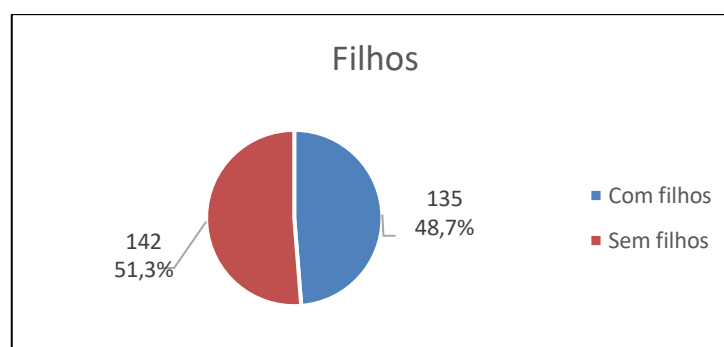
Constatou-se que mais da metade dos servidores não possui filhos. A Tabela 4 mostra os dados obtidos em relação à quantidade de filhos de forma categorizada. No entanto, para a análise das possíveis associações de variáveis que será apresentada mais adiante, constatou-se que a adoção de duas categorias, com filhos e sem filhos, seria a mais apropriada, conforme demonstra o Gráfico 2.

Tabela 4 - Quantidade de filhos

Quantidade de Filhos	Frequência	Percentual
1 Filho	70	25,3%
2 Filho	54	19,5%
3 Filho	9	3,2%
4 Filhos ou mais	2	0,7%
Não tenho filhos	142	51,3%
Total	277	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Gráfico 2 - Filhos



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Quanto ao nível de escolaridade, destaca-se o alto nível de escolaridade dos servidores que compõem a amostra. A maioria deles possui pós-graduação *stricto sensu* em nível de mestrado ou doutorado, que juntos somam 150 servidores. Os cargos de nível E são os que exigem maior escolaridade para seu ingresso, o nível superior completo em áreas específicas.

A Tabela 5 mostra as frequências e percentuais encontrados para cada nível de escolaridade.

Embora os dados encontrados na amostra em relação ao nível de escolaridade, apresentem alguma divergência em relação àqueles encontrados no Painel de Pessoal da UFJF, em que a maior parte possui pós-graduação e especialização em nível superior, nos dois casos é perceptível que os TAEs, em sua maioria, possuem nível de escolaridade superior ao exigido para o cargo, o que pode ser atribuído às políticas de incentivo à qualificação e capacitação mencionadas anteriormente.

Tabela 5 - Nível de escolaridade

Nível de escolaridade	Frequência	Percentual
Médio	1	0,4%
Técnico	2	0,7%
Superior	25	9,0%
Especialização	99	35,7%
Mestrado	131	47,3%
Doutorado	19	6,9%
Total	277	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Os dados encontrados em relação ao tempo de trabalho na instituição demonstram que a maioria desses servidores trabalha na UFJF há um tempo considerável. Cerca de 86,7% da amostra está há, pelo menos, cinco anos na Instituição. Na Tabela 6 estão indicadas as frequências encontradas, conforme o tempo de trabalho.

Tabela 6 - Tempo trabalhando na UFJF

Tempo trabalhando na UFJF	Frequência	Percentual
Menos de 01 ano	6	2,2%
Entre 1 e 5 anos	31	11,2%
Entre 5 e 10 anos	147	53,1%
Entre 10 e 15 anos	61	22,0%
Mais de 15 anos	32	11,6%
Total	277	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Como dito anteriormente, o cargo de TAE é organizado em cinco níveis de classificação de mesma hierarquia, A, B, C, D e E, que, de modo geral, diferem em níveis de escolaridade e atribuições. Na amostra pesquisada, verificou-se que a maioria dos servidores ocupam cargos de níveis D (56,3%) e E (36,5%). Os dados encontrados na amostra apresentam tendência

parecida com a indicada no Painel de Pessoal da UFJF, cujas maiores e menores concentrações também são nos níveis D, E, A e B, respectivamente. A Tabela 7 especifica as frequências de cada nível de classificação.

Tabela 7 - Nível de classificação do cargo

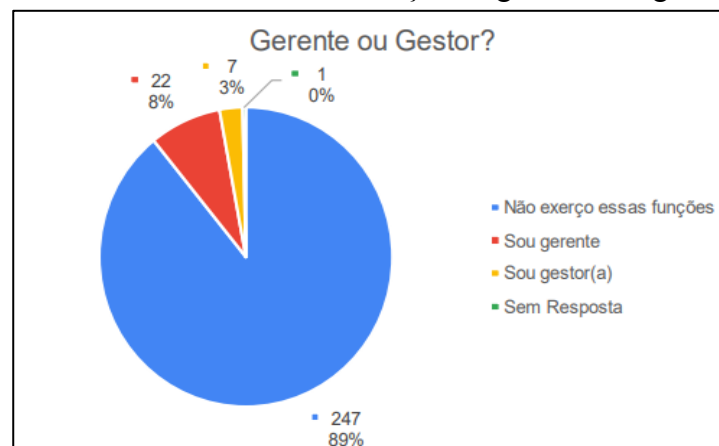
Nível do Cargo na UFJF	Frequência	Percentual
A	1	0,4%
B	1	0,4%
C	12	4,3%
D	156	56,3%
E	101	36,5%
Sem resposta	6	2,2%
Total	277	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Uma possível explicação para o reduzido número de servidores ocupantes de cargos de níveis A, B e C são uma série de decretos editados pelo Governo Federal desde 2018, que extinguíram diversos cargos dos quadros de pessoal da administração pública federal e vedaram a abertura de concurso público para cargos do plano de cargos técnicos e administrativos das instituições de ensino. Tal impedimento incluiu cerca de 20 mil cargos do Ministério da Educação, correspondendo a cerca de 68 denominações de cargos (BRASIL, 2022a)

Outra característica investigada em relação ao cargo foi o exercício ou não de funções de gerente ou gestor, pois entende-se que o trabalho dos servidores que ocupam tais funções pode incluir atribuições mais abrangentes ou específicas. Na amostra pesquisada, verificou-se que a maior parte não exerce funções como essas. O Gráfico 3 apresenta as frequências encontradas.

Gráfico 3 - Exercício de função de gerência ou gestão

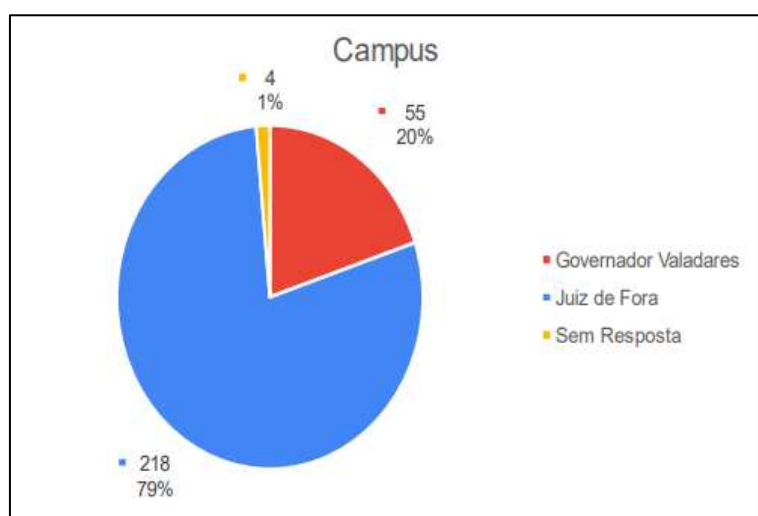


Fonte: Elaborado pela consultoria estatística (2023)

A lotação dos servidores que compõem a amostra encerra a análise das questões relacionadas ao perfil. A maior parte deles está lotada no campus de Juiz de Fora (79%), em unidades acadêmicas (33,6%) e pró-reitorias (31,4%)

O Gráfico 4 e a Tabela 8 mostram as distribuições conforme os campi e tipos de unidades de lotação.

Gráfico 4 - Campus de lotação



Fonte: Elaborado pela consultoria estatística (2023)

Tabela 8 - Tipo de unidade de lotação

Tipo de Unidade	Frequência	Percentual
Unidade Acadêmica	93	33,6%
Pró-reitoria	87	31,4%
Diretoria	38	13,7%
Reitoria	10	3,6%
Hospital Universitário	9	3,2%
Colégio João XXIII	5	1,8%
Espaços Culturais	4	1,4%
Outro Local	31	11,2%
Total	277	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

4.2 RESULTADOS RELACIONADOS AO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA

A análise a seguir trata das questões relacionadas ao objetivo específico de levantar informações sobre a realização do trabalho remoto por servidores técnico-administrativos da UFJF durante a pandemia.

A maior parte dos servidores afirmou que seu trabalho poderia ser realizado, total ou parcialmente, de forma remota mesmo antes da pandemia (75,8%), sendo que 16,2% afirmaram que o trabalho poderia ser realizado dessa forma em sua totalidade.

Quando questionados sobre a forma como trabalharam durante a pandemia, mais da metade afirmou ter trabalhado de forma totalmente remota durante a pandemia (56,3%). As Tabelas 9 e 10 a seguir exibem as frequências referentes a essas duas questões.

Tabela 9 - Possibilidade de trabalho remoto antes da pandemia

Trabalho remoto antes da pandemia	Frequência	Percentual
Sim, a maior parte	121	43,7%
Sim, totalmente	45	16,2%
Sim, uma pequena parte	44	15,9%
Não, meu trabalho exige minha presença no local de trabalho	65	23,5%
Sem resposta	2	0,7%
Total	277	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Tabela 10 - Forma de trabalho durante a pandemia

Forma de Trabalho durante a pandemia	Frequência	Percentual
Totalmente remoto	156	56,3%
Majoritariamente remota, eventualmente presencial	93	33,6%
Totalmente presencial	9	3,2%
Majoritariamente presencial, eventualmente remoto	15	5,4%
Sem resposta	4	1,4%
Total	277	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Os números observados na amostra corroboram o fato de que a pandemia ampliou a relevância do trabalho remoto, colocando uma grande parcela de trabalhadores para exercerem suas funções fora das dependências das organizações (ONU, 2021) e de que o mesmo movimento foi observado na administração pública federal, de forma bastante expressiva no Ministério da Educação (BRASIL, 2020).

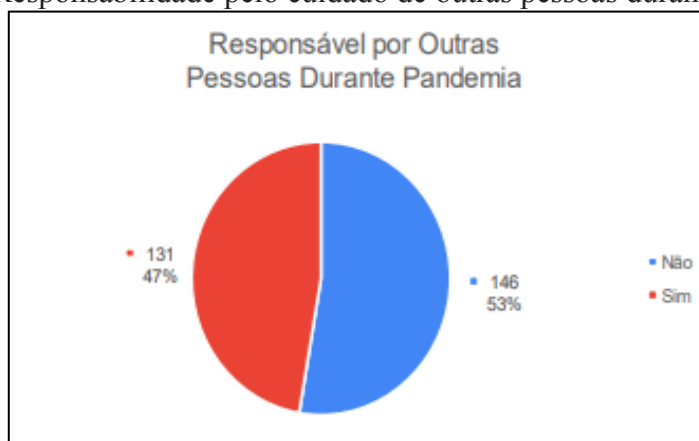
O fato de a maior parte dos servidores ter afirmado que seu trabalho já poderia ser realizado de forma remota antes da pandemia, em sua maioria ou totalidade, assim como parte expressiva deles afirmou ter trabalhado totalmente ou majoritariamente de forma remota durante a pandemia, somados ao nível de escolaridade verificado entre os TAES da amostra e ao fato de atuarem no setor público, reforçam o que já indicaram Bridi, Bohler e Zanoni (2020) em seu estudo sobre o trabalho remoto no contexto da pandemia.

Por outro lado, essas informações também podem ser indicativos de que o trabalho remoto não é uma opção para todos os trabalhadores de todos os setores econômicos, uma vez que a possibilidade de sua realização está associada ao tipo e conteúdo do trabalho, assim como a posição dos indivíduos na estrutura (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

Entre os servidores da amostra, a maioria (53%) não foi responsável pelos cuidados de outras pessoas, como crianças e idosos, durante a pandemia. O Gráfico 5 exibe a proporção de servidores que foram ou não responsáveis pelos cuidados com outras pessoas durante o período de isolamento social.

Tal questão foi abordada pois é conhecido que papéis de cuidado são historicamente e socialmente atribuídos às mulheres e que isso poderia, de alguma forma, influenciar o fato deste grupo ser ou não favorável à adoção do trabalho remoto. Entretanto, não foi demonstrado estatisticamente associação entre o gênero e a opinião sobre a adoção do trabalho remoto na UFJF.

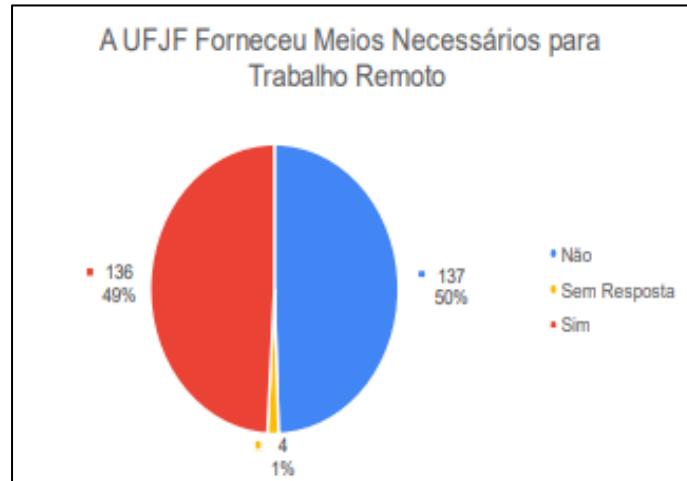
Gráfico 5 - Responsabilidade pelo cuidado de outras pessoas durante a pandemia



Fonte: Elaborado pela consultoria estatística (2023)

Embora tenha ocorrido um equilíbrio entre as frequências encontradas, quando questionados, a maioria dos respondentes (50%) afirmou que a UFJF não forneceu os meios necessários para que o trabalho fosse realizado de forma remota, tais como computadores, laptops, conexão à internet e mobiliário. O Gráfico 6 representa os dados identificados na amostra.

Gráfico 6 - Fornecimento dos meios necessários para o trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela consultoria estatística (2023)

Contrapondo o resultado encontrado quanto ao fornecimento de recursos, em um estudo que buscou compreender as condições dos teletrabalhadores durante a pandemia, Bridi, Bohler e Zanoni (2020) constataram que 58,50% dos respondentes receberam algum tipo de ferramenta/material, disponibilizado pela organização em que trabalham.

Na questão seguinte, foi solicitado que os respondentes indicassem quais recursos dispunham para trabalhar de forma remota durante o período de isolamento social. Eles poderiam assinalar quantas opções fossem necessárias. Os recursos que mais vezes foram assinalados pelos TAES foram o computador ou laptop de uso pessoal e a conexão à internet, conforme demonstrado na Tabela 11.

Tabela 11- Recursos disponíveis para o trabalho remoto durante a pandemia

Recursos para o trabalho remoto	Frequência
Computador ou Laptop de uso pessoal	244
Conexão à internet	240
Smartphone	208
Mesa adequada	151
Cadeira adequada	135
Serviço de Webconferência	105

Escritório ou espaço específico para o trabalho	93
Impressora	90
Computador ou Laptop de uso compartilhado	28
Tablet	26
Não respostas	9

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Embora exista uma dificuldade conceitual em torno do trabalho remoto, haja vista as diversas variáveis e combinações que podem envolver sua definição (ROSENFELD, ALVES, 2011; BRIDI, 2020), é marcante a presença das TICS na conceituação empregada por diversos autores. Tendo vista que muitas das atividades realizadas pelo TAES são de cunho administrativo, não surpreende que os computadores e a conexão à internet sejam os recursos, além de mais primordiais, mais vezes indicados pelos respondentes.

Ainda no que diz respeito aos recursos disponíveis para o trabalho remoto, duas questões merecem destaque, o fato de que uma parcela significativa afirmou não ter recebido recursos da instituição para o trabalho remoto e que dos 268 servidores que responderam à questão sobre os recursos disponíveis para o trabalho remoto durante a pandemia, 151 afirmaram ter mesa adequada e 135 cadeira adequada, embora sejam a maioria, não se pode ignorar que mais de 100 servidores não fizeram as mesmas afirmações.

Sobre os recursos, em pesquisa realizada pela ENAP, verificou-se que os servidores com maior acesso a recursos tecnológicos, acesso à internet por WI-FI e laptop exclusivo, também eram os mais produtivos no trabalho durante a pandemia (ENAP, 2020B, 2020C).

E em análise sobre a introdução do teletrabalho na CLT, Fincato (2020) destaca que o legislador estabeleceu que a aquisição, manutenção ou fornecimento equipamentos e infraestrutura para teletrabalho devem ser cláusulas obrigatórias do contrato de trabalho, podendo haver o reembolso ao trabalhador de despesas eventualmente pagas como energia elétrica, telefonia e internet, sem que estes elementos integrem a remuneração do trabalhador.

Já no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa de Gestão de Desempenho prevê que no caso do teletrabalho, a estrutura necessária, física e tecnológica, deve ser providenciada e custeada pelo próprio agente público (BRASIL, 2022b).

Quanto à ergonomia, a CLT, conforme análise de Fincato (2020), atribui ao empregador o dever de orientação quanto a riscos no ambiente de trabalho. Em outro estudo, Fincato e Lemoje (2023) chamam a atenção para os riscos acentuados de adoecimento psicossocial e os relacionados à ergonomia, uma vez que o ambiente de trabalho não se restringe mais às dependências da organização e se encontra fora da tutela do empregador.

A partir das informações encontradas na literatura e na legislação, é possível constatar que ao passo que a CLT permite a negociação entre trabalhador e empregador, inclusive com a possibilidade de custeio pelo empregador, o Programa de Gestão relega ao servidor público a responsabilidade sobre os recursos para o trabalho remoto. Nos dois casos cabem críticas, ao estabelecer a possibilidade de negociação a CLT parece desconsiderar o fato de que o trabalhador normalmente é o elo mais frágil da relação trabalhista.

Ao incumbir o servidor da responsabilidade sobre os recursos, a Administração Pública transfere a ele o custo para a realização do trabalho, o que gera o benefício da economia aos cofres públicos, mas ao mesmo tempo cria a possibilidade de perdas em termos de produtividade e adoecimento dos servidores.

A seguir, os servidores foram questionados sobre as principais dificuldades que encontraram na realização do trabalho remoto durante a pandemia. As dificuldades indicadas por mais respondentes foram o fato de receber demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana (140) e dificuldade e separação entre trabalho e vida pessoal e familiar (116). A Tabela 12 exhibe as frequências de algumas possíveis dificuldades.

Tabela 12 - Dificuldades para trabalhar remotamente durante a pandemia

Dificuldades	Frequência
Receber demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana	140
Dificuldade de separação entre trabalho e vida pessoal e familiar	116
Mesa e cadeira desconfortáveis para o trabalho	94
Falta de interação humana	85
Distrações e Interrupções	80
Dificuldade na gestão do tempo e priorização de tarefas	67
Não tive dificuldades para realizar o trabalho de forma remota	67
Falta de espaço adequado para trabalhar	64
Dificuldades na comunicação com colegas de trabalho e chefia	60
Problemas com recursos tecnológicos	43
Dificuldade de gerenciar o fluxo de trabalho	33
Tomar decisões sozinho	29
Os equipamentos/recursos tecnológicos para trabalhar eram inadequados	26
Não se sentir apoiado	22
Falta de equipamentos/recursos tecnológicos para trabalhar	20
Não respostas	7

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

A pandemia representou uma grande ruptura na forma de trabalhar, sendo a primeira experiência com o trabalho remoto para muitas organizações e trabalhadores, para a qual não puderam, em muitos casos, se preparar. Evidentemente várias dificuldades surgiriam ao longo deste processo.

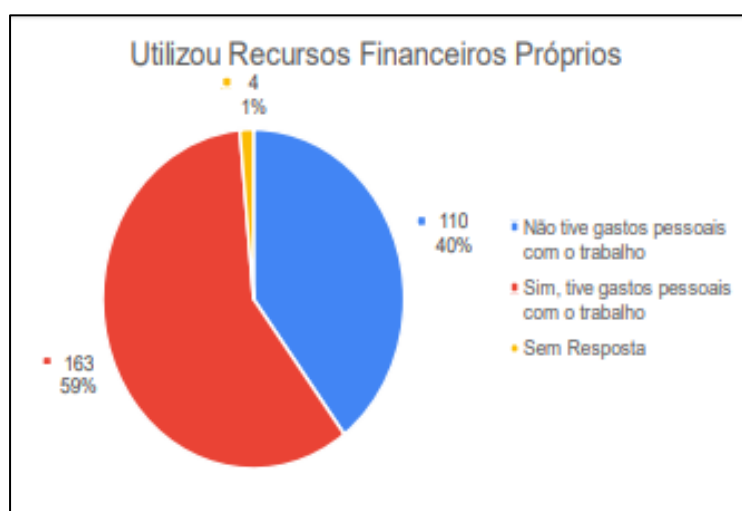
É importante destacar o fato de que as principais dificuldades encontradas pelos servidores foram o recebimento de demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana, a dificuldade de separação entre trabalho e vida pessoal e familiar. Essas questões, bastante aludidas na literatura sobre o trabalho remoto, se relacionam à hiperconexão, ao direito à desconexão e à fragilização das barreiras entre vida pessoal e profissional, impulsionada pelo uso das TICS, e ainda serão objeto de análise neste texto.

Também merecem destaque a questão do desconforto em relação ao mobiliário disponível para o trabalho remoto e a falta de interação humana, que pode ter sido acentuada pelo contexto de isolamento social na pandemia, ambos proeminentes na amostra pesquisada.

Tais dificuldades já se encontram arroladas na literatura sobre o trabalho remoto e devem ser cuidadosamente observadas pelas organizações que pretendam adotar essa modalidade de trabalho, pois conforme a análise de Rocha e Amador (2018), ainda que possa ser benéfico a organizações e trabalhadores, o trabalho remoto inclui riscos, não podendo, portanto, ser apreendido como modalidade meramente vantajosa.

Na questão subsequente, a maior parte dos servidores afirmou ter utilizado recursos financeiros próprios para trabalhar de forma remota durante a pandemia, conforme consta no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Utilização de recursos financeiros próprios com o trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela consultoria estatística (2023)

Esse resultado corrobora o encontrado em pesquisa empreendida por Bridi Bohler e Zanoni (2020), na qual 52% dos respondentes também afirmaram que tiveram gastos pessoais para trabalhar de forma remota durante a pandemia. No caso da administração pública, é sabido que o trabalho remoto durante a pandemia representou uma economia da ordem de R\$ 1,488 bilhão ao erário, somente entre janeiro e novembro de 2020 (BRASIL, 2020), fazendo emergir o questionamento sobre uma possível transferência de custos aos servidores públicos.

O conjunto de dados apresentados até aqui indica que as TICS devem ser uma preocupação relevante para a UFJF caso opte por adotar o trabalho remoto regularmente, em suas diferentes modalidades, para os TAEs no período pós-pandêmico.

Para que os servidores possam exercer suas atividades laborativas no próprio lar, com prontidão e qualidade, bem como com segurança e respeito à ergonomia apropriada à saúde e bem-estar do corpo, deve-se levar em conta a necessidade de ambiente adequado, devidamente ventilado e bem iluminado; de mobiliário especializado; computadores de qualidade e acesso à rede de internet com capacidade e estabilidade capaz de suportar as demandas laborativas.

Nem todos os servidores dispõem de condições financeiras para arcar sozinhos com os custos necessários para obter e manter tal infraestrutura. Assim, a própria instituição deve estar preparada para avaliar e atender as demandas provenientes dos servidores que forem designados para o trabalho remoto.

Quanto à jornada de trabalho, a maioria dos servidores da amostra afirmou que passou a trabalhar mais horas por dia durante a pandemia (40,8%), na sequência, uma parcela significativa afirmou que manteve a mesma jornada de trabalho do período anterior a pandemia (39,4%) e 18,1% passaram a trabalhar menos horas por dia, conforme a Tabela 13 mostra.

Tabela 13 - Jornada de trabalho durante a pandemia

Jornada de trabalho durante a pandemia	Frequência	Percentual
Passou a trabalhar mais horas por dia	113	40,8%
Manteve a mesma jornada de trabalho	109	39,4%
Passou a trabalhar menos horas por dia	50	18,1%
Sem resposta	5	1,8%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Com o intuito de investigar a questão da hiperconexão, foi solicitado que os respondentes indicassem a ocorrência de algumas situações durante a pandemia, com a possibilidade de assinalar quantas alternativas desejassem. Conforme demonstrado na Tabela

14, as solicitações para trabalhar ou o recebimento de mensagens relacionadas ao trabalho fora do horário normal de trabalho foi a mais indicada pelos trabalhadores (204).

Aqueles que receberam solicitações de trabalho ou mensagens relacionadas ao trabalho em período de férias ou afastamentos (80), à noite ou de madrugada (79) e nos finais de semana ou feriados (79) totalizam 238 respostas.

Por outro lado, apenas 73 servidores afirmaram não terem sido solicitados a trabalhar ou receberam mensagens relacionadas ao trabalho fora dos dias e horários de trabalho.

Tabela 14 - Situações ocorridas durante o período de trabalho remoto na pandemia.

Situações ocorridas durante a pandemia	Frequência
Fui solicitado a trabalhar ou recebia mensagens relacionadas ao trabalho fora do meu horário de trabalho	204
Fui solicitado a trabalhar ou recebia mensagens relacionadas ao trabalho em período de férias ou afastamentos	80
Fui solicitado a trabalhar ou recebia mensagens relacionadas ao trabalho à noite ou de madrugada	79
Fui solicitado a trabalhar ou recebia mensagens relacionadas ao trabalho nos finais de semana ou feriados	79
Não fui solicitado a trabalhar ou recebi mensagens relacionadas ao trabalho fora dos dias e horários de trabalho	73
Não respostas	10

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

As informações extraídas da amostra quanto à ampliação da jornada de trabalho e às chamadas ao labor em períodos que deveriam ser destinados ao repouso, lazer e recuperação da saúde, evidenciam a ocorrência da intensificação do trabalho, a ocupação indefinida pelo trabalho de todos os períodos e espaços da vida do trabalhador, a exposição à constante conexão, o desprezo ao direito a desconexão, bem como a possibilidade de adoecimento psicossocial e de dano existencial aos trabalhadores, conforme aponta a literatura (FINCATO; LEMONJE, 2019, 2023; ROCHA; AMADOR, 2018; SCALZILLI, 2020).

Com base nessa análise, há de se considerar o fato de ser possível e ao mesmo tempo temerário que durante a pandemia possa ter se estabelecido ou criado o alicerce para uma cultura organizacional que naturaliza tais práticas - trabalhar além da jornada prevista, enviar ou receber e executar solicitações relacionadas ao trabalho em períodos de férias, afastamentos ou descanso – e que persista mesmo após a pandemia. Esse cenário merece um olhar atento da

Instituição no sentido de prevenir o adoecimento de seus servidores, garantir o respeito aos seus direitos fundamentais e inclusive se resguardar de demandas judiciais.

Outro fato a ser considerado, conforme aventado por Fincato e Lemonje (2020), é a possibilidade de que variáveis pessoais relacionadas a constante conexão à dispositivos tecnológicos estejam por trás do quadro evidenciado nesta pesquisa, visto que segundo as autoras há casos em que o teletrabalhador se mantém em constante conexão ao trabalho não por ingerência do empregador ou demandas excessivas e sim por optar por se manter conectado.

Essa também é uma situação que requer a atenção da instituição, seja no treinamento e acompanhamento do teletrabalhador ou na utilização de mecanismos que ao mesmo tempo possibilitem tanto o controle de jornada quanto a limitação do acesso do servidor ao conteúdo do trabalho.

4.3 RESULTADOS RELACIONADOS À PERCEPÇÃO SOBRE O TRABALHO REMOTO

Os dados analisados em seguida concentram-se no objetivo específico de identificar a percepção dos servidores sobre o trabalho remoto.

As tabelas 15 e 16, a seguir, apresentam as frequências referentes às principais vantagens e desvantagens percebidas pelos servidores em relação ao trabalho remoto, nessas duas questões era possível assinalar diversas opções.

Tabela 15 - Principais vantagens percebidas na realização do trabalho remoto

Principais vantagens percebidas	Frequência
Redução de tempo de deslocamento	247
Flexibilidade	244
Redução de custos com transporte	233
Melhoria na qualidade de vida	189
Autonomia para organizar as tarefas	160
Interação com a família	152
Redução de custos com alimentação	143
Maior produtividade	137
Redução de estresse	129
Melhoria da produtividade	126
Mais privacidade	122
Não me preocupar com minhas roupas e aparência	122

Melhoria da qualidade do trabalho	121
Menos exposição à poluição	115
Maior motivação	115
Menos exposição à violência	112
Menos interrupções	112
Lidar com menos pessoas	67
Menor controle dos meus superiores	18
Não há vantagens na realização do trabalho remoto	10
Não respostas	2

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

As vantagens indicadas por mais respondentes foram a redução de tempo de deslocamento (247), a flexibilidade (244), a redução de custos com transporte (233) e a melhoria na qualidade de vida (189).

Tabela 16 - Principais desvantagens percebidas na realização do trabalho remoto

Principais desvantagens percebidas	Frequência
Perda de contato com colegas de trabalho	156
Dificuldade de separação entre trabalho e vida pessoal e familiar	123
Isolamento social	111
Ocupação indefinida pelo trabalho de todos os períodos e espaços da vida	85
Intensificação do trabalho	69
Mais interrupções e distrações	65
Não há desvantagens na realização do trabalho remoto	57
Diminuição das possibilidades de ascensão profissional	12
Não respostas	4

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

A perda de contato com colegas de trabalho (156), a dificuldade de separação entre trabalho e vida pessoal e familiar (123) e o isolamento social (111) foram as desvantagens indicadas mais vezes pelos respondentes.

Em relação às vantagens percebidas, verifica-se que o deslocamento é uma questão relevante ao se pensar em trabalho remoto, seja pelo aspecto do custo envolvido ou do tempo despendido, tendo em vista que o trânsito é um problema cotidiano em vários centros urbanos.

Sendo assim, há de se destacar que as vantagens relacionadas ao deslocamento podem se estender à sociedade, à medida que há menos veículos nas ruas, e à própria organização tendo em vista uma possível redução de custos com auxílio transporte.

As principais desvantagens indicadas pelos servidores remetem a dois aspectos bastante destacados na literatura e já abordados neste texto, o isolamento social, vale lembrar que a pandemia pode tê-lo acentuado, e a fragilização das barreiras vida pessoal/profissional em decorrência do uso das TICS.

Em uma das questões, foi solicitado que os servidores avaliassem seus recursos disponíveis (por exemplo: computador, internet, mesa, cadeira e espaço) para trabalhar em casa, caso o trabalho remoto fosse implementado pela UFJF. Grande parte, afirmou que os recursos que dispõe são suficientes para o trabalho remoto (60,6%) e outra parcela (23,1%) respondeu que seus recursos são insuficientes, mas que poderia adquiri-los. Estes dados estão expressos na Tabela 17.

Tabela 17 - Avaliação dos recursos disponíveis para o trabalho remoto

Avaliação dos Recursos Disponíveis	Frequência	Percentual
São suficientes para realizar meu trabalho	168	60,6%
São insuficientes para realizar meu trabalho, mas eu poderia adquiri-los	64	23,1%
São insuficientes para realizar meu trabalho e eu não poderia adquiri-los	41	14,8%
Sem resposta	4	1,4%
Total	277	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

O fato de a maior parte avaliar seus recursos para o trabalho remoto como suficientes é positivo, mas não se pode ignorar que esta é uma avaliação bastante subjetiva e, portanto, também deve receber atenção por parte da instituição, pois envolve questões sensíveis, como ergonomia, riscos ocupacionais e a segurança das informações.

Não se pode desprezar também o fato de que há servidores que não possuem os recursos suficientes para o trabalho remoto e os que não só não possuem, como também não podem adquiri-los. Essas condições não devem ser óbice para que os trabalhadores possam optar pelo trabalho remoto, de modo que a instituição deve cuidar para que, conforme já mencionado neste texto, as TICS não reforcem a exclusão e a desigualdade na distribuição do acesso a tecnologias como computadores e internet (SORJ; GUEDES, 2005; VELOSO, 2011).

Em relação a uma possível adoção do trabalho remoto pela UFJF (contexto pós-pandêmico), a maioria dos servidores se mostrou favorável (78%) ou neutro (11%), conforme verifica-se no Gráfico 8.

Gráfico 8 - Posicionamento quanto à adoção do trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela consultoria estatística (2023)

Quando questionados sobre a forma como gostariam de trabalhar, caso a UFJF adotasse o trabalho remoto, fora do contexto da pandemia, a maior parte dos servidores gostaria de trabalhar de forma remota todos os dias da semana, com presenças eventuais ao local de trabalho (32,9%) ou de forma remota mais dias da semana (27,1%). Na tabela 18 constam as frequências registradas.

Tabela 18 - Forma de trabalho preferida em uma possível adoção do trabalho remoto.

Como gostaria de trabalhar	Frequência	Percentual
Gostaria de trabalhar presencialmente todos os dias da semana	18	6,5%
Gostaria de trabalhar presencialmente na maior parte da semana e poucos dias de forma remota	45	16,2%
Gostaria de trabalhar presencialmente poucos dias da semana e a maior parte de forma remota	75	27,1%
Gostaria de trabalhar de forma remota todos os dias da semana, com presenças eventuais ao local de trabalho	91	32,9%
Gostaria de trabalhar de forma remota todos os dias da semana, sem presenças ao local de trabalho	37	13,4%
Não sei	9	3,2%
Sem resposta	2	0,7%
Total	277	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

As informações extraídas das duas questões anteriores, demonstram que, apesar das desvantagens e dificuldades encontradas, os servidores apostam nas potencialidades do trabalho remoto e desejariam manter-se trabalhando predominantemente de forma remota após a pandemia. Dados semelhantes foram encontrados na pesquisa empreendida pela ENAP (2020a) durante a pandemia, que constatou que parcela expressiva dos servidores esperavam poder trabalhar de forma alternada após a pandemia, conciliando suas atividades nos órgãos públicos e em casa.

A adoção do trabalho remoto de forma híbrida pode ser um caminho para mitigar o sentimento de isolamento social, de não pertencimento à organização, a falta de contato com colegas de trabalho e de interação humana.

Além da forma como gostariam de trabalhar, buscou-se identificar possíveis motivos para os servidores optarem pelo trabalho remoto após a pandemia. Conforme demonstra a Tabela 19, os motivos indicados com mais frequência pelos servidores foram não ter que se deslocar para o trabalho (217), a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto (216), a melhor qualidade de vida (188), a redução de custos para trabalhar (182), poder trabalhar de qualquer local (182) e poder estar mais próximo da família (156).

Tabela 19 - Motivos que levariam o servidor a optar pelo trabalho remoto.

Motivos para optar pelo trabalho remoto	Frequência
Não ter que me deslocar para o trabalho	217
Flexibilidade	216
Ter melhor qualidade de vida	188
Ter menos custos para trabalhar	182
Poder trabalhar de qualquer local	182
Poder estar mais próximo da família	156
Ter mais autonomia para organizar minhas tarefas	134
Ser mais produtivo	127
Ter menos estresse	111
Realizar um trabalho de mais qualidade	103
Não me preocupar com minhas roupas e aparência	99
Estar menos exposto à violência	92
Ter privacidade	92
Estar menos exposto à poluição	91
Ter menos interrupções	91
Lidar com menos pessoas	51

Eu não optaria pelo trabalho remoto	26
Ter menor controle da minha chefia/gestor	11
Não respostas	3

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Verifica-se que as principais motivações para a opção pelo trabalho remoto têm um cunho mais individual, em que os servidores são os beneficiários mais diretos e se relacionam à qualidade de vida e bem-estar do trabalhador, fatores dos quais a Instituição e seus usuários se beneficiam de forma indireta, por exemplo pelos ganhos proporcionados em termos de produtividade, satisfação com o trabalho, redução do absenteísmo e *turnover*.

A questão dos custos relacionados ao trabalho se destaca novamente nessa questão e por isso incita uma reflexão quanto à remuneração dos servidores. Conforme os dados do Painel de Pessoal, a maior parte do TAES da UFJF se concentra na faixa salarial de R\$3.000,00 a R\$5.999,00 e, recentemente, foram afetados pelo congelamento dos salários do funcionalismo público. Essas circunstâncias são indícios de que arcar com custos relacionados trabalho remoto ou ter menos custos para ir trabalhar possa ter repercussão importante para estes servidores, assunto que requer uma investigação mais aprofundada.

Já a Tabela 20 traz os dados referentes aos motivos que levariam o servidor a não optar pelo trabalho remoto, caso haja essa possibilidade. A maior parte dos respondentes afirmou que optaria pelo trabalho remoto (107) o que sugere que não haveria para este grupo motivos para não optar pelo trabalho remoto. Foram mais vezes indicados como motivos para não optar pelo trabalho remoto a perda de contato com os colegas de trabalho (65), a dificuldade de separar o trabalho e a vida pessoal e familiar (63) e o sentimento de isolamento social (54).

Tabela 20 - Motivos que levariam o servidor a não optar pelo trabalho remoto

Motivos para não optar pelo trabalho remoto	Frequência
Eu optaria pelo trabalho remoto	107
Perder o contato com os colegas de trabalho	65
A dificuldade de separar o trabalho e minha vida pessoal e familiar	63
Me sentir isolado socialmente	54
Ocupação de todos os períodos e espaços da minha vida pelo trabalho	49
A intensificação do trabalho	40
Tenho mais interrupções e distrações trabalhando de forma remota	25
O trabalho remoto dificultaria as possibilidades de ascensão profissional	10
Não respostas	4

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Os dados reforçam o posicionamento favorável dos servidores em relação à adoção do trabalho remoto e questões como o isolamento social, a perda de contato e o enfraquecimento das barreiras entre trabalho e vida pessoal, já abordadas nesta análise, e reiteram que estas são questões-chave a serem atentamente observadas pela instituição.

Sobre a percepção dos servidores em relação à atitude de seus chefes ou gestores em relação ao trabalho remoto, a maioria percebe que eles são favoráveis à adoção do trabalho remoto (39,7%) ou não soube responder (36,5%). A Tabela 21 representa os dados encontrados

Tabela 21 - Percepção sobre a atitude do chefe ou gestor.

Percepção	Frequência	Percentual
Meu chefe/gestor é favorável	110	39,7%
Meu chefe/gestor tem uma atitude neutra	40	14,4%
Meu chefe/gestor é contrário	23	8,3%
Não sei responder	101	36,5%
Sem resposta	3	1,1%
Total	277	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Apesar do número reduzido de servidores que perceberam uma atitude contrária ao trabalho remoto e considerando o número significativo de servidores que não souberam responder à questão, não é prudente realizar qualquer indução quanto à postura das chefias e gestores frente ao trabalho remoto. Ademais, porque essa é uma percepção que parte dos TAES e que, certamente, carrega subjetividade em seu conteúdo. Duas conclusões possíveis são que há um número importante de gestores que demonstram estar propensos ao trabalho remoto e que pesquisas voltadas para este universo trariam uma importante contribuição à instituição.

A maior parte da amostra avaliou que seu trabalho tem a mesma qualidade se realizado de forma presencial ou remota (55,2%), outra parte (24,9%) avaliou que a qualidade do seu trabalho é melhor, quando realizado de forma remota. A Tabela 22 apresenta os dados sobre a avaliação dos servidores sobre a qualidade do seu próprio trabalho.

Tabela 22 - Autoavaliação da qualidade do trabalho.

Autoavaliação	Frequência	Percentual
Meu trabalho tem melhor qualidade se realizado forma remota	69	24,9%
Meu trabalho tem melhor qualidade se realizado forma presencial	37	13,4%

Meu trabalho tem a mesma qualidade se realizado de forma remota ou presencial	153	55,2%
Não sei	16	5,8%
Sem resposta	2	0,7%
Total	277	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Os dados obtidos com a amostra refutam os da pesquisa realizada por Bridi, Bohler, Zanoni (2020), os quais demonstram que para 87,2% a qualidade do trabalho presencial é melhor ou igual ao trabalho remoto. É provável que as vantagens notadas pela maioria dos TAES, além de serem facilitadores, tenham refletido na qualidade do trabalho realizado.

Os servidores da amostra, em sua maioria, também afirmaram que o trabalho remoto é vantajoso para todas as partes envolvidas, os trabalhadores, a Instituição e os usuários (55,2%). Para outra parcela expressiva da amostra, o trabalho remoto é vantajoso apenas para os trabalhadores e a Instituição (33,2%). Na Tabela 23 estão os dados obtidos para esta questão.

Tabela 23 - Para quem o trabalho remoto é vantajoso.

Para quem é vantajoso	Frequência	Percentual
Apenas para a Instituição	5	1,8%
Apenas para o trabalhador	11	4,0%
Apenas para os usuários do serviço	0	0,0%
Para a Instituição e o trabalhador	92	33,2%
Para a Instituição e os usuários	1	0,4%
Para os trabalhadores e usuários	0	0,0%
Para a Instituição, o trabalhador e os usuários	153	55,2%
O trabalho remoto não é vantajoso para ninguém	10	3,6%
Sem resposta	5	1,8%
Total	277	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Antes de qualquer análise sobre esta questão, é fundamental lembrar que o trabalho remoto não constitui uma modalidade meramente vantajosa, tão pouco pode “ser tomado como uma grande panaceia: uma modalidade capaz de resolver todos os problemas do trabalho e que só apresenta vantagens a todos os interessados, uma prática que pode chegar a mascarar

questões preocupantes sobre o mundo do trabalho contemporâneo”, conforme advertem Rocha e Amador (2018, p. 153).

Dito isso, é coerente com a afirmação acima a percepção de que a modalidade é sim vantajosa para a instituição, o trabalhador e os usuários, o que não significa dizer que o trabalho remoto seja inteiramente vantajoso.

Por outro lado, não é razoável afirmar que o trabalho remoto não é vantajoso para ninguém, tendo em vista o que demonstra a literatura e as análises aqui já realizadas. É importante esclarecer que esta constatação não significa descrédito em relação as respostas obtidas. Pelo contrário, esse grupo de servidores que não enxerga vantagens com o trabalho remoto para nenhuma das partes envolvidas pode ter vivenciado uma experiência um tanto desastrosa a ponto de produzir essa percepção mais radical.

4.4 ASSOCIAÇÕES ENTRE VARIÁVEIS E A OPINIÃO SOBRE ADOÇÃO DO TRABALHO REMOTO

A etapa seguinte da análise busca verificar possíveis associações entre as variáveis (ausência de dependência), pela aplicação do teste Qui-Quadrado em tabelas de contingência, a partir das quais foram extraídos alguns *insights*.

A pergunta “Qual a sua opinião caso a UFJF adotasse o trabalho remoto?” foi utilizada como variável resposta, descartando todas as não respostas e as respostas indecisas ou neutras, considerando válidas apenas as respostas “Seria favorável à adoção” ou “Seria contrário à adoção”. Só foram consideradas pessoas que responderam as duas perguntas analisadas em cada caso. Além disso, foi considerado o nível de significância do teste de 5%.

Isso posto, o primeiro insight verificado é em relação à idade. As faixas etárias foram agrupadas em duas categorias para que esta análise fosse possível, 20 a 49 anos e 50 a 75 anos.

Com o uso do software R, obteve-se um p-valor de 0,0099 como resultado do teste do Qui Quadrado, o que descarta a hipótese de independência entre as variáveis. Isso significa que a idade é algo que influencia o fato de os TAES serem favoráveis ou não à adoção do trabalho remoto, de modo que os TAES de idade mais avançada se mostram mais contrários. A Tabela 24 representa conjuntamente as frequências para as variáveis em questão.

Tabela 24 - Distribuição conjunta das frequências das variáveis faixa etária e opinião

	Contrário à adoção	Favorável à adoção	Total
20 - 49 anos	7	185	192
50 - 75 anos	6	32	38
Total	13	217	230

Fonte: Elaborado pela Consultoria Estatística (2023)

Antes de qualquer análise, cabe esclarecer que esta pesquisa não tem como propósito estabelecer relação causal ou explicar a natureza da relação entre as variáveis. Entretanto, é inevitável o surgimento de algumas suposições. Uma delas é o fato de pessoas mais velhas poderem encontrar mais dificuldades em relação ao uso de recursos tecnológicos que antes da pandemia não faziam parte da sua rotina de trabalho, o que não quer dizer que pessoas mais jovens também tenham passado pelas mesmas dificuldades.

Outra suposição é de que o trabalho remoto durante a pandemia tenha representado uma ruptura ainda maior no modo de trabalho para pessoas que estão há mais tempo no mercado de trabalho e por consequência mais habituadas ao modelo tradicional de trabalho presencial.

A pergunta “Quantos filhos você tem” foi convertida em uma variável binária, ter ou não filhos, independentemente da quantidade. A Tabela 25 mostra as frequências para as variáveis estudadas, as quais deram origem a um p-valor de 0,0092 que também descarta a hipótese de independência entre as variáveis, de modo que os TAEs que têm filhos manifestaram-se mais favoráveis à adoção do trabalho remoto.

Tabela 25 - Distribuição conjunta das frequências das variáveis filhos e opinião

	Contrário à adoção	Favorável à adoção	Total
Com filhos	1	106	107
Sem filhos	12	111	123
Total	13	217	230

Fonte: Elaborado pela Consultoria Estatística (2023)

De igual forma, considerando que os dados obtidos mostraram que a possibilidade de estar mais próximo e ter mais interação com familiares foi visto como vantagem e motivação para a adoção do trabalho remoto, é possível que isso, somado à flexibilização, sejam condições proporcionadas pelo trabalho remoto e favoráveis às pessoas que têm filhos.

O tempo de trabalho na UFJF foi outra variável que se mostrou relevante. Assim como as demais, ela foi reunida em duas categorias, até 10 anos e mais de 10 anos de trabalho na Instituição, cujas frequências conjuntas estão na Tabela 26. Como resultado do teste do Qui

Quadrado, foi obtido um p-valor de 0,0035, novamente afastando a hipótese de independência entre as variáveis e demonstrando que o tempo de trabalho na UFJF também tem relação com o fato do TAE ser ou não favorável à adoção do trabalho remoto, pois aqueles que afirmaram ter mais de 10 anos na Instituição demonstraram ser mais resistentes à adoção dessa modalidade de trabalho.

Tabela 26 - Distribuição conjunta das frequências das variáveis tempo de trabalho e opinião

	Contrário à adoção	Favorável à adoção	Total
Até 10 anos	4	158	162
Mais de 10 anos	9	59	68
Total	13	217	230

Fonte: Elaborado pela Consultoria Estatística (2023)

Essa associação, reforça uma das suposições feita em relação à idade, ou seja, o trabalho remoto pode não ter sido uma boa experiência para aquelas pessoas que estão há mais tempo na instituição, que podem ser mais habituadas ao modelo tradicional de trabalho presencial e, portanto, mais resistentes à implementação do trabalho remoto. Tal suposição não deve ser generalizada para todos os trabalhadores mais velhos ou com mais tempo de trabalho na instituição, pois não se pode perder de vista o fato de que o trabalho remoto não é uma boa alternativa para todos os trabalhadores ou todos os tipos de atividade.

A variável que considera os meios necessários para o trabalho remoto também se mostrou pertinente. A partir da pergunta “A Instituição forneceu os meios necessários para que você realizasse seu trabalho de forma remota?”, descartando-se as não respostas (4), foram obtidas as frequências apresentadas na Tabela 27, que deram origem a um p-valor de 0,0195.

A hipótese de independência entre as variáveis foi rejeitada e “os meios fornecidos pela Instituição” se apresenta uma variável preponderante na variável resposta considerada, de forma que os TAES que consideraram que a UFJF forneceu os meios necessários se mostraram mais propensos a adoção do trabalho remoto.

Tabela 27 - Distribuição conjunta das frequências das variáveis fornecimento dos meios necessários para o trabalho remoto e opinião

	Contrário à adoção	Favorável à adoção	Total
Não forneceu os meios necessários	10	95	105
Forneceu os meios necessários	12	119	121
Total	12	214	226

Fonte: Elaborado pela Consultoria Estatística (2023)

Essa associação verificada reforça a relevância da questão dos recursos ou meios para o trabalho remoto e que ela não pode ser ignorada pela instituição, caso o trabalho remoto seja adotado em definitivo.

A partir da pergunta “Se o trabalho remoto fosse implementado para os servidores técnico-administrativos em educação da UFJF hoje, como você avalia seus recursos (por exemplo: computador, internet, mesa, cadeira e espaço) para trabalhar em casa?”, foram obtidas as frequências exibidas na Tabela 28, para o cálculo delas, foram descartadas as não respostas (1) e realizado o agrupamento em duas categorias, suficientes e insuficientes.

O teste do qui quadrado resultou em um p-valor de 0,0216, fazendo com que a hipótese de independência entre as variáveis fosse rejeitada. Com isso, pode-se afirmar que possuir recursos suficientes para o trabalho remoto é significativo para o TAE ser favorável ou contrário à adoção do trabalho remoto.

Tabela 28 - Distribuição conjunta das frequências das variáveis avaliação dos recursos próprios necessários para o trabalho remoto e opinião

	Contrário à adoção	Favorável à adoção	Total
Insuficientes	8	66	74
Suficientes	4	151	155
Total	12	217	229

Fonte: Elaborado pela Consultoria Estatística (2023)

A análise evidencia que possuir os recursos necessários para o trabalho remoto, sejam eles fornecidos pela Instituição ou não, é um fator importante e suscita o questionamento se alguns dos TAES que se mostraram contrários ao trabalho remoto são realmente contrários ou apenas não possuem os recursos suficientes para desempenharem o seu trabalho de casa.

Por fim, cabe registrar que, a partir do teste do qui quadrado, não foi possível estabelecer associações entre as variáveis gênero (p-valor 0,9473), estado civil (p-valor 0,5516), exercício de funções de chefia ou gestão (p-valor 0,8034), campus de lotação (p-valor 0,1093), uso de recursos financeiros próprios (p-valor 0,7066), jornada de trabalho (p-valor 0,3384) e percepção quanto à atitude do chefe/gestor (p-valor 0,1485) com a variável resposta “Qual a sua opinião caso a UFJF adotasse o trabalho remoto?”

5 ARTEFATO

A partir dos dados da pesquisa, propõe-se um plano de ação, pautado na ferramenta 5W2H e voltado para os aspectos críticos identificados, os quais serão divididos em três eixos, a saber, recursos para o trabalho remoto, hiperconexão e o direito à desconexão e isolamento social.

O 5W2H é uma ferramenta que proporciona a melhoria da eficiência e efetividade em projetos e processos organizacionais. A sigla 5W2H diz respeito às seguintes expressões em inglês “*What, Why, Where, When, Who, How e How Much*” as quais, quando respondidas, possibilitam uma visão detalhada “do que precisa ser feito, por quem, quando, onde e com quais recursos” (GALLEGOS, 2023).

O plano de ação elaborado a partir do conhecimento obtido em relação às percepções dos TAE da UFJF, poderá fomentar discussões e subsidiar decisões e ações da UFJF em relação a uma possível adoção do trabalho remoto de forma emergencial, como ocorreu com a pandemia, ou de forma regular, conforme a tendência de adoção do trabalho remoto, inclusive no serviço público, vem se mostrando.

Em relação ao Isolamento social, são propostas a adoção do modelo de trabalho remoto híbrido e a realização de reuniões de equipe presenciais. No eixo hiperconexão e o direito à desconexão, as ações propostas são o estímulo a uma cultura organizacional de respeito aos horários de lazer, descanso e recuperação da saúde e o estabelecimento de regras/limitações em relação à jornada e carga-horária de trabalho. Quanto aos recursos para o trabalho remoto, propõe-se a realização de empréstimo de equipamentos e as orientações sobre ergonomia.

Entende-se que a adoção destas ações, proporcionem melhorias nas condições de trabalho e no bem-estar dos TAES, o que conseqüentemente gera benefícios à instituição, no que diz respeito à produtividade e satisfação com o trabalho, por exemplo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF em relação à adoção do trabalho remoto no contexto pós-pandemia, por meio de seus objetivos específicos.

A amostra investigada é composta em sua maioria por pessoas na faixa etária de 30 a 39 anos, casadas, que residem com mais uma pessoa, não possuem filhos, mulheres e têm alto nível de escolaridade, a maioria possui pós-graduação *strictu sensu* em nível de mestrado. Este perfil inclui ainda servidores que majoritariamente trabalham na UFJF entre cinco e dez anos, a ocupam cargos de nível D, não exercem funções ligadas à gestão ou chefia e estão lotados no campus de Juiz de Fora, em unidades acadêmicas. Este é o perfil predominante na amostra composta por 277 TAES, que cumpre o primeiro objetivo específico desta pesquisa.

Buscando levantar informações sobre a realização do trabalho remoto durante a pandemia, constatou-se que para a maioria dos servidores a maior parte de seu trabalho poderia ser realizado de forma remota mesmo antes da pandemia. Durante este período, maior parte deles trabalhou totalmente de forma remota, não sendo responsável pelos cuidados com crianças, pessoas idosas ou com deficiência.

Ainda quanto ao trabalho remoto na pandemia, para pouco mais da metade dos servidores não houve o fornecimento de recursos necessários para o trabalho remoto por parte da instituição, sendo que a maioria afirmou ter utilizado recursos financeiros próprios para trabalhar, os principais recursos disponíveis para o trabalho remoto foram o computador ou laptop de uso pessoal e a conexão à internet, as dificuldades relatadas por mais servidores foram o recebimento de demandas de trabalho em qualquer dia ou horário e a separação entre vida pessoal e familiar.

A maioria dos servidores afirmou ter passado a trabalhar mais horas durante a pandemia e que recebia solicitações ou mensagens relacionadas ao trabalho em períodos de descanso, férias ou afastamentos. Diante do exposto, é possível declarar que o objetivo específico ligado ao levantamento de informações sobre a realização do trabalho remoto durante a pandemia foi atingido, ainda que se tenha ciência de que há questões sobre o trabalho no período pandêmico, que merecem aprofundamento, dada a complexidade do contexto vivenciado.

Quanto a percepção dos servidores sobre o trabalho remoto, verificou-se que as principais vantagens percebidas são a redução de tempo e custos com deslocamento até o trabalho, a flexibilidade e a melhoria na qualidade de vida propiciada por esta modalidade. Por outro lado, as principais desvantagens percebidas foram a perda de contato com colegas de

trabalho, a dificuldade em separar vida pessoal e trabalho e o isolamento social. Em relação aos recursos, a maioria dos servidores avalia como suficientes os que já possui.

Quanto a uma possível adoção do trabalho remoto pela UFJF, a maior parte dos TAES se manifestou favorável ou neutra e gostaria de continuar trabalhando remotamente, com eventuais presenças ao local de trabalho. Uma pequena parcela se posicionou contrária à adoção do trabalho remoto.

Dentre os principais motivos para adesão ao trabalho remoto se destacaram o fato de não ter que se deslocar para trabalhar, bem como os custos associados ao deslocamento, a flexibilidade, o aumento da qualidade de vida, a possibilidade de trabalhar de qualquer local e a proximidade com familiares. Em contrapartida, a perda de contato com colegas, a dificuldade em separar vida pessoal e familiar do trabalho e o isolamento social foram os principais motivos para a não opção pelo trabalho remoto identificados.

A maior parte dos servidores percebe uma atitude favorável de seus chefes e gestores em relação ao trabalho remoto, que seu trabalho mantém a mesma qualidade na modalidade presencial e remota e que as vantagens advindas do trabalho remoto alcançam os servidores, a UFJF e os usuários. Conquanto o objetivo de identificar a percepção dos TAES sobre o trabalho remoto tenha sido alcançado, é importante ressaltar que a percepção envolve diversas nuances relacionadas ao indivíduo, o contexto ou situação, as quais uma pesquisa quantitativa e descritiva não seria capaz de analisar de forma minuciosa.

Por último, atendendo ao objetivo específico de verificar possíveis associações entre variáveis e a opinião do servidor, constatou-se haver associação entre a variável “opinião caso a UFJF adotasse o trabalho remoto” e as variáveis, idade, ter ou não filhos, tempo de trabalho na UFJF, fornecimento dos meios necessários para o trabalho remoto e avaliação dos recursos próprios para o trabalho remoto. Ao passo que não foi possível estabelecer associação entre a variável resposta acima e as variáveis gênero, estado civil, exercício de funções de gestão ou chefia, campus de lotação, uso de recursos financeiros próprios, jornada de trabalho e percepção quanto à atitude do chefe/gestor.

De modo geral, é possível afirmar que o objetivo da pesquisa foi alcançado, conquanto algumas limitações tenham se apresentado. A partir deste estudo, foi possível reconhecer que a temática do trabalho remoto é bastante ampla e complexa, seja em relação às suas vantagens ou desvantagens, vastamente abordadas na literatura, aos sujeitos envolvidos e às suas possíveis repercussões institucionais, individuais e sociais. A pandemia e o fato desta pesquisa ter como campo a administração pública são fatores que tornam o assunto ainda mais complexo.

A suposição inicial de que parte significativa dos servidores técnico-administrativos da UFJF são favoráveis à adoção do trabalho remoto ou semipresencial no contexto pós-pandemia foi confirmada na amostra investigada, pois, conforme os dados obtidos, 78% dos servidores se manifestaram favorável à adoção da modalidade e gostaria de trabalhar totalmente de forma remota (13,4%), com presenças ao local de trabalho em alguns dias da semana (27,1%) ou eventualmente (32,9%).

Diante do exposto, seria benéfica a realização de estudos com outros grupos da comunidade acadêmica, como chefias e gestores e usuários dos serviços prestados pelo TAES (ex: docentes e alunos), assim como pesquisas de orientação qualitativa, que possibilitem uma compreensão mais detalhada do assunto, para além das medidas quantitativas e descritivas. Ademais, seria interessante a realização de estudos com a adoção de amostra aleatorizada, que permitissem a extrapolação dos dados para os demais TAES, e que buscassem o estabelecimento denexo causal entre as variáveis.

Alguns aspectos críticos foram identificados neste estudo, como o isolamento social, a hiperconexão, o direito à desconexão e os recursos para trabalhar. Incluem-se aqui os relacionados à ergonomia, que merecem um olhar atento da instituição, não só por afetarem a saúde e o bem-estar dos servidores, mas também porque são questões fundamentais ao êxito da implementação do trabalho remoto de forma definitiva. Dito isso, sugere-se também a realização de estudos com um enfoque mais específicos nestes aspectos identificados.

É necessário ponderar que a pandemia impediu que as organizações se planejassem e se estruturassem para a implementação do trabalho remoto, impelindo-as a adotarem medidas urgentes visando prevenir infecções, salvar vidas e minimizar impactos. Nesse contexto o trabalho remoto se apresentou como uma solução viável para que essas medidas fossem possíveis, sem que as atividades acadêmicas e administrativas fossem completamente interrompidas na UFJF.

A experiência com o trabalho remoto na pandemia e os aspectos críticos identificados nesta pesquisa geram aprendizado para a instituição como um todo e devem servir de norte para suas ações em relação a adoção do trabalho remoto de forma definitiva ou emergencial e para o aprimoramento das políticas de gestão de pessoas. Para além disso, espera-se que esta pesquisa possa fomentar as discussões sobre o trabalho remoto na UFJF e a realização de mais estudos voltados para este tema.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. A explosão do novo proletariado de serviços. In: ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. E-book.
- ANTUNES, R. Qual será o futuro do trabalho? *In*: ANTUNES, R. **Cononavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. E-book.
- AQUINO, E. M. L. et al. Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, supl. 1, p. 2423-2446, junho 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020006702423&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 10 mar. 2021.
- BELFIORE, Patrícia. **Estatística - Aplicada à Administração, Contabilidade e Economia com Excel e SPSS**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015. E-book.
- BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 08 jun. 2021.
- BRASIL – Portal do Servidor. **Teletrabalho ganha força nos órgãos da Administração Pública Federal**. [s.l.]. 30 dez. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/noticias/2020/dezembro/teletrabalho-ganha-forca-nos-orgaos-da-administracao-publica-federal>. Acesso em: 20 mar. 2021.
- BRASIL – Ministério da Economia. **Decreto extingue 27 mil cargos efetivos no governo federal**. [s.l.]. 31 out. 2022a. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/12/decreto-extingue-27-mil-cargos-efetivos-no-governo-federal#:~:text=O%20governo%20federal%20extinguir%C3%A1%20mais,e%20esquadrias%2C%20locutor%20e%20seringueiro>. Acesso em 14 jul. 2023
- BRASIL. Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022b. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 201, n. 93, p. 5, 18 maio 2022.
- BRASIL – Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. [s.l.]. [202?]. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 18 jul. 2023.
- BRIDI, M. A.; Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. *In*: OLIVEIRA, D. A.; POCHMANN, M. **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva, 2020. p. 173-205. Disponível em: <https://www.economia.unicamp.br/outros-livros/a-devastacao-do-trabalho-a-classe-do-labor-na-crise-da-pandemia>. Acesso em: 17 jul. 2021.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P. **Relatório técnico científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19.** Curitiba, 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/190-o-trabalho-remoto-home-office-no-contexto-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 16 ago.2021.

ENAP - Escola Nacional de Administração Pública. **57% dos servidores públicos federais preferem voltar ao trabalho presencial em regime escalonado.** Brasília/DF, 2020a. Disponível em: <https://enap.gov.br/es/acontece/noticias/57-dos-servidores-publicos-federais-querem-voltar-ao-trabalho-presencial-em-regime-escalonado>. Acesso em: 20 mar. 2021.

ENAP - Escola Nacional de Administração Pública. **Servidores com filhos pequenos são os que sentem maior queda de produtividade no teletrabalho.** Brasília/DF, 2020b. Disponível em: <https://www.enap.gov.br/pt/acontece/noticias/servidores-com-filhos-pequenos-sao-os-que-sentem-maior-queda-de-produtividade-no-teletrabalho>. Acesso em: 12 jun. 2022.

ENAP - Escola Nacional de Administração Pública. **Pesquisa sobre teletrabalho: resultados preliminares.** Brasília/DF, 2020c. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5843>. Acesso em: 12 jun. 2022.

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. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan. 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512020000100028&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 28 mar. 2021.

FINCATO, D. P.; LEMONJE, J. C. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba**, vol.64, n.1, p.119-136, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em 30 abr. 2022.

FINCATO, D. P.; LEMONJE, J. C. Teletrabalho e Saúde Psicossocial: desafios e potencialidades ao bem-estar do teletrabalhador. **Notícias CIELO**, n. 1, p. 1. 2023. Disponível em: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/01/pires_lemonje_noticias_cielo_n1_2023.pdf. Acesso em: 18 jul. 2023.

FINCATO, D. P. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *In*: VEIGA, F. S.; FINCATO, D. P. **Estudos de Direito, Desenvolvimento e Novas Tecnologias.** Porto: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos, 2020. p. 24-39.

GALLEGOS, R. A. P. **Ferramentas de Gestão voltadas para melhoria da Qualidade nas Empresas.** 1.ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2023. *E-book*.

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6570274>. Acesso em 01 ago. 2021.

HOLZMANN, L. Trabalho a Domicílio. *In*: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 3. ed. Porto Alegre: Zouk, 2012. E-book.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho**: Novas Oportunidade para o Trabalho Flexível. São Paulo: Atlas, 1996.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2022a. E-book.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 8. ed. Barueri: Atlas, 2022b. *E-book*.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**: Guia prático. Genebra, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_772593/lang--pt/index.htm. Acesso em 20 mar. 2021.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 18 jul. 2023.

ONU – Organização das Nações Unidas. **OIT revela tendência de aumento do trabalho em casa para os próximos anos**. [s.l.], 13 jan. 2021. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2021/01/1738622>. Acesso em: 11 mar. 2021.

OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde. **OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia**. [s.l.], 11 mar. 2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6120:oms-afirma-que-covid-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia&Itemid=812. Acesso em: 10 mar. 2021.

OPAS - Organização Pan-Americana da Saúde. **OMS declara fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19**. [s.l.], 05 mai. 2023. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente>. Acesso em: 10 set. 2023

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010. E-book.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 11 mar. 2021.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Coleta de Dados no Campo**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012

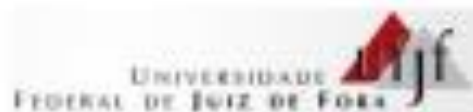
VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

APÊNDICE A – Questionário

Pesquisa - "A percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós-pandemia da COVID-19"

** Indica uma pergunta obrigatória.*

1. E-mail*



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

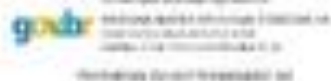
Considera-se consentido com a participação como voluntários de pesquisa "A percepção dos servidores públicos administrativos da UFJF quanto a adoção de medidas preventivas no contexto pós-pandemia da COVID-19". Considera-se que esta participação propõe o estudo de que o trabalho remoto já existe no contexto do Brasil na última década e, com a pandemia da COVID-19, dentro das medidas de distanciamento social, essa modalidade de trabalho foi implementada antecipada por diversas organizações públicas e privadas no mundo todo, sendo busca de manter suas atividades e, no caso das organizações públicas, em particular, a continuidade da prestação dos serviços públicos essenciais.

A participação nesta pesquisa, assim como a coleta, armazenamento e uso qualificado dos seus dados pessoais através de meios computacionais por (2) grandes instituições, que incluem (1) dados socioeconômicos (por exemplo, idade, renda, nível educacional), (2) questões relacionadas ao trabalho e tempo passado (por exemplo, tempo que trabalha na instituição, nível de cargo, função), (3) Trabalho durante a pandemia (por exemplo, forma de trabalho, período de trabalho, atividades realizadas) e (4) Percepções sobre a implementação que serviram, vantagens, desvantagens, como pontos de melhoria. Tais dados pessoais para o procedimento de questionário é despersonalizado (1) trabalho. Esta pesquisa tem alguns riscos, que são de baixo nível de incidência de respostas algumas das perguntas de questionário, ou de que elas possam influenciar, por exemplo, sobre seu trabalho, relações profissionais e familiares, podendo afetar o clima organizacional e interferir diretamente quanto de vida (1) trabalho ou sobre condições de trabalho de indivíduos atuais e futuros indivíduos, dentro de técnicas de tecnologia avançada, por exemplo o desenvolvimento de dados de identificação, descrição ambiental e análise (1) dados relacionados a falta de privacidade. São essenciais depois de um tempo para responder as perguntas. Mas, para diminuir a carga e diminuir os impactos, tentamos dar perguntas de questionário e de respostas diretas, não tem a liberdade de não as responder. As informações são transmitidas por participação em um ambiente por computador. Após a transmissão concluída, uma lista e descrição das informações dadas no estudo de dados são em computadores locais, de forma que não sejam disponibilizadas no ambiente remoto.

A pesquisa prevê que esta participação de pesquisa que os servidores públicos administrativos da UFJF tem sobre a modalidade e a aderência por parte dos usuários com o trabalho remoto durante a pandemia, podendo contribuir para a melhoria de aspectos relativos a operação de utilização do trabalho remoto e que possam ser úteis para estudos de tecnologia. Este consentimento pode ser dado em relação a esta pesquisa através de formulário via o modo computacional, como forma para a pandemia, ou de forma escrita, assinando a seguinte declaração de consentimento público, em seu trabalho. Este termo é assinado digitalmente por participantes da pesquisa.

Para participar desta pesquisa você não tem nenhum custo, não receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você não quiser fazer parte desta pesquisa que trabalha com você nesta pesquisa, você tem direito a fazer o consentimento, mas não tem a obrigação de fazer além disso porque o estudo não pode participar se quiser de a participar. Alguém que não quiser participar agora, não pode voltar mais tarde de participar a qualquer momento. A sua participação e ausência e a forma de quem participar não se baseia qualquer possibilidade ou vantagem ou forma de que você é obrigado ou é obrigado não se divulgar sua nome ou e-mail. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando disponíveis. Seu nome ou o material que registra sua participação não será liberado sem o seu consentimento. Você não será identificado (1) em nenhuma publicação ou apresentação.

É importante que você saiba que não são apenas uma única parte Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), pois esse se trata de um documento formalizado. Os dados coletados na pesquisa serão armazenados com o participante responsável por um período de 5 (cinco) anos. Durante esse tempo, o participante poderá se desinscrever para a sua identificação. Para de acordo com a legislação vigente. Os pesquisadores estão à sua disposição para quaisquer perguntas de apoio, atendendo a legislação brasileira (Lei nº 17.684/11 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa), visando a informação correta para a sua participação e consentimento.



Juiz de Fora, 05 de outubro de 2021

Nome do Pesquisador Responsável: Mariana Maria Pacheco Faria de Sá
Mestrado Profissional em Administração Pública (MPROAP)
 Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC)
 Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)
 CEP: 36200-000
 Fone: (35) 3 9671 4211 E-mail: mariamapacheco@ufjf.br

Nome do Pesquisador Responsável: Prof. Dr. Denis Aires Pereira
 Universidade Federal de Juiz de Fora - Campus Guaraná/Vale do Aço
 Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - Departamento de Administração
 Fone: (35) 3261-8207 E-mail: denis.pereira@ufjf.br

Este TCE é válido somente se preenchido corretamente, assinado digitalmente e enviado eletronicamente para o responsável da pesquisa de acordo com o endereço eletrônico informado.

Em caso de dúvidas, não hesite em entrar em contato com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos.

CEP: 36200-000 Juiz de Fora - Minas Gerais - UFJF

Departamento de Administração

Instituto de Ciências Sociais Aplicadas

CEP: 36200-000

Fone: (35) 3261-2766 E-mail: denis.pereira@ufjf.br

1

Marcar apenas uma oval.

Li e aceito participar da pesquisa

É importante que você guarde em seus arquivos uma cópia do Termo de Consentimento

Link a Esclarecido (TCLE)

Clique no link abaixo para fazer o download do arquivo (TCLE)

[Clique aqui para baixar o TCLE \(Formato PDF, Tamanho 134 Kb\)](#)

Questionário

3. 1) Qual o seu gênero?

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino
- Outros

4. 2) Qual a sua faixa etária?

Marcar apenas uma oval.

- 18 - 19 anos
- 20 - 29 anos
- 30 - 39 anos
- 40 - 49 anos
- 50 - 59 anos
- 60 - 69 anos
- 70 anos - 75 anos

5. 3) Qual o seu estado civil?

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro(a)
- Casado(a)
- União Estável
- Viúvo(a)
- Separado(a) ou Divorciado(a)
- Outra situação

6. 4) Quantas pessoas vivem na mesma casa que você, incluindo você?

Marcar apenas uma oval.

- Menos sozinho(a)
- 02 pessoas
- 03 pessoas
- 04 pessoas
- 05 pessoas
- Mais de 05 pessoas

7. 5) Quantos filhos você tem?

Marcar apenas uma oval.

- Não tenho filhos
- 01 filho
- 02 filhos
- 03 filhos
- 04 filhos ou mais

8. 6) Qual é o seu nível de escolaridade mais alto já concluído?

Marcar apenas uma oval.

- Fundamental
- Médio
- Técnico
- Superior
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

9. 7) Em qual das situações abaixo você se enquadra?

Marcar apenas uma oval.

- Sou servidor permanente da UFJF e estou em exercício
- Não sou servidor do quadro permanente da UFJF
- Sou servidor permanente da UFJF, mas não estou em exercício (por exemplo aposentado, afastado, cedido, exonerado, ou situação similar)

10. 8) Qual é o nível de classificação de cargo que você ocupa na UFJF?

Marcar apenas uma oval.

- A
- B
- C
- D
- E

11. 9) Exerce função de gestor ou gerência?

Marcar apenas uma oval.

- Sou gestor(a)
- Sou gerente
- Não exerce essas funções

12. 10) Há quanto tempo trabalha na UFJF?

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 01 ano
- Entre 1 e 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Entre 10 e 15 anos
- Mais de 15 anos

13. 11) Em qual campus você está lotado?

Marcar apenas uma oval.

- Juiz de Fora
- Governador Valadares

14. 12) Em qual tipo de unidade você trabalha?

Marcar apenas uma oval.

- Unidade Acadêmica
- Retoria
- Pró-Retoria
- Diretoria
- Colégio de Aplicação João XXIII
- Hospital Universitário
- Espaços Culturais
- Jardim Botânico
- Outro local

15. 13) Antes da pandemia seu trabalho podia ser realizado de forma remota?

Marcar apenas uma oval.

- Sim, totalmente
- Sim, a maior parte
- Sim, uma pequena parte
- Não, meu trabalho exige minha presença no local de trabalho

16. 14) Como você trabalhou durante a pandemia?

Marcar apenas uma oval.

- De forma totalmente remota
- Majoritariamente de forma remota e eventualmente de forma presencial
- Majoritariamente de forma presencial e eventualmente de forma remota
- De forma totalmente presencial

17. **15) Você foi responsável pelo cuidado de outras pessoas durante a pandemia?**

Marque a(s) opção(ões) que melhor descreve(m) sua situação.

Marque todos que se aplicam:

- Não
 Sim, fui responsável pelo cuidado de criança(s)
 Sim, fui responsável pelo cuidado de idoso(s)
 Sim, fui responsável pelo cuidado de pessoa(s) com necessidades especiais.

18. **16) A Instituição forneceu os meios necessários para que você realizasse seu trabalho de forma remota?**

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

19. **17) Indique os recursos de que dispunha para realizar seu trabalho durante o período de isolamento social.**

Marque quantas opções forem necessárias.

Marque todos que se aplicam:

- Computador ou Laptop de uso pessoal
 Computador ou Laptop de uso compartilhado
 Impressora
 Smartphone
 Webcam
 Tablet
 Conexão à internet
 Serviço de Webconferência
 Mesa adequada
 Cadeira adequada
 Escritório ou espaço específico para o trabalho

20. 18) Assinale quais foram as principais dificuldades encontradas na realização do trabalho remoto durante a pandemia.

Marque quantas opções forem necessárias.

Marque todas que se aplicarem

- Problemas com recursos tecnológicos.
- Falta de equipamentos/recursos tecnológicos para trabalhar
- Os equipamentos/recursos tecnológicos para trabalhar eram inadequados
- Mesa e cadeira desconfortáveis para o trabalho
- Falta de espaço adequado para trabalhar
- Dificuldade de separação entre trabalho e vida pessoal e familiar
- Dificuldade na gestão do tempo e priorização de tarefas
- Distrações e in
- Falta de interação humana
- Dificuldades na comunicação com colegas de trabalho e chefia
- Dificuldade de gerenciar o fluxo de trabalho
- Não se sentir apoiado
- Tomar decisões sozinho
- Receber demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana
- Não tive dificuldades para realizar o trabalho de forma remota

21. 19) Você precisou utilizar recursos financeiros próprios para a realização do trabalho remoto?

Marcar apenas uma oval

- Sim, tive gastos pessoais com o trabalho
- Não tive gastos pessoais com o trabalho

22. 20) Assinale a alternativa que melhor representa a sua jornada de trabalho durante a realização do trabalho remoto na pandemia.

Marcar apenas uma oval

- Mantive a mesma jornada de trabalho de antes da pandemia
- Passei a trabalhar mais horas por dia
- Passei a trabalhar menos horas por dia

23. 21) Assinale a(s) alternativa(s) que refletem situações que ocorreram com você durante o período de trabalho remoto na pandemia. Marque quantas opções forem necessárias.

Marque todas que se aplicarem

- Foi solicitado a trabalhar ou recebia mensagens relacionadas ao trabalho fora do meu horário de trabalho
- Foi solicitado a trabalhar ou recebia mensagens relacionadas ao trabalho à noite ou de madrugada
- Foi solicitado a trabalhar ou recebia mensagens relacionadas ao trabalho nos finais de semana ou feriados
- Foi solicitado a trabalhar ou recebia mensagens relacionadas ao trabalho em período de férias ou afastamentos
- Não foi solicitado a trabalhar ou recebi mensagens relacionadas ao trabalho fora dos dias e horários de trabalho

24. 22) Assinale, de acordo com a sua percepção, quais são as principais vantagens da realização do teletrabalho. Marque quantas opções forem necessárias.

Marque todas que se aplicarem

- Melhoria na qualidade de vida
- Maior produtividade
- Flexibilidade
- Redução de estresse
- Redução de tempo de deslocamento
- Menos exposição à violência
- Menos exposição à poluição
- Redução de custos com transporte
- Redução de custos com alimentação
- Mais privacidade
- Interação com a fam.
- Autonomia para organizar as tarefas
- Mais motivação
- Menos interrupções
- Melhoria da produtividade
- Melhoria da qualidade do trabalho
- Lidar com menos pessoas
- Não me preocupar com minhas roupas e aparência
- Menor controle dos meus superiores
- Não há vantagens na realização do trabalho remoto

25. 23) Assinale, de acordo com a sua percepção, quais são as principais desvantagens da realização do teletrabalho.

Marque quantas opções forem necessárias.

Marque todas as opções.

- Isolamento social
- Perda de contato com colegas de trabalho
- Intermittência do trabalho
- Dificuldade de separação entre trabalho e vida pessoal e familiar
- Ocupação indefinida pelo trabalho de todos os períodos e espaços da vida
- Diminuição das possibilidades de ascensão profissional
- Mais interrupções e distrações
- Não há desvantagens na realização do trabalho remoto

26. 24) Se o teletrabalho fosse implementado para os servidores técnico-administrativos em educação da UFJF hoje, como você avalia seus recursos (por exemplo: computador, internet, mesa, cadeira e espaço) para trabalhar em casa?

Marcar apenas uma oval.

- São insuficientes para realizar meu trabalho e eu não poderia adquiri-los
- São insuficientes para realizar meu trabalho, mas eu poderia adquiri-los
- São suficientes para realizar meu trabalho

27. 25) Qual a sua opinião caso a UFJF adotasse o teletrabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Seria contrário à adoção
- Seria favorável à adoção
- Não seria contrário nem favorável
- Não sei

18. 26) Caso o teletrabalho fosse adotado na UFJF, como você gostaria de trabalhar?

Marcar apenas uma oval.

- Gostaria de trabalhar presencialmente todos os dias da semana
- Gostaria de trabalhar presencialmente na maior parte da semana e poucos dias de forma remota
- Gostaria de trabalhar presencialmente poucos dias da semana e a maior parte de forma remota
- Gostaria de trabalhar de forma remota todos os dias da semana, com presenças eventuais ao local de trabalho
- Gostaria de trabalhar de forma remota todos os dias da semana, sem presenças ao local de trabalho
- Não sei

19. 27) Qual(is) motivo(s) levaria(m) a optar pelo teletrabalho?

Marque quantas opções forem necessárias.

Marque todos que se aplicarem

- Eu não optaria pelo teletrabalho
- Ter melhor qualidade de vida
- Ser mais produtivo
- Flexibilidade
- Ter menos custos para trabalhar
- Ter menos estresse
- Não ter que me deslocar para o trabalho
- Poder trabalhar de qualquer local
- Estar menos exposto à violência
- Estar menos exposto à poluição
- Ter privacidade
- Poder estar mais próximo da família
- Ter mais autonomia para organizar minhas tarefas
- Ter menos interrupções
- Realizar um trabalho de mais qualidade
- Lidar com menos pessoas
- Não me preocupar com minhas roupas e aparência
- Ter menor controle da minha chefe/gestor

30. 28) Quais os motivos o(a) levariam a NÃO optar pelo teletrabalho?
Marque quantas opções forem necessárias.

Marque todas que se aplicarem.

- Eu optaria pelo trabalho remoto
- Me sinto isolado socialmente
- Perder o contato com os colegas de trabalho
- A intensificação do trabalho
- A dificuldade de separar o trabalho e minha vida pessoal e familiar
- Ocupação de todos os períodos e espaços de minha vida pelo trabalho
- O trabalho remoto dificulta as possibilidades de ascensão profissional
- Tenho mais interrupções e distrações trabalhando de forma remota

31. 29) Assinale a alternativa que, de acordo com a sua percepção, melhor representa a atitude do seu gestor/chefe em relação ao teletrabalho.

Marcar apenas uma oval.

- Meu chefe/gestor é contrário ou tem uma atitude negativa em relação ao trabalho remoto
- Meu chefe/gestor é favorável ou tem uma atitude positiva em relação ao trabalho remoto
- Meu chefe/gestor não é favorável nem contrário ou tem uma atitude neutra em relação ao trabalho remoto
- Não sei

32. 30) Como você avalia a qualidade do trabalho?

Marcar apenas uma oval.

- Meu trabalho tem melhor qualidade quando realizado forma remota
- Meu trabalho tem melhor qualidade quando realizado forma presencial
- Meu trabalho tem a mesma qualidade se realizado de forma remota ou presencial
- Não sei

33. 31) Na sua percepção, o trabalho remoto é vantajoso para:

Marcar apenas uma oval.

- Apenas para a instituição
- Apenas para o trabalhador
- Apenas para os usuários do serviço
- Para a instituição e o trabalhador
- Para a instituição e os usuários
- Para os trabalhadores e usuários
- Para a instituição, o trabalhador e os usuários
- O trabalho remoto não é vantajoso para ninguém

Este formulário não foi criado nem gerenciado pelo Google

Google Formulários

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaria de convidar você a participar como voluntário(a) da pesquisa **“A percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós-pandemia da COVID-19”**. O motivo que nos leva a realizar esta pesquisa é o fato de que o trabalho remoto já vinha se expandindo no Brasil nas últimas décadas e, com a pandemia da COVID-19, dentro das medidas de distanciamento social, esta modalidade de trabalho foi amplamente empregada por diversas organizações públicas e privadas no mundo todo, como forma de manter suas atividades e, no caso das organizações públicas, em particular, a continuidade da prestação dos serviços públicos aos cidadãos.

A participação nesta pesquisa, caso você aceite, consiste na resposta a um questionário em meio eletrônico (Google Forms), composto por 31 questões fechadas, que tratam de 1) dados sociodemográficos (por exemplo, idade, estado civil, escolaridade); 2) questões relacionadas ao trabalho e cargo ocupado (por exemplo, tempo que trabalha na Instituição, nível do cargo, lotação); 3) Trabalho durante a pandemia (por exemplo, forma com trabalhou, jornada de trabalho, dificuldades encontradas) e 4) Percepções sobre o teletrabalho (por exemplo, vantagens, desvantagens, como gostaria de trabalhar). O tempo necessário para o preenchimento do questionário é de aproximadamente 15 minutos. Esta pesquisa tem alguns riscos, que são: se sentir desconfortável ao responder alguma(s) das perguntas do questionário, ou de que elas suscitem reflexões, por exemplo, sobre seu trabalho, relações profissionais e familiares, podendo alterar a forma como enxerga e interpreta diferentes questões da vida. Há também os riscos característicos da utilização de ambientes virtuais e meios eletrônicos, devido às limitações das tecnologias utilizadas, por exemplo, o risco de vazamento dos dados de identificação, download acidental de malware (software malicioso) e falta de privacidade. Será necessário dispor do seu tempo para responder ao questionário. Mas, para diminuir a chance desses riscos acontecerem, nenhuma das perguntas do questionário é de resposta obrigatória, você tem a liberdade de não as responder. As informações não fornecidas pelo participante não serão acessadas pelo pesquisador. Após a conclusão da pesquisa, será feito o download das informações obtidas na coleta de dados para um computador local, de forma que não estejam disponíveis em ambiente virtual.

A pesquisa pode ajudar na compreensão da percepção que os servidores técnico-administrativos da UFJF têm sobre o teletrabalho e a experiência por estes vivenciada com o trabalho remoto durante a pandemia, podendo contribuir para a identificação de aspectos críticos e oportunos da realização do trabalho remoto e que mereçam um olhar mais atento da Instituição. Este conhecimento pode ser útil em relação a uma possível adoção do teletrabalho seja no modo emergencial, como ocorreu com a pandemia, ou de forma regular, conforme a tendência, inclusive no serviço público, vem se mostrando. Não haverá benefícios diretos aos participantes da pesquisa.

Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, se você tiver algum dano por causa das atividades que fizermos com você nesta pesquisa, você tem direito a buscar indenização. Você terá todas as informações que quiser sobre esta pesquisa e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Mesmo que você queira participar agora, você pode voltar atrás ou parar de participar a qualquer momento. A sua participação é voluntária e o fato de não querer participar não vai trazer qualquer penalidade ou mudança na forma em que você é atendido (a). O pesquisador não vai divulgar seu nome ou e-mail. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar.

É importante que você guarde em seus arquivos uma cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), para obtê-la clique no link indicado no formulário. Os dados coletados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos. Decorrido esse tempo, o pesquisador avaliará os documentos para a sua destinação final, de acordo com a legislação vigente. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Juiz de Fora, 16 de outubro de 2022.

Assinatura do (a) Pesquisador (a)

Nome do Pesquisador Responsável: Mariana Marta Paschoal Ferreira da Silva
Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP)
Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC)
Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)
CEP: 36036-900
Fone: (32) 9 8872 4212 | E-mail: marianampaschoal@hotmail.com

Nome do Pesquisador Responsável: Prof. Dr. Denis Alves Perdigão
Universidade Federal de Juiz de Fora – Campus Governador Valadares
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas – Departamento de Administração
Fone: (33) 3301-1007 | E-mail: denis.perdigao@uff.br

O CEP avalia protocolos de pesquisa que envolve seres humanos, realizando um trabalho cooperativo que visa, especialmente, à proteção dos participantes de pesquisa do Brasil.

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos - UFJF
 Campus Universitário da UFJF
 Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa
 CEP: 36036-900
 Fone: (32) 2102- 3788 / E-mail: cep.propp@uff.br

APÊNDICE C – Relatório Técnico Conclusivo**A percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós pandemia da COVID-19**

Relatório técnico apresentado pela mestranda Mariana Marta Paschoal Ferreira da Silva ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Denis Alves Perdigão, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública

Resumo:

O trabalho remoto é o trabalho realizado fora das instalações do empregador, com a utilização das tecnologias da informação e comunicação (TIC), podendo ser realizado em diferentes locais, modalidades contratuais e frequência (BRIDI, 2020).

Segundo a OIT (2020), a possibilidade de realização do trabalho remoto permite a manutenção das organizações, inclusive as da administração pública, operacionais diante de eventualidades como ocorreu com a pandemia da COVID-19, que foi a maior experiência de trabalho remoto em massa já vivenciada na história, que acelerou a adoção e ampliou a relevância do trabalho remoto, conquanto a modalidade já viesse se apresentando gradualmente como tendência ao longo dos anos.

Diante disso, buscou-se analisar a percepção dos TAES da UFJF quanto a uma possível adoção do trabalho remoto no contexto pós pandemia, uma vez que a forma como os trabalhadores percebem seu trabalho tem repercussão em sua produtividade, satisfação, absenteísmo e rotatividade, bem como em suas decisões e qualidade das suas escolhas (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

A pesquisa realizada evidenciou que as principais vantagens do trabalho remoto percebidas pelos TAES da amostra são a redução de tempo e custos com deslocamento até o trabalho, a flexibilidade e a melhoria na qualidade de vida propiciada por esta modalidade. Por outro lado, as principais desvantagens foram a perda de contato com colegas de trabalho, a dificuldade em separar vida pessoal e trabalho e o isolamento social.

Quanto a uma possível adoção do trabalho remoto pela UFJF, a maior parte dos TAES se manifestou favorável ou neutra e gostaria de continuar trabalhando remotamente, com eventuais presenças ao local de trabalho. Uma pequena parcela se posicionou contrária à adoção do trabalho remoto.

Dentre os principais motivos para adesão ao trabalho remoto se destacaram o fato de não ter que se deslocar para trabalhar, bem como os custos associados ao deslocamento, a flexibilidade, o aumento da qualidade de vida, a possibilidade de trabalhar de qualquer local e a proximidade com familiares. Em contrapartida, a perda de contato com colegas, a dificuldade em separar vida pessoal e familiar do trabalho

e o isolamento social foram os principais motivos para a não opção pelo trabalho remoto identificados.

A maior parte dos servidores percebe uma atitude favorável de seus chefes e gestores em relação ao trabalho remoto, que seu trabalho mantém a mesma qualidade na modalidade presencial e remota e que as vantagens advindas do trabalho remoto alcançam os servidores, a UFJF e os usuários.

A partir dos dados obtidos, foi elaborado um plano de ação por meio da ferramenta de gestão 5W2H, com o propósito de nortear ações institucionais que visem a melhoria das condições de trabalho e o bem-estar dos TAES em uma eventual implementação do trabalho remoto, de forma emergencial ou regular.

Organização da proposta de intervenção

A Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação, criada em 1960. É uma universidade pública que atualmente conta com dois campi, um sediado no município de Juiz de Fora - MG e construído em 1969, e outro campus avançado, criado em 2012, em Governador Valadares - MG (UFJF, 2022a).

A instituição oferece ensino do nível fundamental, por meio do Colégio de Aplicação João XXIII, à pós-graduação. Com 93 cursos de graduação, 36 de mestrado e 17 de doutorado, atende a mais de 20 mil alunos, segundo os preceitos do tripé ensino, pesquisa e extensão, além dos cerca de três mil alunos dos cursos à distância que também integram a comunidade acadêmica (UFJF, 2022b).

A instituição também conta com o Hospital Universitário, que presta atendimento na área de saúde, nos diferentes níveis de complexidade, desempenhando atividades de ensino, pesquisa e extensão, além de ser referência no atendimento de usuários do Sistema Único de Saúde (SUS) de mais de 90 municípios da Zona da Mata Mineira e do estado do Rio de Janeiro (UFJF, 2022b).

A Universidade é ainda responsável por coordenar diversos espaços culturais em Juiz de Fora, como o Cine-Theatro Central, o Museu de Arte Moderna Murilo Mendes e o Fórum da Cultura. Por fim, atende a um público de mais de 69 mil pessoas, por meio de diversos projetos de extensão das áreas da saúde, educação, direitos humanos e outras mais (UFJF, 2022b).

A UFJF conta com 4895 servidores em seu quadro, ocupantes de diversos cargos, como docentes do ensino superior, básico, TAES e outros. Este número se refere a servidores em diferentes situações, por exemplo, ativos, aposentados, permanentes e temporários. Servidores na situação “ativo permanente” somam 3071 e a força de trabalho da instituição também é composta por trabalhadores terceirizados.

Público-alvo da proposta

O público alvo desta proposta são os técnico-administrativos da UFJF, os quais integram o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), regido pela Lei nº 11.091/2005, que estrutura a carreira e segundo a qual, os cargos a que se refere integram o quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino.

O cargo é regido pela Lei 8.112/1990, que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (UFJF, [2021?]) e se subdivide em cinco níveis de classificação de mesma hierarquia, A, B, C, D e E.

Considerando que a potencial aplicabilidade desta proposta se dê em relação à organização do trabalho dos TAES, com impacto principalmente na área de Gestão de Pessoas da Instituição, é possível concluir que também se beneficiam desta proposta a comunidade acadêmica como um todo e a UFJF enquanto organização.

Descrição da situação-problema

O trabalho remoto foi uma das medidas de distanciamento social adotado por organizações públicas e privadas durante a pandemia. Para Rosenfield e Alves (2012), é sinônimo de trabalho a distância e diz respeito a toda atividade remota desempenhada por intermédio das tecnologias de informação e comunicação (TIC), permitindo a obtenção de resultados num lugar diferente daquele ocupado pela pessoa que o realiza.

Rocha e Amador (2018) demonstram que a temática do trabalho remoto é bastante atual, haja vista que a popularização das TIC ampliou as possibilidades de sua realização e muitas vezes a tornaram mais acessível. Os autores ainda assinalam que o trabalho remoto já vem há algum tempo se mostrando como uma forte tendência no mundo do trabalho.

Verifica-se então que há uma tendência para a adoção do trabalho remoto nas organizações como um todo e sobretudo na administração Pública, de especial interesse neste estudo, impulsionada pela pandemia.

Para Rocha e Amador (2018), ainda que possa ser benéfico às organizações e aos trabalhadores, o trabalho remoto também está associado a riscos sob a perspectiva dos teletrabalhadores e da sociedade, não podendo ser apreendido como modalidade meramente vantajosa. Em revisão da literatura, os autores destacam riscos relacionados à intensificação do trabalho; à dificuldade de separação entre trabalho e vida pessoal e familiar, sob o aspecto do espaço e tempo; à ocupação indefinida pelo trabalho de todos os períodos e espaços da vida do trabalhador, por intermédio dos dispositivos digitais móveis, e à diminuição das possibilidades de ascensão profissional.

Há também riscos no que tange à regulamentação do trabalho, uma vez que a flexibilização dos horários e locais de trabalho pode trazer contornos bastante imprecisos a direitos trabalhistas como férias, limitação da jornada semanal, registro de acidentes de trabalho, licença-médica e licença-maternidade (ROCHA; AMADOR, 2018).

A percepção, conforme conceituam Robbins, Judge e Sobral (2010) é o processo através do qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões com o propósito de dar sentido ao seu meio. Aquilo que é percebido por uma pessoa pode

ser significativamente diferente da realidade objetiva, assim como pessoas diferentes percebem de forma diferente uma mesma situação.

A forma como trabalhadores percebem seu trabalho tem repercussão em sua produtividade, satisfação, no absenteísmo e rotatividade, bem como em suas decisões e qualidade das suas escolhas. Dito isto, entender a percepção das pessoas é importante à medida que a forma como determinada situação é percebida influi em seus comportamentos, que por sua vez é baseado no modo como ela percebe a realidade e não na realidade em si (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Diante disso, é relevante para a UFJF, enquanto organização, conhecer a percepção de seus servidores no intuito de nortear ações que visem a melhoria das condições de trabalho e o bem-estar em uma eventual implementação do trabalho remoto, seja de forma emergencial ou regular. Possibilitando assim que a instituição também se beneficie da modalidade, em termos de produtividade, por exemplo.

Objetivos da proposta de intervenção

Espera-se que esta proposta possa, por meio do conhecimento das percepções dos TAE da UFJF, fomentar discussões e subsidiar decisões e ações da Instituição em relação a uma possível adoção do trabalho remoto seja no modo emergencial, como ocorreu com a pandemia, ou de forma regular, conforme a tendência de adoção do trabalho remoto, inclusive no serviço público, vem se mostrando.

O conhecimento produzido pela pesquisa contribui para a identificação de aspectos críticos e oportunos da realização do trabalho remoto e que merecem um olhar mais atento da Instituição, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho.

Diagnóstico e análise da situação-problema

A pesquisa evidenciou dados sobre o perfil da amostra composta por TAES em situação ativa e permanente da UFJF, informações sobre a realização do trabalho remoto durante a pandemia, resultados relacionados à percepção sobre o trabalho remoto e possíveis associações entre variáveis e a opinião sobre a adoção do trabalho remoto.

O perfil predominante da amostra investigada, composta por 277 TAES, é em sua maioria de pessoas na faixa etária de 30 a 39 anos, casadas, que residem com mais uma pessoa, não possuem filhos, mulheres e têm alto nível de escolaridade, a maioria possui pós-graduação *strictu sensu* em nível de mestrado. Estão incluídos neste perfil servidores que, majoritariamente, trabalham na UFJF entre cinco e dez anos, ocupam cargos de nível D, não exercem funções ligadas à gestão ou chefia e estão lotados no campus de Juiz de Fora, em unidades acadêmicas.

Sobre a realização do trabalho remoto durante a pandemia, constatou-se que para a maioria dos servidores a maior parte de seu trabalho poderia ser realizado de forma remota mesmo antes da pandemia. Durante este período, maior parte deles trabalhou totalmente de forma remota, não sendo responsável pelos cuidados com crianças, pessoas idosas ou com deficiência.

Para pouco mais da metade dos servidores não houve o fornecimento de recursos necessários para o trabalho remoto por parte da instituição, sendo que a maioria afirmou ter utilizado recursos financeiros próprios para trabalhar, os principais recursos disponíveis para o trabalho remoto foram o computador ou laptop de uso pessoal e a conexão à internet, as dificuldades relatadas por mais servidores foram o recebimento de demandas de trabalho em qualquer dia ou horário e a separação entre vida pessoal e familiar. A maioria dos servidores afirmou ter passado a trabalhar mais horas durante a pandemia e que recebia solicitações ou mensagens relacionadas ao trabalho em períodos de descanso, férias ou afastamentos.

Quanto a percepção dos servidores sobre o trabalho remoto, verificou-se que as principais vantagens percebidas são a redução de tempo e custos com deslocamento até o trabalho, a flexibilidade e a melhoria na qualidade de vida propiciada por esta modalidade. Por outro lado, as principais desvantagens percebidas foram a perda de contato com colegas de trabalho, a dificuldade em

separar vida pessoal e trabalho e o isolamento social. Em relação aos recursos, a maioria dos servidores avalia os que já possui como suficientes para o trabalho remoto.

Em relação a uma possível adoção do trabalho remoto pela UFJF, a maior parte dos TAES se manifestou favorável ou neutra e gostaria de continuar trabalhando remotamente, com eventuais presenças ao local de trabalho. Uma pequena parcela se posicionou contrária à adoção do trabalho remoto.

Dentre os principais motivos para adesão ao trabalho remoto se destacaram o fato de não ter que se deslocar para trabalhar, bem como os custos associados ao deslocamento, a flexibilidade, o aumento da qualidade de vida, a possibilidade de trabalhar de qualquer local e a proximidade com familiares. Em contrapartida, a perda de contato com colegas, a dificuldade em separar vida pessoal e familiar do trabalho e o isolamento social foram os principais motivos identificados para a não opção pelo trabalho remoto.

A maior parte dos servidores percebe uma atitude favorável de seus chefes e gestores em relação ao trabalho remoto, que seu trabalho mantém a mesma qualidade na modalidade presencial e remota e que as vantagens advindas do trabalho remoto alcançam os servidores, a UFJF e os usuários.

Por fim, verificou-se que as variáveis idade, ter ou não filhos, tempo de trabalho na UFJF, fornecimento dos meios necessários para o trabalho remoto e avaliação dos recursos próprios para o trabalho remoto têm associação com a opinião dos TAES em relação ao trabalho remoto.

Os TAES de idade mais avançada se mostraram mais contrários à adoção da modalidade, aqueles que afirmaram ter mais de 10 anos na Instituição também se mostraram mais resistentes à adoção. Se mostraram mais propensos à adoção do trabalho remoto aqueles que consideraram que a UFJF forneceu os meios necessários para o trabalho durante a pandemia que afirmaram possuir os recursos suficientes para o trabalho remoto.

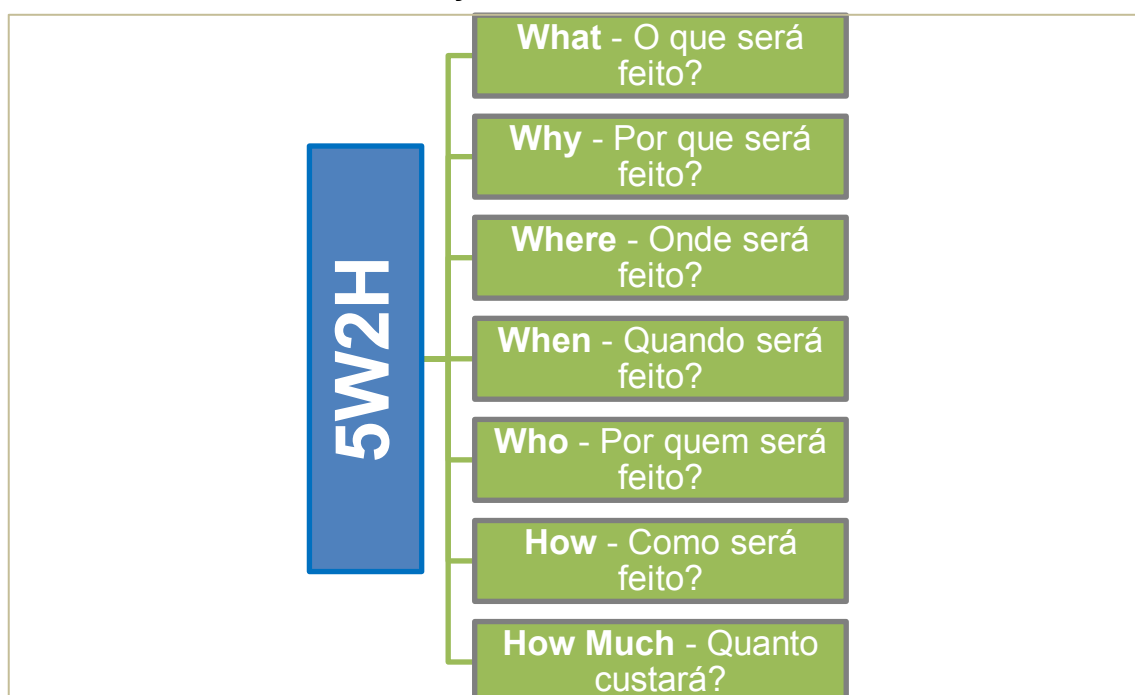
Com base nos dados obtidos emergiram alguns aspectos críticos relacionados ao trabalho remoto identificados na amostra, como o isolamento social, a hiperconexão, o direito à desconexão e os recursos para trabalhar, inclusive os ergonômicos, que merecem um olhar atento da instituição, não só por afetarem a saúde e o bem-estar dos servidores, mas também porque são questões fundamentais ao êxito da implementação do trabalho remoto de forma definitiva.

Proposta de intervenção

A partir dos dados obtidos com a pesquisa, pretende-se elaborar um plano de ação, pautado na ferramenta 5W2H e voltado para os aspectos críticos identificados, os quais serão sintetizados em três eixos, recursos para o trabalho remoto, hiperconexão e o direito à desconexão e isolamento social.

O 5W2H é uma ferramenta que permite a melhoria da eficiência e efetividade em projetos e processos organizacionais, originada no setor automobilístico do Japão. Ela é o acrônimo de sete palavras em inglês (*What, Why, Where, When, Who, How e How Much*) que iniciam as perguntas descritas abaixo, as quais quando respondidas possibilitam uma visão detalhada “do que precisa ser feito, por quem, quando, onde e com que recursos” (GALLEGOS, 2023 *E-book*)

Ilustração - Ferramenta 5W2H



Fonte: Adaptado de Gallegos (2023).

Eixo	O que será feito?	Por que será feito?	Onde será feito?	Quando será feito?	Por quem será feito?	Como será feito?	Quanto vai custar?
Isolamento social	Adoção do modelo de trabalho remoto híbrido	A falta de interação humana e o isolamento social e a perda de contato com colegas de trabalho foram dificuldades/desvantagens do trabalho remoto identificadas na pesquisa com os TAES, que também demonstrou que maior parte deles gostaria de continuar trabalhando de forma remota após a pandemia, com eventuais presenças ao local de trabalho.	UFJF	Antes da adoção do trabalho remoto	Gestão de Pessoas	Definição da periodicidade de presenças ao local de trabalho	Sem custos
	Reuniões de equipe presenciais		UFJF	Mensalmente	Gestores/chefias de unidade e TAES	De forma presencial, em locais e datas definidos pelas chefias	Sem custos
Hiperconexão e o direito à desconexão	Estimulo a uma cultura organizacional de respeito aos horários de lazer, descanso e recuperação da saúde	De acordo com a pesquisa realizada, a maioria dos servidores afirmou ter passado a trabalhar mais horas durante a pandemia e ter recebido solicitações ou mensagens relacionadas ao trabalho em períodos de descanso, férias ou	UFJF	Continuamente	Gestão de Pessoas	Campanhas de divulgação de informações sobre os possíveis prejuízos à instituição e à saúde dos servidores, ocasionados	Não é possível estimar

		afastamentos. As principais dificuldades relatadas em relação ao trabalho remoto no período mencionado foram o recebimento de demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana				pelas práticas descritas e estímulo do uso de canais institucionais de comunicação, bem como do uso consciente de recursos tecnológicos.	
	Estabelecimento de regras/limitações	Dificuldade de separação entre trabalho e vida pessoal e familiar	UFJF	Antes da implementação do trabalho remoto	Gestão de Pessoas	Estabelecimento de regras institucionais em relação às jornadas de trabalho e uso de ferramentas para controle de jornada e acesso à sistemas institucionais.	Não é possível estimar
Recursos para o trabalho remoto	Empréstimo de equipamentos	Conforme os dados da pesquisa, pouco mais da metade dos servidores afirmou que não houve o fornecimento de recursos necessários para o trabalho remoto por parte da instituição no período da pandemia, sendo que a maioria afirmou ter	UFJF	Antes da implementação do trabalho remoto e de forma contínua	UNIDADES	Levantar a demanda entre os servidores em relação aos equipamentos para o trabalho remoto, inclusive mobiliário ergonômico e	Não é possível estimar

		utilizado recursos financeiros próprios para trabalhar. Os principais recursos disponíveis para o trabalho remoto foram o computador ou laptop de uso pessoal e a conexão à internet. Além disso, uma parte dos servidores afirmou que seus recursos são insuficientes para realizar o trabalho remoto e que não poderia adquiri-los.				disponibilizar, mediante empréstimo.	
	Orientações sobre ergonomia		UFJF	Antes da implementação do trabalho remoto e de forma contínua	COSSBE	Divulgar informações sobre ergonomia nos canais intitucionais	Não é possível estimar

Responsáveis pela proposta de intervenção e data

Mariana Marta Paschoal Ferreira da Silva

Graduada em Enfermagem pela Universidade Federal de Juiz de Fora, discente do curso de mestrado profissional em Administração Pública (PROFIAP), assistente em administração na mesma instituição.

E-mail: mariana.silva@ufff.br

Prof. Dr. Denis Alves Perdigão

Doutor em Administração pelo Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais (CEPEAD / UFMG). Mestre em Administração pela FEAD e Administrador graduado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Geras (PUC Minas). Ex-diretor do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Professor do Departamento de Administração - Campus Governador Valadares, da UFJF. Professor permanente do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração no campus de Juiz de Fora. Professor permanente do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública - PROFIAP. Pesquisador do Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade (NEOS/UFMG).

E-mail: denis.perdigao@ufff.br

Documento Elaborado em 26/07/2023

Referências

BRIDI, M. A.; Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. *In*: OLIVEIRA, D. A.; POCHMANN, M. **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva, 2020. p. 173-205. Disponível em: <https://www.economia.unicamp.br/outros-livros/a-devastacao-do-trabalho-a-classe-do-labor-na-crise-da-pandemia>. Acesso em: 17 jul. 2021.

GALLEGOS, R. A. P. **Ferramentas de Gestão voltadas para melhoria da Qualidade nas Empresas**. 1.ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2023. E-book.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: Guia prático**. Genebra, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_772593/lang--pt/index.htm. Acesso em 20 mar. 2021.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010. *E-book*.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 11 mar. 2021.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. *In*: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 3. ed. Porto Alegre: Zouk, 2012. E-book.

UFJF. **Apresentação**. Juiz de Fora, 2022a. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ufjf/sobre/apresentacao/>. Acesso em: 04 jun. 2022.

UFJF. **Competências**. Juiz de Fora, 2022b. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/ufjf/acesso-a-informacao/institucional-ufjf/competencias/>. Acesso em: 04 jun. 2022.

UFJF. **Gestão de Carreiras UFJF – TAES**: o plano de carreira. Juiz de Fora, [2021?]. Disponível em: <https://datastudio.google.com/u/0/reporting/af279f6a-a1fd-461e-afe2-61c42cdaa60e/page/98j9B>. Acesso em: 04 jun.2022.

ANEXO A – Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFJF



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós-pandemia da COVID-19

Pesquisador: MARIANA MARTA PASCHOAL FERREIRA DA SILVA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 62992722.0.0000.5147

Instituição Proponente: Faculdade de Administração e Ciências Contábeis

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.576.173

Apresentação do Projeto:

As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas do arquivo Informações Básicas do Projeto.

Trata-se da 1ª versão em tramitação do projeto pelo CEP. A pesquisa versa sobre teletrabalho, que em sentido amplo, trata-se do trabalho realizado por intermédio das TIC fora das dependências do empregador. Trata-se de uma modalidade de trabalho flexibilizatória, que abriga vantagens e desvantagens em sua realização e que vem se ampliando e tornando mais acessível nos últimos anos, graças à popularização das tecnologias de informação comunicação (TIC). O teletrabalho é tema atual e de forte tendência no mundo do trabalho, tendo sido empregado em grande escala no período da pandemia da COVID19 como parte das medidas distanciamento social, o que permitiu a continuidade das atividades econômicas e de diversas organizações públicas e privadas no mundo todo, destaca-se aqui seu emprego no Serviço Público Federal brasileiro. Diante do contexto apresentado, a pesquisa em projeto, tenciona analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos em educação (TAE) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)

quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós-pandemia. Para consecução deste objetivo será realizada pesquisa descritiva, de campo, com abordagem quantitativa, por meio da aplicação questionário fechado em meio eletrônico aos TAE da UFJF em situação ativo permanente. Os dados obtidos serão analisados por estatística descritiva².

Endereço: JOSE LOURENÇO KELMER S/N

Bairro: SÃO PEDRO

CEP: 36.036-900

UF: MG

Município: JUIZ DE FORA

Telefone: (32)3103-3788

E-mail: cep.prop@ufjf.br



Continuação do Projeto: 3-678-173

Objetivo da Pesquisa:

O projeto apresenta como objetivo primário: "analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF quanto à adoção do trabalho remoto (total ou parcial) no contexto pós-pandemia".

Como objetivos secundários, o projeto pretende:

- Identificar o perfil dos servidores técnico-administrativos da UFJF que desempenharam suas atividades remotamente durante a pandemia.
- Levantar informações sobre a realização do trabalho remoto por servidores técnico-administrativos na UFJF durante a pandemia.
- Identificar as razões que levam os servidores da UFJF a manifestarem preferência pelo trabalho presencial, semipresencial ou trabalho remoto após o término da pandemia por COVID-19.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A pesquisa classifica os riscos como mínimos. Descreve que a "pesquisa envolve riscos mínimos aos respondentes seja em suas dimensões física, psíquica, moral, intelectual, emocional, social, cultural ou espiritual". Especifica de forma mais detalhada que "existe a possibilidade de que os participantes se sintam desconfortáveis ao responder alguma(s) das perguntas do questionário, bem como de que as mesmas suscitem reflexões, por exemplo, sobre seu trabalho, relações profissionais e familiares, podendo alterar a forma como enxerga e interpreta diferentes questões da vida. Os participantes terão que dispor do seu tempo para responder ao instrumento. Há ainda os riscos característicos da utilização de ambientes virtuais e meios eletrônicos, devido às limitações das tecnologias, ao quais todos estão sujeitos ao utilizar estes meios, por exemplo, o risco de vazamento dos dados de identificação. Os participantes poderão a qualquer momento interromper o preenchimento do questionário, ou optar por não responder qualquer uma das questões, visto que nenhuma delas é de resposta obrigatória. Embora a ausência de resposta possa comprometer a qualidade dos dados, os participantes serão previamente informados, no TCLE, sobre o tempo aproximado necessário para resposta às questões. Após a conclusão da pesquisa, será feito o download das informações obtidas na coleta de dados para um computador local, de forma que não estejam disponíveis em ambiente virtual.

Já em relação aos benefícios, o projeto esclarece que "uma vez que os resultados consolidados estarão à disposição da instituição e do conjunto dos seus respondentes, compreender a percepção que os servidores técnico-administrativos da UFJF têm sobre o teletrabalho e a experiência por estes vivenciada com o trabalho remoto durante a pandemia pode contribuir para a identificação de aspectos críticos e oportunos da realização do trabalho remoto e que mereçam

Endereço: JOSE LOURENÇO KELMER S/N

Bairro: SÃO PEDRO

CEP: 38.606-900

UF: MG

Município: JUIZ DE FORA

Telefone: (32)2103-3788

E-mail: cnp.propp@ufjf.br



Continuação do Protocolo: E-076.173

um olhar mais atento da instituição, assim como este conhecimento pode ser útil em relação a uma possível adoção do teletrabalho seja no modo emergencial, como ocorreu com a pandemia, ou de forma regular, conforme a tendência, inclusive no serviço público, vem se mostrando. A partir dos resultados consolidados da pesquisa, em atendimento a uma das exigências para a conclusão do Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP), pretende-se elaborar um produto técnico que se alinha aos propósitos de um relatório técnico conclusivo". Por fim, esclarece que "esta pesquisa não trará benefícios diretos aos participantes".

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto está bem estruturado, apresenta o tipo de estudo, número de participantes, critério de inclusão e exclusão, forma de recrutamento. As referências bibliográficas são atuais, sustentam os objetivos do estudo e seguem uma normatização. O cronograma mostra as diversas etapas da pesquisa, além de mostra que a coleta de dados ocorrerá após aprovação do projeto pelo CEP. O orçamento lista a relação detalhada dos custos da pesquisa que serão financiados com recursos próprios conforme consta no campo apoio financeiro. A pesquisa proposta está de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466 de 2012, itens IV.5; II.11 e XI.2; com a Norma Operacional CNS 001 de 2013, itens: 3.4.1-6, 8, 9, 10 e 11; 3.3-f; com o Manual Operacional para CEPs Item: VI - c.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O protocolo de pesquisa está em configuração adequada, apresenta FOLHA DE ROSTO devidamente preenchida, com o título em português, identifica o patrocinador pela pesquisa, estando de acordo com as atribuições definidas na Norma Operacional CNS 001 de 2013 item 3.3 letra a; e 3.4.1 item 16. Apresenta o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO em linguagem clara para compreensão dos participantes, apresenta justificativa e objetivo, campo para identificação do participante, descreve de forma suficiente os procedimentos, informa que uma das vias do TCLE será disponibilizada aos participantes, assegura a liberdade do participante recusar ou retirar o consentimento sem penalidades, garante sigilo e anonimato, explicita riscos e desconfortos esperados, indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, contato do pesquisador e do CEP e informa que os dados da pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador pelo período de cinco anos, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466 de 2012, itens: IV letra b; IV.3 letras a, b, d, e, f, g e h; IV. 5 letra d e XI.2 letra f. Apresenta o INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS de forma pertinente aos objetivos delineados e preserva os participantes da pesquisa. O Pesquisador apresenta titulação e experiência compatível com o

Endereço: JOSE LOURENÇO KELMER S/N
 Bairro: SÃO PEDRO CEP: 36.036-900
 UF: MG Município: JUIZ DE FORA
 Telefone: (32)3102-3788 E-mail: cep.propp@ufjf.br



UFJF - UNIVERSIDADE
FEDERAL DE JUIZ DE FORA -
MG



Continuação do Parecer: 3.678.173

projeto de pesquisa, estando de acordo com as atribuições definidas no Manual Operacional para CEPs. Apresenta DECLARAÇÃO de infraestrutura e de concordância com a realização da pesquisa de acordo com as atribuições definidas na Norma Operacional CNS 001 de 2013 item 3.3 letra h.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Diante do exposto, o projeto está aprovado, pois está de acordo com os princípios éticos norteadores da ética em pesquisa estabelecido na Res. 466/12 CNS e com a Norma Operacional Nº 001/2013 CNS. Data prevista para o término da pesquisa: fevereiro de 2023.

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto aprovado. Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa CEP/UFJF, de acordo com as atribuições definidas na Res. CNS 466/12 e com a Norma Operacional Nº001/2013 CNS, manifesta-se pela APROVAÇÃO do protocolo de pesquisa proposto. Vale lembrar ao pesquisador responsável pelo projeto, o compromisso de envio ao CEP de relatórios parciais e/ou total de sua pesquisa informando o andamento da mesma, comunicando também eventos adversos e eventuais modificações no protocolo.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB INFORMações_BASICAS_DÓ_PROJETO_2009888.pdf	05/09/2022 23:04:10		Aceito
Outros	Lattes_Orientador_Denis.pdf	05/09/2022 22:58:55	MARIANA MARTA PASCHOAL FERREIRA DA	Aceito
Outros	Lattes_Discente_Mariana.pdf	05/09/2022 22:58:28	MARIANA MARTA PASCHOAL FERREIRA DA	Aceito
Outros	Instrumento_de_coleta_de_dados.pdf	05/09/2022 22:55:50	MARIANA MARTA PASCHOAL FERREIRA DA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Detalhado.pdf	05/09/2022 22:50:36	MARIANA MARTA PASCHOAL FERREIRA DA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	05/09/2022 22:48:27	MARIANA MARTA PASCHOAL FERREIRA DA	Aceito

Endereço: JOSE LOURENÇO KELMER S/N

Bairro: SÃO PEDRO

CEP: 36.036-900

UF: MG

Município: - JUIZ DE FORA

Telefone: (32)2103-3788

E-mail: cep.prop@ufjf.br



Continuação do Parecer: 5.676.173

Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_de_infraestrutura.pdf	05/09/2022 22:47:35	MARIANA MARTA PASCHOAL FERREIRA DA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	05/09/2022 22:47:19	MARIANA MARTA PASCHOAL FERREIRA DA SILVA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

JUIZ DE FORA, 30 de Setembro de 2022

Assinado por:
Jubel Barreto
(Coordenador(a))

Endereço: JOSE LOURENÇO KELMER S/N
Bairro: SÃO PEDRO **CEP:** 36.036-900
UF: MG **Município:** JUIZ DE FORA
Telefone: (32)2102-3788 **E-mail:** cep.propp@ufjf.br