



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – PROFIAP

SUZANA DA SILVA ZAGATI

TRABALHO REMOTO: ANÁLISE SOBRE AS CARACTERÍSTICAS E PERCEPÇÕES  
DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS ATUANTES DURANTE A PANDEMIA DO  
NOVO CORONAVÍRUS

UBERABA-MG

2022

SUZANA DA SILVA ZAGATI

TRABALHO REMOTO: ANÁLISE SOBRE AS CARACTERÍSTICAS E PERCEPÇÕES  
DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS ATUANTES DURANTE A PANDEMIA DO  
NOVO CORONAVÍRUS

Dissertação apresentada ao Programa de  
Mestrado Profissional em Administração  
Pública em Rede Nacional – PROFIAP  
como requisito parcial para obtenção do  
título de Mestre em Administração Pública.  
Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Pollyana Cristina  
dos Santos Ferreira

UBERABA-MG

2022

**Catálogo na fonte:**

**Biblioteca da Universidade Federal do Triângulo Mineiro**

Z23t	<p>Zagati, Suzana da Silva</p> <p>Trabalho remoto: análise sobre as características e percepções de técnicos administrativos atuantes durante a pandemia do novo Coronavírus / Suzana da Silva Zagati. -- 2022.</p> <p>161 f. : il., graf., tab.</p> <p>Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) -- Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, MG, 2022</p> <p>Orientadora: Profa. Dra. Pollyana Cristina dos Santos Ferreira</p> <p>1. Administração pública. 2. Teletrabalho. 3. Universidades e faculdades. I. Ferreira, Pollyana Cristina dos Santos. II. Universidade Federal do Triângulo Mineiro. III. Título.</p> <p>CDU 35</p>
------	---

**SUZANA DA SILVA ZAGATI**

**TRABALHO REMOTO: ANÁLISE SOBRE AS CARACTERÍSTICAS E  
PERCEPÇÕES DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS ATUANTES DURANTE A  
PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação em Administração Pública, Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP, da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Uberaba, 01 de fevereiro de 2022.

**Banca Examinadora:**

Dra. Pollyana Cristina dos Santos Ferreira – Orientadora  
Universidade Federal do Triângulo Mineiro

Dra. Beatriz Barreto Brasileiro Lanza  
Banco Interamericano de Desenvolvimento

Dr. Marco Antônio Costa da Silva  
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul

---



Documento assinado eletronicamente por **POLLYANA CRISTINA DOS SANTOS FERREIRA, Professor do Magistério Superior**, em 09/02/2022, às 15:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#) e no art. 34 da [Portaria Reitoria/UFTM nº 87, de 17 de agosto de 2021](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Beatriz Barreto Brasileiro Lanza, Usuário Externo**, em 18/02/2022, às 14:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#) e no art. 34 da [Portaria Reitoria/UFTM nº 87, de 17 de agosto de 2021](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Marco Antonio Costa da Silva, Usuário Externo**, em 18/02/2022, às 22:34, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#) e no art. 34 da [Portaria Reitoria/UFTM nº 87, de 17 de agosto de 2021](#).

---



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.uftm.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.uftm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0670658** e o código CRC **D296ABD2**.

---

Dedico este trabalho às pessoas que buscam aprender ou aperfeiçoar os seus conhecimentos, àqueles que acreditam que podem sempre ultrapassar o seu potencial e empenham-se para que isso aconteça.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus que está sempre ao meu lado dando-me força nos momentos difíceis e acompanhando-me nos momentos de esplendor. A todos que fazem parte de minha vida que, cada um a sua maneira, contribui para o meu crescimento, seja ele pessoal, afetivo ou profissional. A paciência da minha família que aceita a minha ausência e torce pelo meu crescimento, em especial ao meu filho, que me acompanhava nas leituras dos artigos. Aos professores que me guiaram nessa trajetória tão importante, contribuindo de forma significativa para a ampliação do aprendizado e, acima de tudo, trazendo informação, inovação e motivação para continuar a aspiração pelo saber. A minha orientadora Profa. Dra. Pollyana Cristina dos Santos Ferreira que sempre soube entender minhas dificuldades e me fazer acreditar que tudo daria certo. A Profa. Dra. Ana Paula Fernandes pelo apoio e contribuições. A todos que, indiretamente colaboraram para a concretização deste trabalho.

“Se você quer transformar o mundo, experimente primeiro promover o seu aperfeiçoamento pessoal e realizar inovações no seu próprio interior. Estas atitudes se refletirão em mudanças positivas no seu ambiente familiar. Deste ponto em diante, as mudanças se expandirão em proporções cada vez maiores. Tudo o que fazemos produz efeito, causa algum impacto”.

Dalai Lama



## RESUMO

Como medida de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública, os servidores de universidades públicas federais puderam executar suas atividades remotamente, quando possível, enquanto perdurasse a situação decorrente do *Coronavírus*. A presente pesquisa tem como objetivo geral Analisar as características e percepções dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais, em relação ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo *Coronavírus*. Participaram 975 Técnicos Administrativos que trabalharam em *home office* durante o período da pandemia. Trata-se de uma investigação de caráter analítico, transversal e observacional. Os dados foram obtidos por meio de questionário *web survey*, criado utilizando o *Google Gsuite*. Os dados foram enviados para uma planilha do Excel e, posteriormente, importados para o *software livre R* para análise estatística, por meio de frequências absolutas e percentuais para as variáveis categóricas, e medidas de centralidade (média ou mediana) e de dispersão (desvio padrão ou mínimo e máximo) para as numéricas; sendo aplicado o teste qui-quadrado. O nível de significância ( $\alpha$ ) foi de 5%, sendo os testes considerados significativos quando  $p < 0,05$ . Predominou o sexo feminino, casados, sendo do cargo assistente em administração, possuíam especialização *lato sensu* e não tinham filhos em idade escolar. Informaram não ter trabalhado, na mesma residência, com outra pessoa de forma remota durante a pandemia e que tinham nenhuma experiência em trabalhar remotamente. O maior percentual mencionou ter utilizado muito frequentemente o *notebook* ou *laptop*, *smartphone* e *roteador* e nunca terem utilizado equipamentos ergonômicos. Predominaram os servidores muito satisfeitos com a utilização do *e-mail*, *google* documentos, *google drive*, *google* formulários, *google meet*, SEI e *WhatsApp*. Assim como, não realizaram curso de capacitação para utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) antes ou durante a pandemia. Relataram ser vantajoso realizar suas atividades de forma remota durante a pandemia, no que se refere a flexibilidade no horário de trabalho, redução de gastos com transporte, diminuição do tempo gasto com deslocamento. Assim como, maior concentração para o desempenho do trabalho, menor interrupção durante o trabalho remoto, poder estabelecer os próprios horários, maior proximidade com familiares, entretanto no que diz respeito a recursos ergonômicos apropriados disseram não ser vantajoso. Consideraram a falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas e realizar atividades além do horário determinado como remoto muito desvantajoso, citaram ainda ser extremamente desvantajoso separar o espaço de trabalho e o ambiente doméstico. As dificuldades com conexão de *internet*, com o uso das TICs, falta de treinamento específico, conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas; além das desvantagens em relação a sobrecarga de trabalho estiveram

associadas ao sexo feminino. Bem como à redução de gastos com transporte, menor interrupção durante o trabalho, à satisfação com a realização das atividades laborais de forma remota foram associadas à faixa etária. No que diz respeito a considerarem viável que sua instituição aderisse ao teletrabalho após o período da pandemia, 44% responderam que concordam totalmente e 39% concordam parcialmente. Espera-se que os resultados obtidos possam contribuir para ampliar o conhecimento sobre o trabalho remoto desenvolvido por técnicos administrativos de universidades públicas do Brasil.

**Palavras-chave:** Administração Pública; Trabalho remoto; Teletrabalho; Universidades Federais.

## ABSTRACT

As a protective measure to face the public health emergency, servers of federal public universities were able to carry out their activities remotely, when possible, while the situation resulting from the Coronavirus lasted. The present research has as general objective to analyze the characteristics and perceptions of Administrative Technicians of Federal Universities, in relation to remote work, during the pandemic of the new Coronavirus. Participated 975 Administrative Technicians who worked from home during the pandemic period. This is an analytical, transversal and observational investigation. Data were obtained through a web survey questionnaire, created using Google Gsuite. Data were sent to an Excel spreadsheet and subsequently imported into the free software R for statistical analysis, using absolute frequencies and percentages for categorical variables, and measures of centrality (average or median) and dispersion (standard deviation or minimum and maximum) for numerical ones; the chi-square test was applied. The level of significance ( $\alpha$ ) was 5%, and the tests were considered significant when  $p < 0.05$ . Females predominated, were married, being an assistant position in administration, had a lato sensu specialization and had no school-age children. They reported not having worked, in the same residence, with another person remotely during the pandemic and that they had no experience working remotely. The highest percentage mentioned having used a notebook or laptop, smartphone and router very often and never having used ergonomic equipment. The servers were very satisfied with the use of e-mail, google documents, google drive, google forms, google meet, SEI and WhatsApp. As well as, they did not take a training course for the use of Information and Communication Technologies (ICTs) before or during the pandemic. They reported that it is advantageous to carry out their activities remotely during the pandemic, with regard to flexibility in working hours, reduction of transport costs, reduction of time spent traveling, greater concentration for work performance, less interruption during work remote, being able to establish their own schedules, greater proximity to family members, however, with regard to appropriate ergonomic resources, they said it was not advantageous. They considered the lack of direct contact, in the same physical environment, with other people and carrying out activities beyond the determined time as remote very disadvantageous, they also mentioned that it was extremely disadvantageous to separate the work space and the home environment. Difficulties with internet connection, with the use of ICTs, lack of specific training, reconciling domestic activities with remote activities; in addition to the disadvantages in relation to work overload, they were associated with the female gender. As well as the reduction of transport expenses, less interruption during work, satisfaction with carrying out work activities remotely were associated with the age group. With regard to

considering it feasible for their institution to adhere to teleworking after the pandemic period, 44% responded that they fully agree and 39% partially agree. It is expected that the results obtained can contribute to expanding knowledge about remote work developed by administrative technicians from public universities in Brazil.

**Keywords:** Public administration; Remote work; Telework; Federal Universities.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 01 – Quantitativo de Universidades Federais no Brasil, 2021.....	34
Figura 02 – Estratégias para o Teletrabalho.....	82
Quadro 01 – Categorias de análise e seus resultados.....	32
Quadro 02 – Universidades Federais Pesquisadas, por Região.....	40

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica e profissional dos Técnicos Administrativos, das Universidades Federais, que estiveram em trabalho remoto durante a pandemia do novo Coronavírus, Brasil, 2021 .....	47
Tabela 2 – Caracterização ocupacional dos Técnicos Administrativos das Universidades Federais que estiveram em trabalho remoto durante a pandemia, Brasil, 2021 .....	48
Tabela 3 – Distribuição da frequência de utilização dos equipamentos eletrônicos para realizar as atividades remotas durante a pandemia, Brasil, 2021 .....	49
Tabela 4 – Distribuição da frequência de utilização de equipamentos ergonômicos para realizar as atividades remotas durante a pandemia, Brasil, 2021.....	50
Tabela 5 – Grau de satisfação com as ferramentas utilizadas para realizar as atividades remotas durante a pandemia, Brasil, 2021 .....	51
Tabela 6 – Caracterização da capacitação dos Técnicos Administrativos para a utilização das TICs, Brasil, 2021 .....	52
Tabela 7 – Grau de dificuldade para realizar as atividades de forma remota durante o período da pandemia, Brasil, 2021 .....	53
Tabela 8 – Caracterização das dificuldades dos Técnicos Administrativos na realização das atividades de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021.....	53
Tabela 9 – Caracterização das vantagens dos Técnicos Administrativos na realização das atividades de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021.....	55
Tabela 10 – Caracterização das desvantagens dos Técnicos Administrativos em realizar as atividades de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021.....	57
Tabela 11 – Grau de Satisfação com a realização das atividades laborais de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021 .....	58
Tabela 12 – Grau de concordância em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia, Brasil, 2021 .....	58

Tabela 13 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021 .....	60
Tabela 14 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as vantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021 .....	63
Tabela 15 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos sobre as desvantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021 .....	66
Tabela 16 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos na realização das atividades laboriais de forma remota, durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021	68
Tabela 17 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos sobre a viabilidade em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia e o sexo, Brasil, 2021.....	69
Tabela 18 – Comparativo entre percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021 .....	71
Tabela 19 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as vantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021 .....	75
Tabela 20 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as desvantagens na realização do trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021.....	78
Tabela 21 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação a realização das atividades laborais de forma remota, durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021.....	80
Tabela 22 – Comparativo das percepções dos Técnicos Administrativos sobre a viabilidade em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia e a idade, Brasil, 2021.....	80

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BB – Banco do Brasil

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CGU – Controladoria Geral da União

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CVM – Comissão de Valores Mobiliários

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público

EAD – Educação à Distância

e-GOV – Governo Eletrônico

Embrapa – Empresa de Pesquisa Agropecuária

ESPII – Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional

ESPIN – Emergência em Saúde Pública de importância Nacional

GDF – Governo do Distrito Federal

GETS – Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade

IN – Instrução Normativa

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

ITAC – *International Telework Association & Council*

MEC – Ministério da Educação

MP – Ministério Público

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OMS – Organização Mundial de Saúde

PEN – Programa Eletrônico Nacional

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

REMIR – Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista

SEI – Sistema Eletrônico de Informação

SEAD – Secretaria de Educação à Distância

SERPRO – Serviço Federal de Processamento de Dados

Siprec – Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

SOF – Sempreviva Organização Feminista

STF – Supremo Tribunal Federal

TAEs – Técnicos Administrativos em Educação

TCU – Tribunal de Contas da União

TIC – Tecnologias de informação e comunicação



TRE – Tribunal Regional Eleitoral

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	20
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA .....	22
1.2	OBJETIVOS .....	22
1.2.1	Objetivo geral .....	22
1.2.2	Objetivos específicos .....	22
1.3	JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA .....	23
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO .....	24
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	25
2.1	CONCEITO E EVOLUÇÃO DO TRABALHO REMOTO .....	25
2.2	TRABALHO REMOTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	27
2.3	POTENCIALIDADES E DESAFIOS DO TRABALHO REMOTO.....	29
2.4	O TRABALHO REMOTO, NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS, NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS.....	33
2.5	O USO DAS TICS PARA O TRABALHO REMOTO NAS UNIVERSIDADES.....	35
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	37
3.1	TIPO DE PESQUISA .....	37
3.2	PARTICIPANTES DA PESQUISA .....	38
3.3	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	40
3.4	VARIÁVEIS DO ESTUDO .....	42
3.5	PROCESSAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS.....	44
3.6	CUIDADOS ÉTICOS.....	44
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	45
4.1	CARACTERIZAÇÃO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDADES FEDERAIS EM RELAÇÃO AO TRABALHO REMOTO, DURANTE A PANDEMIA DO NOVO <i>CORONAVÍRUS</i> .....	45
4.2	ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS SOBRE O TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DO NOVO <i>CORONAVÍRUS</i> ,	

SEGUNDO O SEXO E A IDADE .....	58
<b>5 RECOMENDAÇÕES/PLANO DE AÇÃO</b> .....	<b>81</b>
<b>6 CONCLUSÃO</b> .....	<b>83</b>
REFERÊNCIAS .....	85
APÊNDICE A – Questionário .....	96
APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido .....	114
APÊNDICE C – Relatório Técnico .....	116
APÊNDICE D – Produto técnico/tecnológico: características relevantes.....	150
ANEXO A – Parecer consubstanciado do CEP.....	156

## 1 INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento e a difusão das tecnologias de informação e comunicação (TICs), a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar se tornou uma realidade. É preciso analisar os benefícios, assim como as dificuldades que possam surgir ao se trabalhar em casa. Assim, o tema trabalho remoto, também definido como *home office*, teletrabalho, trabalho a distância, entre outros termos, é considerado atual e em expansão nas discussões no campo da Administração Pública (ROCHA; AMADOR, 2018).

Sob essa ótica, o serviço público tem buscado se adequar às tendências do mercado e, aos poucos, o trabalho remoto tem sido adotado nas repartições públicas.

No âmbito privado, com a edição da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, o teletrabalho passou a ser regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que o define como:

“Art. 75-B. A prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (BRASIL, 2017)

Bem como os artigos 75-C, 75-D e 75-E da CLT (BRASIL, 2017), que tratam das disposições relativas ao contrato de teletrabalho firmado entre a parte contratante e contratada.

“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”.

Destaca-se que no serviço público o teletrabalho foi orientado pela Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018 que determina e estabelece critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), relativos à implementação de programa de gestão (BRASIL, 2018).

No dia 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) em razão da disseminação do novo Coronavírus, e no dia 11 de março foi anunciada a pandemia da Covid-19, doença causada pelo novo Coronavírus (Sars-Cov-2). Segundo o órgão, o número de pacientes infectados, de mortes e de países atingidos poderia aumentar nos próximos dias e semanas (BRASIL, 2020). Em 3 de fevereiro o então Ministro da Saúde do Brasil já havia declarado Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN), em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV), decretada pela portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020).

Com a declaração de pandemia do *Coronavírus* no Brasil o governo estabeleceu mudanças na rotina de trabalho de servidores, como medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública. Assim, os servidores da administração pública deveriam executar suas atividades remotamente, enquanto perdurasse o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus, sendo necessária a adaptação dos profissionais quanto a realização de suas atividades de forma remota (BRASIL, 2020).

Diante disso, para cumprir as determinações estabelecidas pelos órgãos de saúde, as universidades federais estabeleceram a suspensão das atividades administrativas e acadêmicas, para as atividades consideradas como não essenciais. Nesse cenário, foi instituído o regime de teletrabalho e os servidores passaram a exercer suas atividades de forma remota, utilizando como ferramenta as Tecnologias de informação e comunicação - TICs (UFTM, 2020b; BRASIL, 2020b).

Algumas questões relacionadas como vantagens ou desvantagens relacionadas ao teletrabalho podem ser potencializadas no contexto vivenciado com a pandemia do novo coronavírus; quando o trabalho remoto foi instituído em diversas organizações de forma contingencial, com ausência de estudo no que diz respeito a prontidão organizacional para mudança, o que, quando aliado à falta de planejamento, pode evidenciar ainda mais as desvantagens organizacionais (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018).

Ao examinar o teletrabalho após um desastre natural, Green *et al.* (2017) identificaram que as principais dificuldades encontradas estiveram relacionadas com a ausência de políticas e de planejamento, como a ausência de infraestrutura tecnológica e de condições de trabalho apropriadas, e a falta de tempo para o treinamento adequado dos trabalhadores e gestores, não somente para a utilização das tecnologias necessárias para realização das atividades de forma totalmente virtual, mas também de gerenciamento do tempo e de gestão do teletrabalho, podem potencializar os efeitos negativos dessa modalidade de trabalho e trazer diversos prejuízos para

trabalhadores e organizações.

Além disso, estudo internacional demonstrou que o convívio entre tarefas profissionais e familiares dentro do espaço doméstico afeta a capacidade de alcançar o equilíbrio entre trabalho e família e a diferenciação de papéis devido a conflitos percebidos com o efeito do trabalho remoto de funcionárias durante a pandemia COVID-19 (ADISA; ADEKOYA; AIYENITAJU, 2021).

Contudo, estudos apontam que uma das vantagens do teletrabalho tem sido poder dar continuidade nas atividades laborais em contextos de desastres naturais ou eventos incomuns (GOLDEN, 2009; GREEN, TAPPIN, & BENTLEY, 2017; HARKER MARTIN & MACDONNELL, 2012).

Frente a esse contexto e diante do cenário de pandemia do novo Coronavírus, considera-se ser relevante investigar as características pessoais e profissionais dos Técnicos Administrativos das Universidades Federais, assim como analisar os aspectos que influenciaram a realização das atividades de forma remota.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Como tem se desenvolvido o trabalho remoto dos técnicos administrativos das Universidades Federais brasileiras durante a pandemia do novo *coronavírus*?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo geral

Analisar as características e percepções dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais, em relação ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo *coronavírus*.

### 1.2.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar os Técnicos Administrativos de Universidades Federais quanto aos aspectos pessoais; ocupacionais; uso das Tecnologias de Informação e Comunicação; e percepções sobre o trabalho remoto na realização de suas atividades, durante a pandemia.

2. Identificar o grau de satisfação com as ferramentas utilizadas pelos Técnicos Administrativos de Universidades Federais, durante a realização do trabalho remoto.

3. Analisar as percepções dos Técnicos Administrativos sobre o trabalho remoto durante a Pandemia do novo *Coronavírus*, segundo o sexo e a idade.

### 1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA PESQUISA

Com o cenário de pandemia do *Coronavírus*, que teve início no final de 2019, em meados de fevereiro de 2020 o Ministério da Saúde necessitou buscar formas para a contenção da disseminação do vírus. Dentre as estratégias, foi definido o isolamento social, que determinava que a população não poderia fazer aglomerações, mantendo o distanciamento entre os indivíduos. Para cumprir as determinações estabelecidas pelo Ministério da Saúde, as universidades federais decretaram a suspensão das atividades administrativas e acadêmicas, e assim foi necessário instituir o regime de teletrabalho para as atividades consideradas como não essenciais (UFTM, 2020b; BRASIL, 2020b). A necessidade de adaptação na realização das atividades nas universidades federais foi imprescindível para manter o funcionamento e a produtividade no trabalho.

Ademais em 2019, considerando a Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018 publicada sobre as diretrizes do teletrabalho, a Universidade Federal do Paraná (UFPR), criou um grupo de trabalho para avaliar e propor a implantação de uma experiência-piloto, buscando viabilizar a incorporação do regime de teletrabalho na instituição, o que corrobora um interesse da administração pública em implantar o teletrabalho como modalidade de trabalho (BRASIL, 2018; SINDITEST-PR, 2019).

Nesse contexto, com a pandemia, o teletrabalho tornou-se realidade para um grande número de brasileiros. Sendo assim, explorar como tem se desenvolvido as atividades administrativas mostra-se relevante, no intuito de subsidiar aprimoramentos nos processos da administração pública.

Aliado ao interesse da pesquisadora pelo assunto, por vivenciar o trabalho remoto durante a pandemia e também possuir experiência nesta modalidade de trabalho advindos de atividades no setor privado, surgiu a necessidade de explorar as diferenças vivenciadas entre os grupos no teletrabalho, considerando as variáveis do estudo, uma vez que se refere a um momento novo para o serviço público, ainda pouco explorado.

Adicionalmente, Oliveira e Pantoja (2018) destacam que os estudos relacionados à temática teletrabalho ainda são incipientes na literatura brasileira. É possível encontrar experiências com o teletrabalho na iniciativa privada e em diferentes setores da economia, entretanto, no que se refere ao setor público, existe uma escassez nas publicações.

Por fim, a relevância deste projeto reside nas contribuições de novas pesquisas sobre o trabalho remoto em instituições públicas, mais especificamente nas universidades federais, modalidade de trabalho que na administração pública é considerada um tema atual e em expansão. Espera-se que a pesquisa possa contribuir para o campo da administração pública, de

forma a ampliar a discussão sobre a inserção do teletrabalho nas universidades federais entre os Técnicos Administrativos, no contexto da pandemia do novo *Coronavírus*, apontando as possíveis potencialidades e limitações dessa modalidade de trabalho.

#### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho está distribuído em Capítulo 1 Introdução, que inicia a dissertação, contextualizando o assunto teletrabalho além de mencionar o objetivo geral e específicos, a justificativa e relevância da pesquisa.

O Capítulo 2 apresenta o referencial teórico, a partir dos tópicos: Conceito e evolução do trabalho remoto; trabalho remoto na administração pública; potencialidades e desafios do trabalho remoto; o trabalho remoto, nas universidades federais brasileiras, no contexto da pandemia do novo coronavírus; o uso das TICs para o trabalho remoto nas universidades.

No Capítulo 3 tem-se a metodologia utilizada, descrevendo o tipo de pesquisa, os critérios de inclusão e exclusão, além dos procedimentos de coleta, processamento e análise dos dados, e os cuidados éticos da pesquisa.

A seguir, no Capítulo 4 constam os resultados evidenciados após a análise dos dados, sendo descritos e apresentados por meio de tabelas, além da discussão, embasada na literatura científica nacional e internacional.

Já o Capítulo 5 apresenta as recomendações sugeridas, juntamente com o plano de ação proposto.

Por fim, encerra-se com o Capítulo 6, no qual são expostas as principais conclusões do trabalho.



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Serão apresentados a seguir os tópicos sobre o conceito e evolução do trabalho remoto, o trabalho remoto na administração pública, as potencialidades e desafios do trabalho remoto, o trabalho remoto nas universidades federais brasileiras e no contexto da pandemia do novo *coronavírus* e o uso das TICs para o trabalho remoto nas universidades.

### 2.1 CONCEITO E EVOLUÇÃO DO TRABALHO REMOTO

Atualmente, as organizações fazem parte de um ambiente em que as transformações globais acontecem com grande velocidade, resultante dos avanços tecnológicos. Nesse ínterim, o trabalho remoto constitui tema relativamente recente, tanto na prática quanto na literatura administrativa. O cenário do trabalho remoto deriva da globalização e dos processos de reestruturação organizacional, no qual as empresas buscam formas flexíveis de trabalho e geram novas formas de contratação (NOGUEIRA; PATINI, 2012).

Segundo Nogueira e Patini (2012), o trabalho remoto, forma mais conhecida de teletrabalho, ocorre quando é disponibilizado um computador com conexão à rede interna da empresa e à *internet*, e tudo que for necessário para que o funcionário possa realizar as tarefas designadas a ele da sua própria casa.

Assim, o trabalho remoto é realizado pelo empregado em local diferente da sede da empresa, sendo coordenado à distância pelo empregador mediante a utilização de ferramentas tecnológicas (CARVALHO; FINCATO, 2018; OLIVEIRA, 2019).

Já Bramante (2012) apresenta o teletrabalho como prestação de serviços descentrada ou externalizada, por intermédio de utilização dos instrumentos da telemática. Nessa mesma perspectiva Leite (2019) considera que o trabalho no domicílio ou à distância é aquele realizado pelo empregado sem a observação direta e pessoal do empregador.

A palavra teletrabalho tem como expressão grega *tele* que indica “à distância”, “longe de”. No dicionário, teletrabalho significa o trabalho que pode ser realizado remotamente, fora do espaço da empresa ou da sede a entidade empregatícia, feito com auxílio de computadores ou de outros dispositivos cuja comunicação à distância pode ser efetuada (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005).

Países têm-se o termo utilizado para definir o teletrabalho. Por exemplo, nos Estados Unidos utiliza-se o termo *telecommuting*, enquanto que nos em países europeus o termo é conhecido por *telework*; já nos países de idioma francês, *télétravail*; nos países de idioma espanhol *teletrabajo*, e nos de idioma italiano *telelavoro*. Todavia nos países de língua portuguesa emprega-se o termo teletrabalho por ser o correspondente mais próximo da expressão

“*telecommuting*”, no original em inglês (ROCHA; AMADOR, 2018; MELLO, 1999). A palavra *telecommuting*, foi utilizada pelo norte-americano Jack Nilles em *The Telecommunications Transportation Trade Off*, em 1976 e tinha como significado a viagem de ida e volta entre o domicílio e o local de trabalho (NILLES; CARLSON; GRAY, 1976).

O surgimento do trabalho à distância tem diversas hipóteses de concepção. Martins (2012) atribui que o trabalho a distância surgiu em 1857, nos Estados Unidos, quando a Companhia Estrada de Ferro Penn descobriu que poderia coordenar seus operários que trabalhavam fora das dependências da empresa, utilizando para tanto o telégrafo.

Já Silva (2011) associa a origem do trabalho a distância ao surgimento do “*Freelance Programmers*”, criado em 1962, na Inglaterra, por Stephane Shirley, que escreviam programas de computadores às empresas estando em suas residências. Inicialmente eram apenas quatro trabalhadores na empresa, porém devido ao avanço tecnológico, em 1988, já dispunham um mil e cem teletrabalhadores.

Enquanto que o debate contemporâneo sobre o teletrabalho tem início na década de 1970, quando Jack Nilles, coordenou o projeto sobre o teletrabalho denominando a experiência de *telecommuniting* para se referir à possibilidade de suprimir o trajeto de casa ao trabalho, por meio de recursos das tecnologias de comunicação e informação (NILLES, 1998).

Em 1996 aconteceu o lançamento da Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) n. 177 e a Recomendação da OIT n. 184, ambas referentes ao trabalho “em domicílio”, tratando sobretudo de cuidados necessários com a saúde e segurança nessa categoria de trabalho (ROCHA; AMADOR, 2018).

Segundo Sakuda e Vasconcelos (2005), o teletrabalho foi tema de eventos, como a série do *International Workshop on Telework*, que teve início em 1996 pelo *International Telework Foundation*, sendo que a oitava edição foi realizada em São Paulo, com a co-realização do Conselho Regional de Administração de São Paulo. Além deste evento, destaca-se o *European Assembly on Teleworking and New Ways of Working*, organizado pela Comissão Européia, o *Festival Européen du télétravail et des télé-activités*, organizado pelo Systemia, e os encontros do ITAC - *International Telework Association & Council*.

Nos Estados Unidos, em 2010, foi criado o *Teleworking Enhancement Act*, uma lei de incentivo obrigatório ao uso do trabalho remoto no setor público, como uma intervenção estratégica para apoiar a eficácia, sendo utilizado como modelo de experiência para a adoção do trabalho remoto no Brasil (BRASIL, 2013).

No Brasil o teletrabalho tem sido difundido a partir dos anos 80, sendo reconhecido em 2011 pela Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT, estabelecendo a possibilidade de

se trabalhar distante do escritório da empresa, sem que fosse descaracterizado o vínculo de emprego (BASTOS, 2013).

Com a Reforma Trabalhista orientada pela Lei 13.467/2017, o teletrabalho passou a ser regulamentado no Brasil na CLT, apresentando em seu Capítulo II, artigo 75, as diretrizes para a organização do teletrabalho (BRASIL, 2017).

## 2.2 TRABALHO REMOTO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Com o desenvolvimento das tecnologias da informação e a introdução das telecomunicações nas relações de trabalho, o trabalho remoto vem ganhando mais espaço e transformando as tradicionais relações trabalhistas brasileiras. Desse modo, torna-se inevitável o reconhecimento da relação de trabalho caracterizada pela utilização das TICs no desenvolvimento de suas atividades. A procura por serviços públicos rápidos e de qualidade elevada tem crescido e a busca pela satisfação com resultados pode ser tida como desafio emergente para os gestores públicos (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018).

Conforme Pantoja (2017), somente garantir uma forma de atuação voltada para a melhor relação custo-benefício, não é suficiente. É preciso que os níveis de satisfação, de qualidade e eficiência dos serviços oferecidos à sociedade, sejam garantidos. Nesse sentido, a autora ressalta a necessidade de modelos de gestão inovadores e da utilização de tecnologias gerenciais mais complexas, buscando transformar estruturas burocráticas em instituições flexíveis e adaptáveis.

A adesão ao trabalho remoto é amparada pela eficiência administrativa, que é um dos princípios norteadores a ser obedecido pela administração pública. O princípio da eficiência impõe ao agente público realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento profissional, exigindo resultados positivos para o serviço público e atendimento das necessidades da comunidade, assim o dever da eficiência corresponde ao dever da boa administração. Diante desse contexto, percebe-se uma vantagem dessa modalidade de trabalho para a administração pública, destacando-se a possibilidade de aumento da produtividade do servidor e a redução dos custos estruturais do Estado.

Ademais, a Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018 que orienta e estabelece critérios para a administração pública ao aderir ao teletrabalho, determina que será utilizada como ferramenta de gestão o documento nomeado como plano de trabalho. Documento este que leva em consideração, dentre vários fatores, os benefícios decorrentes da eficiência e da racionalização no uso dos recursos materiais e humanos nas dependências físicas das unidades que aderirem ao teletrabalho (BRASIL, 2018).

No que se refere ao teletrabalho no setor público brasileiro, já é possível ser visto como uma realidade. É relevante ressaltar que sua implementação é permitida apenas para as atividades com maior esforço individual e para aquelas que não necessitam de interação coletiva para sua execução. Porém, mesmo sendo realidade no contexto da administração pública brasileira, é possível perceber algum nível de resistência dos órgãos públicos e dos servidores com relação a essa modalidade de trabalho (SILVA, 2015).

Além disso, é preciso ressaltar que a abrangência e uso do trabalho virtual diferencia-se entre os países e ocupações. Estão relacionados principalmente com o nível de investimento em TICs avançadas, com a experiência dos usuários e com o grau de suporte gerencial disponibilizado (KOSSEK *et al.*, 2014; CLARKE; HOLDSWORTH, 2017).

O Estado brasileiro tem procurado avançar em aderir ao teletrabalho no setor público, visto que essa modalidade pode gerar vantagens não somente para os servidores públicos, assim como para as organizações que o utilizam, possibilitando o aumento da eficiência e da qualidade dos serviços prestados à sociedade (SILVA, 2015).

No Brasil, a primeira empresa do setor público a adotar o modelo de teletrabalho foi o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), empresa de prestação de serviços em TICs para o setor público federal, vinculada ao Ministério da Economia. Diversos outros órgãos públicos, como o Tribunal de Contas da União (TCU), o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Controladoria Geral da União (CGU), Banco do Brasil (BB), Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), Receita Federal, Supremo Tribunal Federal (STF), Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), Tribunal Superior do Trabalho (TST) Tribunal Regional Eleitoral (TRE-PR) e os Tribunais de Justiça do Amazonas, do Distrito Federal e Territórios, Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Santa Catarina, São Paulo, Maranhão, já aderiram ao trabalho remoto em parte de suas atividades (SOBRATT, 2013; MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020).

No âmbito do TCU, a utilização do teletrabalho teve início em 2009 e está consolidado como uma importante ferramenta de gestão e incremento dos resultados (CARVALHO; FINCATO, 2018).

Contudo, foi publicado em 30 de julho de 2020 a Instrução Normativa nº 65 que estabeleça critérios e procedimentos a serem considerados pelos órgãos e entidades interveniente do Sipec para a implantação do Programa de Gestão, programa este que é pré-requisito para a implementação do teletrabalho integral ou parcial na Administração Pública Federal. Segundo a instrução normativa a efetuação do teletrabalho é facultativa e ocorrerá em consequência e interesse do serviço (BRASIL, 2020a). A implementação do programa de gestão necessitará de

ato autorizativo do Ministro de Estado, mediante provocação motivada que evidencie que os resultados dos participantes do programa de gestão sejam mensuráveis (BRASIL, 2020a). Entretanto o teletrabalho não poderá contemplar atividades exijam a presença física do participante na unidade ou que sejam desenvolvidas por meio de trabalho externo, tampouco reduzir a capacidade de atendimento de setores que atendam ao público interno e externo (BRASIL, 2020a).

Todavia, a Instrução Normativa 65 estabelece que quando estiver em teletrabalho, caberá ao servidor público providenciar as estruturas física e tecnológica essenciais, por intermédio da utilização de equipamentos e mobiliários pertinentes e ergonômicos, admitindo, até mesmo, os custos referentes à conexão à *internet*, à energia elétrica e ao telefone, entre outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições (BRASIL, 2020a).

Logo, somente fará jus ao pagamento do auxílio-transporte nos casos em que houver deslocamentos de sua residência para o local de trabalho e vice-versa, assim como não será concedido o auxílio-moradia ao participante em teletrabalho quando em regime de execução integral, ficando ainda vedado o pagamento de adicional noturno (BRASIL, 2020a).

### 2.3 POTENCIALIDADES E DESAFIOS DO TRABALHO REMOTO

É preciso reconhecer que com a implantação do teletrabalho nas organizações públicas pode haver um aumento na produtividade e racionalização dos recursos, conjuntamente, com alguns benefícios trabalhistas já conquistados no serviço público. Outrossim, poderão ocorrer melhorias da qualidade de vida e de saúde dos servidores públicos, alcançada a partir do aproveitamento do tempo útil em atividades de vida diária, inclusive com o aumento do tempo disponível para a família, para o lazer e para seu aperfeiçoamento com leituras e estudos entre outros (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020).

Entre outros benefícios observados com a inserção do trabalho remoto figuram a melhoria da imagem corporativa, mais autonomia para chefia e subordinado e maior flexibilidade (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018).

Em relação aos trabalhadores, autores apontam, o menor tempo de deslocamento, independência na organização do modo de trabalhar levando em consideração o tempo e espaço na realização das tarefas. Enquanto que para as organizações ou empresas é possível perceber a redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção; o aumento da produtividade; a diminuição do absenteísmo; e a retenção de talentos. Já considerando do ponto de vista da sociedade, apontam-se como vantagens do teletrabalho a redução da circulação de veículos nos mesmos horários; a diminuição da poluição e o avanço no desenvolvimento das TICs (BARROS e SILVA, 2010; NOHARA *et al.*, 2010; SILVA, 2000; TREMBLAY, 2002).

É importante destacar que algumas adversidades podem ser encontradas, tais como, a dificuldade com a supervisão das atividades, controle do trabalho, assim como, os custos para aquisição de *softwares* e espaços físicos sem ergonomia e isolamento social. Estes, dentre outros fatores podem influenciar de forma negativa a realização das atividades do teletrabalho (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020).

Vale ressaltar na CLT:

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 (BRASIL, 2017).

O artigo acima esclarece uma obrigação ao empregador de providenciar o que o for necessário para que sejam cumpridas as normas de saúde e segurança do teletrabalhador. Porém, fica a cargo do empregado o efetivo cumprimento das normas e o empregador estando distante, não terá a efetiva confirmação de que estas estão sendo cumpridas (OLIVEIRA, 2019).

É importante ressaltar sobre a necessidade de se adaptar o ambiente doméstico para a realização das atividades laborais de forma remota, tais como iluminação, uso de equipamentos ergonômicos, além da postura correta ao utilizar *smartphone* e *notebook*, assim como fazer pausas regulares, incluindo exercícios de alongamentos. (FIRJAN SESI, 2020; SESI-PR, 2020).

Além disso, para evitar problemas causados pelo teletrabalho o servidor deve discernir o tempo de trabalho do tempo livre e estabelecer uma rotina para realizar suas atividades, evitando assim trabalhar tempo além do necessário, tornando-se um dependente do trabalho, que poderiam ocasionar falta de concentração, irritabilidade, insônia e, em casos extremos, depressão (OLIVEIRA, 2019).

Segundo Oliveira e Pantoja (2018) alguns desafios estão relacionados à infraestrutura tecnológica, assim como à gestão de pessoas. No que se refere à infraestrutura tecnológica, os desafios estão em criar dispositivos de segurança da informação, com o desenvolvimento de sistemas de controle automatizados, além de garantir que bons serviços de suporte, manutenção e esclarecimento aos teletrabalhadores sejam oferecidos. No que diz respeito à gestão de pessoas, os resultados apontam que os maiores desafios e oportunidades de melhoria estão em planejar estratégias para evitar a redução do contato pessoal, lidar com a dificuldade de ascensão profissional, definir e desenvolver habilidades e competências necessárias para realização do teletrabalho e para o gerenciamento dos teletrabalhadores, com uma definição clara dos parâmetros de avaliação de desempenho e de políticas relacionados à jornada de trabalho, à saúde e à segurança do trabalho.

Para Oliveira (2019), o trabalhador deve possuir perfil psicológico que evite o desenvolvimento de doenças que possam surgir resultante da pressão psicológica e falta de monitoramento no teletrabalho. Aliado a esses fatores, Winter (2005) ressalta que o trabalho em demasia pode levar a doenças relacionadas ao *stress*, exaustão, ou conflitos familiares, ocasionando uma diminuição na produtividade do trabalhador.

Neste contexto, é preciso levar em consideração também os riscos quanto à dificuldade em separar o espaço e tempo de vida laboral, familiar, pessoal, ao risco do trabalho se estender em todos os períodos e espaços da vida da pessoa por meio dos dispositivos digitais móveis, além do risco da diminuição das possibilidades de ascensão profissional (ROCHA; AMADOR, 2018).

Segundo Adisa *et al.* (2021), durante o isolamento social ocasionado pela pandemia as mulheres tiveram que conciliar seu trabalho doméstico com as tarefas escolares dos filhos. Foi revelado na pesquisa que elas ficaram sobrecarregadas com o trabalho doméstico, concluindo assim, que o trabalho e as funções domésticas interferem significativamente um no outro, causando tensão e desequilíbrio entre os dois. A execução dos deveres laborais e familiares no espaço doméstico ocasionou desafios significativos e afetou o desempenho tanto no trabalho quanto nas atividades de casa.

Outrossim, Silva (2004) apresenta outras desvantagens para o trabalhador, dentre elas a diminuição das chances de desenvolvimento na carreira dentro da empresa e o aumento nas despesas domésticas devido à dificuldade em separar as necessidades familiares e as do trabalho.

Aspectos negativos também podem afetar a empresa que contrata um teletrabalhador, sendo eles a vulnerabilidade referente a dados e informações confidenciais, a dependência total dos recursos tecnológicos, que pode acarretar dificuldades com falhas nas comunicações, queda da *internet*, falta de energia, além da dificuldade no controle das atividades do trabalhador (SILVA, 2004).

Além disso, na literatura científica são mencionados problemas de infraestrutura tecnológica, falta de treinamento específico, perda de vínculo com a empresa, isolamento profissional, falta de comunicação imediata, conflito entre trabalho e vida familiar, dificuldade de motivação, entre outras (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

Oliveira e Pantoja (2020) constataram as percepções dos indivíduos, principalmente as vantagens e desvantagens do teletrabalho nas organizações. No que se refere às vantagens o Quadro 01 mostra que, aquelas identificadas com maior frequência foram a qualidade de vida, o equilíbrio entre trabalho e família, a flexibilidade de horário, a diminuição do estresse, a

redução do tempo de deslocamento, a redução de custos e o aumento da produtividade. Em contrapartida, as desvantagens mais verificadas pelos teletrabalhadores foram o isolamento social e profissional, o conflito entre trabalho e família e a sobrecarga de trabalho.

Quadro 01 - Categorias de análise e seus resultados

<b>Categoria de análise</b>	<b>Principais resultados</b>
Vantagens da implantação do teletrabalho	Redução de gastos e tempo com deslocamentos; Maior autonomia e mobilidade; Flexibilidade de horários; Melhoria da qualidade de vida; Equilíbrio das relações familiares; Redução do estresse; Aumento da produtividade; Redução de custos organizacionais; Melhoria da imagem corporativa da organização; Inclusão social de pessoas com necessidades especiais idosas e aposentadas; Continuidade dos negócios em situações de desastre
Desvantagens e riscos da implantação do teletrabalho	Conflitos entre trabalho e família / vida pessoal; Dificuldades de comunicação; Isolamento social e profissional; Dificuldades de ascensão profissional; Diminuição da visibilidade na empresa; Sobrecarga de trabalho; Preconceito dos colegas que exercem suas atividades em regime presencial
Condições para implementação do teletrabalho	Contexto organizacional; Tarefas que serão desempenhadas a distância; Características individuais; Contexto domiciliar dos possíveis teletrabalhadores
Principais desafios	Infraestrutura tecnológica (segurança da informação, desenvolvimento de sistemas, suporte e manutenção); Gestão de pessoas (redução do contato pessoal; ascensão profissional; definição e desenvolvimento de habilidades e competências para o teletrabalho; gerenciamento dos teletrabalhadores; definição de metas; avaliação de desempenho; jornada de trabalho; qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho)

Fonte: Oliveira e Pantoja, 2020

Desse modo, aspectos do regime de trabalho remoto podem ser associados à necessidade de maior atenção da empresa na gestão do pessoal, a dificuldade de gerir pessoas à distância, ao controle das atividades, além da necessidade de esforços institucionais para treinamento preparatório buscando à promoção de mudanças na cultura e procedimentos de gestão. Assim



como o isolamento social do teletrabalhador que, por vezes, ultrapassa seus horários de trabalho, como também a possibilidade de ocorrência de muitas distrações no local de trabalho (SOBRATT, 2013). Não obstante, o teletrabalho, mesmo necessitando ainda de adequações na cultura organizacional da administração pública brasileira, pode ser uma alternativa de modalidade de trabalho diante dos desafios que a modernização exige, com reflexos positivos aos cidadãos (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020).

#### 2.4 O TRABALHO REMOTO, NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS, NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO NOVO *CORONAVÍRUS*

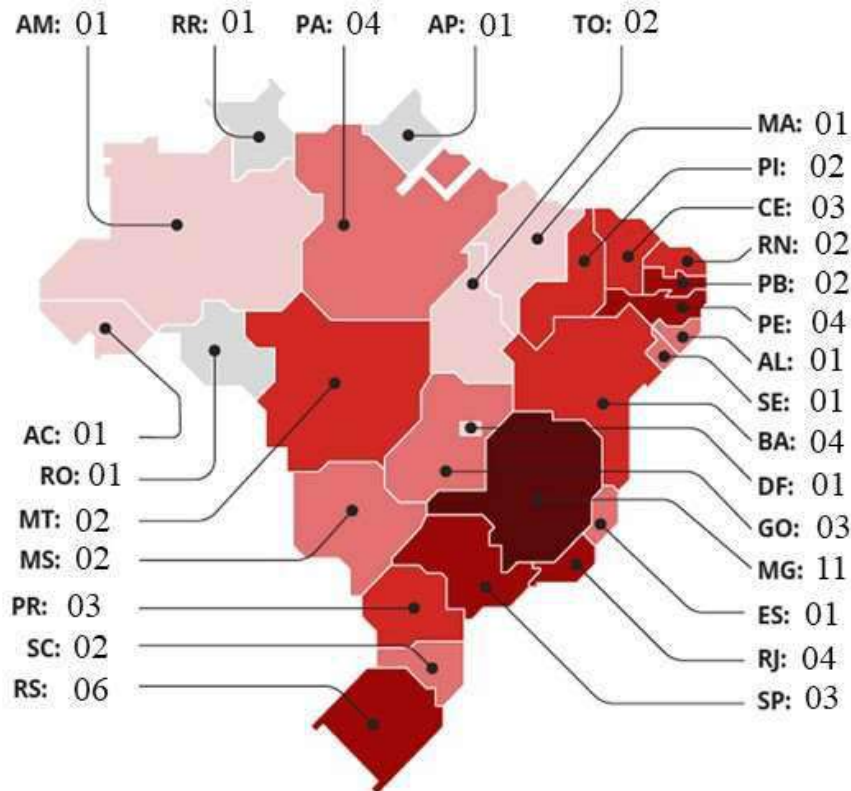
Como forma de prevenir o contágio pelo novo *Coronavírus*, considerando as orientações do Ministério da Saúde, o Ministério da Educação definiu diretrizes para a manutenção das atividades administrativas e, posteriormente, o retorno das aulas de forma remota (BRASIL, 2020b).

A adoção do teletrabalho dos servidores do SIPEC foi uma das políticas públicas implantadas como medida de prevenção, cautela e redução da transmissibilidade. Os servidores que desempenhavam funções não consideradas na lista de serviços essenciais foram autorizados a exercer suas funções administrativas com a utilização das TICs, a fim de assegurar a preservação e funcionamento das atividades administrativas (BRASIL, 2020b).

Nesse sentido, foi instituído nas universidades federais brasileiras o regime de teletrabalho para as atividades não essenciais que se adaptassem à esta modalidade enquanto perdurar a situação de transmissão comunitária do *Coronavírus* (UFTM, 2020b).

As Universidades Federais são instituições de ensino superior públicas mantidas pelo governo federal brasileiro. No Brasil tem-se 68 universidades federais espalhadas nos 26 estados brasileiros, além do Distrito Federal. O estado de Minas Gerais é o que possui mais universidades federais em seu território, sendo ao todo 11 instituições, seguido do estado do Rio Grande do Sul que conta com 6 federais, além do estado da Bahia, Pará, Pernambuco e Rio de Janeiro que possuem 4 universidades públicas federais cada um (EMEC, 2021). A Figura 1 mostra o quantitativo de universidades federais no Brasil, no ano de 2021, situada em cada estado brasileiro.

Figura 01 – Quantitativo de Universidades Federais no Brasil, 2021



Fonte: Adaptado de MEC, 2018

As Instituições Federais de Ensino (IFEs) são autarquias na administração pública federal que atuam de modo autônomo e descentralizado. Para seu funcionamento, em termos de recursos humanos, é preciso a presença de pelo menos duas categorias de servidores: docentes e técnicos administrativos (TAEs), cujo ingresso se dá por meio de concursos públicos ou, ainda, por meio de contratação de empresas que terceirizam diversas funções, principalmente as mais operacionais (BRASIL, 1987; 1967).

O servidor Técnico Administrativo pertence a uma categoria nas IFEs que compreende os cargos classificados em cinco níveis distintos (A, B, C, D e E), sendo que o agrupamento por nível segue o critério exigido de grau de qualificação. Dentre os quais podem ser citados: administrador, técnico em assuntos educacionais, secretário executivo, bibliotecário-documentalista, assistente em administração, entre outros (PCCTAE, 2005).

Dentre os cargos de nível D é possível mencionar o assistente em administração, que tem como atribuições oferecer suporte administrativo e técnico nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atender usuários, fornecendo e recebendo informações; tratar de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos; preparar relatórios e planilhas; executar serviços em áreas de escritório, além de

assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão (PCCTAE, 2005).

Já nos cargos de nível E podemos descrever o bibliotecário-documentalista, que tem entre suas atribuições disponibilizar informação; gerenciar unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação; tratar tecnicamente e desenvolver recursos informacionais; disseminar informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolver estudos e pesquisas; promover difusão cultural; desenvolver ações educativas, assim como assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão (PCCTAE, 2005).

Silva, Dantas e Araújo (2018) perceberam em sua pesquisa, que na percepção dos Técnicos Administrativos, para exercer suas atividades é preciso ter habilidade em utilizar sistemas de informação, relacionamento interpessoal, dentre outros.

Com a suspensão das atividades administrativas nas universidades federais, durante a pandemia, os servidores com os cargos Técnicos Administrativos passaram a executar suas atividades de forma remota, assim diversos setores das instituições de ensino considerados de atividade não essenciais, passaram a exercer suas atividades remotamente, utilizando como ferramenta as TICs (UFTM, 2020b; BRASIL, 2020b).

## 2.5 O USO DAS TICs PARA O TRABALHO REMOTO NAS UNIVERSIDADES

A disseminação das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) tem provocado inúmeras mudanças sociais, gerando novos hábitos e expectativas. Diversas políticas públicas e planos de e-Gov (governo eletrônico) foram elaborados pelo governo federal brasileiro com o intuito de utilizar as TICs na melhoria das suas atividades e no seu relacionamento com a sociedade.

Para Fresneda (1998, p. 71), “A Tecnologia da Informação é o suporte para o uso efetivo e eficiente do recurso informação e, adicionalmente, pode ser utilizada com um fator decisivo na propulsão do processo de transformação de uma instituição pública”

Os programas de governo eletrônico resultam no avanço da adoção intensiva das TICs no setor público, com o objetivo de aumentar o desempenho e a eficiência da administração pública (AGUNE; CARLOS, 2005). Refere-se à aplicação das TICs na administração pública e para prestação de informação e serviços públicos.

Nesse sentido, o crescimento da adesão da utilização das TICs está relacionado às possibilidades de permuta de informações, intercâmbios, experiências e conhecimentos, considerados facilitadores de uma aprendizagem grupal e colaborativa. Esses recursos tecnológicos são assinalados como inclusivos por medirem o desenvolvimento educativo, e

permitirem mais oportunidades de os sujeitos adquirirem saberes (GAROFOLO; TORRES, 2011).

O desenvolvimento tecnológico propiciou ao teletrabalho um avanço nas relações empregatícias, em que o empregado que possui aparelhos *smartphones* com acesso à *internet*, um computador ou *notebook* e *internet* de alta velocidade em seu domicílio tem a possibilidade de realizar as mesmas tarefas que realizaria no escritório de forma presencial (AQUINO; REIS, 2017).

O trabalho pode ser realizado utilizando diversas ferramentas tecnológicas, como *E-mail*, *Skype*, *WhatsApp*, dentre outros, podendo ainda ser utilizado algum aplicativo ou *software* desenvolvido exclusivamente para uso da empresa. O teletrabalhador pode realizar suas atividades fora do estabelecimento do empregador, conectando-se a meios de comunicação tecnológicos. Sendo que o trabalho só se torna possível devido ao auxílio da *internet*, que é um instrumento incorporado no contexto social (AIDAR, 2017).

Vale ressaltar que a *internet* é uma rede mundial composta de centenas de milhões de computadores conectados entre si. Estes computadores mutuum informações por meio de diversas linhas de comunicação (telefonia, linhas dedicadas) e outros dispositivos, usando um conjunto de protocolos (GUIMARAES; RIBEIRO, 2011). A *Word Wide Web* ou *www* é um desses protocolos e possibilita que os usuários da *internet* encontrem e acessem documentos e com o serviço *http* possam obter documentos em multimídia, incluindo texto, imagem, som, animação e vídeo. Com a *www* a *internet* se tornou um dos principais recursos de comunicação mundial, trazendo transformações de forma cada vez mais dinâmica (GUIMARAES; RIBEIRO, 2011).

As estatísticas mostram que a *internet* é usada para a troca de *e-mails*, mensagens instantâneas, acesso a notícias, publicações, receitas de cozinha, para ouvir música, vídeos, entre outros. Cada vez mais, pessoas fazem suas compras pela *internet*, e, por outro lado, indústrias convencionais tais como a produção e distribuição de CDs de música, foram obrigadas a buscar outras alternativas. No campo da educação é possível perceber que a cada ano existem mais alunos estudando em cursos à distância, assim novas maneiras de adquirir conhecimento são desenvolvidas (GUIMARAES; RIBEIRO, 2011).

O correio eletrônico, mais conhecido como *e-mail* (de *eletronic-Mail*), é um termo que caracteriza sistemas de troca de correspondência feita eletronicamente. É uma das principais ferramentas de comunicação pela *internet*. Toda pessoa que possua uma conta de *e-mail* pode enviar e receber mensagens através desse serviço (GUIMARAES; RIBEIRO, 2011).

Em 2013 surge o Programa Eletrônico Nacional (PEN), que foi formalizado por meio

do Acordo de Cooperação Técnica nº 02/2013, celebrado entre o Ministério Público (MP), a Empresa de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e o Governo do Distrito Federal (GDF). O PEN é uma iniciativa da gestão para construção de uma infraestrutura pública de processo administrativo eletrônico que busca modernizar suas atividades por intermédio da tramitação do processo administrativo no meio eletrônico. (BRASIL, 2016).

Com a publicação do Decreto nº 8.539 de 8 de outubro de 2015, foi estabelecido o uso de meio eletrônico para a tramitação de documentos nos órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional, que seria viabilizado com a implantação do Sistema Eletrônico de Informação (SEI) (BRASIL, 2015). O sistema que foi desenvolvido pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região passou a ser adotado por diversos órgãos e entidades da administração pública, dentre eles as universidades federais. O SEI tem como princípio a redução de tempo na realização das atividades administrativas e ordenação dos fluxos de trabalho, o sistema proporciona a virtualização do processo de trabalho e possibilita a inserção de documentos por várias unidades em um mesmo processo (BRASIL, 2016).

Com o advento da pandemia do novo *coronavírus* foi determinado pela Portaria Reitoria/UFTM nº 14, de 17 de março de 2020 que nas unidades administrativas e acadêmicas, nas quais as atividades possam ser substituídas por meios eletrônicos de atendimento. A chefia imediata deveria disponibilizar e divulgar canal eficaz de comunicação com o público interno e externo, como medida de redução da circulação de pessoas nas dependências da instituição e restrição do contato entre servidores e público em geral (UFTM, 2020a). Seguindo as normativas da instituição foi publicado que as formas de atendimento interno e externo seriam por *e-mail* institucional e ou *WhatsApp* dos setores que foram divulgados no site da universidade para comunidade (UFTM, 2020a).

Ademais, a intensa utilização das TICs por parte das instituições federais tem fortalecido a estruturação de programas no meio eletrônico, que surgem com o objetivo de fomentar a modernização na administração pública (BARBOSA, 2017).

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 TIPO DE PESQUISA**

O estudo em questão foi delineado como uma investigação de caráter analítico, transversal e observacional.

### 3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Foram convidados a participar da pesquisa aproximadamente 97.200 servidores Técnico Administrativos, que fazem parte do regime Estatutário - Regime Jurídico Único" – RJU (Lei n.º 8.112/90) e Celetista (CLT), das 68 Universidades Federais do Brasil que tenham trabalhado em *home office* durante algum período da Pandemia causada pela COVID-19 no Brasil, sendo elas:

- Universidade de Brasília (UnB);
- Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD);
- Universidade Federal de Goiás (UFG);
- Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT);
- Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS);
- Universidade Federal de Catalão (UFCat);
- Universidade Federal de Jataí (UFJ);
- Universidade Federal de Rondonópolis (UFR);
- Universidade Federal da Bahia (UFBA);
- Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB);
- Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB);
- Universidade Federal da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB);
- Universidade Federal da Paraíba (UFPB);
- Universidade Federal do Cariri (UFCA);
- Universidade Federal de Alagoas (UFAL);
- Universidade Federal de Campina Grande (UFCG);
- Universidade Federal de Pernambuco (UFPE);
- Universidade Federal de Sergipe (UFS);
- Universidade Federal do Ceará (UFC);
- Universidade Federal do Maranhão (UFMA);
- Universidade Federal do Oeste da Bahia (UFOB);
- Universidade Federal do Piauí (UFPI);
- Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN);
- Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF);
- Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE);
- Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA);
- Universidade Federal de Rondônia (UNIR);

- Universidade Federal de Roraima (UFRR);
- Universidade Federal do Acre (UFAC);
- Universidade Federal do Amapá (UNIFAP);
- Universidade Federal do Amazonas (UFAM);
- Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA);
- Universidade Federal do Pará (UFPA);
- Universidade Federal do Tocantins (UFT);
- Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA);
- Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA);
- Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG);
- Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI);
- Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF);
- Universidade Federal de Lavras (UFLA);
- Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG);
- Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP);
- Universidade Federal de São Carlos (UFSCar);
- Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ);
- Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP);
- Universidade Federal de Uberlândia (UFU);
- Universidade Federal de Viçosa (UFV),
- Universidade Federal do ABC (UFABC);
- Universidade Federal do Espírito Santo (UFES);
- Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO);
- Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ);
- Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM);
- Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM);
- Universidade Federal Fluminense (UFF);
- Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ);
- Universidade Tecnológica Federal do Paraná, (UTFPR);
- Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS);
- Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA);
- Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA);
- Universidade Federal de Pelotas (UFPel);
- Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC);

- Universidade Federal de Santa Maria (UFSM);
- Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA);
- Universidade Federal do Paraná (UFPR);
- Universidade Federal do Rio Grande (FURG);
- Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS);
- Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (UFAPE);
- Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr).

O Quadro 02 apresenta o quantitativo de universidades federais, de cada região brasileira, que foi convidada a participar da pesquisa.

Quadro 02 - Universidades Federais convidadas a participar da pesquisa, por Região

<b>REGIÃO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Centro-Oeste</b>	08
<b>Nordeste</b>	20
<b>Norte</b>	10
<b>Sudeste</b>	18
<b>Sul</b>	11
<b>TOTAL</b>	68

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Como critério de inclusão, foi estabelecido a necessidade de o participante ser servidor público técnico-administrativo dos níveis D e E, vinculado a alguma Universidade Federal do Brasil e que tenha exercido suas atividades por meio do teletrabalho durante a pandemia do Coronavírus.

Quanto ao critério de exclusão, foram excluídas as instituições e/ou servidores que não concordaram em participar da pesquisa; Técnicos-Administrativos que não fossem das categorias D ou E, que estivessem de licença ou afastamento no período de coleta de dados ou que não exerceram suas atividades por meio do teletrabalho.

### 3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os dados foram obtidos por meio de questionário *web survey* com questões estruturadas, criado a partir da ferramenta de formulários do Google *Gsuite*, o qual ficou disponível para participação do período entre 26/04/2021 a 24/06/2021. A fonte para seleção dos respondentes



foram os setores administrativos das universidades, como as Pró-Reitorias de Pesquisa e Pós-Graduação, Recursos Humanos, entre outros, a depender das características da instituição, para os quais foi encaminhado o *link* de acesso ao formulário, via *e-mail* institucional e solicitada a divulgação da pesquisa aos técnicos administrativos da instituição.

O questionário foi proposto pela pesquisadora (Apêndice A) e no intuito de garantir a qualidade da pesquisa foi realizado um pré-teste com o público-alvo.

O questionário foi dividido em três partes: 1. Identificação das características pessoais e profissionais, 2. Aspectos relacionados às Tecnologias de Informação e Comunicação e, por fim, 3. Percepções dos servidores sobre o trabalho remoto na realização de suas atividades, durante a pandemia.

Com o propósito de apresentar os objetivos da pesquisa e convidar o servidor para participar do estudo, foi realizado contato por meio de seu *e-mail* institucional, conforme texto abaixo:

*Prezado (a) Servidor (a)*

*Meu nome é Suzana Zagati, sou mestranda no Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP) da Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM e estou desenvolvendo a pesquisa “Analisar as características e percepções dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais, em relação ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo Coronavírus” sob a orientação da Profa. Dra. Pollyana Cristina dos Santos Ferreira.*

*A pesquisa tem por objetivo analisar aspectos relacionados ao trabalho remoto, realizado por técnicos administrativos das Universidades Federais, durante a Pandemia do novo Coronavírus.*

*Envio esta mensagem para convidá-lo (la) a participar deste estudo. O tempo de resposta do questionário é de aproximadamente 15 minutos. A pesquisa será realizada totalmente online.*

*Por favor, para acesso ao questionário da pesquisa e ao termo de consentimento livre e esclarecido, pedimos que clique no seguinte link:*  
<https://forms.gle/jgRyFLHtst3cfMzM9>

*Desde já agradecemos a sua valiosa colaboração.*

*Atenciosamente,*

*Suzana da Silva Zagati*

Junto ao *link* para preenchimento do questionário da pesquisa foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B) e, após a concordância em participar do estudo, o participante teve a permissão para preencher o questionário (Apêndice A).

### 3. 4 VARIÁVEIS DO ESTUDO

#### *Características pessoais e profissionais*

- Idade: em anos.
- Sexo biológico: feminino; masculino.
- Situação conjugal: solteiro(a), nunca se casou ou viveu em união; casado(a), mora com o(a) esposo(a) ou companheiro(a); separado(a), desquitado(a) ou divorciado(a); viúvo(a); ignorado.
  - Escolaridade: ensino fundamental; ensino médio; ensino superior; especialização *lato sensu*; residência; mestrado; doutorado.
  - Renda individual líquida: menos de 2 salários mínimos (SM); entre 2 SM e < 4 SM; entre 4 SM e < 6 SM; entre 6 SM e < 8 SM; entre 8 SM e < 10 SM; entre 10 SM e < 12 SM; entre 12 SM e < 14 SM; entre 14 SM e < 16 SM; entre 16 SM e < 18 SM; 18 e mais SM; Não gostaria de informar.
    - Cor/raça: Preta; Parda; Branca; Amarela; Indígena.
    - Filhos em idade escolar: sim; não.
    - Número de filhos em idade escolar.
    - Familiar requereu cuidados durante a pandemia: sim; não.
    - Parentesco do familiar que requereu cuidados.
    - Cargo na universidade: técnico administrativo.
    - Carga horária semanal na Universidade: em horas.
    - Regime de trabalho: Estatutário - Regime Jurídico Único" – RJU (Lei n.º 8.112/90); Celetista (CLT).
      - Outra pessoa na mesma residência trabalhando de forma remota: sim; não.
      - Experiência com trabalho remoto antes da Pandemia do novo Coronavírus: Nenhuma; Pouca; Mediana; Muita; Bastante.

#### *Tecnologias de Informação e Comunicação*

- Equipamentos utilizados para realizar as atividades remotas: Computador de mesa; *Notebook* ou *laptop*; *Smartphone*; Tablet; Câmera; *Web cam*; Impressora; Outros.
- Ferramentas utilizadas para o trabalho remoto durante a Pandemia: *E-mail*; Google Documentos; *Google Drive*; *Google Hangouts*; *Google Meet*; *Mconf*; *Microsoft Teams*; SEI; Sistema Interno; *WhatsApp*; *Zoom*; Outro.
  - Grau de satisfação com as ferramentas utilizadas para realizar as atividades

remotas: muito insatisfeito; insatisfeito; neutro; satisfeito; muito satisfeito.

- Realizou cursos de capacitação para a utilização das TICs: sim; não.
- Instituição em que trabalha promoveu cursos de capacitação para uso das TICs: sim; não.
- Utilizou outras fontes de capacitação para a utilização das TICs: não; Cursos Online gratuitos; Cursos Online pagos; Lives nas redes sociais; Videos na *internet*; Compartilhamento experiências com outros profissionais; Outras.
- Promotores dos cursos de capacitação para uso das TICs realizados: Somente pela instituição em que trabalha; Somente por outras instituições; Instituição que trabalha e por outras instituições; Não realizou cursos de capacitação.
- Utilizou recurso próprio para realizar cursos de capacitação para uso das TICs: sim; não; não realizou cursos de capacitação.

*Percepções sobre o trabalho remoto durante a pandemia do novo Coronavírus*

- Grau de dificuldade para realizar as atividades de forma remota durante o período da Pandemia: Nenhuma; Pouca; Mediana; Muita; Bastante.
- Dificuldades vivenciadas para realizar as atividades, de forma remota, durante o período da pandemia: Não teve dificuldades; Falta de equipamentos (computador, celular, câmera, entre outros); Problemas com conexão de *internet*; Dificuldades em utilizar as TICs; Falta de treinamento específico; Falta de espaço adequado em casa; Dificuldade na comunicação com a instituição; Dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas; Falta de recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros; Outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente; Precisar dividir/revezar os equipamentos, como por exemplo o notebook, o celular, com outras pessoas que residem no mesmo ambiente; Outras.
- Vantagens em realizar as atividades de forma remota durante o período da Pandemia: Não há vantagens em realizar as atividades de forma remota; Flexibilidade no horário de trabalho; Redução do gasto com transporte; Diminuição do tempo gasto com deslocamento; Maior concentração para o desempenho do trabalho; Menor interrupção durante o trabalho; Poder estabelecer meus horários; Maior proximidade com familiares; Recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros; Outras.
- Desvantagens em realizar suas atividades de forma remota: Não há desvantagens

em realizar as atividades de forma remota; Isolamento; Falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas; Perda ou redução do contato físico com instituição na qual trabalha; Falta de motivo para sair de casa; Dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico; Realizar atividades além do horário determinado como remoto; Diminuição das possibilidades de ascensão profissional; Sobrecarga de trabalho; Aumento do estresse; Aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, *internet*, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho; Outras.

- Grau de satisfação com a realização das atividades laborais de forma remota durante a pandemia: Muito Insatisfeito; Insatisfeito; Neutro; Satisfeito; Muito Satisfeito.
- Grau de concordância sobre a viabilidade da instituição que atua aderir ao teletrabalho após o período da pandemia do novo Coronavírus: Discordo totalmente; Discordo parcialmente; Indiferente; Concordo parcialmente; Concordo totalmente.

### 3.5 PROCESSAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

As informações obtidas a partir do formulário preenchido pelos servidores foram salvas em uma planilha do Excel para construção e verificação da consistência do banco de dados a ser analisado.

Posteriormente, foram importados para o *software* livre R para análise. Foi realizada a análise estatística por meio de frequências absolutas e percentuais para as variáveis categóricas, e medidas de centralidade (média ou mediana) e de dispersão (desvio padrão ou mínimo e máximo) para as variáveis numéricas.

Foram utilizados os testes qui-quadrado. O nível de significância ( $\alpha$ ) foi de 5%, sendo os testes considerados significativos quando  $p < 0,05$ .

### 3.6 CUIDADOS ÉTICOS

O projeto maior, intitulado "Técnicos administrativos de universidades federais e o trabalho remoto durante a pandemia do novo Coronavírus", do qual faz parte a presente dissertação, foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFTM por meio da Plataforma Brasil, CAAE: 44539021.0.0000.5154 em 09/03/2021 e aprovado em 15/04/2021 com o parecer 4.653.406, sendo iniciado somente após a aprovação.

Todos os servidores que aceitaram participar do estudo deram o aceite no termo de consentimento livre e esclarecido que foi apresentado no início do questionário.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Serão apresentados a seguir os resultados e discussões distribuídos nos tópicos: caracterização dos técnicos administrativos de universidades federais em relação ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo *coronavírus* e análise das percepções dos Técnicos Administrativos sobre o trabalho remoto durante a pandemia do novo *coronavírus*, segundo o sexo e a idade.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDADES FEDERAIS EM RELAÇÃO AO TRABALHO REMOTO, DURANTE A PANDEMIA DO NOVO *CORONAVÍRUS*

A pesquisa realizada foi respondida por 975 Técnicos Administrativos. A média de idade dos respondentes foi de 39,3 anos, com desvio padrão de  $\pm 8,8$  anos, sendo a maioria (64%) do sexo feminino (Tabela 1). Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD COVID19, 2020) há um predomínio de mulheres entre os indivíduos em trabalho remoto, corroborando os resultados obtidos no presente estudo.

Em relação ao estado civil, 59% referiram ser casados, seguido dos solteiros (30%) (TABELA 1). Esse resultado é consoante a estudo realizado com TAEs da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, no qual a maioria dos respondentes era casado ou estava em união estável (56,41%) (ARAÚJO, 2020).

Na Tabela 1 é possível perceber que a maior parte dos servidores possuía especialização *lato sensu* (42%), seguidos de 34% que fizeram mestrado. Informações semelhantes foram encontradas por Medeiros, Dantas e Silva (2017) no estudo sobre o plano de carreira dos Técnicos Administrativos de universidades federais, no qual mostrou que 48% possuíam especialização em alguma área; entretanto, somente 10% tinham mestrado. O que pode ter relação, embora não investigado, com um aumento pela busca por capacitação e interesse pelo Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira os Técnicos-Administrativos (PPCTAE) (BRASIL, 2013), em que apresenta a possibilidade de incentivo financeiro de 27% para especialização *lato sensu* e 52% para aqueles que obtiverem o título de mestre.

Referente à renda individual líquida, 40% dos participantes mencionaram quatro a seis salários mínimos, seguido de dois a quatro (33%) (TABELA 1). Esses dados podem estar relacionados ao nível de carreira em que se enquadram, com maiores remunerações para aqueles de nível E e D, além do acréscimo devido ao incentivo de qualificação.

A maioria dos respondentes eram da cor branca (60%), seguidos de 31% da cor parda

(TABELA 1). A PNAD Contínua apresenta que a população do Brasil declarada de cor branca, em 2019, representava 42,7% da população residente, ao passo que os pardos correspondiam a 46,8%. Entretanto quando considerada somente a região sudeste o percentual de residentes declarados como brancos é de 50%, enquanto que 39% se declararam de cor parda, corroborando com os dados da Tabela 2, na qual o maior percentual dos Técnicos Administrativos eram da região sudeste (PNAD, 2020).

Além disso, 68% não possuíam filhos em idade escolar, menores de 16 anos, e que necessitavam da assistência ou acompanhamento de um dos pais; entretanto, entre aqueles que mencionaram ter filhos nessas condições, a maioria tinha apenas um filho (69%) (TABELA 1). Segundo Lemos, Barbosa e Monzato (2020), o contexto da pandemia ampliou a dificuldade em conciliar o trabalho com a esfera familiar. Com a suspensão das aulas e com as creches fechadas, muitas mulheres tiveram que cuidar, sem ajuda, dos filhos e da casa, o que impactou no desempenho do trabalho. Na pesquisa as autoras evidenciam as dificuldades das entrevistadas que são mães de crianças pequenas, em atender às demandas do trabalho remoto, intensificando o conflito trabalho-família. Adicionalmente, Grossi, Minoda e Fonseca (2020) identificaram que as mães exerceram com maior frequência a função de auxiliar os filhos que estavam em aulas online durante a pandemia, seguidas dos pais, e em menor frequência os irmãos mais velhos auxiliavam nesta função.

Vale ressaltar que 74% dos servidores não compartilharam residência com alguém que tenha necessitado de cuidados especiais (suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, idosos, imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves); contudo, 26% dividiram a residência com alguém que tenha necessitado de cuidados especiais (TABELA 1).

No que se refere ao grau de parentesco ou proximidade da (s) pessoa (s) que mora (m) na mesma residência e precisou (aram) de cuidados especiais durante a pandemia do novo *coronavírus*, 36% informaram que dividiram residência com pai/mãe e 25% com esposo/esposa/companheiro (a) (TABELA 1). Frainer *et al.* (2020), em sua pesquisa, verificou que 70% das mulheres servidoras declararam cuidar de idosos na pandemia.

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica e profissional dos Técnicos Administrativos, das Universidades Federais, que estiveram em trabalho remoto durante a pandemia do novo Coronavírus, Brasil, 2021

Características pessoais e profissionais	n (%)
<i>Idade (em anos)</i>	
idade	
<sup>1</sup> Mediana (AIQ)	
Mínimo: 22	
Média: 39,23	
Máximo: 70	
<i>Sexo biológico</i>	
feminino	626 (64%)
masculino	345 (35%)
Prefiro não informar	4 (0,4%)
<i>Estado Civil</i>	
Casado(a), mora com o(a) esposo(a) ou companheiro(a)	578 (59%)
Solteiro(a), nunca se casou ou viveu em união	294 (30%)
Separado(a), desquitado(a) ou divorciado(a)	86 (8,8%)
Viúvo(a)	9 (0,9%)
Ignorado	8 (0,8%)
<i>Escolaridade</i>	
Ensino médio	24 (2,5%)
Ensino superior	143 (15%)
Especialização lato sensu	405 (42%)
Residência	5 (0,5%)
Mestrado	329 (34%)
Doutorado	69 (7,1%)
<i>Renda individual LÍQUIDA aproximada</i>	
Menos que 4 SM	309 (33%)
Entre 4 SM e < 6 SM	378 (40%)
Entre 6 SM e < 8 SM	177 (19%)
Maior que 8 SM	82 (8,7%)
<i>Cor da pele ou raça</i>	
Amarela	21 (2,2%)
Branca	581 (60%)
Indígena	3 (0,3%)
Parda	304 (31%)
Preta	66 (6,8%)
<i>Filhos em idade escolar, menores de 16 anos, e que necessitem da assistência ou acompanhamento de um dos pais</i>	
Não	665 (68%)
Sim	310 (32%)
<i>Quantidade filhos em idade escolar, menores de 16 anos</i>	
1	213 (69%)
2	86 (28%)
3 ou mais	11 (3%)
<i>Alguém da mesma residência que precisou de cuidados especiais (suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, idosos, imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves) durante a pandemia do novo Coronavírus</i>	
Não	719 (74%)
Sim	256 (26%)
<i>Grau de parentesco ou proximidade da (s) pessoa (s) que mora (m) na mesma residência e precisou(aram) de cuidados especiais durante a pandemia do novo Coronavírus</i>	
Pai/Mãe	149 (36%)
Esposo/Esposa/Companheiro(a)	104 (25%)
Filho/Filha	43 (10%)
Irmão/Irmã	33 (8,0%)
Sogro/Sogra	20 (4,8%)
Outros	64 (15%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Verificou-se que 47% dos respondentes trabalhavam em universidades localizadas na região sudeste (TABELA 2). Este resultado corrobora com informações do Ministério da Educação - MEC, na qual a região sudeste concentra a maior quantidade de Universidades Federais no Brasil, com 29% das instituições (EMEC, 2021).

O maior percentual dos Técnicos Administrativos foi do cargo de nível D, Assistente em Administração (43%) (TABELA 2). Condizente com pesquisa de Araújo (2020) em que o maior percentual (64,10%) foi de profissionais nível D.

Ademais, 90% trabalham com carga horária semanal de 40h (TABELA 2). O que se justifica pelo fato da maioria dos respondentes ser do cargo assistente em administração do RJU (99,4%), tendo este a carga horária de 40h (Lei n.º 8.112/90) (TABELA 2).

Embora a maioria dos Técnicos Administrativos tenha informado não ter trabalhado, na mesma residência, com outra pessoa de forma remota durante a pandemia do novo *Coronavírus*, 46% precisaram compartilhar o ambiente de trabalho com outro trabalhador que estava em atividade remota.

Verificou-se que 69,9% tinham nenhuma experiência em trabalhar remotamente antes da pandemia do novo *Coronavírus* (TABELA 2). Embora as discussões acerca do trabalho remoto possam ser de longa data, a regulamentação desta atividade na CLT ocorreu somente em 2017, com os artigos 75-C, 75-D e 75-E e na esfera pública com IN nº 1, de 31 de agosto de 2018 e com a IN 65 de 30 de julho de 2020 (BRASIL, 2017, 2018, 2020).

Tabela 2 – Caracterização ocupacional dos Técnicos Administrativos das Universidades Federais que estiveram em trabalho remoto durante a pandemia, Brasil, 2021

Características Ocupacionais	n (%)
(continua)	
<i>Região onde fica situada a Universidade</i>	
Sudeste	454 (47%)
Nordeste	212 (22%)
Centro-Oeste	118 (12%)
Norte	51 (5,2%)
Sul	140 (14%)
<i>Cargo que ocupa na universidade</i>	
Assistente em Administração	424 (43%)
Administrador	90 (9,2%)
Técnico em Assuntos Educacionais	67 (6,9%)
Secretário Executivo	45 (4,6%)
Bibliotecário-Documentalista	44 (4,5%)
Técnico de Laboratório/área	30 (3,1%)
Auxiliar em Administração	29 (3,0%)
Outros cargos	246 (25,6%)



Tabela 2 – Caracterização ocupacional dos Técnicos Administrativos das Universidades Federais que estiveram em trabalho remoto durante a pandemia, Brasil, 2021

Características Ocupacionais	(conclusão) n (%)
<i>Carga horária semanal na Universidade (em horas)</i>	
40	877 (90%)
30	72 (7,4%)
44	8 (0,8%)
20	7 (0,7%)
Outras	11 (1,1%)
<i>Regime de trabalho</i>	
Estatutário - Regime Jurídico Único" – RJU (Lei n.º 8.112/90)	969 (99,4%)
Celetista (CLT)	6 (0,6%)
<i>Outra pessoa na mesma residência trabalhou de forma remota durante a pandemia</i>	
Não	522 (54%)
Sim	453 (46%)
<i>Experiência em trabalhar remotamente antes da pandemia do novo Coronavírus</i>	
Nenhuma	682 (69,9%)
Pouca	206 (21,1%)
Mediana	64 (6,7%)
Muita	17 (1,7%)
Bastante	6 (0,6%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Conforme observado na Tabela 3, houve maior percentual de Técnicos Administrativos que referiram nunca ter utilizado, durante suas atividades remotas, equipamentos como o computador de mesa (50%), *tablet* (84%), câmera (51%), impressora (40%), equipamento de videoconferência (47%) e *nobreak* (73%). Em contrapartida, verificou-se maior percentual daqueles que mencionaram ter utilizado muito frequentemente o *notebook* ou *laptop* (76%), *smartphone* (71%) e *roteador* (79%). Apenas a *web cam* foi utilizada ocasionalmente (25%) ou frequentemente (25%) (TABELA 3). Em sua pesquisa, Lopes e Gonzaga (2020), corroboram que durante o teletrabalho realizado na pandemia houve maior percentual de pessoas utilizando o *notebook* (62,5%).

Tabela 3 – Distribuição da frequência de utilização dos equipamentos eletrônicos para realizar as atividades remotas durante a pandemia, Brasil, 2021

Equipamentos	Nunca n(%)	Raramente n(%)	Ocasionalmente n(%)	Frequentemente n(%)	Muito frequentemente n(%)
Computador de mesa	490 (50%)	51 (5,2%)	58 (5,9%)	56 (5,7%)	320 (33%)
<i>Notebook</i> ou <i>laptop</i>	52 (5,3%)	26 (2,7%)	65 (6,7%)	89 (9,1%)	743 (76%)
<i>Smartphone</i>	21 (2,2%)	38 (3,9%)	77 (7,9%)	151 (15%)	688 (71%)
<i>Tablet</i>	817 (84%)	65 (6,7%)	43 (4,2%)	15 (1,5%)	35 (3,6%)
Câmera	496 (51%)	77 (7,9%)	164 (17%)	117 (12%)	121 (12%)
<i>Web cam</i>	157 (16%)	57 (5,8%)	240 (25%)	247 (25%)	274 (28%)
Impressora	389 (40%)	202 (21%)	217 (22%)	88 (9,0%)	79 (8,1%)
Equip. videoconferência	461 (47%)	51 (5,2%)	135 (14%)	133 (14%)	195 (20%)
Roteador	86 (8,8%)	12 (1,2%)	31 (3,2%)	72 (7,4%)	774 (79%)
<i>Nobreak</i>	715 (73%)	36 (3,7%)	38 (3,9%)	38 (3,9%)	148 (15%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Na Tabela 4 têm-se as informações referente a frequência de utilização dos equipamentos ergonômicos. Percebe-se que o maior percentual dos pesquisados nunca utilizaram equipamentos ergonômicos, na realização de suas atividades de forma remota, tais como: cadeira ergonômica (53%), suporte para *notebook* (72%), suporte para monitor (82%), apoio para os pés (82%) e quebra quina de mesa (96%) (TABELA 4).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) atribui e prevê que o empregador deve ser responsável pela segurança e saúde de seus empregados, no que se refere ao ambiente de trabalho, abrangendo a modalidade do teletrabalho. Assim, o empregador deve informar e treinar seus trabalhadores sobre ergonomia, buscando evitar patologias músculo-esqueléticas e garantir conforto e bem-estar na execução das atividades. A organização pode ainda levar em conta o empréstimo do mobiliário e equipamentos do escritório aos empregados durante o período de atividades em *home office*, assegurando assim, uma medida de atendimento às normas ergonômicas. Cabe ao empregador fornecer informações concisas e sensibilizar para as questões da saúde e segurança, incluindo ergonomia correta.

Tabela 4 – Distribuição da frequência de utilização de equipamentos ergonômicos para realizar as atividades remotas durante a pandemia, Brasil, 2021

Equipamentos	Nunca n(%)	Raramente n(%)	Ocasionalmente n(%)	Frequentemente n(%)	Muito frequentemente n(%)
Cadeira ergonômica	520 (53%)	50 (5,1%)	55 (5,6%)	107 (11%)	243 (25%)
Suporte para <i>notebook</i>	700 (72%)	30 (3,1%)	47 (4,8%)	39 (4,0%)	159 (16%)
Suporte para monitor	802 (82%)	23 (2,4%)	28 (2,9%)	24 (2,5%)	98 (10%)
Apoio para os pés	800 (82%)	38 (3,9%)	37 (3,8%)	33 (3,4%)	67 (6,9%)
Quebra quina de mesa	933 (96%)	14 (1,4%)	10 (1,0%)	4 (0,4%)	14 (1,4%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Considerando o grau de satisfação com as ferramentas utilizadas para realizar suas atividades remotas durante a pandemia do novo *coronavírus* ocorreu maior percentual de Técnicos Administrativos que informaram estar muito satisfeitos com a utilização do *e-mail* (55%), *google* documentos (37%), *google drive* (47%), *google* formulários (34%), *google meet* (50%), SEI (35%) e *WhatsApp* (48%) (TABELA 5). No entanto, 56% disseram não ter utilizado o *google hangouts*, *mconf* (68%), o *Microsoft Teams* (50%) e o *Zoom* (35%) (TABELA 5).

Leite e Lemos (2021) identificaram em sua pesquisa, que a maioria dos servidores utilizaram o *WhatsApp* e *E-mail* para comunicação profissional na realização do trabalho remoto durante a pandemia do *coronavírus*.

Entretanto, o Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração e Associação Brasileira de Entidades Estaduais de Tecnologia da Informação e Comunicação

(2020) em seu estudo com os estados participantes do Grupo de Trabalho para Transformação Digital (GTD.GOV) demonstraram que parte dos estados utilizaram ferramentas como *Whatsapp, Zoom, Microsoft Teams/Skype* no teletrabalho durante a pandemia.

Tabela 5 – Grau de satisfação com as ferramentas utilizadas para realizar as atividades remotas durante a pandemia, Brasil, 2021

Ferramentas	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito	Não utilizei	Não respondeu
<i>E-mail</i>	44 (4,5%)	15 (1,5%)	43 (4,4%)	335 (34%)	534 (55%)	4 (0,4%)	-
<i>Google Documentos</i>	34 (3,5%)	8 (0,8%)	107 (11%)	305 (31%)	361 (37%)	160 (16%)	-
<i>Google Drive</i>	37 (3,8%)	9 (0,9%)	71 (7,3%)	316 (32%)	461 (47%)	81 (8,3%)	-
<i>Google Formulários</i>	31 (3,2%)	5 (0,5%)	131 (13%)	263 (27%)	333 (34%)	211 (22%)	1 (0,1%)
<i>Google Hangouts</i>	24 (2,5%)	12 (1,2%)	179 (18%)	114 (12%)	99 (10%)	544 (56%)	3 (0,3%)
<i>Google Meet</i>	42 (4,3%)	8 (0,8%)	45 (4,6%)	346 (35%)	485 (50%)	48 (4,9%)	1 (0,1%)
<i>Mconf</i>	32 (3,3%)	8 (0,8%)	191 (20%)	54 (5,5%)	23 (2,4%)	664 (68%)	3 (0,3%)
<i>Microsoft Teams</i>	32 (3,3%)	37 (3,8%)	168 (17%)	127 (13%)	117 (12%)	489 (50%)	5 (0,5%)
<i>SEI</i>	38 (3,9%)	20 (2,1%)	99 (10%)	206 (21%)	338 (35%)	273 (28%)	1 (0,1%)
<i>Sistema Interno</i>	39 (4,0%)	54 (5,5%)	144 (15%)	322 (33%)	233 (24%)	180 (18%)	3 (0,3%)
<i>WhatsApp</i>	61 (6,3%)	48 (4,9%)	47 (4,8%)	316 (32%)	468 (48%)	35 (3,6%)	-
<i>Zoom</i>	25 (2,6%)	34 (3,5%)	166 (17%)	234 (24%)	174 (18%)	338 (35%)	4 (0,4%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Em relação a capacitação para utilização das TICs antes da pandemia, a grande maioria dos servidores (82%) informaram que não realizaram. Quando questionados se durante a pandemia fizeram cursos de capacitação, 76% mencionaram que não (TABELA 6). Para o questionamento sobre se sua instituição promoveu cursos de capacitação para utilização das TICs, embora 53% tenham afirmado que não, 47% disseram que tiveram cursos promovidos por suas instituições (TABELA 6). A falta de capacitação voltada aos TAEs para utilização das TICs pode ser justificada, embora não investigado, pela descrição de atividades típica do cargo definidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, visto que para iniciar suas atividades o técnico administrativo já deve possuir conhecimentos em informática (BRASIL, 2002).

Foram, ainda, mencionadas outras fontes de capacitação para a utilização das TICs; 32% informaram o compartilhamento de experiências com outros profissionais, enquanto que 30% capacitaram-se por vídeos disponibilizados na *internet*. Vale ressaltar que nesta questão era possível assinalar mais de uma resposta (TABELA 6). Losekann e Mourão (2020) evidenciam que com intensificação do teletrabalho, durante a pandemia do novo *coronavírus*, surgiram desafios como a necessidade de aprender rapidamente novas tecnologias. Bartol e Srivastava (2002) indicam que o compartilhamento de conhecimento é dividir informações, ideias, recomendações e experiências relevantes, entre as pessoas, condizendo com os achados desta pesquisa.

Quanto a utilização de algum recurso próprio para realizar cursos de capacitação para uso das TICs durante a pandemia da COVID-19, 51% relataram que não realizaram cursos de capacitação e 29% não utilizaram recursos próprios para se capacitarem (TABELA 6), o que pode estar relacionado com o fato de buscarem auxílio para as dúvidas por meios gratuitos, como a busca em páginas da *internet* ou por informações de outras pessoas com experiência.

Tabela 6 – Caracterização da capacitação dos Técnicos Administrativos para a utilização das TICs, Brasil, 2021

Capacitação dos TAEs	n (%)
<i>Realizou cursos de capacitação para a utilização das TICs ANTES da pandemia</i>	
Não	802 (82%)
Sim	173 (18%)
<i>Realizou cursos de capacitação para a utilização das TICs DURANTE a pandemia</i>	
Não	742 (76%)
Sim	233 (24%)
<i>Sua instituição promoveu cursos de capacitação para a utilização das TICs</i>	
Não	514 (53%)
Sim	459 (47%)
Não respondeu	2 (0,2%)
<i>Utilizou outras fontes de capacitação para a utilização das TICs (É possível assinalar mais de uma opção)</i>	
Compartilhamento de experiências com outros profissionais	406 (32%)
Videos na <i>internet</i>	389 (30%)
Cursos Online gratuitos	260 (20%)
Lives nas redes sociais	154 (12%)
Cursos Online pagos	31 (2%)
Outros	36 (3%)
<i>Caso você tenha realizado cursos de capacitação para uso das TICs, eles foram oferecidos</i>	
Não realizei cursos de capacitação	624 (64%)
Pela instituição que trabalho e por outras instituições ou pessoas	194 (20%)
Somente pela instituição em que trabalho	74 (7,6%)
Somente por outras instituições	83 (8,5%)
<i>Utilizou algum recurso próprio para realizar cursos de capacitação para uso das TICs durante a Pandemia da COVID-19</i>	
Não	286 (29%)
Sim	192 (20%)
Não realizei cursos de capacitação	497 (51%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Na Tabela 7 tem-se que 39% dos pesquisados tiveram pouca dificuldade para realizar as atividades de forma remota durante o período da pandemia do novo coronavírus, enquanto que 29% consideram ser mediana. Brizante (2021), verificou que as atividades de caráter administrativo puderam, em parte, ser realizadas remotamente, sem grandes dificuldades.

Tabela 7 – Grau de dificuldade para realizar as atividades de forma remota durante o período da pandemia, Brasil, 2021

Nenhuma	193 (20%)
Pouca	384 (39%)
Mediana	286 (29%)
Muita	78 (8,0%)
Bastante	34 (3,5%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Em relação às dificuldades mencionadas pelos Técnicos Administrativos em realizar suas atividades de forma remota, destacou-se o item sobre a falta de recursos ergonômicos apropriados, em que 24% caracterizaram como muito, seguido de moderadamente (23%) e extremamente (22%) (TABELA 8). Assim como revelado na pesquisa de Frainer *et al.* (2020), na qual os servidores informaram não ter um espaço silencioso, ergonômico e climatizado para realizarem suas atividades. É importante ressaltar que a falta de recursos ergonômicos e má postura ao utilizar equipamentos tecnológicos podem ocasionar dores nas costas e no ombro, dor de cabeça e tendinite nas mãos e nos punhos (FIRJAN SESI, 2020).

Tabela 8 – Caracterização das dificuldades dos Técnicos Administrativos na realização das atividades de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021

Dificuldades	Nada n (%)	Pouco n (%)	Moderadamente n (%)	Muito n (%)	Extremamente n (%)
Falta de equipamentos (computador, celular, câmera, entre outros)	360 (37%)	266 (27%)	243 (25%)	83 (8,5%)	23 (2,4%)
Problemas com conexão de <i>internet</i>	120 (12%)	366 (38%)	276 (28%)	157 (16%)	56 (5,7%)
Dificuldades em utilizar as TICs	335 (34%)	406 (42%)	182 (19%)	40 (4,1%)	12 (1,2%)
Falta de treinamento específico	323 (33%)	342 (35%)	186 (19%)	92 (9,4%)	32 (3,3%)
Falta de espaço adequado em casa	256 (26%)	240 (25%)	212 (22%)	156 (16%)	111 (11%)
Dificuldade na comunicação com a instituição	301 (31%)	353 (36%)	228 (23%)	71 (7,3%)	22 (2,3%)
Dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas	170 (17%)	233 (24%)	246 (25%)	163 (17%)	163 (17%)
Falta de recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros	113 (12%)	196 (20%)	221 (23%)	231 (24%)	214 (22%)
Outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente	542 (56%)	151 (15%)	126 (13%)	100 (10%)	56 (5,7%)
Precisar dividir/revezer os equipamentos, como por exemplo o <i>notebook</i> , o celular, com outras pessoas que residem no mesmo ambiente	639 (66%)	131 (13%)	103 (11%)	60 (6,2%)	42 (4,3%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Quando questionados sobre as vantagens em realizar suas atividades de forma remota, em relação a flexibilidade no horário de trabalho, 40% relataram ser extremamente vantajoso,

além de 30% que disseram ser muito vantajoso (TABELA 9).

Barros e Silva (2010) identificaram em seu estudo que a flexibilidade de horário foi uma das vantagens mais apontadas pelos entrevistados, assim como Tremblay (2002), percebeu que os teletrabalhadores valorizam sobretudo, a flexibilidade do horário de trabalho.

Sobre a redução de gastos com transporte, 51% informaram ser extremamente vantajoso (TABELA 9). Para Jardim (2003), pode haver redução de gastos com transporte no teletrabalho, pois o teletrabalhador não fará o deslocamento até sua unidade de trabalho.

Entre os entrevistados, 56% referiram ser extremamente vantajoso referente ao item diminuição do tempo gasto com deslocamento (TABELA 9). Tremblay (2001), percebeu que havia vantagem em trabalhar em casa e assim, aproveitar o tempo antes gasto com trânsito, consoante aos achados da presente pesquisa.

Quando considerado o item maior concentração para o desempenho do trabalho, 26% acharam ser moderadamente vantajoso, enquanto que 23% disseram ser extremamente vantajoso e 20% informaram ser muito vantajoso (TABELA 9). Tremblay (2001) considera que o teletrabalho busca uma melhor concentração como forma de aumentar a produtividade e a qualidade das tarefas.

Bem como no que diz respeito a menor interrupção durante o trabalho remoto, em que 24% responderam ser moderadamente vantajoso, assim como 23% disseram ser extremamente vantajoso (TABELA 9). Em sua pesquisa os autores Bridi, Bohler e Zanoni (2020) identificaram o item ter mais interrupções como dificuldade em se trabalhar de forma remota. É possível, embora não investigado, que o maior percentual de Técnicos Administrativos solteiros possa justificar esse fato, visto que podem não residir com outras pessoas ou mesmo ter que interromper suas funções devido a interrupções de outros familiares que convivam na mesma residência.

No que se refere ao item poder estabelecer seus horários, 36% dos pesquisados disseram ser extremamente vantajoso, enquanto que 25% consideram ser muito vantajoso (TABELA 9). Rosenfield e Alves (2011) inferem que a autonomia no trabalho é possível ser concebida pela liberdade na implementação dos horários de trabalho e na determinação das tarefas a serem executadas em cada período do dia.

Quando questionados se seria vantajoso ter uma maior proximidade com familiares, 40% informaram ser extremamente vantajoso, isso é corroborado por Rodrigues (2020), que relatou ser comum a ideia de que o teletrabalho permite que os pais passem mais tempo com a família e assim acompanhem com maior proximidade o crescimento dos filhos. Rodrigues (2011) aponta que o trabalho remoto possibilita o convívio familiar do teletrabalhador, podendo

organizar melhor o tempo livre e verificar uma melhoria na qualidade de vida em família.

Porém, no que diz respeito a recursos ergonômicos apropriados, 32% relataram ser nada vantajoso e 30% pouco (TABELA 9). Em sua pesquisa, os autores Bridi, Bohler e Zanoni (2020) perceberam que a maioria (57,06%) dos trabalhadores avaliaram como razoável a ergonomia disponível para o trabalho remoto, entretanto um percentual de respondentes disseram que suas condições de trabalho em relação a ergonomia eram inadequadas (12,14%).

Tabela 9 – Caracterização das vantagens dos Técnicos Administrativos na realização das atividades de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021

Vantagens	Nada n (%)	Pouco n (%)	Moderadamente n (%)	Muito n (%)	Extremamente n (%)
Flexibilidade no horário de trabalho	65 (6,7%)	83 (8,5%)	145 (15%)	288 (30%)	394 (40%)
Redução do gasto com transporte	51 (5,2%)	53 (5,4%)	93 (9,5%)	284 (29%)	494 (51%)
Diminuição do tempo gasto com deslocamento	32 (3,3%)	59 (6,1%)	79 (8,1%)	258 (26%)	547 (56%)
Maior concentração para o desempenho do trabalho	121 (12%)	188 (19%)	249 (26%)	197 (20%)	220 (23%)
Menor interrupção durante o trabalho	142 (15%)	191 (20%)	238 (24%)	181 (19%)	223 (23%)
Poder estabelecer meus horários	88 (9,0%)	107 (11%)	185 (19%)	244 (25%)	351 (36%)
Maior proximidade com familiares	66 (6,8%)	77 (7,9%)	158 (16%)	284 (29%)	390 (40%)
Recursos ergonômicos apropriados (mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros)	315 (32%)	289 (30%)	206 (21%)	85 (8,7%)	80 (8,2%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Entre os participantes, 23% mencionaram considerar o isolamento moderadamente ou nada desvantajoso, ao realizarem suas atividades de forma remota (TABELA 10). Segundo Pantoja (2020), dentre as desvantagens mais comumente percebidas pelos teletrabalhadores estão o isolamento social e profissional.

Quanto ao item falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas, 26% disseram ser muito desvantajoso, enquanto que 25% informaram moderada desvantagem (TABELA 10). Para Rodrigues (2019), o fato do teletrabalhador não conviver com outras pessoas do trabalho e ficar sozinho, quando sua casa se transforma em escritório, pode ocasionar na sensação de isolamento.

Sobre a perda de contato físico com a instituição na qual trabalha, enquanto estava no trabalho remoto, o maior percentual acreditava ser moderadamente desvantajoso (26%), seguido de pouco (23%) e muito (22%) (TABELA 10). Para Boonen (2003) os

teletrabalhadores têm a percepção de perda de espaço na instituição por estarem distantes da rotina da empresa.

A falta de motivo para sair de casa não foi considerada uma desvantagem para o maior percentual de Técnicos Administrativos (33%) (TABELA 10). Embora não investigado, essa percepção pode ter sido influenciada pelo período de pandemia.

O maior percentual de entrevistados acreditavam ser extremamente (21%) ou muito desvantajoso (21%) separar o espaço de trabalho e o ambiente doméstico; em contrapartida, 21% referiram ser pouco desvantajoso (TABELA 10). Em sua pesquisa, Frainer *et al.* (2020), traz que a maioria dos servidores de uma instituição de ensino tiveram muita dificuldade em conciliar as atividades do trabalho remoto com as atividades domésticas, tais como, preparar refeições, limpeza e arrumação da casa e cuidado com os filhos.

Sobre realizar atividades além do horário determinado como remoto, 25% dos Técnicos Administrativos responderam ser muito desvantajoso, seguido de extremamente desvantajoso (24%) (TABELA 10). Rodrigues (2011) ressalta que devido aos horários indefinidos para a realização do trabalho, em razão da flexibilidade de horário, deve-se ter atenção com a possibilidade dos teletrabalhadores se tornarem *workaholics*. Segundo França e Rodrigues (1999), os *workaholics* são pessoas dependentes do seu trabalho e que não conseguem fazer nada na vida a não ser trabalhar.

Quanto à diminuição das possibilidades de ascensão profissional, 45% dos respondentes disseram ser nada desvantajoso (TABELA 10). Porém, 27% dos Técnicos Administrativos relataram ser moderadamente desvantajosa a sobrecarga de trabalho (TABELA 10). Isso corrobora pesquisa realizada pelo Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS) em parceria com a Rede de Estudos e Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) em que identificaram que o trabalho remoto na pandemia do *coronavírus* sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado (BRIDI, BOHLER, ZANONI, 2020).

No que se refere ao item aumento do estresse, 22% consideraram ser moderadamente desvantajoso, 21% disseram ser extremamente desvantajoso; em contraponto, 21% mencionaram ser pouco desvantajoso, além de 19% que relataram ser nada desvantajoso (TABELA 10). Miranda (2021) verificou em seu estudo que de maneira geral, houve níveis mais elevados de estresse durante a pandemia, identificou ainda alguns fatores associados ao estresse tais como faixa etária, região onde mora, gênero, estado civil, assim como o tempo de isolamento, ter filhos, estudo remoto, entender suas ações como relevantes e a existência de um espaço dedicado para o trabalho e ter uma estrutura de rotina organizada.



Em relação ao item aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, *internet*, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho, 26% dos pesquisados disseram ser pouco desvantajoso, enquanto que 24% consideraram ser moderadamente desvantajoso (TABELA 10). Barros e Silva (2010) alertam que o teletrabalhador poderá ter gastos com a compra de materiais de expediente, mobiliário, energia elétrica entre outros. Além disso, a instrução normativa 65 prevê que o teletrabalhador deverá providenciar os equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assim como deverá assumir, os custos com a conexão à *internet*, à energia elétrica e telefone (BRASIL, 2020a).

Tabela 10 – Caracterização das desvantagens dos Técnicos Administrativos em realizar as atividades de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021

Desvantagens	Nada n (%)	Pouco n (%)	Moderadamente n (%)	Muito n (%)	Extremamente n (%)
Isolamento	222 (23%)	197 (20%)	226 (23%)	192 (20%)	138 (14%)
Falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas	140 (14%)	190 (19%)	248 (25%)	255 (26%)	142 (15%)
Perda ou redução do contato físico com instituição na qual trabalha	153 (16%)	228 (23%)	257 (26%)	211 (22%)	126 (13%)
Falta de motivo para sair de casa	326 (33%)	216 (22%)	205 (21%)	165 (17%)	63 (6,5%)
Dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico	177 (18%)	203 (21%)	182 (19%)	209 (21%)	204 (21%)
Realizar atividades além do horário determinado como remoto	115 (12%)	186 (19%)	195 (20%)	247 (25%)	232 (24%)
Diminuição das possibilidades de ascensão profissional	439 (45%)	234 (24%)	166 (17%)	82 (8,4%)	54 (5,5%)
Sobrecarga de trabalho	149 (15%)	215 (22%)	265 (27%)	180 (18%)	166 (17%)
Aumento do estresse	188 (19%)	206 (21%)	214 (22%)	164 (17%)	203 (21%)
Aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, <i>internet</i> , compra de materiais ou outros recursos para o trabalho	153 (16%)	249 (26%)	238 (24%)	173 (18%)	162 (17%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Referente à satisfação com a realização das atividades laborais de forma remota, 47% disseram estar satisfeitos (TABELA 11). Na pesquisa de Frainer *et al.* (2020), os servidores apresentaram níveis semelhantes de satisfação e insatisfação com a realização de suas atividades de forma remota durante a pandemia.

Tabela 11 – Grau de Satisfação com a realização das atividades laborais de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021

Muito Insatisfeito	44 (4,5%)
Insatisfeito	82 (8,4%)
Neutro	127 (13%)
Satisfeito	460 (47%)
Muito satisfeito	258 (27%)
<b>Total</b>	<b>971 (100%)</b>

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

No que diz respeito consideram viável que sua instituição aderisse ao teletrabalho após o período da pandemia, 44% responderam que concordam totalmente e 39% concordam parcialmente (TABELA 12). Lopes e Gonzaga (2020) verificaram em sua pesquisa que o maior percentual dos respondentes, se pudessem, escolheriam trabalhar de forma remota (43,8%).

Tabela 12 – Grau de concordância em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia, Brasil, 2021

Discordo totalmente	54 (5,6%)
Discordo parcialmente	81 (8,3%)
Indiferente	31 (3,2%)
Concordo parcialmente	374 (39%)
Concordo totalmente	431 (44%)
<b>Total</b>	<b>971 (100%)</b>

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

#### 4.2 ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS SOBRE O TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DO NOVO *CORONAVÍRUS*, SEGUNDO O SEXO E A IDADE

Em relação às dificuldades em realizar o trabalho remoto não se evidenciou diferença significativa quando comparados os sexos ( $p=0,10$ ), com maior percentual de mulheres que referiram pouca dificuldade (25%) em relação aos homens (14%) (TABELA 13). Baccili e Cruz (2021) identificaram que houve dificuldade dos servidores em se adaptar ao teletrabalho no que se refere a organizar suas tarefas.

No que diz respeito à falta de equipamentos (computador, celular, câmera, entre outros) não houve associação quando comparadas as mulheres que tiveram nada de dificuldade (24%) com os homens (13%) ( $p=0,7$ ), (TABELA 13). Araújo (2020) constatou que 56,41% dos pesquisados não receberam a infraestrutura de equipamentos que necessitavam para a realização de suas atividades remotas.

No entanto, no que se refere à dificuldade em relação a problemas com conexão de *internet*, houve maior proporção de mulheres com pouca dificuldade (24%) em relação aos

homens (14%) ( $p=0,023$ ) (TABELA 13). Segundo Araújo *et. al* (2021), verificou em sua pesquisa que 27,3% dos respondentes não tinham uma boa conexão de *internet*.

Da mesma forma, a dificuldade no uso das TICs esteve associada ao sexo ( $p<0,001$ ), com maior proporção de mulheres que referiram pouca dificuldade (28%) quando comparadas aos homens (16%) que mencionaram nada de dificuldade (TABELA 13). O que pode ter relação, embora não investigado, de que as mulheres tem mais dificuldades em lidar com itens de informática do que os homens.

Similarmente, no item dificuldade em relação a falta de treinamento específico, as mulheres apontaram pouca dificuldade (23%) enquanto os homens nada de dificuldade (13%), havendo diferença significativa entre os grupos ( $p=0,032$ ) (TABELA 13). Baccili e Cruz (2021), verificou que houve necessidade de ampliar conhecimentos, além de conhecer melhor os meios tecnológicos para dar andamento nas atividades laborais.

Porém, no diz respeito à dificuldade em relação a falta de espaço adequado em casa, não houve significância estatística ( $p>0,9$ ), com maior percentual de mulheres com nada de dificuldade (17%) e homens com nada de dificuldade (9,3%) (TABELA 13). Lopes e Gonzaga (2020), verificaram que 20% dos pesquisados conseguem ficar em cômodo separado do resto da família durante a realização de suas atividades.

Quando comparadas as mulheres com pouca dificuldade (24%) em relação à comunicação com a instituição com o percentual de homens (12%) na mesma categoria, não houve associação significativa entre as variáveis ( $p=0,3$ ) (TABELA 13). Baccili e Cruz (2021) relatam sobre a importância da boa comunicação, em seu trabalho verificaram que os servidores utilizaram *whatsApp* e *e-mail* institucional para se comunicarem com a instituição.

Todavia, referente a dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas, houve maior proporção de mulheres que referiram moderada dificuldade (16%) em relação aos homens (9,5%) ( $p=0,002$ ) (TABELA 13). Segundo Frainer *et al.* (2020), quando estão em trabalho remoto as atribuições domésticas e laborais se confundem, tomando o tempo dos servidores, sendo que as mulheres informaram ter maior dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as laborais. Aliado a isso, a sobreposição de funções, resultante de longas jornadas de trabalho e de uma crescente carga de trabalho doméstica, desafiou o papel funcional da maioria das mulheres, ao mesmo tempo que gerou tensões. No entanto, a capacidade da maioria das mulheres de realizar multitarefas produz resultados positivos para o gerenciamento do trabalho e da vida familiar, independentemente da intensidade das demandas de trabalho e familiares (ADISA; ADEKOYA; AIYENITAJU, 2021).

Não houve associação, quando comparadas as mulheres com extrema, moderada e muita

dificuldade (15%) respectivamente, com a falta de recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros, aos homens com muita (8,7%) e moderada dificuldade (8,0%) ( $p=0,7$ ) (TABELA 13). Segundo Pereira (2005) a ergonomia é necessária a todos aqueles que desenvolvem atividades laborais, sendo importante disponibilizar ao trabalhador mobiliário ergonomicamente adaptado, tecnologias que diminuam o esforço físico, menor carga de trabalho, ou seja, melhores condições de trabalho.

Em relação ao item dificuldade em relação a outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente, não ocorreu diferença estatisticamente significativa entre os grupos, com maior percentual de mulheres com extrema, moderada e muita dificuldade (15%) respectivamente, quando comparadas aos homens com muita (8,7%), moderada (8,0%) e extrema dificuldade (7,0%) ( $p=0,7$ ) (TABELA 13). Tal qual, ao maior percentual de mulheres com nada de dificuldade (42%) em relação a precisar dividir/revezar equipamentos, como por exemplo o *notebook*, o celular, com outra pessoa que residem no mesmo ambiente em comparação aos homens (23%) ( $p=0,5$ ) (TABELA 13). Frainer *et al.* (2020) verificou que 38,6% dos lares pesquisados atendiam em parte as necessidades de equipamentos de informática e acesso à *internet*, porém a adequação dos espaços foi um desafio aos servidores.

Tabela 13 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

(continua)

Dificuldades	Sexo			<i>p</i>
	F	M	Total	
<i>Em realizar as atividades de forma remota</i>				0,10*
Nenhuma	112 (12%)	80 (8,2%)	192 (20%)	
Pouca	244 (25%)	137 (14%)	381 (39%)	
Mediana	196 (20%)	90 (9,3%)	286 (29%)	
Muita	48 (4,9%)	30 (3,1%)	78 (8,0%)	
Bastante	26 (2,7%)	8 (0,8%)	34 (3,5%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de equipamentos (computador, celular, câmera, entre outros)</i>				0,7*
Nada	232 (24%)	126 (13%)	358 (37%)	
Pouco	170 (18%)	95 (9,8%)	265 (27%)	
Moderadamente	151 (16%)	92 (9,5%)	243 (25%)	
Muito	56 (5,8%)	26 (2,7%)	82 (8,4%)	
Extremamente	17 (1,8%)	6 (0,6%)	23 (2,4%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Problemas com conexão de internet</i>				0,023*
Nada	62 (6,4%)	57 (5,9%)	119 (12%)	
Pouco	232 (24%)	132 (14%)	364 (37%)	
Moderadamente	192 (20%)	84 (8,7%)	276 (28%)	
Muito	103 (11%)	53 (5,5%)	156 (16%)	
Extremamente	37 (3,8%)	19 (2,0%)	56 (5,8%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

Tabela 13 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

(continuação)

Dificuldades	Sexo			p
	F	M	Total	
<i>Dificuldades em utilizar as TICs</i>				<0,001**
Nada	181 (19%)	151 (16%)	332 (34%)	
Pouco	270 (28%)	135 (14%)	405 (42%)	
Moderadamente	136 (14%)	46 (4,7%)	182 (19%)	
Muito	29 (3,0%)	11 (1,1%)	40 (4,1%)	
Extremamente	10 (1,0%)	2 (0,2%)	12 (1,2%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de treinamento específico</i>				0,032*
Nada	190 (20%)	130 (13%)	320 (33%)	
Pouco	222 (23%)	120 (12%)	342 (35%)	
Moderadamente	136 (14%)	49 (5,0%)	185 (19%)	
Muito	57 (5,9%)	35 (3,6%)	92 (9,5%)	
Extremamente	21 (2,2%)	11 (1,1%)	32 (3,3%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de espaço adequado em casa</i>				>0,9*
Nada	164 (17%)	90 (9,3%)	254 (26%)	
Pouco	156 (16%)	82 (8,4%)	238 (25%)	
Moderadamente	137 (14%)	75 (7,7%)	212 (22%)	
Muito	96 (9,9%)	60 (6,2%)	156 (16%)	
Extremamente	73 (7,5%)	38 (3,9%)	111 (11%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Dificuldade na comunicação com a instituição</i>				0,3*
Nada	197 (20%)	102 (11%)	299 (31%)	
Pouco	235 (24%)	117 (12%)	352 (36%)	
Moderadamente	142 (15%)	85 (8,8%)	227 (23%)	
Muito	38 (3,9%)	33 (3,4%)	71 (7,3%)	
Extremamente	14 (1,4%)	8 (0,8%)	22 (2,3%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas</i>				0,002*
Nada	90 (9,3%)	78 (8,0%)	168 (17%)	
Pouco	149 (15%)	82 (8,4%)	231 (24%)	
Moderadamente	154 (16%)	92 (9,5%)	246 (25%)	
Muito	113 (12%)	50 (5,1%)	163 (17%)	
Extremamente	120 (12%)	43 (4,4%)	163 (17%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros</i>				0,7*
Nada	67 (6,9%)	44 (4,5%)	111 (11%)	
Pouco	124 (13%)	71 (7,3%)	195 (20%)	
Moderadamente	142 (15%)	78 (8,0%)	220 (23%)	
Muito	147 (15%)	84 (8,7%)	231 (24%)	
Extremamente	146 (15%)	68 (7,0%)	214 (22%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente</i>				0,7*
Nada	67 (6,9%)	44 (4,5%)	111 (11%)	
Pouco	124 (13%)	71 (7,3%)	195 (20%)	
Moderadamente	142 (15%)	78 (8,0%)	220 (23%)	
Muito	147 (15%)	84 (8,7%)	231 (24%)	
Extremamente	146 (15%)	68 (7,0%)	214 (22%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

Tabela 13 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Dificuldades	Sexo			<i>p</i>
	F	M	Total	
<i>Precisar dividir/revezar os equipamentos, como por exemplo o notebook, o celular, com outras pessoas que residem no mesmo ambiente</i>				0,5*
Nada	408 (42%)	227 (23%)	635 (65%)	
Pouco	88 (9,1%)	43 (4,4%)	131 (13%)	
Moderadamente	71 (7,3%)	32 (3,3%)	103 (11%)	
Muito	36 (3,7%)	24 (2,5%)	60 (6,2%)	
Extremamente	23 (2,4%)	19 (2,0%)	42 (4,3%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

\*Fisher's exact test

\*\*Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Sobre as vantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia do novo *coronavírus*, em relação a flexibilidade no horário de trabalho, obteve-se maior percentual de mulheres que consideraram ser extremamente vantajoso (25%) em relação aos homens (16%), sem diferença significativa entre os grupos ( $p=0,3$ ). Tampouco, quanto ao item vantagem em relação a redução do gasto com transporte na comparação entre mulheres (33%) e homens (18%) que indicaram ser extremamente vantajoso ( $p=0,9$ ) (TABELA 14). Brizante (2021), em seu trabalho, identificou que a flexibilidade no horário de trabalho e a redução de gasto com transporte foram fatores positivos na utilização do teletrabalho.

Referente à diminuição de tempo gasto com deslocamento, observou-se maior percentual de mulheres que indicaram ser extremamente vantajoso (36%) em relação aos homens (20%) ( $p=0,7$ ) (TABELA 14). O que corrobora com o resultado de Brizante (2021) no qual os servidores perceberam como vantagem a otimização do tempo com deslocamento.

Sobre a maior concentração para o desempenho do trabalho houve predomínio de mulheres que informaram ser moderadamente vantajoso (17%) e de homens que disseram ser extremamente e moderadamente vantajoso (8,9%), respectivamente ( $p=0,5$ ) (TABELA 14). Segundo Mello *et al.* (2014), poder se concentrar melhor no trabalho e ser mais produtivo em casa, foi uma das vantagens que motivaram a escolha pelo teletrabalho.

Não houve associação entre a menor interrupção durante o trabalho e o sexo ( $p=0,3$ ), com destaque para as mulheres que consideraram ser moderadamente vantajoso (16%) e homens que disseram ser extremamente vantajoso (9,1%) (TABELA 14). Na pesquisa de Baccili e Cruz (2021) o item menor interrupção durante o trabalho foi citado como desvantagem ao se trabalhar em casa, devido a distrações e barulhos das pessoas que moravam na mesma residência.

Quanto a poder estabelecer os próprios horários predominaram mulheres (22%) e

homens (14%) que consideraram extremamente vantajoso, não ocorrendo associação entre as variáveis ( $p=0,11$ ) (TABELA 14). Segundo Araújo (2020), a maioria dos teletrabalhadores concordam que o teletrabalho proporciona como vantagem a flexibilidade nos horários.

Semelhantemente, não houve diferença estatisticamente significativa quando comparadas as mulheres (25%) e homens (15%) que disseram ser extremamente vantajoso a maior proximidade com familiares ( $p=0,7$ ) (TABELA 14). Para Araújo (2020), grande parte dos entrevistados (53,85%) relataram a maior interação familiar como uma fator positivo, no trabalho remoto durante a pandemia.

No que diz respeito ao item recursos ergonômicos apropriados, verificou-se maior percentual de mulheres que informaram ser nada vantajoso (21%) e de homens que disseram ser pouco e nada vantajoso (11%), respectivamente ( $p=0,8$ ) (TABELA 14). Souza (2003) relata que o esforço físico intenso, postura inadequada, situações de estresse físico e psicológico, ritmo excessivo de trabalho, jornadas de trabalho ininterruptas, podem prejudicar a vida produtiva do trabalhador.

Tabela 14 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as vantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

(continua)

Vantagens	Sexo			$p^{**}$
	F	M	Total	
<i>Flexibilidade no horário de trabalho</i>				0,3
Nada	41 (4,2%)	23 (2,4%)	64 (6,6%)	
Pouco	61 (6,3%)	22 (2,3%)	83 (8,5%)	
Moderadamente	91 (9,4%)	54 (5,6%)	145 (15%)	
Muito	191 (20%)	95 (9,8%)	286 (29%)	
Extremamente	242 (25%)	151 (16%)	393 (40%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Redução do gasto com transporte</i>				0,9
Nada	31 (3,2%)	20 (2,1%)	51 (5,3%)	
Pouco	32 (3,3%)	21 (2,2%)	53 (5,5%)	
Moderadamente	58 (6,0%)	34 (3,5%)	92 (9,5%)	
Muito	188 (19%)	95 (9,8%)	283 (29%)	
Extremamente	317 (33%)	175 (18%)	492 (51%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Diminuição do tempo gasto com deslocamento</i>				0,7
Nada	20 (2,1%)	12 (1,2%)	32 (3,3%)	
Pouco	36 (3,7%)	23 (2,4%)	59 (6,1%)	
Moderadamente	47 (4,8%)	32 (3,3%)	79 (8,1%)	
Muito	173 (18%)	84 (8,7%)	257 (26%)	
Extremamente	350 (36%)	194 (20%)	544 (56%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Maior concentração para o desempenho do trabalho</i>				0,5
Nada	77 (7,9%)	44 (4,5%)	121 (12%)	
Pouco	129 (13%)	58 (6,0%)	187 (19%)	
Moderadamente	163 (17%)	86 (8,9%)	249 (26%)	
Muito	125 (13%)	71 (7,3%)	196 (20%)	
Extremamente	132 (14%)	86 (8,9%)	218 (22%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

Tabela 14 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as vantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Vantagens	Sexo			<i>p</i> **
	F	M	Total	
<i>(conclusão)</i>				
<i>Menor interrupção durante o trabalho</i>				0,3
Nada	94 (9,7%)	48 (4,9%)	142 (15%)	
Pouco	133 (14%)	58 (6,0%)	191 (20%)	
Moderadamente	154 (16%)	84 (8,7%)	238 (25%)	
Muito	112 (12%)	67 (6,9%)	179 (18%)	
Extremamente	133 (14%)	88 (9,1%)	221 (23%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Poder estabelecer meus horários</i>				0,11
Nada	61 (6,3%)	26 (2,7%)	87 (9,0%)	
Pouco	65 (6,7%)	42 (4,3%)	107 (11%)	
Moderadamente	131 (13%)	53 (5,5%)	184 (19%)	
Muito	156 (16%)	87 (9,0%)	243 (25%)	
Extremamente	213 (22%)	137 (14%)	350 (36%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Maior proximidade com familiares</i>				0,7
Nada	45 (4,6%)	21 (2,2%)	66 (6,8%)	
Pouco	49 (5,0%)	28 (2,9%)	77 (7,9%)	
Moderadamente	108 (11%)	49 (5,0%)	157 (16%)	
Muito	179 (18%)	104 (11%)	283 (29%)	
Extremamente	245 (25%)	143 (15%)	388 (40%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros</i>				0,8
Nada	204 (21%)	111 (11%)	315 (32%)	
Pouco	183 (19%)	104 (11%)	287 (30%)	
Moderadamente	127 (13%)	78 (8,0%)	205 (21%)	
Muito	58 (6,0%)	27 (2,8%)	85 (8,8%)	
Extremamente	54 (5,6%)	25 (2,6%)	79 (8,1%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

\*\* Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

A Tabela 15 apresenta as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as desvantagens em realizar o trabalho remoto durante a Pandemia do novo Coronavírus, segundo o sexo.

No que diz respeito ao item isolamento, não houve associação em relação ao sexo ( $p=0,068$ ), com predomínio de mulheres que disseram ser moderadamente desvantajoso (16%) e homens (9,6%) que informaram ser extremamente desvantajoso (TABELA 15). Rodrigues (2020) sugere que sobre a interação social é um obstáculo que não pode ser considerado superado e tende a aumentar com o trabalho a distância.

Tal como no item falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas, comparando as mulheres que disseram ser muitas as desvantagens (18%) aos homens que disseram ser moderadamente desvantajoso (9,1%) ( $p=0,2$ ) (TABELA 15). Adicionalmente, não houve diferença estatística, no item desvantagem em relação a perda ou redução do contato



físico com a instituição na qual trabalha na comparação entre mulheres que responderam ser moderadamente desvantajoso (17%) e homens que disseram ser pouco desvantajoso (9,4%) ( $p=0,13$ ) (TABELA 15). Como também, no que se refere a desvantagem em relação a falta de motivo para sair de casa, na qual as mulheres (21%) e os homens (13%) disseram ser nada desvantajoso ( $p=0,2$ ) (TABELA 15).

Considerando o ponto de vista profissional, a falta de contato com colegas de trabalho, dificulta a troca de experiências e conhecimentos, que ocorre espontaneamente no ambiente de trabalho presencial (RODRIGUES, 2019).

Houve maior percentual de mulheres (15%) que falaram ser extremamente desvantajoso realizar suas atividades de forma remota em relação a dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico, do que homens que disseram ser pouco desvantajoso (8,3%) ( $p=0,050$ ) (TABELA 15). Rafalski e Andrade (2015) ressaltam que a dificuldade em estabelecer limites entre o ambiente pessoal e o profissional, entre a casa e o escritório, foi relacionada como uma desvantagem, semelhante ao presente estudo. Aliado a isso Consceição e Nunes (2021) identificaram que existem desafios na gestão do tempo das mulheres que conciliam o trabalho, as tarefas domésticas e os cuidados com as crianças, a pesquisa dos autores apontou uma dificuldade relacionada ao equilíbrio de vida pessoal e profissional no trabalho remoto.

Verificou-se diferença estatisticamente significativa na comparação entre mulheres que informaram ser muito e extremamente desvantajoso (17%), respectivamente, no que diz respeito a realizar atividades além do horário determinado como remoto, quando comparadas aos homens que falaram ser pouco desvantajoso (8,1%) ( $p<0,001$ ) (TABELA 15). Segundo o relatório de pesquisa da Sempreviva Organização Feminista (SOF) (2020) na percepção das mulheres o trabalho doméstico e o cuidado com outras pessoas aumentou de forma geral durante a pandemia, elas passaram a colaborar ou se responsabilizar pelo cuidado de familiares, amigos, vizinhos, como também ficaram responsáveis pelo cuidado de crianças, idosos ou pessoas com deficiência, relataram ainda, que houve aumento da necessidade de monitoramento e companhia.

Referente a diminuição das possibilidades de ascensão profissional, quando comparadas as mulheres (29%) e os homens (16%) que responderam ser nada desvantajoso, não houve associação significativa entre as variáveis ( $p=0,3$ ) (TABELA 15). Nakrošienė, Bučiūnienė e Goštautaitė (2019) ressaltam que a comunicação no teletrabalho pode reduzir as oportunidades de carreira devido a menor visibilidade.

Já quanto ao item desvantagem em relação a sobrecarga de trabalho, é possível perceber maior proporção de mulheres que informaram ser moderadamente desvantajoso (19%), em

comparação aos homens que disseram ser pouco desvantajoso (8,7%) ( $p < 0,001$ ) (TABELA 15). Segundo Adisa *et al.* (2021), durante o isolamento ocasionado pela pandemia as mulheres tiveram que conciliar o trabalho doméstico com as tarefas escolares dos filhos, foi evidenciado que elas ficaram sobrecarregadas com o trabalho doméstico, a execução dos deveres laborais e familiares ocasionando desafios significativos e afetando o desempenho tanto no trabalho quanto nas atividades de casa, gerando grandes tensões.

Houve diferença estatisticamente significativa quando comparadas as mulheres que disseram ser moderadamente e extremamente desvantajoso (15%), respectivamente, aos homens que informaram ser pouco (8,3%) e nada desvantajoso (9,3%), no que diz respeito ao aumento do estresse ( $p = 0,001$ ) (TABELA 15). Em sua pesquisa Miranda (2021), verificou que pessoas do sexo feminino apresentaram 82% maior risco de ter estresse do que os homens durante a pandemia.

No item desvantagem em relação ao aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, *internet*, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho, não houve associação na comparação os grupos, com predomínio de mulheres que disseram ser pouco (16%) e moderadamente (16%) desvantajoso e de homens que informaram ser pouco e moderadamente desvantajoso (9,5%) e (8,8%), respectivamente ( $p = 0,9$ ) (TABELA 15). Brizante (2021) verificou que os servidores Técnicos Administrativos identificaram o aumento nos gastos com energia elétrica, água e *internet*, como fator negativo do teletrabalho, divergente da presente pesquisa.

Tabela 15 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos sobre as desvantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Desvantagens	Sexo			$p^{**}$
	F	M	Total	
<i>Isolamento</i>				0,068
Nada	128 (13%)	93 (9,6%)	221 (23%)	
Pouco	120 (12%)	75 (7,7%)	195 (20%)	
Moderadamente	156 (16%)	70 (7,2%)	226 (23%)	
Muito	132 (14%)	59 (6,1%)	191 (20%)	
Extremamente	90 (9,3%)	48 (4,9%)	138 (14%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas</i>				0,2
Nada	82 (8,4%)	57 (5,9%)	139 (14%)	
Pouco	114 (12%)	76 (7,8%)	190 (20%)	
Moderadamente	158 (16%)	88 (9,1%)	246 (25%)	
Muito	175 (18%)	79 (8,1%)	254 (26%)	
Extremamente	97 (10,0%)	45 (4,6%)	142 (15%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

Tabela 15 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos sobre as desvantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

(continuação)

Desvantagens	Sexo			p**
	F	M	Total	
<i>Perda ou redução do contato físico com instituição na qual trabalha</i>				0,13
Nada	93 (9,6%)	58 (6,0%)	151 (16%)	
Pouco	137 (14%)	91 (9,4%)	228 (23%)	
Moderadamente	167 (17%)	89 (9,2%)	256 (26%)	
Muito	150 (15%)	60 (6,2%)	210 (22%)	
Extremamente	79 (8,1%)	47 (4,8%)	126 (13%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de motivo para sair de casa</i>				0,2
Nada	201 (21%)	122 (13%)	323 (33%)	
Pouco	133 (14%)	83 (8,5%)	216 (22%)	
Moderadamente	132 (14%)	72 (7,4%)	204 (21%)	
Muito	120 (12%)	45 (4,6%)	165 (17%)	
Extremamente	40 (4,1%)	23 (2,4%)	63 (6,5%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico</i>				0,050
Nada	101 (10%)	74 (7,6%)	175 (18%)	
Pouco	122 (13%)	81 (8,3%)	203 (21%)	
Moderadamente	125 (13%)	55 (5,7%)	180 (19%)	
Muito	136 (14%)	73 (7,5%)	209 (22%)	
Extremamente	142 (15%)	62 (6,4%)	204 (21%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Realizar atividades além do horário determinado como remoto</i>				<0,001
Nada	58 (6,0%)	56 (5,8%)	114 (12%)	
Pouco	106 (11%)	79 (8,1%)	185 (19%)	
Moderadamente	135 (14%)	58 (6,0%)	193 (20%)	
Muito	163 (17%)	84 (8,7%)	247 (25%)	
Extremamente	164 (17%)	68 (7,0%)	232 (24%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Diminuição das possibilidades de ascensão profissional</i>				0,3
Nada	282 (29%)	155 (16%)	437 (45%)	
Pouco	159 (16%)	75 (7,7%)	234 (24%)	
Moderadamente	95 (9,8%)	70 (7,2%)	165 (17%)	
Muito	54 (5,6%)	28 (2,9%)	82 (8,4%)	
Extremamente	36 (3,7%)	17 (1,8%)	53 (5,5%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Sobrecarga de trabalho</i>				<0,001
Nada	69 (7,1%)	80 (8,2%)	149 (15%)	
Pouco	129 (13%)	84 (8,7%)	213 (22%)	
Moderadamente	188 (19%)	75 (7,7%)	263 (27%)	
Muito	120 (12%)	60 (6,2%)	180 (19%)	
Extremamente	120 (12%)	46 (4,7%)	166 (17%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Aumento do estresse</i>				<0,001
Nada	97 (10,0%)	90 (9,3%)	187 (19%)	
Pouco	124 (13%)	81 (8,3%)	205 (21%)	
Moderadamente	149 (15%)	64 (6,6%)	213 (22%)	
Muito	112 (12%)	51 (5,3%)	163 (17%)	
Extremamente	144 (15%)	59 (6,1%)	203 (21%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

Tabela 15 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos sobre as desvantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Desvantagens	Sexo			<i>p</i> **
	F	M	Total	
<i>Aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, internet, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho</i>				0,9
Nada	99 (10%)	53 (5,5%)	152 (16%)	
Pouco	156 (16%)	92 (9,5%)	248 (26%)	
Moderadamente	152 (16%)	85 (8,8%)	237 (24%)	
Muito	109 (11%)	63 (6,5%)	172 (18%)	
Extremamente	110 (11%)	52 (5,4%)	162 (17%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

\*\**Pearson's Chi-squared test*

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Na Tabela 16, são apresentadas as percepções dos Técnicos Administrativos sobre a realização das atividades laborais de forma remota, segundo o sexo. Houve diferença estatisticamente significativa quando comparadas as mulheres que disseram estar satisfeitas (32%) aos homens (15%) ( $p=0,04$ ). Segundo Lemos, Barbosa e Monzato (2020), o achado que causou surpresa foi que algumas entrevistadas com filhos, casadas ou não, relataram aumento da carga de trabalho, porém maior satisfação, devido ao convívio familiar propiciado.

Tabela 16 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos na realização das atividades laboriais de forma remota, durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Como avalia a realização das atividades laborais de forma remota	Sexo			<i>p</i> **
	F	M	Total	
Muito Insatisfeito	24 (2,5%)	20 (2,1%)	44 (4,5%)	0,040
Insatisfeito	57 (5,9%)	25 (2,6%)	82 (8,4%)	
Neutro	78 (8,0%)	49 (5,0%)	127 (13%)	
Satisfeito	315 (32%)	145 (15%)	460 (47%)	
Muito satisfeito	152 (16%)	106 (11%)	258 (27%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

\*\**Pearson's Chi-squared test*

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

No entanto, a Tabela 17 que apresenta o Comparativo das percepções dos Técnicos Administrativos sobre a viabilidade da instituição aderir ao teletrabalho após o período da pandemia do novo *coronavírus*, segundo o sexo, mostra que não houve associação quando comparadas as mulheres (27%) aos homens (17%) que concordaram totalmente ( $p=0,3$ ). Brizante (2021) verificou em sua pesquisa que os servidores Técnicos Administrativos desejavam que o teletrabalho fosse implantado em sua instituição após a pandemia.

Tabela 17 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos sobre a viabilidade em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Viabilidade em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia do novo <i>Coronavírus</i>	Sexo			<i>p</i> **
	F	M	Total	
Discordo totalmente	33 (3,4%)	21 (2,2%)	54 (5,6%)	0,3
Discordo parcialmente	54 (5,6%)	27 (2,8%)	81 (8,3%)	
Indiferente	21 (2,2%)	10 (1,0%)	31 (3,2%)	
Concordo parcialmente	254 (26%)	120 (12%)	374 (39%)	
Concordo totalmente	264 (27%)	167 (17%)	431 (44%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

\*\* *Pearson's Chi-squared test*

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

A Tabela 18 apresenta as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a Pandemia do novo *Coronavírus*, segundo a idade, não ocorrendo diferença significativa entre os grupos. Houve maior percentual de pessoas com 34 anos ou menos que tiveram pouca dificuldade em realizar as atividades de forma remota (13%), bem como aquelas entre 35 a 49 (21%) e com 50 anos ou mais (5,5%) ( $p=0,6$ ). Condizente a esses achados, Lopes e Gonzaga (2020) constataram que 73,3% dos servidores avaliaram que tiveram desempenho positivo na realização do trabalho remoto.

Em relação a falta de equipamentos, predominaram em todos os grupos os respondentes que mencionaram nenhuma dificuldade, não ocorrendo associação significativa entre as variáveis ( $p=0,8$ ) (TABELA 18). Frainer *et al.* (2020) relata que houve necessidade de adaptação dos servidores na estrutura das casas, com a aquisição ou melhoria de equipamentos para realizar seus trabalhos remotamente, divergindo dos resultados obtidos.

No entanto, houve associação estatisticamente significativa ( $p=0,024$ ) quando comparados os grupos; com maior proporção de Técnicos Administrativos com 34 anos ou menos (12%), entre 35 a 49 anos (21%) e com 50 anos ou mais (4,7%), que relataram pouca dificuldade com os problemas de conexão de *internet* (TABELA 18). Embora em menor proporção, mas ocorreu relatos de servidores do instituto federal de Santa Catarina que declararam não ter nenhuma estrutura para o trabalho em casa no que se refere a equipamentos e *internet* (FRAINER *et al.*, 2020).

Referente ao uso das TICs, a proporção de respondentes com idade entre 35 e 49 anos (22%) que relataram pouca dificuldade foi significativamente superior àqueles com 34 anos ou menos (15%) e 50 anos ou mais (6,3%) que referiram nada de dificuldade ( $p=0,0015$ ) (TABELA 18). Em seu trabalho Mendes, Hastenreiter Filho e Tellechea (2020), verificaram que os mais jovens (18 a 30 anos) se diferenciaram de forma significativa da média geral em

relação à familiaridade do uso das TICs.

Quando questionados sobre a falta de treinamento específico para o trabalho remoto, verificou-se maior proporção de Técnicos Administrativos entre 35 e 49 anos (18%) e 50 anos ou mais (4,5%) que responderam ter pouca dificuldade, em relação aos com 34 anos ou menos (13%) que disseram ter nada de dificuldade ( $p=0,02$ ) (TABELA 18). Tremblay (2002), em sua pesquisa, verificou que na percepção dos teletrabalhadores deveria haver um treinamento específico, incluindo treinamento sobre gestão do tempo, organização e informática.

Sobre a falta de espaço adequado em casa para o desempenho das atividades remotas verificou-se diferença estatisticamente significativa ( $p=0,03$ ) quando comparados os grupos; em que a proporção de participantes com 35 a 49 anos (14%) que relataram pouca dificuldade foi superior aos com 34 anos ou menos (9,4%) e 50 anos ou mais (5,2%) que disseram não ter nada de dificuldade (TABELA 18). Araújo *et. al.* (2021) verificou que 34,1% dos respondentes não tinham um espaço adequado para realizar suas atividades de forma remota.

Referente à dificuldade em comunicação com a universidade durante o trabalho remoto não houve diferença significativa ( $p=0,3778$ ), com predomínio de participantes entre 35 e 49 anos que disseram ter pouca dificuldade (20%), em relação aos que tinham 34 anos ou menos (11%) e 50 anos ou mais (5,3%) que referiram nada de dificuldade (TABELA 18). Lopes e Gonzaga (2020), em sua pesquisa, verificaram que percentual de 31,3% dos respondentes disseram que a dificuldade de comunicação era a maior desvantagem em trabalhar remotamente.

As dificuldades em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas estiveram associadas à idade ( $p=0,002$ ). Houve maior proporção de pessoas com 35 a 49 anos que mencionaram moderada (12%) e pouca dificuldade (12%), quando comparadas àquelas com 34 anos ou menos que referiram moderada (9,4%) e com 50 anos ou mais que relataram pouca dificuldade (TABELA 18). Araújo (2020), constatou que as atividades domésticas foram consideradas como fator negativo, pois os trabalhadores disseram fazer atividades domésticas enquanto estavam no horário de teletrabalho.

Não houve associação significativa ( $p=0,4$ ) quando equiparados os Técnicos Administrativos com 34 anos ou menos (8,4%) que tiveram dificuldade extrema com a falta de recursos ergonômicos apropriados, às pessoas com idade entre 35 a 49 anos que disseram ter muita e moderada dificuldade (12%), assim como, aos indivíduos com 50 anos ou mais com muita e moderada dificuldade com a falta de equipamentos ergonômicos (3,7%) ( $p=0,4$ ) (TABELA 18). Segundo Silva (2018), os teletrabalhadores precisam estar atentos às questões relativas à saúde física, considerando, entre outros, os aspectos ergonômicos, que causam

impacto na produtividade e no desempenho das pessoas.

Quanto ao item outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente, não houve diferença significativa quando comparados os grupos ( $p=0,4$ ); com maior percentual de pessoas que mencionaram nada de dificuldade entre aqueles com 34 anos ou menos (20%), entre 35 a 49 anos (26%), e com 50 anos ou mais (9,5%) (TABELA 18).

Verificou-se maior percentual de Técnicos Administrativos que não tiveram nenhuma dificuldade em dividir/revezar os equipamentos com outras pessoas que residem no mesmo ambiente entre aqueles com 34 anos ou menos (23%), entre 35 a 49 anos (32%) e 50 anos ou mais (11%), sem diferença significativa quando comparados os grupos ( $p=0,6$ ) (TABELA 18).

Tabela 18 – Comparativo entre percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

(continua)

Dificuldades	Idade			Total	$p^*$
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
<i>Em realizar as atividades de forma remota</i>					0,6
Nenhuma	73 (7,5%)	83 (8,5%)	37 (3,8%)	193 (20%)	
Pouca	128 (13%)	202 (21%)	54 (5,5%)	384 (39%)	
Mediana	96 (9,8%)	146 (15%)	44 (4,5%)	286 (29%)	
Muita	25 (2,6%)	40 (4,1%)	13 (1,3%)	78 (8,0%)	
Bastante	13 (1,3%)	17 (1,7%)	4 (0,4%)	34 (3,5%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de equipamentos (computador, celular, câmera, entre outros)</i>					0,8
Nada	130 (13%)	174 (18%)	56 (5,7%)	360 (37%)	
Pouco	74 (7,6%)	156 (16%)	36 (3,7%)	266 (27%)	
Moderadamente	87 (8,9%)	110 (11%)	46 (4,7%)	243 (25%)	
Muito	32 (3,3%)	38 (3,9%)	13 (1,3%)	83 (8,5%)	
Extremamente	12 (1,2%)	10 (1,0%)	1 (0,1%)	23 (2,4%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Problemas com conexão de internet</i>					0,024
Nada	40 (4,1%)	54 (5,5%)	26 (2,7%)	120 (12%)	
Pouco	119 (12%)	201 (21%)	46 (4,7%)	366 (38%)	
Moderadamente	99 (10%)	133 (14%)	44 (4,5%)	276 (28%)	
Muito	62 (6,4%)	75 (7,7%)	20 (2,1%)	157 (16%)	
Extremamente	15 (1,5%)	25 (2,6%)	16 (1,6%)	56 (5,7%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Dificuldades em utilizar as TICs</i>					0,0015
Nada	148 (15%)	157 (16%)	30 (3,1%)	335 (34%)	
Pouco	131 (13%)	214 (22%)	61 (6,3%)	406 (42%)	
Moderadamente	43 (4,4%)	95 (9,7%)	44 (4,5%)	182 (19%)	
Muito	9 (0,9%)	18 (1,8%)	13 (1,3%)	40 (4,1%)	
Extremamente	4 (0,4%)	4 (0,4%)	4 (0,4%)	12 (1,2%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

Tabela 18 – Comparativo entre percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

(continuação)

Dificuldades	Idade			Total	p*
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
<i>Falta de treinamento específico</i>					
Nada	129 (13%)	158 (16%)	36 (3,7%)	323 (33%)	0,02
Pouco	121 (12%)	177 (18%)	44 (4,5%)	342 (35%)	
Moderadamente	53 (5,4%)	92 (9,4%)	41 (4,2%)	186 (19%)	
Muito	22 (2,3%)	48 (4,9%)	22 (2,3%)	92 (9,4%)	
Extremamente	10 (1,0%)	13 (1,3%)	9 (0,9%)	32 (3,3%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de espaço adequado em casa</i>					
Nada	92 (9,4%)	113 (12%)	51 (5,2%)	256 (26%)	0,03
Pouco	77 (7,9%)	135 (14%)	28 (2,9%)	240 (25%)	
Moderadamente	63 (6,5%)	111 (11%)	38 (3,9%)	212 (22%)	
Muito	55 (5,6%)	77 (7,9%)	24 (2,5%)	156 (16%)	
Extremamente	48 (4,9%)	52 (5,3%)	11 (1,1%)	111 (11%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Dificuldade na comunicação com a instituição</i>					
Nada	111 (11%)	138 (14%)	52 (5,3%)	301 (31%)	0,3778
Pouco	112 (11%)	194 (20%)	47 (4,8%)	353 (36%)	
Moderadamente	76 (7,8%)	113 (12%)	39 (4,0%)	228 (23%)	
Muito	27 (2,8%)	35 (3,6%)	9 (0,9%)	71 (7,3%)	
Extremamente	9 (0,9%)	8 (0,8%)	5 (0,5%)	22 (2,3%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas</i>					
Nada	65 (6,7%)	69 (7,1%)	36 (3,7%)	170 (17%)	0,002
Pouco	77 (7,9%)	117 (12%)	39 (4,0%)	233 (24%)	
Moderadamente	92 (9,4%)	116 (12%)	38 (3,9%)	246 (25%)	
Muito	48 (4,9%)	86 (8,8%)	29 (3,0%)	163 (17%)	
Extremamente	53 (5,4%)	100 (10%)	10 (1,0%)	163 (17%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros</i>					
Nada	37 (3,8%)	55 (5,6%)	21 (2,2%)	113 (12%)	0,4
Pouco	73 (7,5%)	88 (9,0%)	35 (3,6%)	196 (20%)	
Moderadamente	67 (6,9%)	118 (12%)	36 (3,7%)	221 (23%)	
Muito	76 (7,8%)	119 (12%)	36 (3,7%)	231 (24%)	
Extremamente	82 (8,4%)	108 (11%)	24 (2,5%)	214 (22%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente</i>					
Nada	193 (20%)	256 (26%)	93 (9,5%)	542 (56%)	0,4
Pouco	48 (4,9%)	83 (8,5%)	20 (2,1%)	151 (15%)	
Moderadamente	38 (3,9%)	72 (7,4%)	16 (1,6%)	126 (13%)	
Muito	33 (3,4%)	49 (5,0%)	18 (1,8%)	100 (10%)	
Extremamente	23 (2,4%)	28 (2,9%)	5 (0,5%)	56 (5,7%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	



Tabela 18 – Comparativo entre percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

Dificuldades	Idade			Total	<i>p</i> *
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
<i>Precisar dividir/revezar os equipamentos, como por exemplo o notebook, o celular, com outras pessoas que residem no mesmo ambiente</i>					0,6
Nada	227 (23%)	308 (32%)	104 (11%)	639 (66%)	
Pouco	46 (4,7%)	67 (6,9%)	18 (1,8%)	131 (13%)	
Moderadamente	30 (3,1%)	56 (5,7%)	17 (1,7%)	103 (11%)	
Muito	15 (1,5%)	36 (3,7%)	9 (0,9%)	60 (6,2%)	
Extremamente	17 (1,7%)	21 (2,2%)	4 (0,4%)	42 (4,3%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

\* *Pearson's Chi-squared test*

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

A Tabela 19 apresenta as vantagens em realizar as atividades de forma remota, segundo a idade dos Técnicos Administrativos.

Em relação a flexibilidade no horário de trabalho, não houve diferença significativa entre os grupos ( $p=0,2$ ), com maior percentual de respondentes com 34 anos ou menos (16%) e 35 a 49 anos (20%) que indicaram ser extremamente vantajoso, enquanto aqueles com 50 anos ou mais acreditavam ser muito vantajoso (5,4%) (TABELA 19). Rafalski e Andrade (2015), em seu estudo, citam a flexibilidade de horários como vantagem na realização do trabalho remoto.

Referente à redução de gastos com transporte, a proporção de Técnicos Administrativos com idade entre 35 a 49 anos que disseram ser extremamente vantajoso foi significativamente superior aos que possuíam 34 anos ou menos (19%) e 50 anos ou mais (6,5%) ( $p=0,009$ ) (TABELA 19). Em seu estudo Brizante (2021) verificou que era vantajoso o trabalho remoto no que se refere a redução de gastos com transporte.

Sobre o item diminuição do tempo gasto com deslocamento, não houve associação estatisticamente significativa ( $p=0,4743$ ) quando comparadas as pessoas com 34 anos ou menos que disseram ser extremamente vantajosa (21%), em relação àquelas com idade entre 35 a 49 anos (27%) e 50 anos ou mais (7,3%) (TABELA 19). Rafalski e Andrade (2015) corroboram ser vantajosa a diminuição de tempo gasto com o deslocamento devido à realização de trabalho remoto.

Quanto à maior concentração para o desempenho do trabalho, identificou-se predomínio de respondentes com 34 anos ou menos (8,6%) e 35 a 49 anos (11%) que mencionaram ser extremamente vantajoso, enquanto aqueles com 50 anos ou mais referiram ser muito vantajoso (4,0%), embora sem significância estatística ( $p=0,2$ ) (TABELA 19). Em seu trabalho Mendes,

Hastenreiter Filho e Tellechea (2020), verificaram que o aspecto concentração foi influenciado pelas faixas etárias. Enquanto os mais jovens tiveram variação na concentração abaixo da média geral, os de idade mais avançada, nesse aspecto, ficaram acima da média geral.

No item menor interrupção durante o trabalho, houve diferença estatisticamente significativa ( $p=0,011$ ) quando comparadas as pessoas com 35 a 49 anos que referiram ser pouco vantajoso (11%), em relação aos que tinham 34 anos ou menos e disseram ser extremamente vantajoso (8,8%) e aos com 50 anos ou mais que mencionaram ser muito vantajoso (4,0%) (TABELA 19). Araújo (2020) verificou que os servidores divergiam no que se refere a concentração, silêncio e interrupções enquanto se trabalha, por um lado, mais de 35% relatam como sendo ponto positivo, por outro, mais de 43% consideraram como negativo.

Quando questionados sobre a vantagem de poder estabelecer os próprios horários, não houve diferença significativa quando equiparados os grupos ( $p=0,2$ ), com predomínio de Técnicos Administrativos com 34 anos ou menos (14%) e 35 a 49 anos (18%) que disseram ser extremamente vantajoso e 50 anos ou mais que relataram ser muito vantajoso (4,6%) (TABELA 19). Tremblay (2002), em sua pesquisa, verificou que ter um horário flexível de trabalho seria uma importante vantagem para muitos teletrabalhadores.

Sobre a maior proximidade com os familiares durante o trabalho remoto, houve maior percentual de participantes com 34 anos ou menos (14%) e 35 a 49 anos (21%) que referiram ser extremamente vantajoso, enquanto 5,5% daqueles com 50 anos ou mais mencionaram ser muito vantajoso ( $p=0,5$ ) (TABELA 19). Brizante (2021) corrobora como ponto positivo, no trabalho remoto, poder ter uma maior proximidade com a família.

Não houve diferença significativa quando comparados os grupos ( $p=0,14$ ) em relação aos recursos ergonômicos apropriados durante o trabalho remoto. Predominaram indivíduos com 34 anos ou menos (11%) e 35 a 49 anos (17%) que disseram ser nada vantajoso, e com 50 anos ou mais (4,9%) que acreditam ser pouco vantajoso (TABELA 19). Para Rothstein *et al* (2013), a prática ergonômica é importante para o sucesso da instituição pois vai impactar na qualidade de vida do trabalhador.

Tabela 19 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as vantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

(continua)

Vantagens	Idade			Total	p*
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
<i>Flexibilidade no horário de trabalho</i>					
Nada	18 (1,8%)	34 (3,5%)	13 (1,3%)	65 (6,7%)	0,2
Pouco	23 (2,4%)	43 (4,4%)	17 (1,7%)	83 (8,5%)	
Moderadamente	49 (5,0%)	74 (7,6%)	22 (2,3%)	145 (15%)	
Muito	93 (9,5%)	142 (15%)	53 (5,4%)	288 (30%)	
Extremamente	152 (16%)	195 (20%)	47 (4,8%)	394 (40%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Redução do gasto com transporte</i>					
Nada	19 (1,9%)	19 (1,9%)	13 (1,3%)	51 (5,2%)	0,009
Pouco	13 (1,3%)	35 (3,6%)	5 (0,5%)	53 (5,4%)	
Moderadamente	28 (2,9%)	45 (4,6%)	20 (2,1%)	93 (9,5%)	
Muito	86 (8,8%)	147 (15%)	51 (5,2%)	284 (29%)	
Extremamente	189 (19%)	242 (25%)	63 (6,5%)	494 (51%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Diminuição do tempo gasto com deslocamento</i>					
Nada	8 (0,8%)	9 (0,9%)	15 (1,5%)	32 (3,3%)	0,4743
Pouco	11 (1,1%)	39 (4,0%)	9 (0,9%)	59 (6,1%)	
Moderadamente	31 (3,2%)	41 (4,2%)	7 (0,7%)	79 (8,1%)	
Muito	76 (7,8%)	132 (14%)	50 (5,1%)	258 (26%)	
Extremamente	209 (21%)	267 (27%)	71 (7,3%)	547 (56%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Maior concentração para o desempenho do trabalho</i>					
Nada	42 (4,3%)	66 (6,8%)	13 (1,3%)	121 (12%)	0,2
Pouco	61 (6,3%)	94 (9,6%)	33 (3,4%)	188 (19%)	
Moderadamente	76 (7,8%)	136 (14%)	37 (3,8%)	249 (26%)	
Muito	72 (7,4%)	86 (8,8%)	39 (4,0%)	197 (20%)	
Extremamente	84 (8,6%)	106 (11%)	30 (3,1%)	220 (23%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Menor interrupção durante o trabalho</i>					
Nada	48 (4,9%)	82 (8,4%)	12 (1,2%)	142 (15%)	0,011
Pouco	52 (5,3%)	104 (11%)	35 (3,6%)	191 (20%)	
Moderadamente	91 (9,3%)	116 (12%)	31 (3,2%)	238 (24%)	
Muito	58 (5,9%)	84 (8,6%)	39 (4,0%)	181 (19%)	
Extremamente	86 (8,8%)	102 (10%)	35 (3,6%)	223 (23%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Poder estabelecer meus horários</i>					
Nada	28 (2,9%)	48 (4,9%)	12 (1,2%)	88 (9,0%)	0,2
Pouco	36 (3,7%)	52 (5,3%)	19 (1,9%)	107 (11%)	
Moderadamente	53 (5,4%)	97 (9,9%)	35 (3,6%)	185 (19%)	
Muito	83 (8,5%)	116 (12%)	45 (4,6%)	244 (25%)	
Extremamente	135 (14%)	175 (18%)	41 (4,2%)	351 (36%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Maior proximidade com familiares</i>					
Nada	22 (2,3%)	30 (3,1%)	14 (1,4%)	66 (6,8%)	0,5
Pouco	29 (3,0%)	36 (3,7%)	12 (1,2%)	77 (7,9%)	
Moderadamente	57 (5,8%)	79 (8,1%)	22 (2,3%)	158 (16%)	
Muito	93 (9,5%)	137 (14%)	54 (5,5%)	284 (29%)	
Extremamente	134 (14%)	206 (21%)	50 (5,1%)	390 (40%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

Tabela 19 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as vantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

Vantagens	Idade			Total	$p^*$
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
<i>Recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros</i>					0,14
Nada	110 (11%)	163 (17%)	42 (4,3%)	315 (32%)	
Pouco	86 (8,8%)	155 (16%)	48 (4,9%)	289 (30%)	
Moderadamente	73 (7,5%)	93 (9,5%)	40 (4,1%)	206 (21%)	
Muito	31 (3,2%)	39 (4,0%)	15 (1,5%)	85 (8,7%)	
Extremamente	35 (3,6%)	38 (3,9%)	7 (0,7%)	80 (8,2%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

\* *Pearson's Chi-squared test*

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Na Tabela 20 são dispostas as percepções dos Técnicos Administrativos sobre as desvantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia do novo *coronavírus*, segundo a idade.

Sobre a questão do isolamento promovido ao se realizar o trabalho remoto não houve diferença significativa ( $p=0,7$ ). Predominaram os participantes com 34 anos ou menos que disseram ser nada desvantajoso (8,6%); aqueles com 35 a 49 anos referiram ser nada (11%) e moderadamente (11%) desvantajoso e com 50 anos ou mais (3,9%) acreditavam ser moderadamente desvantajoso (TABELA 20). O que pode ser relacionado, embora não investigado, ao fato de estarem em um período pandêmico, no qual o isolamento foi considerado uma oportunidade para se protegerem do contágio.

No que se refere a falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas, também não houve associação significativa ( $p=0,11$ ) na comparação das pessoas com 34 anos ou menos (9,3%) que falaram ser moderadamente desvantajosa, com aquelas com idade entre 35 a 49 anos (14%) e 50 anos ou mais (4,8%) que disseram ser muito desvantajosa (TABELA 20). Quanto a perda ou redução do contato físico com instituição na qual trabalha, durante o trabalho remoto, obteve-se maior percentual de indivíduos com 34 anos ou menos (8,9%) e 35 a 49 anos (14%) que mencionaram ser moderada a desvantagem, enquanto aqueles com 50 anos ou mais disseram ser muito desvantajoso (4,3%) ( $p=0,13$ ) (TABELA 20). Em sua pesquisa Rafalski e Andrade (2015) tiveram relatos de pessoas que disseram ser uma influência negativa a perda de contato com colegas de trabalho.

Predominaram Técnicos Administrativos com 34 anos ou menos (12%), 35 a 49 anos (16%) e 50 anos ou mais (4,6%) que referiram ser nada desvantajosa a falta de motivos para sair de casa durante o trabalho remoto ( $p=0,2$ ) (TABELA 20). O que pode ser justificado,

embora não investigado, com as medidas de proteção durante a pandemia, na qual era preciso diminuir a circulação de pessoas.

No que se diz respeito a dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico, a proporção de indivíduos com 35 a 49 anos que disseram extremamente desvantajoso (12%) foi significativamente superior aos que tinha 34 anos ou menos e relataram ser moderadamente desvantajoso (8,1%) e aos que tinham 50 anos ou mais e referiram ser pouco desvantajoso (3,8%) ( $p=0,048$ ) (TABELA 20). Segundo Rafalski e Andrade (2015) é necessário o comprometimento entre o trabalhador e a família, para que o ambiente doméstico não interfira no laboral e vice-versa.

Não houve diferença significativa ( $p=0,5$ ) na comparação dos indivíduos com 34 anos ou menos (9,5%) e 35 a 49 anos (13%) que informaram ser muito desvantajoso realizar atividades além do horário determinado como remoto em relação aqueles com 50 anos ou mais que referiram ser pouco desvantajoso (3,6%) (TABELA 20). Lopes e Gonzaga (2020) em sua pesquisa apresentaram que menor percentual de teletrabalhadores (6,3%) disseram que a jornada infinita seria a principal desvantagem do teletrabalho.

Sobre a possibilidade ascensão profissional durante o trabalho remoto, verificou-se maior percentual de respondentes com 34 anos ou menos (17%), 35 a 49 anos (21%) e 50 anos ou mais (7,4%) que disseram ser nada desvantajoso ( $p=0,3$ ) (TABELA 20). Segundo Jardim (2003) o teletrabalho pode representar menores possibilidades de ascensão na carreira profissional.

Referente à sobrecarga de trabalho, predominaram Técnicos Administrativos com 34 anos ou menos (11%) e 35 a 49 anos (13%) que acreditavam ser moderadamente desvantajoso em relação ao trabalho remoto, enquanto aqueles com 50 anos ou mais referiram ser pouco desvantajoso (4,0%) ( $p=0,12$ ) (TABELA 20). No trabalho de Araújo (2020), os servidores concordaram que houve aumento na carga de trabalho (41,03%).

Em relação ao aumento do estresse durante o trabalho remoto houve maior percentual de indivíduos com 34 anos ou menos que disseram ser moderadamente desvantajoso (8,2%); com 35 a 49 anos que referiram se moderadamente (11%) e extremamente (11%) desvantajoso e com 50 anos ou mais que mencionaram ser pouco desvantajoso (4,4%) ( $p=0,075$ ) (TABELA 20). Miranda (2021) em seu estudo, verificou que as pessoas mais jovens pareceram apresentar maior estresse que os mais velhos, houve uma tendência de a quantidade de pessoas com estresse elevado diminuir à medida que a idade aumentava, corroborando os resultados obtidos, ainda que não tenha ocorrido diferença significativa entre os grupos.

Não se verificou diferença significativa ( $p=0,1$ ), quando comparadas as pessoas com 34

anos ou menos (9,0%) e 50 anos e mais (5,0%) que relataram ser pouco desvantajoso o aumento de gastos financeiros com energia, *internet*, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho; enquanto 13% referiram se moderadamente desvantajoso (13%) (TABELA 20). Em sua pesquisa Baccili e Cruz (2021) verificaram que foi necessário melhorar a conexão de *internet* para poder desenvolver as atividades de forma remota, tendo assim um aumento nos gastos com *internet*.

Tabela 20 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as desvantagens na realização do trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

(continua)

Desvantagens	Idade			Total	p*
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	mais que 50		
<i>Isolamento</i>					0,7
Nada	84 (8,6%)	107 (11%)	31 (3,2%)	222 (23%)	
Pouco	68 (7,0%)	101 (10%)	28 (2,9%)	197 (20%)	
Moderadamente	78 (8,0%)	110 (11%)	38 (3,9%)	226 (23%)	
Muito	55 (5,6%)	102 (10%)	35 (3,6%)	192 (20%)	
Extremamente	50 (5,1%)	68 (7,0%)	20 (2,1%)	138 (14%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas</i>					0,11
Nada	62 (6,4%)	62 (6,4%)	16 (1,6%)	140 (14%)	
Pouco	63 (6,5%)	96 (9,8%)	31 (3,2%)	190 (19%)	
Moderadamente	91 (9,3%)	122 (13%)	35 (3,6%)	248 (25%)	
Muito	70 (7,2%)	138 (14%)	47 (4,8%)	255 (26%)	
Extremamente	49 (5,0%)	70 (7,2%)	23 (2,4%)	142 (15%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Perda ou redução do contato físico com instituição na qual trabalha</i>					0,13
Nada	67 (6,9%)	66 (6,8%)	20 (2,1%)	153 (16%)	
Pouco	81 (8,3%)	117 (12%)	30 (3,1%)	228 (23%)	
Moderadamente	87 (8,9%)	132 (14%)	38 (3,9%)	257 (26%)	
Muito	61 (6,3%)	108 (11%)	42 (4,3%)	211 (22%)	
Extremamente	39 (4,0%)	65 (6,7%)	22 (2,3%)	126 (13%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de motivo para sair de casa</i>					0,2
Nada	121 (12%)	160 (16%)	45 (4,6%)	326 (33%)	
Pouco	72 (7,4%)	112 (11%)	32 (3,3%)	216 (22%)	
Moderadamente	61 (6,3%)	115 (12%)	29 (3,0%)	205 (21%)	
Muito	62 (6,4%)	68 (7,0%)	35 (3,6%)	165 (17%)	
Extremamente	19 (1,9%)	33 (3,4%)	11 (1,1%)	63 (6,5%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico</i>					0,048
Nada	65 (6,7%)	76 (7,8%)	36 (3,7%)	177 (18%)	
Pouco	60 (6,2%)	106 (11%)	37 (3,8%)	203 (21%)	
Moderadamente	60 (6,2%)	89 (9,1%)	33 (3,4%)	182 (19%)	
Muito	79 (8,1%)	104 (11%)	26 (2,7%)	209 (21%)	
Extremamente	71 (7,3%)	113 (12%)	20 (2,1%)	204 (21%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

Tabela 20 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as desvantagens na realização do trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

(conclusão)

Desvantagens	Idade			Total	p*
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	mais que 50		
<i>Realizar atividades além do horário determinado como remoto</i>					0,5
Nada	39 (4,0%)	54 (5,5%)	22 (2,3%)	115 (12%)	
Pouco	61 (6,3%)	90 (9,2%)	35 (3,6%)	186 (19%)	
Moderadamente	65 (6,7%)	97 (9,9%)	33 (3,4%)	195 (20%)	
Muito	93 (9,5%)	126 (13%)	28 (2,9%)	247 (25%)	
Extremamente	77 (7,9%)	121 (12%)	34 (3,5%)	232 (24%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Diminuição das possibilidades de ascensão profissional</i>					0,3
Nada	165 (17%)	202 (21%)	72 (7,4%)	439 (45%)	
Pouco	75 (7,7%)	124 (13%)	35 (3,6%)	234 (24%)	
Moderadamente	54 (5,5%)	93 (9,5%)	19 (1,9%)	166 (17%)	
Muito	24 (2,5%)	41 (4,2%)	17 (1,7%)	82 (8,4%)	
Extremamente	17 (1,7%)	28 (2,9%)	9 (0,9%)	54 (5,5%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Sobrecarga de trabalho</i>					0,12
Nada	53 (5,4%)	67 (6,9%)	29 (3,0%)	149 (15%)	
Pouco	70 (7,2%)	106 (11%)	39 (4,0%)	215 (22%)	
Moderadamente	106 (11%)	125 (13%)	34 (3,5%)	265 (27%)	
Muito	61 (6,3%)	94 (9,6%)	25 (2,6%)	180 (18%)	
Extremamente	45 (4,6%)	96 (9,8%)	25 (2,6%)	166 (17%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Aumento do estresse</i>					0,075
Nada	74 (7,6%)	82 (8,4%)	32 (3,3%)	188 (19%)	
Pouco	61 (6,3%)	102 (10%)	43 (4,4%)	206 (21%)	
Moderadamente	80 (8,2%)	112 (11%)	22 (2,3%)	214 (22%)	
Muito	51 (5,2%)	86 (8,8%)	27 (2,8%)	164 (17%)	
Extremamente	69 (7,1%)	106 (11%)	28 (2,9%)	203 (21%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, internet, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho</i>					0,1
Nada	61 (6,3%)	70 (7,2%)	22 (2,3%)	153 (16%)	
Pouco	88 (9,0%)	112 (11%)	49 (5,0%)	249 (26%)	
Moderadamente	82 (8,4%)	129 (13%)	27 (2,8%)	238 (24%)	
Muito	52 (5,3%)	97 (9,9%)	24 (2,5%)	173 (18%)	
Extremamente	52 (5,3%)	80 (8,2%)	30 (3,1%)	162 (17%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

\* Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

A Tabela 21 apresenta as percepções dos Técnicos Administrativos sobre a realização das atividades laborais de forma remota, durante a pandemia do novo *coronavírus*, levando em consideração a idade.

Não houve diferença estatisticamente significativa ( $p=0,3$ ) quando comparadas as pessoas de 34 anos ou menos (15%), 35 a 49 anos (25%) e 50 anos ou mais (7,3%) que disseram estar satisfeitos com a realização das atividades laborais de forma remota (TABELA 21). Tremblay (2002) verificou um nível elevado no grau de satisfação dos teletrabalhadores, sendo

que 63,4% disseram estar muito satisfeitos.

Tabela 21 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação a realização das atividades laborais de forma remota, durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

Como avalia a realização das atividades laborais de forma remota	Idade			Total	<i>p</i> *
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
Muito Insatisfeito	13 (1,3%)	24 (2,5%)	7 (0,7%)	44 (4,5%)	0,3
Insatisfeito	22 (2,3%)	45 (4,6%)	15 (1,5%)	82 (8,4%)	
Neutro	52 (5,3%)	54 (5,5%)	21 (2,2%)	127 (13%)	
Satisfeito	148 (15%)	244 (25%)	71 (7,3%)	463 (47%)	
Muito satisfeito	100 (10%)	121 (12%)	38 (3,9%)	259 (27%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

\* *Pearson's Chi-squared test*

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

No que condiz a percepção dos Técnicos Administrativos sobre a viabilidade da instituição aderir ao teletrabalho, após o período da pandemia do novo *coronavírus* a proporção de respondentes entre 35 a 49 anos que disseram concordar completamente (22%) foi significativamente superior aos com 34 anos ou menos (17%) que referiram concordar completamente e que aqueles com 50 anos ou mais de idade e mencionaram concordar parcialmente (6,3%) ( $p < 0,001$ ) (TABELA 22). Baccili e Cruz (2021), constataram que, a maioria dos entrevistados visualizavam, como sendo positiva, uma implementação do trabalho remoto no futuro.

Tabela 22 – Comparativo das percepções dos Técnicos Administrativos sobre a viabilidade em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia e a idade, Brasil, 2021

Viabilidade em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia	Idade			Total	<i>p</i> *
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
Discordo totalmente	12 (1,2%)	29 (3,0%)	13 (1,3%)	54 (5,5%)	<0,001
Discordo parcialmente	29 (3,0%)	37 (3,8%)	15 (1,5%)	81 (8,3%)	
Indiferente	6 (0,6%)	16 (1,6%)	9 (0,9%)	31 (3,2%)	
Concordo parcialmente	123 (13%)	193 (20%)	61 (6,3%)	377 (39%)	
Concordo totalmente	165 (17%)	213 (22%)	54 (5,5%)	432 (44%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

\* *Pearson's Chi-squared test*

Fonte: Elaborada pela autora, 2021



## 5 RECOMENDAÇÕES/PLANO DE AÇÃO

Com os resultados da pesquisa foi possível perceber que grande parte dos Técnicos Administrativos, participantes deste estudo, acreditam total ou parcialmente ser viável a implantação do teletrabalho nas instituições de ensino, após o período da pandemia. Nesse sentido, recomenda-se a discussão entre os pares e os diversos segmentos envolvidos na questão do teletrabalho, no contexto das universidades públicas, a fim de verificar a possibilidade de planejamento, preparação e implementação do teletrabalho para atividades que sejam consideradas propícias a serem executadas neste modelo de trabalho.

Sugere-se, inicialmente, a criação de um grupo de trabalho com representantes de áreas diretamente ligadas as atividades dos Técnicos Administrativos, tais como: Recursos Humanos, Legislação, Saúde e Segurança do Trabalho e Departamento de TI, entre outros a depender da instituição. O grupo de trabalho teria como objetivo discutir assuntos de interesse dos servidores buscando estratégias para viabilizar, implementar e avaliar o teletrabalho na instituição, se pertinente.

Recomenda-se que seja feita uma pesquisa para verificar os servidores e quais setores teriam interesse ou poderiam se adequar nesta modalidade de trabalho e assim definir o projeto piloto e demais etapas de implantação. Com os resultados da pesquisa seria possível definir os critérios de elegibilidade considerando a aptidão dos indivíduos, a disponibilidade de ferramentas tecnológicas e os cargos com atividades que possam ser realizadas remotamente.

Caso seja de interesse, propõe-se a realização de um projeto piloto com número reduzido de participantes voluntários, para análise dos resultados e assim possibilitar possíveis adaptações e correções necessárias antes de ampliar o teletrabalho para maior adesão de servidores.

É importante que seja feito um diagnóstico de questões relacionadas às TICs, recursos financeiros, capacitações, ergonomia, para assim estabelecer as políticas de orientação aos servidores, descrevendo em um manual as políticas a serem seguidas pelos teletrabalhadores. Além de fazer uma análise no que se refere aos aspectos jurídicos, para que os servidores não percam direitos já conquistados.

Verificar se a instituição tem possibilidade de definir um auxílio com empréstimo de equipamento ou despesas decorrentes das atividades em teletrabalho, visto que esta modalidade pode trazer economias quando comparadas as atividades presenciais.

No que se refere as desvantagens percebidas pelos Técnicos Administrativos na pesquisa realizada sugere-se que os teletrabalhadores tenham escala presencial, ou seja, tenha definido um dia da semana para trabalhar de forma presencial, para assim evitar o isolamento,

além da falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas, ou do contato físico com instituição na qual trabalha. Assim como, ressalta-se a importante atuação da saúde e segurança do trabalho apoiando com os recursos de ergonomia.

A equipe de saúde e segurança do trabalho poderia atuar de modo a orientar o teletrabalhador quanto a importância da utilização de equipamentos de ergonomia tais como cadeira ergonômica, suporte para notebook, suporte para monitor, apoio para os pés, quebra de quina entre outros equipamentos que colaborem na ergonomia do trabalho, além de incentivar a prática de exercícios de alongamentos durante intervalos pré-estabelecidos.

Considerando os resultados da pesquisa as ferramentas de comunicação do teletrabalhador seriam *e-mail* institucional, telefone e *whatsapp*, assim como utilização do SEI, *google* documentos, *google drive*, para realizar suas atividades remotamente, pois na pesquisa os Técnicos Administrativos informaram estar satisfeitos com a utilização dessas ferramentas de comunicação.

É relevante manter um monitoramento e avaliação dos resultados, para assim poder definir melhorias nas estratégias.

A Figura 02 apresenta as estratégias sugeridas para uma possível implantação do teletrabalho.

Figura 02 – Estratégias para o Teletrabalho



Fonte: Elaborada pela autora, 2021

## 6 CONCLUSÃO

Neste trabalho foi possível caracterizar os Técnicos Administrativos de Universidades Federais quanto aos aspectos pessoais e ocupacionais, assim como quanto ao uso das Tecnologias de Informação e Comunicação e sobre as percepções do trabalho remoto na realização de suas atividades, durante a pandemia do novo *Coronavírus*.

Frente aos resultados obtidos, é possível inferir que o gênero foi um fator relevante a ser considerado, visto que os fatores investigados estiveram associados ao sexo feminino, sendo evidenciada a menção sobre a sobrecarga de trabalho, dificuldades em conciliar as atividades laborais e familiares, além de fatores específicos às suas atribuições, como uso das TICs e treinamento específico.

Adicionalmente, aspectos como a redução de gastos com transporte, menor interrupção durante o trabalho e a satisfação com a realização das atividades laborais de forma remota estiveram associados à faixa etária.

Houve uma tendência entre os Técnicos Administrativos participantes em considerar como viável que as universidades públicas federais implementem o trabalho remoto mesmo após o término da pandemia; sendo apontadas vantagens como flexibilidade no horário de trabalho, redução de gastos com transporte, diminuição do tempo gasto com deslocamento, menor interrupção e maior concentração para o desempenho do trabalho, além da maior proximidade com a família. Por outro lado, destacaram como dificuldades vivenciadas a falta de equipamentos ergonômicos e conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas; e como desvantagens a extrapolação de atividades fora do horário de trabalho e a sobrecarga, separar o ambiente de trabalho do ambiente doméstico, o aumento do estresse e gastos com recursos para realização das atividades.

Nesse sentido, é importante que as instituições estejam atentas a esses fatores para que possam em conjunto com servidores, representantes governamentais, lideranças sindicais e a própria sociedade, pensarem em estratégias que possam auxiliar na inserção ou efetivação do trabalho remoto quando desejado e possível, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam preservados.

É preciso considerar que o presente trabalho foi realizado durante o período da pandemia do novo *Coronavírus*, momento em que aconteceram muitos desafios de forma inesperada, incertezas e medos, podendo ou não ter influenciado em alguns itens investigados. Dessa forma, trabalhos futuros podem ser realizados na perspectiva de ampliar as discussões sobre a temática fora do contexto atual. Ademais, também seria interessante, dentro do ambiente universitário, compreender as percepções e impactos da inserção do trabalho remoto para servidores Técnicos

Administrativos para os demais atores envolvidos direta ou indiretamente, como professores e alunos, no caso do retorno às atividades presenciais.

Por fim, a relevância desta pesquisa consiste nas contribuições de novas pesquisas sobre o teletrabalho em instituições públicas, especificamente nas universidades federais. Espera-se que a pesquisa possa contribuir para ampliar a discussão sobre a viabilidade de inserção do teletrabalho nas universidades federais, de forma a auxiliar para a maior eficiência na gestão e administração pública.

## REFERÊNCIAS

- ADISA, T. A.; ADEKOYA, O.; AIYENITAJU, O. D. *The work–family balance of British working women during the COVID-19 pandemic*. Journal of Work-Applied Management Emerald Publishing Limited. 2021
- AIDAR, L.; RENZETTI, R.; LUCA, G. de. (orgs.). **Reforma Trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.
- AGUNE, R.; CARLOS, J. **Governo eletrônico e novos processos de trabalho**. In: LEVY, E.; DRAGO, P. (Orgs.). **Gestão pública no Brasil contemporâneo**. São Paulo: Fundap, 2005.
- ANTUNES, E. D.; FISCHER, F. M. **Ninguém é uma ilha: os riscos do teletrabalho à saúde do trabalhador e da trabalhadora**. 2020. Disponível em: <https://apmtsp.org.br/aspectos-adversos-do-teletrabalho-para-a-saude-dos-trabalhadores/> Acesso em: 3 out. 2020.
- AQUINO, E. J.; REIS, J. A. **O Teletrabalho e a Lei 13.467/2017**. Goiatuba-GO. Disponível em: <<https://junin7.jusbrasil.com.br/artigos/612507652/o-teletrabalho-e-a-lei-13467-2017>>. Acesso em 14 nov. 2020.
- ARAÚJO, M. da P. N.; BARROSO, R. da R. F.; MACHADO, M. L.; CUNHA, C. de M.; QUEIROZ, V. A. de O.; MARTINS, P. C.; SANTANA, M. L. P. de. **Residency is residency, work is work: a quali-quantitative study on the remote work of university professors during the COVID-19 pandemic**. Research, Society and Development, [S. l.], v. 10, n. 9, p. e24310918068, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i9.18068. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/18068>. Acesso em: 15 dez. 2021.
- ARAÚJO, T. S. **Universidade em tempos de pandemia: um estudo sobre os impactos da adoção do teletrabalho na percepção de servidores públicos**. Dissertação de mestrado. Natal/RN, 2020.
- BACCILI, S.; CRUZ, N. J. T. **Virtualização do trabalho durante a pandemia do COVID 19: avaliação da experiência dos servidores de uma instituição federal de ensino superior**. Navus. Florianópolis-SC v. 11 p. 01-15. 2021.
- BARBOSA, A. **Pesquisa sobre o uso das tecnologias da informação e comunicação no setor público brasileiro: TIC Governo Eletrônico**. 2017.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.
- BARTOL, K., & SRIVASTAVA, A. (2002, Summer). **Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems**. Journal of Leadership & Organizational Studies, 9(1), 64-76

BASTOS, G. A. C. **Teletrabalho (*telework ou telecommuting*): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho**. Brasília – 2013.

BOONEN, E. M. (2003). **As várias faces do teletrabalho**. Revista Economia & Gestão, v. 2, n. 4-5, p. 106-127.

BOLETIM EPIDEMIOLÓGICO ESPECIAL: COVID-19. **Doença pelo Novo Coronavírus – COVID-19**. Secretaria de Vigilância em Saúde | Ministério da Saúde Semana Epidemiológica 44 • 31/10 a 6/11/2021. Disponível em: <[https://www.gov.br/saude/pt-br/media/pdf/2021/novembro/13/boletim\\_epidemiologico\\_covid\\_88\\_12nov21\\_final.pdf](https://www.gov.br/saude/pt-br/media/pdf/2021/novembro/13/boletim_epidemiologico_covid_88_12nov21_final.pdf)> Acesso em: 17 de nov. 2021

BRAMANTE, I. C. **Teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição**. Revista LTr. São Paulo, SP, v. 76, n. 4, ex. 1, abr/2012, p. 402.

BRASIL. Câmara Dos Deputados. **Teletrabalho no Brasil**. Seminário realizado pela Comissão de Legislação Participativa. Brasília, DF: 2013. Disponível em: <[http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/17279/teletrabalho\\_brasil\\_clp.pdf?sequence=1](http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/17279/teletrabalho_brasil_clp.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 24 de jun. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020**. Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 jul. 2020. Disponível em:<<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>>. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020**. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 mar. 2020. Disponível em:<<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-21-de-16-de-marco-de-2020-248328867>> . Acesso em: 05 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior. Sistema e-MEC**. Regulamentado pela Portaria Normativa nº 21, de 21/12/2017. Brasília. DF. Disponível em <<https://emec.mec.gov.br/>> Acesso em 11 out. 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas. **Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018**. Estabelece orientação,

critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 03 set. 2018. Disponível em:<  
[http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704)> . Acesso em: 06 jul. 2020.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/Secretaria de logística e Tecnologia da Informação. **O processo eletrônico nacional e a solução que revolucionou a gestão dos processos administrativos governamentais.** 2016. Disponível em:<  
<https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/2725>> . Acesso em: 26 nov. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002.** Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO/2002, para uso em todo território nacional e autoriza a sua publicação. 2002. Disponível em: <  
<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>> Acesso em 10 de dez. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.** Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 fev. 1967. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm). Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987.** Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências.. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 abr. 1987. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7596.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7596.htm). Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. PCCTAE. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 jan. 2005. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. Presidência da República Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)> Acesso: 09 jul. 2020.

BRASIL. Presidência da República Secretaria-Geral Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.** Dispõe sobre o uso do meio eletrônico para a

realização do processo administrativo no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8539.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8539.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Técnicos-Administrativos (PCCTAE) 2013** (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 dez. 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12772.htm#art44](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12772.htm#art44). Acesso em: 16 set. 2021.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P. Z. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

BRIZANTE J. N. F. **Teletrabalho no serviço público: estudo de caso em um campus do Instituto Federal de Educação de São Paulo**. Dissertação de Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos da Universidade Federal de São Carlos. São Carlos-SP, 2021.

BUENANO L. TRISKA R. **A Ergonomia como alternativa teórico metodológica em prol da Qualidade de Vida no Trabalho no contexto Pandêmico da COVID-19**. Colóquio Internacional de Design edição 2020. Disponível em <<http://pdf.blucher.com.br/s3-sa-east-1.amazonaws.com/designproceedings/cid2020/04.pdf>> Acesso em: 30 nov. 2020.

CARVALHO, G. B. J.; FINCATO D. P. **A implantação do trabalho remoto no âmbito da procuradoria geral federal**. Revista da AGU, Brasília-DF, v. 17, n. 03. 129-148, jul./set. 2018. Disponível em <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/14951>> Acesso em: 26 jun. 2020.

CLARKE, S., HOLDSWORTH, L. **Flexibility in The Workplace: Implications of Flexible Work Arrangements for Individuals, Teams and Organisations Advisory, Conciliation and Arbitration Service** – ACAS, Britain. 2017.

CONSCEIÇÃO, K. NUNES, T. **Amélia & Executiva: Qual a Mulher de Verdade? - Trabalho, Pandemia e Home Office**. XLV Encontro da ANPAD - EnANPAD 2021. Disponível em:

[https://www.researchgate.net/publication/354854272\\_Amelia\\_Executiva\\_Qual\\_a\\_Mulher\\_de\\_Verdade\\_-\\_Trabalho\\_Pandemia\\_e\\_Home\\_Office](https://www.researchgate.net/publication/354854272_Amelia_Executiva_Qual_a_Mulher_de_Verdade_-_Trabalho_Pandemia_e_Home_Office) . Acesso em: 17 dez. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENTIDADES ESTADUAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO. Grupo de trabalho para a transformação digital nos governos estaduais e distrital do CONSAD e ABEP-TIC. **Teletrabalho no setor público brasileiro durante a Covid-19**: percepção de prontidão para o Teletrabalho nos Governos Estaduais e DF. Brasília, DF: CONSAD; ABEP-TIC; [GTD.GOV](http://GTD.GOV), 2020. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/345436406\\_Teletrabalho\\_no\\_setor\\_publico\\_brasileiro\\_durante\\_a\\_Covid-19](https://www.researchgate.net/publication/345436406_Teletrabalho_no_setor_publico_brasileiro_durante_a_Covid-19). Acesso em: 15 dez. 2021.



COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 10a ed. Porto Alegre, 2011.

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 vol.18 no.1 Rio de Janeiro Jan./Mar. 2020 Epub Apr 17, 2020. Disponível em <[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512020000100028&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512020000100028&tlng=pt)> . Acesso em: 10 nov. 2020.

FIRJAN SESI. **Guia de orientações em ergonomia para trabalhar com o auxílio do seu smartphone**. Rio de Janeiro 2020.

FRAINER, D. E. S.; BRAZ, F. J.; MIGLIORINI, G.; ROSA, H. I.; SILVA, J. V. B. M.; LEAL, M. FRUNEAUX, R. R.; FRUNEAUX, S. C. **Trabalho remoto: um olhar dos servidores e servidoras do Instituto Federal Catarinense**. *potemki* n v. 1, n. 3, SINASEFE LITORAL. 2020. Disponível em: < <https://www.potemkin.sinasefe-ifc.org/wp-content/uploads/2020/12/potemkin3-04-Trabalho-remoto-um-olhar-dos-servidores-e-servidoras.pdf>> Acesso em: 09 de dez 2021.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho Uma Abordagem Psicossomática**. 2ª Edição. São Paulo: Atlas, 1999.

FREITAS, S R. **Teletrabalho na Administração Pública Federal: uma análise do potencial de implantação na Diretoria de Marcas do INPI**. (dissertação de mestrado) Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2008.

FRESNEDA, P. S. V. **Transformando organizações públicas: a tecnologia da informação como fator propulsor de mudanças**. Revista do Serviço Público. 1998.

GAROFOLLO, A. C. S.; TORRES, T. Z. **Apropriação de Saberes Ambientais Mediados pelas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)**. In: Embrapa Informática Agropecuária-Artigo em anais de congresso (ALICE). In: CONGRESSO BRASILEIRO DE AGROINFORMÁTICA, 8., 2011, Bento Gonçalves. Anais. Florianópolis: UFSC; Pelotas: UFPel, 2011. Disponível em <<https://ainfo.cnptia.embrapa.br/digital/bitstream/item/46108/1/88654-1.pdf>> Acesso em: 27 jul. 2020.

GIL, A. C.; **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C.; **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDEN, T. D. **Applying technology to work: toward a better understanding of telework**. *Organization Management Journal*, 6(4), 241–250. 2009. <https://doi.org/10.1057/omj.2009.33>

GREEN, N.; TAPPIN, D.; BENTLEY, T. **Exploring the Teleworking Experiences of Organisations in a Post-Disaster Environment**. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 1 – 19, 2017.

GROSSI, M. G. R.; MINODA, D. S.; FONSECA, R. G. P. **Impacto da pandemia do covid-19 na educação: reflexos navida das famílias**. Teoria e Prática da Educação. 2020.  
Disponível em: <  
<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/TeorPratEduc/article/view/53672/751375151438>>  
Acesso em 01 de nov. 2021.

GUIMARÃES, A. M.; RIBEIRO, A. M. **Introdução às Tecnologias da Informação e da Comunicação: Tecnologia da Informação e da Comunicação**. Belo Horizonte Editora UFMG. 2011.

HARKER MARTIN, B.; MACDONNELL, R. **Is telework effective for organizations?** *Management Research Review*, [S. l.], v. 35, n. 7, p. 602–616, June 2012.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD COVID-19: novembro/2020: Resultado mensal**. Rio de Janeiro: IBGE; 2020 Disponível em:  
<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101778.pdf> Acesso em 01 de nov. 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Características gerais dos domicílios e dos moradores 2019**. Rio de Janeiro. IBGE; 2020. Disponível em:  
[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf) Acesso em 01 de nov. 2021.

JARDIM, C. C. S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

KOSSEK, E.E., HAMMER, L.B., THOMPSON, R.J., BURKE, L.B. **Leveraging Workplace Flexibility: Fostering Engagement and Productivity**. SHRM Foundation, Alexandria, VA. 2014.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

LEITE, A. L. LEMOS, D. C. **Teletrabalho durante a pandemia: a experiência do corpo técnico da universidade do estado de santa catarina – UDESC**. v. 35 n. 3 (2020): *Pensamento & Realidade*.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA A. O.; MONZATO P. P. **Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família**. *RAE-Revista de Administração de Empresas | FGV EAESP*. São Paulo, 2020.  
Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/rae/a/9WS6pYzLdhWY6qWwDXTKTsN/?format=pdf&lang=pt>  
Acesso em: 29 nov. 2021.

LOPES, C. P., GONZAGA, J. F. **O impacto da realização do teletrabalho durante a pandemia do covid-19 no TRE-GO e seus resultados para a sociedade e a percepção dos servidores do órgão.** TCC Administração. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 2020. Disponível em: < <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1066/1/TCC-CLEUNICE%20-%20Ap%3%b3s%20ajustes%20da%20banca%20-%20Vers%3%a3o%2010.12.2020.pdf>> Acesso em: 29 nov. 2021.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office.** Caderno de Administração, Maringá, v.28, Ed. Esp., jun./2020, p. 71-75.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MEDEIROS, A. L.; DANTAS, E. L. B.; SILVA, M. A. DA R. **O Plano de Carreira dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais: o caso de uma Universidade Federal do norte do Brasil.** Revista Observatório, v. 3, n. 3, p. 584-618, 1 maio 2017.

MELLO, A. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora.** São Paulo: Qualitymark, 1999.

MELLO, Á. A. A.; SANTOS, S. A.; KUNIYOSHI, M. S.; GASPAR, M. A.; KUBO, E. K. M. **Teletrabalho Como Fator de Inclusão Social e Digital em Empresas de Call Center/Contact Center.** Rev. Adm. UFSM, Santa Maria, v. 7, número 3, p. 373-388, SET. 2014.

MELLO, J. A. **Managing telework programs effectively. Employee Responsibilities and Rights Journal,** v. 19, n. 4, p. 247–261, Oct. 2007.

MENDES, D.C.; HASTENREITER FILHO, H. N.; TELLECHEA, J. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica.** Revista Valore, [S.l.], v. 5, p. 160-191, set. 2020. ISSN 2526-043X. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655>>. Acesso em: 27 dez. 2021.

MENDES, R. A. O.; OLIVEIRA, L. C. D.; VEIGA, A. G. B. **A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira.** Brazilian Journal of Development. 2020 Disponível em: <<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/7725/6698>> Acesso em: 11 jul. 2020.

MESQUITA, D. F. SOARES M. I. **Ergonomia na era do teletrabalho: impactos para a saúde e segurança do trabalho.** 2020.

Disponível em: <<http://189.3.77.149/bitstream/123456789/535/1/Artigo%20Driely.pdf>>  
Acesso em: 13 de nov. 2021.

MIRANDA, G. B. S. **Fatores associados ao estresse em isolamento social durante a pandemia de covid-19** / Dissertação Gilsie Bezerra Siebra Miranda - Salvador (Ba) - 2021.

NAKROSIENE, A.; BUCIUNIENE, I.; GOSTAUTAITE, B. **Trabalhar em casa: características e resultados do teletrabalho**. International Journal of Manpower. [S. l.], v. 40, n. 1, 2019, p. 87- 101. Disponível em: <https://bit.ly/3i2HUwc>. Acesso em: 10 dez. 2021.

NOGUEIRA A. M.; PATINI A. C. **Trabalho remoto e desafios dos gestores**. RAI – Revista de Administração e Inovação. São Paulo, v. 9, n.4, p.121-152, out/dez. 2012. Disponível em <<http://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79292/pdf>> Acesso em: 15 mai. 2020.

NOHARA, J. J. *et al.* **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores**. Revista de Administração e Inovação, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

NILLES, J. **Managing Telework Strategies for Managing the Virtual Workforce**. New York: John Wiley & Sons, 1998.

NILLES, J. M.; CARLSON, F. R.; GRAY, P. **The Telecommunications-transportation Tradeoff: Options for Tomorrow**. Universidade Northwestern. Editora Wiley, 1976.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático**. Relatório. Data de publicação 16 de Fevereiro de 2021  
Disponível em:  
[https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS\\_771262/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_771262/lang--pt/index.htm).  
Acesso em: 05 de out de 2021.

OLIVEIRA F.S. **Teletrabalho: vantagens e desvantagens na relação de emprego**. Trabalho de Conclusão de Curso em Direito. Instituto Machadense de Ensino Superior. Machado-MG, p. 23. 2019.

OLIVEIRA, M A M; PANTOJA, M J A. **Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público**. CIDESP - II Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público. Anais. Florianópolis-SC, Brasil, 2018.

OLIVEIRA, M A M; PANTOJA, M J A. **Desafios e Perspectivas do Teletrabalho nas Organizações: Cenário da Produção Nacional e Agenda de Pesquisa**. REVISTA CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS. Journal of Administrative Sciences, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **A UNESCO reúne organizações internacionais, sociedade civil e parceiros do setor privado em uma ampla coalizão para garantir a**

**#AprendizagemNuncaPara.** 2020. Disponível em: < <https://pt.unesco.org/news/unesco-reune-organizacoes-internacionais-sociedade-civil-e-parceiros-do-setor-privado-em-uma>> Acesso em: 24 de jun. 2020.

PANTOJA, M. J. **Visão geral das pesquisas na área de competências gerenciais no setor público: limites e desafios da meritocracia na administração pública brasileira.** In: CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, XXIII. Madrid, Espanha, 2017.

PEREIRA, A. L. **Programa de Saúde do Trabalhador-PST.** São Caetano do Sul: Yendis, 2005.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. **Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa.** Temas em Psicologia. Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, 2015, p. 431-441. ISSN 1413-389X. Disponível em:< <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v23n2/v23n2a13.pdf>> Acesso em: 01 dez. 2021.

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](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 24 de ago. 2020.

RODRIGUES, A. B. V. A. **Regulamentação do teletrabalho: um estudo à luz da reforma trabalhista.** Revista direito diário, 8-37. 2020.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** Dissertação de mestrado. São Paulo. 2011.

RODRIGUES, I. M. S. **Trabalho remoto: tecnologias e adaptações no trabalho e o cômputo das horas.** pp. 01-25. 2019.

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

ROTHSTEIN, J.R. *et al.* **Impacto de uma metodologia interativa de ergonomia de conscientização.** Fisioter. Pesq. Florianópolis, v. 20, n.1, p. 11-16, 2013.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. C. **Teletrabalho: desafios e perspectivas.** O&S. v. 12. n. 33. Abr/Jun, 2005.

SESI-PR. **Casa segura e saudável: Dicas do SESI para melhorar a convivência familiar e proteger seu lar em tempos de pandemia.** Sistema FIEP SESI. Paraná 2020.

SILVA, A. F. **O teletrabalho, uma forma de transformação do emprego.** Scripta Nova: Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, v. 4, n. 69, p. 61-69, 2000.

SILVA, A. M. S. **A Aplicação do Teletrabalho no Serviço Público Brasileiro.** In: 3º CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE: mídias e direitos da sociedade em rede. Anais. Santa Maria: UFSM, 2015.

SILVA, G. E. **Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores.** Revista Espaço Acadêmico n. 209. Outubro 2018 – mensal – Ano XVIII. Dossiê: Trabalho & Subjetividade. 2018.

SILVA, K. M. **Como controlar quem não é visto? Breves reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas.** Revista Trabalhista. Rio de Janeiro, v. 37, p. 211-221, jan./mar. 2011.

SILVA, M. L. ARAÚJO E. T. DANTAS L. M. V. **Perfil de competências dos servidores técnico-administrativos em uma jovem Universidade: novos perfis em uma tradicional burocracia?** Dossiê administração pública e políticas públicas: questões contemporâneas. Interfaces Científicas – Direito. Aracaju. V.6. N.3 p. 103 – 118. Junho – 2018.

SILVA, O. P. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2004.

SINDITEST-PR - Sindicato dos Trabalhadores em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior no Estado do Paraná. **GT discute implantação do teletrabalho na UFPR.** 2019. Disponível em:< <https://www.sinditest.org.br/2019/05/gt-discute-implantacao-do-teletrabalho-na-ufpr/>>. Acesso em: 03 jul. 2020.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELETIVIDADES (SOBRATT). **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades do Estado de São Paulo.** São Paulo, SP: 2013. Disponível em:< [http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/09/OLIMPIO\\_Teletrabalho\\_e\\_Teleatividades\\_SMA\\_Ago20131.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/09/OLIMPIO_Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf)> . Acesso em: 24 de jun. 2020.

SOF. **Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia. Relatório. Semprevida Organização Feminista; Gênero e Número.** 2020. Disponível em:< [https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio\\_Pesquisa\\_SemParar.pdf](https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf)> . Acesso em: 13 de nov. 2021.

SOUZA, S.R.R.K. **A rotatividade e as condições de trabalho dos profissionais de enfermagem: um enfoque da ergonomia.** Dissertação (mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, 2003.

TREMBLAY, D. G. **Organização e satisfação no contexto do teletrabalho.** RAE -

Revista de Administração de Empresas, Jul./Set. 2002 São Paulo, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002.  
Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/KrrGr7Kdrbfcg5SgcdCfKbB/?lang=pt&format=pdf>

TREMBLAY, D.-G. **Le télétravail: définitions et enjeux**. In: TREMBLAY, D.-G. **Télétravail: concilier performance et qualité de vie**. Montréal: IQ collectif et Cefrio, 2001. p. 23-32.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. **Atendimento ICS (Período COVID-19)**. Uberaba, 2020. Disponível em  
<<http://www.uftm.edu.br/component/content/article?id=2351>> Acesso em: 28 nov. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. Resolução nº 15, de 20 de março de 2020, do Reitor da UFTM. **Dispõe sobre a suspensão de atividades na UFTM em função da disseminação comunitária do COVID-19**. Uberaba, 2020.

VILHENA, P. E. R. **Relação de emprego**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 592.

WINTER, V. R. L. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr. 2005.

WRIGHT, J.; GIOVINAZZO. R. **Delphi: uma ferramenta de apoio ao planejamento prospectivo**. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 1, n. 12, p. 54-65, 2000.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de Estudo e Pesquisa em Administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; Brasília: CAPES, UAB, 2009.

## APÊNDICE A – Questionário

# Técnicos Administrativos das Universidades Federais e o Trabalho Remoto durante a pandemia do novo Coronavírus

Esta pesquisa é direcionada aos técnicos administrativos das Universidades Federais do Brasil, nível C, D ou E que trabalharam de forma remota durante algum período da pandemia do novo Coronavírus.

\*Obrigatório



Termo de  
Consentimento  
Livres e  
Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos você a participar da pesquisa TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDADES FEDERAIS E O TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS, que tem como objetivo principal "Caracterizar os técnicos administrativos de Universidades Federais em relação ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo Coronavírus". Sua participação é muito importante, pois ajudará a ampliar o conhecimento sobre a temática, favorecendo o entendimento de como tem se desenvolvido e como tem sido vivenciado o trabalho remoto por técnicos administrativos de universidades federais do Brasil.

Caso você aceite participar desta pesquisa será necessário responder a um questionário online elaborado no Google GSuite, que tem o tempo aproximado de 15 minutos.

O risco desta pesquisa refere-se à perda de confidencialidade dos dados. Para minimizar esse risco você será identificado apenas por números. Espera-se que sua participação nesta pesquisa nos ajude a ampliar o conhecimento sobre aspectos relacionados ao trabalho remoto desempenhado por servidores de Universidades Públicas, considerando o contexto da Pandemia do novo Coronavírus.

Sua participação nesta pesquisa é voluntária e em decorrência dela você não receberá qualquer valor em dinheiro. Você poderá não participar do estudo, ou se retirar a qualquer momento, sem que haja qualquer constrangimento junto aos pesquisadores, ou prejuízo. Você não terá nenhum gasto por participar nesse estudo. Você tem direito a requerer indenização diante de eventuais danos que você sofra em decorrência dessa pesquisa. Você não será identificado neste estudo, pois a sua identidade será de conhecimento apenas dos pesquisadores da pesquisa, sendo garantido o seu sigilo e privacidade. Você poderá obter quaisquer informações relacionadas a sua participação a qualquer momento que desejar, por meio dos pesquisadores do estudo.

Contato dos pesquisadores:

Pesquisador(es):

Nome: Profa. Dra. Pollyana Cristina dos Santos Ferreira

E-mail: [pollyana.ferreira@uftm.edu.br](mailto:pollyana.ferreira@uftm.edu.br)

Telefone: (34) 99194-7837

Endereço: Rua Vigário Carlos, nº 100, Centro de Pesquisas Professor Aluizio Rosa Prata, 3º andar, Sala 316, Bairro Abadia, Uberaba-MG.

Nome: Suzana da Silva Zagati

E-mail: [suzana.zagati@uftm.edu.br](mailto:suzana.zagati@uftm.edu.br)

Telefone: (34) 99679-1123

Endereço: Rua Vigário Carlos, nº 100, Centro de Pesquisas Professor Aluizio Rosa Prata, 3º andar, Sala 316, Bairro Abadia, Uberaba-MG.

Em caso de dúvida em relação a esse documento, favor entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, pelo telefone (34) 3700-6803, ou no endereço Av. Getúlio Guaritá, 159, Casa das Comissões, Bairro Abadia – CEP: 38025-440 – Uberaba-MG – de segunda a sexta-feira, das 08:00 às 12:00 e das 13:00 às 17:00 ou pelo e-mail [cep@uftm.edu.br](mailto:cep@uftm.edu.br). Os Comitês de Ética em Pesquisa são colegiados criados para defender os interesses dos participantes de pesquisas, quanto à sua integridade e dignidade, e contribuir no desenvolvimento das pesquisas dentro dos padrões éticos.

Eu li o esclarecimento acima e compreendi para que serve o estudo e a quais procedimentos serei submetido. A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro para participar do estudo. Concordo em participar do estudo "TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DE UNIVERSIDADES FEDERAIS E O TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS", e receberei uma cópia de minhas respostas pelo e-mail fornecido para respostas ao questionário.

**Consentimento \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Consinto participar da pesquisa
- Não consinto participar da pesquisa. *Pular para a pergunta 34*

**1ª Parte – Dados sociodemográficos e profissionais****1- Data de nascimento \***

\_\_\_\_\_

*Exemplo: 7 de janeiro de 2019*

**2- Idade (em anos): \***

\_\_\_\_\_

**3- Sexo biológico: \***

*Marcar apenas uma oval.*

- feminino
- masculino
- Prefiro não informar

**4- Estado Civil: \***

*Marcar apenas uma oval.*

- Solteiro(a), nunca se casou ou viveu em união
- Casado(a), mora com o(a) esposo(a) ou companheiro(a)
- Separado(a), desquitado(a) ou divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Ignorado

5- Qual é a sua escolaridade? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Ensino fundamental
- Ensino médio
- Ensino superior
- Especialização lato sensu
- Residência
- Mestrado
- Doutorado

6- Qual é, aproximadamente, sua renda individual LÍQUIDA? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Menos de 2 salários mínimos (SM)
- Entre 2 SM e < 4 SM
- Entre 4 SM e < 6 SM
- Entre 6 SM e < 8 SM
- Entre 8 SM e < 10 SM
- Entre 10 SM e < 12 SM
- Entre 12 SM e < 14 SM
- Entre 14 SM e < 16 SM
- Entre 16 SM e <18 SM
- 18 e mais SM
- Não gostaria de informar

7- O Censo Brasileiro (IBGE) usa os termos preta, parda, branca, amarela, indígena para classificar a cor ou raça das pessoas. Se você tivesse que responder ao Censo do IBGE hoje, qual seria a sua cor/raça? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Preta
- Parda
- Branca
- Amarela
- Indígena

8- Tem filhos em idade escolar, menores de 16 anos, e que necessitem da assistência ou acompanhamento de um dos pais? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

8.1 Quantos filhos em idade escolar, menores de 16 anos, você tem?

---

9- Alguém da mesma residência precisou de cuidados especiais (suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, idosos, imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves) durante a pandemia do novo Coronavírus? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

9.1 Grau de parentesco ou proximidade da(s) pessoa(s) que mora(m) na mesma residência e precisou(aram) de cuidados especiais durante a pandemia do novo Coronavírus.

*Marque todas que se aplicam.*

- Pai
- Mãe
- Filho / Filha
- Esposo / Esposa / Companheiro (a)
- Sogra
- Sogro
- Genro
- Nora
- Avô/Avó
- Neto / Neta
- Sobrinho / Sobrinha
- Tio / Tia
- Irmão / Irmã
- Amigo / Amiga

Outro:  \_\_\_\_\_

10- Local onde fica situada a Universidade em que você trabalha: \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Acre
- Alagoas
- Amapá
- Amazonas
- Bahia
- Ceará
- Distrito Federal
- Espírito Santo
- Goiás
- Maranhão
- Mato Grosso
- Mato Grosso do Sul
- Minas Gerais
- Pará
- Paraíba
- Paraná
- Pernambuco
- Piauí
- Rio de Janeiro
- Rio Grande do Norte
- Rio Grande do Sul
- Rondônia
- Roraima
- Santa Catarina
- São Paulo
- Sergipe
- Tocantins

11- Qual cargo ocupa na universidade? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Administrador
- Analista de Tecnologia da Informação
- Arquivista
- Assistente de Tecnologia da Informação
- Assistente em Administração
- Auxiliar em Administração
- Auxiliar em Assuntos Educacionais
- Bibliotecário-Documentalista
- Contador
- Economista
- Estatístico
- Jornalista
- Programador Visual
- Publicitário
- Relações Públicas
- Revisor de Texto
- Revisor de Texto Braille
- Secretário Executivo
- Técnico de Tecnologia da Informação
- Técnico em Assuntos Educacionais
- Técnico em Contabilidade
- Técnico em Estatística
- Técnico em Secretariado
- Técnico em Segurança do Trabalho
- Telefonista
- Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais
- Tradutor Intérprete
- Transcritor de Sistema Braille
- Outro: \_\_\_\_\_

12- Carga horária semanal na Universidade (em horas): \*

Insira apenas números

---

13- Qual é seu regime de trabalho \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Estatutário - Regime Jurídico Único\* - RJU (Lei n.º 8.112/90)
- Celetista (CLT)

14- Outra pessoa na mesma residência trabalhou de forma remota durante a pandemia do novo Coronavírus? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

15- Antes da Pandemia do novo Coronavírus qual era sua experiência em trabalhar remotamente? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nenhuma
- Pouca
- Mediana
- Muita
- Bastante



16- Com que frequência você utilizou cada um dos equipamentos a seguir para realizar suas atividades remotas? \*

*Marque todas que se aplicam.*

	Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Muito frequentemente
Computador de mesa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Notebook ou laptop	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smartphone	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tablet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Câmera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Web cam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Impressora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipamento de videoconferência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Roteador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nobreak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16.1- Com que frequência você utilizou cada um dos equipamentos ergonômicos a seguir para realizar suas atividades remotas? \*

*Marque todas que se aplicam.*

	Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Muito frequentemente
Cadeira ergonômica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suporte para notebook	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suporte para monitor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoio para os pés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quebra quina de mesa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17- Assinale o grau de satisfação com as ferramentas utilizadas para realizar suas atividades remotas durante a pandemia do novo Coronavírus. \*

*Marcar apenas uma oval por linha.*

	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito Satisfeito	Não utilizei
E-mail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Google Documentos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Google Drive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Google Formulários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Google Hangouts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Google Meet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mconf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Microsoft Teams	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SEI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sistema Interno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
WhatsApp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zoom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18- Você havia realizado cursos de capacitação para a utilização das TICs antes da pandemia? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

18.1- Você realizou cursos de capacitação para a utilização das TICs durante a pandemia? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

19- Sua instituição promoveu cursos de capacitação para a utilização das TICs? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

20- Você utilizou outras fontes de capacitação para a utilização das TICs? (É possível assinar mais de uma opção) \*

*Marque todas que se aplicam.*

- Não  
 Cursos Online gratuitos  
 Cursos Online pagos  
 Lives nas redes sociais  
 Vídeos na internet  
 Compartilhamento de experiências com outros profissionais  
Outro:  \_\_\_\_\_

21- Caso você tenha realizado cursos de capacitação para uso das TICs, eles foram oferecidos: \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Somente pela instituição em que trabalho  
 Somente por outras instituições  
 Pela instituição que trabalho e por outras instituições ou pessoas  
 Não realizei cursos de capacitação

22- Em algum momento, durante a Pandemia da COVID-19, você utilizou algum recurso próprio para realizar cursos de capacitação para uso das TICs? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não
- Não realizei cursos de capacitação

### 3ª Parte – Percepções sobre o trabalho remoto durante a pandemia do novo Coronavírus

23- Você teve dificuldade para realizar as atividades de forma remota durante o período da Pandemia do novo Coronavírus? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Nenhuma
- Pouca
- Mediana
- Muita
- Bastante

24- Assinale o quanto você considera ter vivenciado as seguintes DIFICULDADES para realizar suas atividades de forma remota. \*

*Marque todas que se aplicam.*

	Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Extremamente
Falta de equipamentos (computador, celular, câmera, entre outros)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemas com conexão de internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dificuldades em utilizar as TICs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta de treinamento específico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta de espaço adequado em casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dificuldade na comunicação com a instituição	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta de recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Precisar dividir/revezar os equipamentos, como por exemplo o	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

notebook, o celular,  
com outras pessoas  
que residem no  
mesmo ambiente

25- Assinale o quanto você considera ser VANTAGEM realizar suas atividades de forma remota em relação a: \*

*Marque todas que se aplicam.*

	Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Extremamente
Flexibilidade no horário de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Redução do gasto com transporte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diminuição do tempo gasto com deslocamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maior concentração para o desempenho do trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menor interrupção durante o trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poder estabelecer meus horários	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maior proximidade com familiares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26- Assinale o quanto você considera ser DESVANTAGEM realizar suas atividades de forma remota em relação a: \*

*Marque todas que se aplicam.*

	Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Extremamente
Isolamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perda ou redução do contato físico com instituição na qual trabalha	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta de motivo para sair de casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realizar atividades além do horário determinado como remoto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diminuição das possibilidades de ascensão profissional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sobrecarga de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aumento do estresse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, internet, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27- De modo geral, como você avalia a realização de suas atividades laborais de forma remota durante a pandemia do novo Coronavírus. \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Muito Insatisfeito
- Insatisfeito
- Neutro
- Satisfeito
- Muito Satisfeito

28- Considera que seria viável que sua instituição aderisse ao teletrabalho após o período da pandemia do novo Coronavírus ? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Indiferente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Você chegou ao fim do questionário. Muito obrigada por sua participação!

Você gostaria de receber os resultados do estudo por e-mail?

*Marcar apenas uma oval.*

- Eu tenho interesse em receber os resultados do estudo por e-mail.
- Eu não tenho interesse em receber os resultados do estudo por e-mail.

E-mail válido para envio dos resultados do estudo.

---



Por favor, utilize o espaço abaixo, caso queira registrar algum comentário

---

---

---

---

---

---

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

## APENDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido

*Convidamos você a participar da pesquisa ANÁLISE DO TRABALHO REMOTO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS, DURANTE A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS que tem como objetivo Analisar as características e percepções dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais, em relação ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo Coronavírus. Sua participação é muito importante, pois é necessário explorar como tem se desenvolvido o trabalho remoto nas universidades federais do Brasil”.*

*Caso você aceite participar desta pesquisa será necessário responder a um questionário online elaborado no Google GSuite que tem o tempo aproximado de 15 minutos.*

*O risco desta pesquisa refere-se à perda de confidencialidade dos dados. Para minimizar esse risco você será identificado apenas por números. Espera-se que sua participação nesta pesquisa nos ajude a ampliar o conhecimento sobre aspectos relacionados ao trabalho remoto desempenhado por técnicos administrativos de Universidades Públicas, considerando o contexto da Pandemia do novo Coronavírus.*

*Sua participação nesta pesquisa é voluntária e em decorrência dela você não receberá qualquer valor em dinheiro. Você poderá não participar do estudo, ou se retirar a qualquer momento, sem que haja qualquer constrangimento junto aos pesquisadores, ou prejuízo. Você não terá nenhum gasto por participar nesse estudo. Você tem direito a requerer indenização diante de eventuais danos que você sofra em decorrência dessa pesquisa. Você não será identificado neste estudo, pois a sua identidade será de conhecimento apenas dos pesquisadores da pesquisa, sendo garantido o seu sigilo e privacidade. Você poderá obter quaisquer informações relacionadas a sua participação a qualquer momento que desejar, por meio dos pesquisadores do estudo.*

Contato dos pesquisadores:

**Pesquisador(es):**

Nome: Profa. Dra. Pollyana Cristina dos Santos Ferreira

E-mail: pollyana.ferreira@uftm.edu.br

Telefone: (34) 99194-7837

Endereço: Rua Vigário Carlos, nº 100, Centro de Pesquisas Professor Aluizio Rosa Prata, 3º andar, Sala 316, Bairro Abadia, Uberaba-MG.

Nome: Suzana da Silva Zagati

E-mail: suzana.zagati@uftm.edu.br

Telefone: (34) 99679-1123

Endereço: Rua Vigário Carlos, nº 100, Centro de Pesquisas Professor Aluizio Rosa Prata, 3º andar, Sala 316, Bairro Abadia, Uberaba-MG.

Em caso de dúvida em relação a esse documento, favor entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, pelo telefone (34) 3700-6803, ou no endereço Av. Getúlio Guaritá, 159, Casa das Comissões, Bairro Abadia – CEP: 38025-440 – Uberaba-MG – de segunda a sexta-feira, das 08:00 às 12:00 e das 13:00 às 17:00 ou pelo e-mail cep@uftm.edu.br. Os Comitês de Ética em

Pesquisas são colegiadas criadas para defender os interesses dos participantes de pesquisas, quanto à sua integridade e dignidade, e contribuir no desenvolvimento das pesquisas dentro dos padrões éticos.

Eu li o esclarecimento acima e compreendi para que serve o estudo e a quais procedimentos serei submetido. A explicação que recebi esclarece os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que sou livre para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro para participar do estudo. Concordo em participar do estudo “ANÁLISE DO TRABALHO REMOTO DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS, DURANTE A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS”, e receberei uma cópia de minhas respostas pelo e-mail fornecido para respostas ao questionário.

Consinto participar da pesquisa.

Não consinto participar da pesquisa.

## APÊNDICE C – Relatório Técnico

### Título

Trabalho remoto: análise sobre as características e percepções de técnicos administrativos atuantes durante a pandemia do novo *coronavírus*.

### Resumo

Como medida de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública, os servidores de universidades públicas federais puderam executar suas atividades remotamente, quando possível, enquanto perdurasse a situação decorrente do *Coronavírus*. A presente pesquisa tem como objetivo geral Analisar as características e percepções dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais, em relação ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo *Coronavírus*. Participaram 975 Técnicos Administrativos que trabalharam em *home office* durante o período da pandemia. Trata-se de uma investigação de caráter analítico, transversal e observacional. Os dados foram obtidos por meio de questionário *web survey*, criado utilizando o *Google Gsuite*. Os dados foram enviados para uma planilha do Excel e, posteriormente, importados para o *software livre R* para análise estatística, por meio de frequências absolutas e percentuais para as variáveis categóricas, e medidas de centralidade (média ou mediana) e de dispersão (desvio padrão ou mínimo e máximo) para as numéricas; sendo aplicado o teste qui-quadrado. O nível de significância ( $\alpha$ ) foi de 5%, sendo os testes considerados significativos quando  $p < 0,05$ . Predominou o sexo feminino, casados, sendo do cargo assistente em administração, possuíam especialização *lato sensu* e não tinham filhos em idade escolar. Informaram não ter trabalhado, na mesma residência, com outra pessoa de forma remota durante a pandemia e que tinham nenhuma experiência em trabalhar remotamente. O maior percentual mencionou ter utilizado muito frequentemente o *notebook* ou *laptop*, *smartphone* e *roteador* e nunca terem utilizado equipamentos ergonômicos. Predominaram os servidores muito satisfeitos com a utilização do *e-mail*, *google* documentos, *google drive*, *google* formulários, *google meet*, SEI e *WhatsApp*. Assim como, não realizaram curso de capacitação para utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) antes ou durante a pandemia. Relataram ser vantajoso realizar suas atividades de forma remota durante a pandemia, no que se refere a flexibilidade no horário de trabalho, redução de gastos com transporte, diminuição do tempo gasto com deslocamento. Assim como, maior concentração para o desempenho do trabalho, menor interrupção durante o trabalho remoto, poder estabelecer

os próprios horários, maior proximidade com familiares, entretanto no que diz respeito a recursos ergonômicos apropriados disseram não ser vantajoso. Consideraram a falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas e realizar atividades além do horário determinado como remoto muito desvantajoso, citaram ainda ser extremamente desvantajoso separar o espaço de trabalho e o ambiente doméstico. As dificuldades com conexão de *internet*, com o uso das TICs, falta de treinamento específico, conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas; além das desvantagens em relação a sobrecarga de trabalho estiveram associadas ao sexo feminino. Bem como à redução de gastos com transporte, menor interrupção durante o trabalho, à satisfação com a realização das atividades laborais de forma remota foram associadas à faixa etária. No que diz respeito a considerarem viável que sua instituição aderisse ao teletrabalho após o período da pandemia, 44% responderam que concordam totalmente e 39% concordam parcialmente. Espera-se que os resultados obtidos possam contribuir para ampliar o conhecimento sobre o trabalho remoto desenvolvido por técnicos administrativos de universidades públicas do Brasil.

**Palavras-chave:** Administração Pública; Trabalho remoto; Teletrabalho; Universidades Federais.

### **Instituição/Setor**

Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM

### **Público-Alvo da Iniciativa**

Servidores Técnicos Administrativos em Educação do regime jurídico único (RJU).

### **Descrição da situação-problema**

Com o desenvolvimento e a difusão das tecnologias de informação e comunicação (TICs), a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar se tornou uma realidade. É preciso analisar os benefícios, assim como as dificuldades que possam surgir ao se trabalhar em casa. Assim, o tema trabalho remoto, também definido como *home office*, teletrabalho, trabalho a distância, entre outros termos, é considerado atual e em expansão nas discussões no campo da Administração Pública (ROCHA; AMADOR, 2018).

Sob essa ótica, o serviço público tem buscado se adequar às tendências do mercado e, aos poucos, o trabalho remoto tem sido adotado nas repartições públicas.

Destaca-se que no serviço público o teletrabalho foi orientado pela Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018 que determina e estabelece critérios e procedimentos gerais a

serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), relativos à implementação de programa de gestão (BRASIL, 2018).

Com a declaração de pandemia do *Coronavírus* no Brasil o governo estabeleceu mudanças na rotina de trabalho de servidores, como medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública. Assim, os servidores da administração pública deveriam executar suas atividades remotamente, enquanto perdurasse o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do *Coronavírus*, sendo necessária a adaptação dos profissionais quanto a realização de suas atividades de forma remota (BRASIL, 2020).

Diante disso, para cumprir as determinações estabelecidas pelos órgãos de saúde, as universidades federais estabeleceram a suspensão das atividades administrativas e acadêmicas, para as atividades consideradas como não essenciais. Nesse cenário, foi instituído o regime de teletrabalho e os servidores passaram a exercer suas atividades de forma remota, utilizando como ferramenta as Tecnologias de informação e comunicação - TICs (UFTM, 2020b; BRASIL, 2020b).

Algumas questões relacionadas como vantagens ou desvantagens relacionadas ao teletrabalho podem ser potencializadas no contexto vivenciado com a pandemia do novo *coronavírus*; quando o trabalho remoto foi instituído em diversas organizações de forma contingencial, com ausência de estudo no que diz respeito a prontidão organizacional para mudança, o que, quando aliado à falta de planejamento, pode evidenciar ainda mais as desvantagens organizacionais (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018).

Ao examinar o teletrabalho após um desastre natural, Green *et al.* (2017) identificaram que as principais dificuldades encontradas estiveram relacionadas com a ausência de políticas e de planejamento, como a ausência de infraestrutura tecnológica e de condições de trabalho apropriadas, e a falta de tempo para o treinamento adequado dos trabalhadores e gestores, não somente para a utilização das tecnologias necessárias para realização das atividades de forma totalmente virtual, mas também de gerenciamento do tempo e de gestão do teletrabalho, podem potencializar os efeitos negativos dessa modalidade de trabalho e trazer diversos prejuízos para trabalhadores e organizações.

Além disso, estudo internacional demonstrou que o convívio entre tarefas profissionais e familiares dentro do espaço doméstico afeta a capacidade de alcançar o equilíbrio entre trabalho e família e a diferenciação de papéis devido a conflitos percebidos com o efeito do trabalho remoto de funcionárias durante a pandemia COVID-19 (ADISA; ADEKOYA; AIYENITAJU, 2021).

Contudo, estudos apontam que uma das vantagens do teletrabalho tem sido poder dar continuidade nas atividades laborais em contextos de desastres naturais ou eventos incomuns (GOLDEN, 2009; GREEN, TAPPIN, & BENTLEY, 2017; HARKER MARTIN & MACDONNELL, 2012).

Frente a esse contexto e diante do cenário de pandemia do novo *Coronavírus*, o problema identificado foi Como tem se desenvolvido o trabalho remoto dos técnicos administrativos das Universidades Federais brasileiras durante a pandemia do novo *coronavírus*?

## **Objetivos**

### **Objetivo geral:**

Analisar as características e percepções dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais, em relação ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo *coronavírus*.

### **Objetivos específicos:**

1. Caracterizar os Técnicos Administrativos de Universidades Federais quanto aos aspectos pessoais; ocupacionais; uso das Tecnologias de Informação e Comunicação; e percepções sobre o trabalho remoto na realização de suas atividades, durante a pandemia.
2. Identificar o grau de satisfação com as ferramentas utilizadas pelos Técnicos Administrativos de Universidades Federais, durante a realização do trabalho remoto.
3. Analisar as percepções dos Técnicos Administrativos sobre o trabalho remoto durante a Pandemia do novo *Coronavírus*, segundo o sexo e a idade.

## **Análise/Diagnóstico da Situação-problema**

Com o cenário de pandemia do *coronavírus* que teve início no final de 2019, o Ministério da Saúde necessitou buscar formas, em meados de fevereiro de 2020, para a contenção da disseminação do vírus. Dentre as estratégias, foi definido o isolamento social, determinando que a população não poderia fazer aglomerações e manter o distanciamento entre os indivíduos. Para cumprir as determinações estabelecidas pelos órgãos de saúde, as universidades federais decretaram a suspensão das atividades administrativas e acadêmicas, e assim foi necessário instituir o regime de teletrabalho para as atividades consideradas como não essenciais (UFTM, 2020b; BRASIL, 2020b). A necessidade de adaptação na realização das atividades nas universidades federais foi imprescindível para manter o funcionamento e a produtividade no trabalho.

Algumas das vantagens aos colaboradores na realização do teletrabalho referem-se, à flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo conciliando demandas familiares, laborais e de lazer; menor tempo com transporte no deslocamento, independência na organização do modo de trabalhar levando em consideração o tempo e espaço na realização das tarefas. Enquanto que para as organizações ou empresas é possível perceber a redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção; o aumento da produtividade; a diminuição do absenteísmo; e a retenção de talentos. Já considerando do ponto de vista da sociedade, apontam-se como vantagens do teletrabalho a redução da circulação de veículos nos mesmos horários; a diminuição da poluição e o avanço no desenvolvimento das TICs (BARROS e SILVA, 2010; NOHARA *et al.*, 2010; SILVA, 2000; TREMBLAY, 2002).

É importante ressaltar que algumas adversidades podem ser encontradas, tais como, a dificuldade com a supervisão das atividades, controle do trabalho, assim como, os custos para aquisição de *softwares* e espaços físicos sem ergonomia e isolamento social. Estes, dentre outros fatores podem influenciar de forma negativa a realização das atividades do teletrabalho (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020).

Oliveira e Pantoja (2020) constataram as percepções dos indivíduos, principalmente as vantagens e desvantagens do teletrabalho nas organizações. No que se refere às vantagens o Quadro 01 mostra que, aquelas identificadas com maior frequência foram a qualidade de vida, o equilíbrio entre trabalho e família, a flexibilidade de horário, a diminuição do estresse, a redução do tempo de deslocamento, a redução de custos e o aumento da produtividade. Em contrapartida, as desvantagens mais verificadas pelos teletrabalhadores foram o isolamento social e profissional, o conflito entre trabalho e família e a sobrecarga de trabalho.

Quadro 01 - Categorias de análise e seus resultados

<b>Categoria de análise</b>	<b>Principais resultados</b>
Vantagens da implantação do teletrabalho	Redução de gastos e tempo com deslocamentos; Maior autonomia e mobilidade; Flexibilidade de horários; Melhoria da qualidade de vida; Equilíbrio das relações familiares; Redução do estresse; Aumento da produtividade; Redução de custos organizacionais; Melhoria da imagem corporativa da organização; Inclusão social de pessoas com necessidades especiais idosas e aposentadas; Continuidade dos negócios em situações de desastre
Desvantagens e riscos da implantação do teletrabalho	Conflitos entre trabalho e família / vida pessoal; Dificuldades de comunicação;



	Isolamento social e profissional; Dificuldades de ascensão profissional; Diminuição da visibilidade na empresa; Sobrecarga de trabalho; Preconceito dos colegas que exercem suas atividades em regime presencial
Condições para implementação do teletrabalho	Contexto organizacional; Tarefas que serão desempenhadas a distância; Características individuais; Contexto domiciliar dos possíveis teletrabalhadores
Principais desafios	Infraestrutura tecnológica (segurança da informação, desenvolvimento de sistemas, suporte e manutenção); Gestão de pessoas (redução do contato pessoal; ascensão profissional; definição e desenvolvimento de habilidades e competências para o teletrabalho; gerenciamento dos teletrabalhadores; definição de metas; avaliação de desempenho; jornada de trabalho; qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho)

Fonte: Oliveira e Pantoja, 2020

Foram convidados a participar da pesquisa aproximadamente 97.200 servidores Técnico Administrativos, que fazem parte do regime Estatutário - Regime Jurídico Único" – RJU (Lei n.º 8.112/90) e Celetista (CLT), das 68 Universidades Federais do Brasil que tenham trabalhado em *home office* durante algum período da Pandemia causada pela COVID-19 no Brasil.

Os dados foram obtidos por meio de questionário *web survey*, que foi criado utilizando a ferramenta de formulários do Google *GSuite*. A fonte para seleção dos respondentes foram os setores administrativos das universidades, como as Pró-Reitorias de Pesquisa e Pós-Graduação, Recursos Humanos, entre outros, a depender das características da instituição, para os quais foi encaminhado o *link* de acesso ao formulário, via *e-mail* institucional e solicitada a divulgação da pesquisa aos técnicos administrativos da instituição.

A pesquisa realizada foi respondida por 975 Técnicos Administrativos tendo como resultado a caracterização dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais quanto aos aspectos pessoais; ocupacionais; uso das Tecnologias de Informação e Comunicação; e percepções sobre o trabalho remoto na realização de suas atividades, durante a pandemia. Além de análise das percepções dos Técnicos Administrativos sobre o trabalho remoto durante a Pandemia do novo *Coronavírus*, segundo o sexo e a idade.

A média de idade dos respondentes foi de 39,3 anos, com desvio padrão de  $\pm 8,8$  anos, sendo a maioria (64%) do sexo feminino (TABELA 1).

Em relação ao estado civil, 59% referiram ser casados, seguido dos solteiros (30%) (TABELA 1).

Na Tabela 1 é possível perceber que a maior parte dos servidores possuíam especialização *lato sensu* (42%), seguidos de 34% que fizeram mestrado.

Referente à renda individual líquida, 40% dos participantes mencionaram quatro a seis salários mínimos, seguido de dois a quatro (33%) (TABELA 1).

A maioria dos respondentes era da cor branca (60%), seguidos de 31% da cor parda (TABELA 1).

Além disso, 68% não possuíam filhos em idade escolar, menores de 16 anos, e que necessitavam da assistência ou acompanhamento de um dos pais; entretanto, entre aqueles que mencionaram ter filhos nessas condições, a maioria tinha apenas um filho (69%) (TABELA 1).

Vale ressaltar que 74% dos servidores não compartilharam residência com alguém que tenha necessitado de cuidados especiais (suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, idosos, imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves); contudo, 26% dividiram a residência com alguém que tenha necessitado de cuidados especiais (TABELA 1).

No que se refere ao grau de parentesco ou proximidade da (s) pessoa (s) que mora (m) na mesma residência e precisou (aram) de cuidados especiais durante a pandemia do novo *coronavírus*, 36% informaram que dividiram residência com pai/mãe e 25% com esposo/esposa/companheiro (a) (TABELA 1).

Tabela 01 – Caracterização sociodemográfica e profissional dos Técnicos Administrativos, das Universidades Federais, que estiveram em trabalho remoto durante a pandemia do novo Coronavírus, Brasil, 2021 (continua)

Características pessoais e profissionais	n (%)
<i>Idade (em anos)</i>	
idade	
<sup>1</sup> Mediana (AIQ)	
Mínimo: 22	
Média: 39,23	
Máximo: 70	
<i>Sexo biológico</i>	
feminino	626 (64%)
masculino	345 (35%)
Prefiro não informar	4 (0,4%)
<i>Estado Civil</i>	
Casado(a), mora com o(a) esposo(a) ou companheiro(a)	578 (59%)
Solteiro(a), nunca se casou ou viveu em união	294 (30%)
Separado(a), desquitado(a) ou divorciado(a)	86 (8,8%)
Viúvo(a)	9 (0,9%)
Ignorado	8 (0,8%)

Tabela 01 – Caracterização sociodemográfica e profissional dos Técnicos Administrativos, das Universidades Federais, que estiveram em trabalho remoto durante a pandemia do novo Coronavírus, Brasil, 2021 (conclusão)

Características pessoais e profissionais	n (%)
<i>Escolaridade</i>	
Ensino médio	24 (2,5%)
Ensino superior	143 (15%)
Especialização lato sensu	405 (42%)
Residência	5 (0,5%)
Mestrado	329 (34%)
Doutorado	69 (7,1%)
<i>Renda individual LÍQUIDA aproximada</i>	
Menos que 4 SM	309 (33%)
Entre 4 SM e < 6 SM	378 (40%)
Entre 6 SM e < 8 SM	177 (19%)
Maior que 8 SM	82 (8,7%)
<i>Cor da pele ou raça</i>	
Amarela	21 (2,2%)
Branca	581 (60%)
Indígena	3 (0,3%)
Parda	304 (31%)
Preta	66 (6,8%)
<i>Filhos em idade escolar, menores de 16 anos, e que necessitem da assistência ou acompanhamento de um dos pais</i>	
Não	665 (68%)
Sim	310 (32%)
<i>Quantidade filhos em idade escolar, menores de 16 anos</i>	
1	213 (69%)
2	86 (28%)
3 ou mais	11 (3%)
<i>Alguém da mesma residência que precisou de cuidados especiais (suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, idosos, imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves) durante a pandemia do novo Coronavírus</i>	
Não	719 (74%)
Sim	256 (26%)
<i>Grau de parentesco ou proximidade da (s) pessoa (s) que mora (m) na mesma residência e precisou(aram) de cuidados especiais durante a pandemia do novo Coronavírus</i>	
Pai/Mãe	149 (36%)
Esposo/Esposa/Companheiro(a)	104 (25%)
Filho/Filha	43 (10%)
Irmão/Irmã	33 (8,0%)
Sogro/Sogra	20 (4,8%)
Outros	64 (15%)
Total	413 (100%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Verificou-se que 47% dos respondentes trabalhavam em universidades localizadas na região sudeste (TABELA 2).

O maior percentual dos Técnicos Administrativos foram do cargo de nível D, Assistente em Administração (43%) (TABELA 2).

Ademais, 90% trabalham com carga horária semanal de 40h (TABELA 2). O que se justifica pelo fato da maioria dos respondentes serem do cargo assistente em administração do RJU (99,4%), tendo este a carga horária de 40h (Lei n. ° 8.112/90) (TABELA 2).

Embora a maioria dos Técnicos Administrativos tenham informado não ter trabalhado, na mesma residência, com outra pessoa de forma remota durante a pandemia do novo *Coronavírus*, 46% precisaram compartilhar o ambiente de trabalho com outro trabalhador que estava em atividade remota.

Verificou-se que 69,9% tinham nenhuma experiência em trabalhar remotamente antes da pandemia do novo *Coronavírus* (TABELA 2).

Tabela 02 – Caracterização ocupacional dos Técnicos Administrativos das Universidades Federais que estiveram em trabalho remoto durante a pandemia, Brasil, 2021

Características Ocupacionais	n (%)
<i>Região onde fica situada a Universidade</i>	
Sudeste	454 (47%)
Nordeste	212 (22%)
Centro-Oeste	118 (12%)
Norte	51 (5,2%)
Sul	140 (14%)
<i>Cargo que ocupa na universidade</i>	
Assistente em Administração	424 (43%)
Administrador	90 (9,2%)
Técnico em Assuntos Educacionais	67 (6,9%)
Secretário Executivo	45 (4,6%)
Bibliotecário-Documentalista	44 (4,5%)
Técnico de Laboratório/área	30 (3,1%)
Auxiliar em Administração	29 (3,0%)
Outros cargos	246 (25,6%)
<i>Carga horária semanal na Universidade (em horas)</i>	
40	877 (90%)
30	72 (7,4%)
44	8 (0,8%)
20	7 (0,7%)
Outras	11 (1,1%)
<i>Regime de trabalho</i>	
Estatutário - Regime Jurídico Único" – RJU (Lei n.º 8.112/90)	969 (99,4%)
Celetista (CLT)	6 (0,6%)
<i>Outra pessoa na mesma residência trabalhou de forma remota durante a pandemia do novo Coronavírus</i>	
Não	522 (54%)
Sim	453 (46%)
<i>Experiência em trabalhar remotamente antes da pandemia do novo Coronavírus</i>	
Nenhuma	682 (69,9%)
Pouca	206 (21,1%)
Mediana	64 (6,7%)
Muita	17 (1,7%)
Bastante	6 (0,6%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Conforme observado na Tabela 3, houve maior percentual de Técnicos Administrativos que referiram nunca ter utilizado, durante suas atividades remotas, equipamentos como o computador de mesa (50%), *tablet* (84%), câmera (51%), impressora (40%), equipamento de videoconferência (47%) e *nobreak* (73%). Em contrapartida, verificou-se maior percentual

daqueles que mencionaram ter utilizado muito frequentemente o *notebook* ou *laptop* (76%), *smartphone* (71%) e *roteador* (79%). Apenas a *web cam* foi utilizada ocasionalmente (25%) ou frequentemente (25%) (TABELA 3).

Tabela 03 – Distribuição da frequência de utilização dos equipamentos eletrônicos para realizar as atividades remotas durante a pandemia, Brasil, 2021

Equipamentos	Nunca n(%)	Raramente n(%)	Ocasionalmente n(%)	Frequentemente n(%)	Muito frequentemente n(%)
Computador de mesa	490 (50%)	51 (5,2%)	58 (5,9%)	56 (5,7%)	320 (33%)
<i>Notebook</i> ou <i>laptop</i>	52 (5,3%)	26 (2,7%)	65 (6,7%)	89 (9,1%)	743 (76%)
<i>Smartphone</i>	21 (2,2%)	38 (3,9%)	77 (7,9%)	151 (15%)	688 (71%)
<i>Tablet</i>	817 (84%)	65 (6,7%)	43 (4,2%)	15 (1,5%)	35 (3,6%)
Câmera	496 (51%)	77 (7,9%)	164 (17%)	117 (12%)	121 (12%)
<i>Web cam</i>	157 (16%)	57 (5,8%)	240 (25%)	247 (25%)	274 (28%)
Impressora	389 (40%)	202 (21%)	217 (22%)	88 (9,0%)	79 (8,1%)
Equipamento de videoconferência	461 (47%)	51 (5,2%)	135 (14%)	133 (14%)	195 (20%)
Roteador	86 (8,8%)	12 (1,2%)	31 (3,2%)	72 (7,4%)	774 (79%)
<i>Nobreak</i>	715 (73%)	36 (3,7%)	38 (3,9%)	38 (3,9%)	148 (15%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Na Tabela 4 temos as informações referente a frequência de utilização dos equipamentos ergonômicos. Percebe-se que o maior percentual dos pesquisados nunca utilizaram equipamentos ergonômicos, na realização de suas atividades de forma remota, tais como: cadeira ergonômica (53%), suporte para *notebook* (72%), suporte para monitor (82%), apoio para os pés (82%) e quebra quina de mesa (96%) (TABELA 4).

Tabela 04 – Distribuição da frequência de utilização de equipamentos ergonômicos para realizar as atividades remotas durante a pandemia, Brasil, 2021

Equipamentos	Nunca n(%)	Raramente n(%)	Ocasionalmente n(%)	Frequentemente n(%)	Muito frequentemente n(%)
Cadeira ergonômica	520 (53%)	50 (5,1%)	55 (5,6%)	107 (11%)	243 (25%)
Suporte para <i>notebook</i>	700 (72%)	30 (3,1%)	47 (4,8%)	39 (4,0%)	159 (16%)
Suporte para monitor	802 (82%)	23 (2,4%)	28 (2,9%)	24 (2,5%)	98 (10%)
Apoio para os pés	800 (82%)	38 (3,9%)	37 (3,8%)	33 (3,4%)	67 (6,9%)
Quebra quina de mesa	933 (96%)	14 (1,4%)	10 (1,0%)	4 (0,4%)	14 (1,4%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Considerando o grau de satisfação com as ferramentas utilizadas para realizar suas atividades remotas durante a pandemia do novo *coronavírus* ocorreu maior percentual de Técnicos Administrativos que informaram estar muito satisfeitos com a utilização do *e-mail* (55%), *google* documentos (37%), *google drive* (47%), *google* formulários (34%), *google meet* (50%), SEI (35%) e *WhatsApp* (48%) (TABELA 5). No entanto, 56% disseram não ter utilizado

o *google hangouts*, *mconf* (68%), o *Microsoft Teams* (50%) e o *Zoom* (35%) (TABELA 5).

Tabela 05 – Grau de satisfação com as ferramentas utilizadas para realizar as atividades remotas durante a pandemia, Brasil, 2021

Ferramentas	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito	Não utilizei	Não respondeu
<i>E-mail</i>	44 (4,5%)	15 (1,5%)	43 (4,4%)	335 (34%)	534 (55%)	4 (0,4%)	-
<i>Google Documentos</i>	34 (3,5%)	8 (0,8%)	107 (11%)	305 (31%)	361 (37%)	160 (16%)	-
<i>Google Drive</i>	37 (3,8%)	9 (0,9%)	71 (7,3%)	316 (32%)	461 (47%)	81 (8,3%)	-
<i>Google Formulários</i>	31 (3,2%)	5 (0,5%)	131 (13%)	263 (27%)	333 (34%)	211 (22%)	1 (0,1%)
<i>Google Hangouts</i>	24 (2,5%)	12 (1,2%)	179 (18%)	114 (12%)	99 (10%)	544 (56%)	3 (0,3%)
<i>Google Meet</i>	42 (4,3%)	8 (0,8%)	45 (4,6%)	346 (35%)	485 (50%)	48 (4,9%)	1 (0,1%)
<i>Mconf</i>	32 (3,3%)	8 (0,8%)	191 (20%)	54 (5,5%)	23 (2,4%)	664 (68%)	3 (0,3%)
<i>Microsoft Teams</i>	32 (3,3%)	37 (3,8%)	168 (17%)	127 (13%)	117 (12%)	489 (50%)	5 (0,5%)
<i>SEI</i>	38 (3,9%)	20 (2,1%)	99 (10%)	206 (21%)	338 (35%)	273 (28%)	1 (0,1%)
<i>Sistema Interno</i>	39 (4,0%)	54 (5,5%)	144 (15%)	322 (33%)	233 (24%)	180 (18%)	3 (0,3%)
<i>WhatsApp</i>	61 (6,3%)	48 (4,9%)	47 (4,8%)	316 (32%)	468 (48%)	35 (3,6%)	-
<i>Zoom</i>	25 (2,6%)	34 (3,5%)	166 (17%)	234 (24%)	174 (18%)	338 (35%)	4 (0,4%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Em relação a capacitação para utilização das TICs antes da pandemia, a grande maioria dos servidores (82%) informaram que não realizaram. Quando questionados se durante a pandemia fizeram cursos de capacitação, 76% mencionaram que não (TABELA 6). Para o questionamento sobre se sua instituição promoveu cursos de capacitação para utilização das TICs, embora 53% tenham afirmado que não, 47% disseram que tiveram cursos promovidos por suas instituições (TABELA 6).

Foram, ainda, mencionadas outras fontes de capacitação para a utilização das TICs; 32% informaram o compartilhamento de experiências com outros profissionais, enquanto que 30% capacitaram-se por vídeos disponibilizados na *internet*. Vale ressaltar que nesta questão era possível assinalar mais de uma resposta (TABELA 6).

Quanto a utilização de algum recurso próprio para realizar cursos de capacitação para uso das TICs durante a pandemia do novo *coronavírus*, 51% relataram que não realizaram cursos de capacitação e 29% não utilizaram recursos próprios para se capacitarem (TABELA 6).

Tabela 6 – Caracterização da capacitação dos Técnicos Administrativos para a utilização das TICs, Brasil, 2021 (continua)

Capacitação dos TAEs	n (%)
<i>Realizou cursos de capacitação para a utilização das TICs ANTES da pandemia</i>	
Não	802 (82%)
Sim	173 (18%)
<i>Realizou cursos de capacitação para a utilização das TICs DURANTE a pandemia</i>	
Não	742 (76%)
Sim	233 (24%)

Tabela 6 – Caracterização da capacitação dos Técnicos Administrativos para a utilização das TICs, Brasil, 2021  
(conclusão)

Capacitação dos TAEs	n (%)
<i>Sua instituição promoveu cursos de capacitação para a utilização das TICs</i>	
Não	514 (53%)
Sim	459 (47%)
Não respondeu	2 (0,2%)
<i>Utilizou outras fontes de capacitação para a utilização das TICs (É possível assinalar mais de uma opção)</i>	
Compartilhamento de experiências com outros profissionais	406 (32%)
Videos na internet	389 (30%)
Cursos Online gratuitos	260 (20%)
Lives nas redes sociais	154 (12%)
Cursos Online pagos	31 (2%)
Outros	36 (3%)
<i>Caso você tenha realizado cursos de capacitação para uso das TICs, eles foram oferecidos</i>	
Não realizei cursos de capacitação	624 (64%)
Pela instituição que trabalho e por outras instituições ou pessoas	194 (20%)
Somente pela instituição em que trabalho	74 (7,6%)
Somente por outras instituições	83 (8,5%)
<i>Utilizou algum recurso próprio para realizar cursos de capacitação para uso das TICs durante a Pandemia da COVID-19</i>	
Não	286 (29%)
Sim	192 (20%)
Não realizei cursos de capacitação	497 (51%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Na Tabela 7 tem-se que 39% dos pesquisados tiveram pouca dificuldade para realizar as atividades de forma remota durante o período da pandemia do novo *coronavírus*, enquanto que 29% consideram ser mediana.

Tabela 07 – Grau de dificuldade para realizar as atividades de forma remota durante o período da pandemia, Brasil, 2021

Nenhuma	193 (20%)
Pouca	384 (39%)
Mediana	286 (29%)
Muita	78 (8,0%)
Bastante	34 (3,5%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Em relação às dificuldades mencionadas pelos Técnicos Administrativos em realizar suas atividades de forma remota, destacou-se o item sobre a falta de recursos ergonômicos apropriados, em que 24% caracterizaram como muito, seguido de moderadamente (23%) e extremamente (22%) (TABELA 8).

Tabela 08 – Caracterização das dificuldades dos Técnicos Administrativos na realização das atividades de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021

Dificuldades	Nada n (%)	Pouco n (%)	Moderadamente n (%)	Muito n (%)	Extremamente n (%)
Falta de equipamentos (computador, celular, câmera, entre outros)	360 (37%)	266 (27%)	243 (25%)	83 (8,5%)	23 (2,4%)
Problemas com conexão de <i>internet</i>	120 (12%)	366 (38%)	276 (28%)	157 (16%)	56 (5,7%)
Dificuldades em utilizar as TICs	335 (34%)	406 (42%)	182 (19%)	40 (4,1%)	12 (1,2%)
Falta de treinamento específico	323 (33%)	342 (35%)	186 (19%)	92 (9,4%)	32 (3,3%)
Falta de espaço adequado em casa	256 (26%)	240 (25%)	212 (22%)	156 (16%)	111 (11%)
Dificuldade na comunicação com a instituição	301 (31%)	353 (36%)	228 (23%)	71 (7,3%)	22 (2,3%)
Dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas	170 (17%)	233 (24%)	246 (25%)	163 (17%)	163 (17%)
Falta de recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros	113 (12%)	196 (20%)	221 (23%)	231 (24%)	214 (22%)
Outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente	542 (56%)	151 (15%)	126 (13%)	100 (10%)	56 (5,7%)
Precisar dividir/revezar os equipamentos, como por exemplo o <i>notebook</i> , o celular, com outras pessoas que residem no mesmo ambiente	639 (66%)	131 (13%)	103 (11%)	60 (6,2%)	42 (4,3%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Quando questionados sobre as vantagens em realizar suas atividades de forma remota, em relação a flexibilidade no horário de trabalho, 40% relataram ser extremamente vantajoso, além de 30% que disseram ser muito vantajoso (TABELA 9).

Sobre a redução de gastos com transporte, 51% informaram ser extremamente vantajoso (TABELA 9).

Entre os entrevistados, 56% referiram ser extremamente vantajoso referente ao item diminuição do tempo gasto com deslocamento (TABELA 9).

Quando considerado o item maior concentração para o desempenho do trabalho, 26% acharam ser moderadamente vantajoso, enquanto que 23% disseram ser extremamente vantajoso e 20% informaram ser muito vantajoso (TABELA 9).

Bem como no que diz respeito a menor interrupção durante o trabalho remoto, em que 24% responderam ser moderadamente vantajoso, assim como 23% disseram ser extremamente vantajoso (TABELA 9).

No que se refere ao item poder estabelecer seus horários, 36% dos pesquisados disseram ser extremamente vantajoso, enquanto que 25% consideram ser muito vantajoso (TABELA 9).

Quando questionados se seria vantajoso ter uma maior proximidade com familiares, 40% informaram ser extremamente vantajoso.



Porém, no que diz respeito a recursos ergonômicos apropriados, 32% relataram ser nada vantajoso e 30% pouco (TABELA 9).

Tabela 09 – Caracterização das vantagens dos Técnicos Administrativos na realização das atividades de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021

Vantagens	Nada n (%)	Pouco n (%)	Moderadamente n (%)	Muito n (%)	Extremamente n (%)
Flexibilidade no horário de trabalho	65 (6,7%)	83 (8,5%)	145 (15%)	288 (30%)	394 (40%)
Redução do gasto com transporte	51 (5,2%)	53 (5,4%)	93 (9,5%)	284 (29%)	494 (51%)
Diminuição do tempo gasto com deslocamento	32 (3,3%)	59 (6,1%)	79 (8,1%)	258 (26%)	547 (56%)
Maior concentração para o desempenho do trabalho	121 (12%)	188 (19%)	249 (26%)	197 (20%)	220 (23%)
Menor interrupção durante o trabalho	142 (15%)	191 (20%)	238 (24%)	181 (19%)	223 (23%)
Poder estabelecer meus horários	88 (9,0%)	107 (11%)	185 (19%)	244 (25%)	351 (36%)
Maior proximidade com familiares	66 (6,8%)	77 (7,9%)	158 (16%)	284 (29%)	390 (40%)
Recursos ergonômicos apropriados (mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros)	315 (32%)	289 (30%)	206 (21%)	85 (8,7%)	80 (8,2%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Entre os participantes, 23% mencionaram considerar o isolamento moderadamente ou nada desvantajoso, ao realizarem suas atividades de forma remota (TABELA 10).

Quanto ao item falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas, 26% disseram ser muito desvantajoso, enquanto que 25% informaram moderada desvantagem (TABELA 10).

Sobre a perda de contato físico com a instituição na qual trabalha, enquanto estava no trabalho remoto, o maior percentual acreditava ser moderadamente desvantajoso (26%), seguido de pouco (23%) e muito (22%) (TABELA 10).

A falta de motivo para sair de casa não foi considerada uma desvantagem para o maior percentual de Técnicos Administrativos (33%) (TABELA 10).

O maior percentual de entrevistados acreditavam ser extremamente (21%) ou muito desvantajoso (21%) separar o espaço de trabalho e o ambiente doméstico; em contrapartida, 21% referiram ser pouco desvantajoso (TABELA 10).

Sobre realizar atividades além do horário determinado como remoto, 25% dos Técnicos Administrativos responderam ser muito desvantajoso, seguido de extremamente desvantajoso (24%) (TABELA 10).

Quanto à diminuição das possibilidades de ascensão profissional, 45% dos respondentes disseram ser nada desvantajoso (TABELA 10). Porém, 27% dos Técnicos Administrativos relataram ser moderadamente desvantajosa a sobrecarga de trabalho (TABELA 10).

No que se refere ao item aumento do estresse, 22% consideraram ser moderadamente desvantajoso, 21% disseram ser extremamente desvantajoso; em contraponto, 21% mencionaram ser pouco desvantajoso, além de 19% que relataram ser nada desvantajoso (TABELA 10).

Em relação ao item aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, *internet*, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho, 26% dos pesquisados disseram ser pouco desvantajoso, enquanto que 24% consideraram ser moderadamente desvantajoso (TABELA 10).

Tabela 10 – Caracterização das desvantagens dos Técnicos Administrativos em realizar as atividades de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021

Desvantagens	Nada n (%)	Pouco n (%)	Moderadamente n (%)	Muito n (%)	Extremamente n (%)
Isolamento	222 (23%)	197 (20%)	226 (23%)	192 (20%)	138 (14%)
Falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas	140 (14%)	190 (19%)	248 (25%)	255 (26%)	142 (15%)
Perda ou redução do contato físico com instituição na qual trabalha	153 (16%)	228 (23%)	257 (26%)	211 (22%)	126 (13%)
Falta de motivo para sair de casa	326 (33%)	216 (22%)	205 (21%)	165 (17%)	63 (6,5%)
Dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico	177 (18%)	203 (21%)	182 (19%)	209 (21%)	204 (21%)
Realizar atividades além do horário determinado como remoto	115 (12%)	186 (19%)	195 (20%)	247 (25%)	232 (24%)
Diminuição das possibilidades de ascensão profissional	439 (45%)	234 (24%)	166 (17%)	82 (8,4%)	54 (5,5%)
Sobrecarga de trabalho	149 (15%)	215 (22%)	265 (27%)	180 (18%)	166 (17%)
Aumento do estresse	188 (19%)	206 (21%)	214 (22%)	164 (17%)	203 (21%)
Aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, <i>internet</i> , compra de materiais ou outros recursos para o trabalho	153 (16%)	249 (26%)	238 (24%)	173 (18%)	162 (17%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Referente à satisfação com a realização das atividades laborais de forma remota, 47% disseram estar satisfeitos (TABELA 11).

Tabela 11 – Grau de Satisfação com a realização das atividades laborais de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021

Muito Insatisfeito	44 (4,5%)
Insatisfeito	82 (8,4%)
Neutro	127 (13%)
Satisfeito	460 (47%)
Muito satisfeito	258 (27%)
<b>Total</b>	<b>971 (100%)</b>

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

No que diz respeito consideram viável que sua instituição aderisse ao teletrabalho após o período da pandemia, 44% responderam que concordam totalmente e 39% concordam parcialmente (TABELA 12).

Tabela 12 – Grau de concordância em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia, Brasil, 2021

Discordo totalmente	54 (5,6%)
Discordo parcialmente	81 (8,3%)
Indiferente	31 (3,2%)
Concordo parcialmente	374 (39%)
Concordo totalmente	431 (44%)
<b>Total</b>	<b>971 (100%)</b>

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

#### 4.2 ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS SOBRE O TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DO NOVO *CORONAVÍRUS*, SEGUNDO O SEXO E A IDADE

No que se refere à dificuldade em relação a problemas com conexão de *internet*, houve maior proporção de mulheres com pouca dificuldade (24%) em relação aos homens (14%) ( $p=0,023$ ) (TABELA 13).

Da mesma forma, a dificuldade no uso das TICs esteve associada ao sexo ( $p<0,001$ ), com maior proporção de mulheres que referiram pouca dificuldade (28%) quando comparadas aos homens (16%) que mencionaram nada de dificuldade (TABELA 13).

Similarmente, no item dificuldade em relação a falta de treinamento específico, as mulheres apontaram pouca dificuldade (23%) enquanto os homens nada de dificuldade (13%), havendo diferença significativa entre os grupos ( $p=0,032$ ) (TABELA 13).

Todavia, referente a dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas, houve maior proporção de mulheres que referiram moderada dificuldade (16%) em relação aos homens (9,5%) ( $p=0,002$ ) (TABELA 13).

Tabela 13 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Dificuldades	Sexo			p
	F	M	Total	
<i>Em realizar as atividades de forma remota</i>				0,10*
Nenhuma	112 (12%)	80 (8,2%)	192 (20%)	
Pouca	244 (25%)	137 (14%)	381 (39%)	
Mediana	196 (20%)	90 (9,3%)	286 (29%)	
Muita	48 (4,9%)	30 (3,1%)	78 (8,0%)	
Bastante	26 (2,7%)	8 (0,8%)	34 (3,5%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de equipamentos (computador, celular, câmera, entre outros)</i>				0,7*
Nada	232 (24%)	126 (13%)	358 (37%)	
Pouco	170 (18%)	95 (9,8%)	265 (27%)	
Moderadamente	151 (16%)	92 (9,5%)	243 (25%)	
Muito	56 (5,8%)	26 (2,7%)	82 (8,4%)	
Extremamente	17 (1,8%)	6 (0,6%)	23 (2,4%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Problemas com conexão de internet</i>				0,023*
Nada	62 (6,4%)	57 (5,9%)	119 (12%)	
Pouco	232 (24%)	132 (14%)	364 (37%)	
Moderadamente	192 (20%)	84 (8,7%)	276 (28%)	
Muito	103 (11%)	53 (5,5%)	156 (16%)	
Extremamente	37 (3,8%)	19 (2,0%)	56 (5,8%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Dificuldades em utilizar as TICs</i>				<0,001**
Nada	181 (19%)	151 (16%)	332 (34%)	
Pouco	270 (28%)	135 (14%)	405 (42%)	
Moderadamente	136 (14%)	46 (4,7%)	182 (19%)	
Muito	29 (3,0%)	11 (1,1%)	40 (4,1%)	
Extremamente	10 (1,0%)	2 (0,2%)	12 (1,2%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de treinamento específico</i>				0,032*
Nada	190 (20%)	130 (13%)	320 (33%)	
Pouco	222 (23%)	120 (12%)	342 (35%)	
Moderadamente	136 (14%)	49 (5,0%)	185 (19%)	
Muito	57 (5,9%)	35 (3,6%)	92 (9,5%)	
Extremamente	21 (2,2%)	11 (1,1%)	32 (3,3%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de espaço adequado em casa</i>				>0,9*
Nada	164 (17%)	90 (9,3%)	254 (26%)	
Pouco	156 (16%)	82 (8,4%)	238 (25%)	
Moderadamente	137 (14%)	75 (7,7%)	212 (22%)	
Muito	96 (9,9%)	60 (6,2%)	156 (16%)	
Extremamente	73 (7,5%)	38 (3,9%)	111 (11%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Dificuldade na comunicação com a instituição</i>				0,3*
Nada	197 (20%)	102 (11%)	299 (31%)	
Pouco	235 (24%)	117 (12%)	352 (36%)	
Moderadamente	142 (15%)	85 (8,8%)	227 (23%)	
Muito	38 (3,9%)	33 (3,4%)	71 (7,3%)	
Extremamente	14 (1,4%)	8 (0,8%)	22 (2,3%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

Tabela 13 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Dificuldades	Sexo			p
	F	M	Total	
<i>(conclusão)</i>				
<i>Dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas</i>				0,002*
Nada	90 (9,3%)	78 (8,0%)	168 (17%)	
Pouco	149 (15%)	82 (8,4%)	231 (24%)	
Moderadamente	154 (16%)	92 (9,5%)	246 (25%)	
Muito	113 (12%)	50 (5,1%)	163 (17%)	
Extremamente	120 (12%)	43 (4,4%)	163 (17%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros</i>				0,7*
Nada	67 (6,9%)	44 (4,5%)	111 (11%)	
Pouco	124 (13%)	71 (7,3%)	195 (20%)	
Moderadamente	142 (15%)	78 (8,0%)	220 (23%)	
Muito	147 (15%)	84 (8,7%)	231 (24%)	
Extremamente	146 (15%)	68 (7,0%)	214 (22%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente</i>				0,7*
Nada	67 (6,9%)	44 (4,5%)	111 (11%)	
Pouco	124 (13%)	71 (7,3%)	195 (20%)	
Moderadamente	142 (15%)	78 (8,0%)	220 (23%)	
Muito	147 (15%)	84 (8,7%)	231 (24%)	
Extremamente	146 (15%)	68 (7,0%)	214 (22%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Precisar dividir/revezar os equipamentos, como por exemplo o notebook, o celular, com outras pessoas que residem no mesmo ambiente</i>				0,5*
Nada	408 (42%)	227 (23%)	635 (65%)	
Pouco	88 (9,1%)	43 (4,4%)	131 (13%)	
Moderadamente	71 (7,3%)	32 (3,3%)	103 (11%)	
Muito	36 (3,7%)	24 (2,5%)	60 (6,2%)	
Extremamente	23 (2,4%)	19 (2,0%)	42 (4,3%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

\*Fisher's exact test

\*\*Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

A Tabela 14 apresenta as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as desvantagens em realizar o trabalho remoto durante a Pandemia do novo *Coronavírus*, segundo o sexo.

Houve maior percentual de mulheres (15%) que falaram ser extremamente desvantajoso realizar suas atividades de forma remota em relação a dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico, do que homens que disseram ser pouco desvantajoso (8,3%) ( $p=0,050$ ) (TABELA 14).

Verificou-se diferença estatisticamente significativa na comparação entre mulheres que informaram ser muito e extremamente desvantajoso (17%), respectivamente, no que diz respeito a realizar atividades além do horário determinado como remoto, quando comparadas aos homens que falaram ser pouco desvantajoso (8,1%) ( $p<0,001$ ) (TABELA 14).

Já quanto ao item desvantagem em relação a sobrecarga de trabalho, é possível perceber

maior proporção de mulheres que informaram ser moderadamente desvantajoso (19%), em comparação aos homens que disseram ser pouco desvantajoso (8,7%) ( $p < 0,001$ ) (TABELA 14).

Houve diferença estatisticamente significativa quando comparadas as mulheres que disseram ser moderadamente e extremamente desvantajoso (15%), respectivamente, aos homens que informaram ser pouco (8,3%) e nada desvantajoso (9,3%), no que diz respeito ao aumento do estresse ( $p = 0,001$ ) (TABELA 14).

Tabela 14 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos sobre as desvantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Desvantagens	Sexo			$p^{**}$
	F	M	Total	
(continua)				
<i>Isolamento</i>				0,068
Nada	128 (13%)	93 (9,6%)	221 (23%)	
Pouco	120 (12%)	75 (7,7%)	195 (20%)	
Moderadamente	156 (16%)	70 (7,2%)	226 (23%)	
Muito	132 (14%)	59 (6,1%)	191 (20%)	
Extremamente	90 (9,3%)	48 (4,9%)	138 (14%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas</i>				0,2
Nada	82 (8,4%)	57 (5,9%)	139 (14%)	
Pouco	114 (12%)	76 (7,8%)	190 (20%)	
Moderadamente	158 (16%)	88 (9,1%)	246 (25%)	
Muito	175 (18%)	79 (8,1%)	254 (26%)	
Extremamente	97 (10,0%)	45 (4,6%)	142 (15%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Perda ou redução do contato físico com instituição na qual trabalha</i>				0,13
Nada	93 (9,6%)	58 (6,0%)	151 (16%)	
Pouco	137 (14%)	91 (9,4%)	228 (23%)	
Moderadamente	167 (17%)	89 (9,2%)	256 (26%)	
Muito	150 (15%)	60 (6,2%)	210 (22%)	
Extremamente	79 (8,1%)	47 (4,8%)	126 (13%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de motivo para sair de casa</i>				0,2
Nada	201 (21%)	122 (13%)	323 (33%)	
Pouco	133 (14%)	83 (8,5%)	216 (22%)	
Moderadamente	132 (14%)	72 (7,4%)	204 (21%)	
Muito	120 (12%)	45 (4,6%)	165 (17%)	
Extremamente	40 (4,1%)	23 (2,4%)	63 (6,5%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico</i>				0,050
Nada	101 (10%)	74 (7,6%)	175 (18%)	
Pouco	122 (13%)	81 (8,3%)	203 (21%)	
Moderadamente	125 (13%)	55 (5,7%)	180 (19%)	
Muito	136 (14%)	73 (7,5%)	209 (22%)	
Extremamente	142 (15%)	62 (6,4%)	204 (21%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

Tabela 14 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos sobre as desvantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Desvantagens	Sexo			<i>p</i> **
	F	M	Total	
<i>Realizar atividades além do horário determinado como remoto</i>				<0,001
Nada	58 (6,0%)	56 (5,8%)	114 (12%)	
Pouco	106 (11%)	79 (8,1%)	185 (19%)	
Moderadamente	135 (14%)	58 (6,0%)	193 (20%)	
Muito	163 (17%)	84 (8,7%)	247 (25%)	
Extremamente	164 (17%)	68 (7,0%)	232 (24%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Diminuição das possibilidades de ascensão profissional</i>				0,3
Nada	282 (29%)	155 (16%)	437 (45%)	
Pouco	159 (16%)	75 (7,7%)	234 (24%)	
Moderadamente	95 (9,8%)	70 (7,2%)	165 (17%)	
Muito	54 (5,6%)	28 (2,9%)	82 (8,4%)	
Extremamente	36 (3,7%)	17 (1,8%)	53 (5,5%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Sobrecarga de trabalho</i>				<0,001
Nada	69 (7,1%)	80 (8,2%)	149 (15%)	
Pouco	129 (13%)	84 (8,7%)	213 (22%)	
Moderadamente	188 (19%)	75 (7,7%)	263 (27%)	
Muito	120 (12%)	60 (6,2%)	180 (19%)	
Extremamente	120 (12%)	46 (4,7%)	166 (17%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Aumento do estresse</i>				<0,001
Nada	97 (10,0%)	90 (9,3%)	187 (19%)	
Pouco	124 (13%)	81 (8,3%)	205 (21%)	
Moderadamente	149 (15%)	64 (6,6%)	213 (22%)	
Muito	112 (12%)	51 (5,3%)	163 (17%)	
Extremamente	144 (15%)	59 (6,1%)	203 (21%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, internet, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho</i>				0,9
Nada	99 (10%)	53 (5,5%)	152 (16%)	
Pouco	156 (16%)	92 (9,5%)	248 (26%)	
Moderadamente	152 (16%)	85 (8,8%)	237 (24%)	
Muito	109 (11%)	63 (6,5%)	172 (18%)	
Extremamente	110 (11%)	52 (5,4%)	162 (17%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

\*\* Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Na Tabela 15, são apresentadas as percepções dos Técnicos Administrativos sobre a realização das atividades laborais de forma remota, segundo o sexo. Houve diferença estatisticamente significativa quando comparadas as mulheres que disseram estar satisfeitas (32%) aos homens (15%) ( $p=0,04$ ).

Tabela 15 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos na realização das atividades laboriais de forma remota, durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Como avalia a realização das atividades laboriais de forma remota	Sexo			<i>p</i> **
	F	M	Total	
Muito Insatisfeito	24 (2,5%)	20 (2,1%)	44 (4,5%)	0,040
Insatisfeito	57 (5,9%)	25 (2,6%)	82 (8,4%)	
Neutro	78 (8,0%)	49 (5,0%)	127 (13%)	
Satisfeito	315 (32%)	145 (15%)	460 (47%)	
Muito satisfeito	152 (16%)	106 (11%)	258 (27%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

\*\* *Pearson's Chi-squared test*

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

No entanto, houve associação estatisticamente significativa ( $p=0,024$ ) quando comparados os grupos; com maior proporção de Técnicos Administrativos com 34 anos ou menos (12%), entre 35 a 49 anos (21%) e com 50 anos ou mais (4,7%), que relataram pouca dificuldade com os problemas de conexão de *internet* (TABELA 16).

Referente ao uso das TICs, a proporção de respondentes com idade entre 35 e 49 anos (22%) que relataram pouca dificuldade foi significativamente superior àqueles com 34 anos ou menos (15%) e 50 anos ou mais (6,3%) que referiram nada de dificuldade ( $p=0,0015$ ) (TABELA 16).

Quando questionados sobre a falta de treinamento específico para o trabalho remoto, verificou-se maior proporção de Técnicos Administrativos entre 35 e 49 anos (18%) e 50 anos ou mais (4,5%) que responderam ter pouca dificuldade, em relação aos com 34 anos ou menos (13%) que disseram ter nada de dificuldade ( $p=0,02$ ) (TABELA 16).

Sobre a falta de espaço adequado em casa para o desempenho das atividades remotas verificou-se diferença estatisticamente significativa ( $p=0,03$ ) quando comparados os grupos; em que a proporção de participantes com 35 a 49 anos (14%) que relataram pouca dificuldade foi superior aos com 34 anos ou menos (9,4%) e 50 anos ou mais (5,2%) que disseram não ter nada de dificuldade (TABELA 16).

As dificuldades em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas estiveram associadas à idade ( $p=0,002$ ). Houve maior proporção de pessoas com 35 a 49 anos que mencionaram moderada (12%) e pouca dificuldade (12%), quando comparadas àqueles com 34 anos ou menos que referiram moderada (9,4%) e com 50 anos ou mais que relataram pouca dificuldade (TABELA 16).



Tabela 16 – Comparativo entre percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

(continua)

Dificuldades	Idade			Total	p*
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
<i>Em realizar as atividades de forma remota</i>					0,6
Nenhuma	73 (7,5%)	83 (8,5%)	37 (3,8%)	193 (20%)	
Pouca	128 (13%)	202 (21%)	54 (5,5%)	384 (39%)	
Mediana	96 (9,8%)	146 (15%)	44 (4,5%)	286 (29%)	
Muita	25 (2,6%)	40 (4,1%)	13 (1,3%)	78 (8,0%)	
Bastante	13 (1,3%)	17 (1,7%)	4 (0,4%)	34 (3,5%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de equipamentos (computador, celular, câmera, entre outros)</i>					0,8
Nada	130 (13%)	174 (18%)	56 (5,7%)	360 (37%)	
Pouco	74 (7,6%)	156 (16%)	36 (3,7%)	266 (27%)	
Moderadamente	87 (8,9%)	110 (11%)	46 (4,7%)	243 (25%)	
Muito	32 (3,3%)	38 (3,9%)	13 (1,3%)	83 (8,5%)	
Extremamente	12 (1,2%)	10 (1,0%)	1 (0,1%)	23 (2,4%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Problemas com conexão de internet</i>					0,024
Nada	40 (4,1%)	54 (5,5%)	26 (2,7%)	120 (12%)	
Pouco	119 (12%)	201 (21%)	46 (4,7%)	366 (38%)	
Moderadamente	99 (10%)	133 (14%)	44 (4,5%)	276 (28%)	
Muito	62 (6,4%)	75 (7,7%)	20 (2,1%)	157 (16%)	
Extremamente	15 (1,5%)	25 (2,6%)	16 (1,6%)	56 (5,7%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Dificuldades em utilizar as TICs</i>					0,0015
Nada	148 (15%)	157 (16%)	30 (3,1%)	335 (34%)	
Pouco	131 (13%)	214 (22%)	61 (6,3%)	406 (42%)	
Moderadamente	43 (4,4%)	95 (9,7%)	44 (4,5%)	182 (19%)	
Muito	9 (0,9%)	18 (1,8%)	13 (1,3%)	40 (4,1%)	
Extremamente	4 (0,4%)	4 (0,4%)	4 (0,4%)	12 (1,2%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de treinamento específico</i>					0,02
Nada	129 (13%)	158 (16%)	36 (3,7%)	323 (33%)	
Pouco	121 (12%)	177 (18%)	44 (4,5%)	342 (35%)	
Moderadamente	53 (5,4%)	92 (9,4%)	41 (4,2%)	186 (19%)	
Muito	22 (2,3%)	48 (4,9%)	22 (2,3%)	92 (9,4%)	
Extremamente	10 (1,0%)	13 (1,3%)	9 (0,9%)	32 (3,3%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de espaço adequado em casa</i>					0,03
Nada	92 (9,4%)	113 (12%)	51 (5,2%)	256 (26%)	
Pouco	77 (7,9%)	135 (14%)	28 (2,9%)	240 (25%)	
Moderadamente	63 (6,5%)	111 (11%)	38 (3,9%)	212 (22%)	
Muito	55 (5,6%)	77 (7,9%)	24 (2,5%)	156 (16%)	
Extremamente	48 (4,9%)	52 (5,3%)	11 (1,1%)	111 (11%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Dificuldade na comunicação com a instituição</i>					0,3778
Nada	111 (11%)	138 (14%)	52 (5,3%)	301 (31%)	
Pouco	112 (11%)	194 (20%)	47 (4,8%)	353 (36%)	
Moderadamente	76 (7,8%)	113 (12%)	39 (4,0%)	228 (23%)	
Muito	27 (2,8%)	35 (3,6%)	9 (0,9%)	71 (7,3%)	
Extremamente	9 (0,9%)	8 (0,8%)	5 (0,5%)	22 (2,3%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

Tabela 16 – Comparativo entre percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

Dificuldades	Idade			Total	p*
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
<i>Dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas</i>					0,002
Nada	65 (6,7%)	69 (7,1%)	36 (3,7%)	170 (17%)	
Pouco	77 (7,9%)	117 (12%)	39 (4,0%)	233 (24%)	
Moderadamente	92 (9,4%)	116 (12%)	38 (3,9%)	246 (25%)	
Muito	48 (4,9%)	86 (8,8%)	29 (3,0%)	163 (17%)	
Extremamente	53 (5,4%)	100 (10%)	10 (1,0%)	163 (17%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros</i>					0,4
Nada	37 (3,8%)	55 (5,6%)	21 (2,2%)	113 (12%)	
Pouco	73 (7,5%)	88 (9,0%)	35 (3,6%)	196 (20%)	
Moderadamente	67 (6,9%)	118 (12%)	36 (3,7%)	221 (23%)	
Muito	76 (7,8%)	119 (12%)	36 (3,7%)	231 (24%)	
Extremamente	82 (8,4%)	108 (11%)	24 (2,5%)	214 (22%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente</i>					0,4
Nada	193 (20%)	256 (26%)	93 (9,5%)	542 (56%)	
Pouco	48 (4,9%)	83 (8,5%)	20 (2,1%)	151 (15%)	
Moderadamente	38 (3,9%)	72 (7,4%)	16 (1,6%)	126 (13%)	
Muito	33 (3,4%)	49 (5,0%)	18 (1,8%)	100 (10%)	
Extremamente	23 (2,4%)	28 (2,9%)	5 (0,5%)	56 (5,7%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Precisar dividir/revezar os equipamentos, como por exemplo o notebook, o celular, com outras pessoas que residem no mesmo ambiente</i>					0,6
Nada	227 (23%)	308 (32%)	104 (11%)	639 (66%)	
Pouco	46 (4,7%)	67 (6,9%)	18 (1,8%)	131 (13%)	
Moderadamente	30 (3,1%)	56 (5,7%)	17 (1,7%)	103 (11%)	
Muito	15 (1,5%)	36 (3,7%)	9 (0,9%)	60 (6,2%)	
Extremamente	17 (1,7%)	21 (2,2%)	4 (0,4%)	42 (4,3%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

\* Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

A Tabela 17 apresenta as vantagens em realizar as atividades de forma remota, segundo a idade dos Técnicos Administrativos.

Referente à redução de gastos com transporte, a proporção de Técnicos Administrativos com idade entre 35 a 49 anos que disseram ser extremamente vantajoso foi significativamente superior aos que possuíam 34 anos ou menos (19%) e 50 anos ou mais (6,5%) ( $p=0,009$ ) (TABELA 17).

No item menor interrupção durante o trabalho, houve diferença estatisticamente significativa ( $p=0,011$ ) quando comparadas as pessoas com 35 a 49 anos que referiram ser pouco vantajoso (11%), em relação aos que tinham 34 anos ou menos e disseram ser extremamente vantajoso (8,8%) e aos com 50 anos ou mais que mencionaram ser muito

vantajoso (4,0%) (TABELA 17).

Tabela 17 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as vantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

Vantagens	Idade			Total	<i>p</i> *
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
(continua)					
<i>Flexibilidade no horário de trabalho</i>					0,2
Nada	18 (1,8%)	34 (3,5%)	13 (1,3%)	65 (6,7%)	
Pouco	23 (2,4%)	43 (4,4%)	17 (1,7%)	83 (8,5%)	
Moderadamente	49 (5,0%)	74 (7,6%)	22 (2,3%)	145 (15%)	
Muito	93 (9,5%)	142 (15%)	53 (5,4%)	288 (30%)	
Extremamente	152 (16%)	195 (20%)	47 (4,8%)	394 (40%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Redução do gasto com transporte</i>					0,009
Nada	19 (1,9%)	19 (1,9%)	13 (1,3%)	51 (5,2%)	
Pouco	13 (1,3%)	35 (3,6%)	5 (0,5%)	53 (5,4%)	
Moderadamente	28 (2,9%)	45 (4,6%)	20 (2,1%)	93 (9,5%)	
Muito	86 (8,8%)	147 (15%)	51 (5,2%)	284 (29%)	
Extremamente	189 (19%)	242 (25%)	63 (6,5%)	494 (51%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Diminuição do tempo gasto com deslocamento</i>					0,4743
Nada	8 (0,8%)	9 (0,9%)	15 (1,5%)	32 (3,3%)	
Pouco	11 (1,1%)	39 (4,0%)	9 (0,9%)	59 (6,1%)	
Moderadamente	31 (3,2%)	41 (4,2%)	7 (0,7%)	79 (8,1%)	
Muito	76 (7,8%)	132 (14%)	50 (5,1%)	258 (26%)	
Extremamente	209 (21%)	267 (27%)	71 (7,3%)	547 (56%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Maior concentração para o desempenho do trabalho</i>					0,2
Nada	42 (4,3%)	66 (6,8%)	13 (1,3%)	121 (12%)	
Pouco	61 (6,3%)	94 (9,6%)	33 (3,4%)	188 (19%)	
Moderadamente	76 (7,8%)	136 (14%)	37 (3,8%)	249 (26%)	
Muito	72 (7,4%)	86 (8,8%)	39 (4,0%)	197 (20%)	
Extremamente	84 (8,6%)	106 (11%)	30 (3,1%)	220 (23%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Menor interrupção durante o trabalho</i>					0,011
Nada	48 (4,9%)	82 (8,4%)	12 (1,2%)	142 (15%)	
Pouco	52 (5,3%)	104 (11%)	35 (3,6%)	191 (20%)	
Moderadamente	91 (9,3%)	116 (12%)	31 (3,2%)	238 (24%)	
Muito	58 (5,9%)	84 (8,6%)	39 (4,0%)	181 (19%)	
Extremamente	86 (8,8%)	102 (10%)	35 (3,6%)	223 (23%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Poder estabelecer meus horários</i>					0,2
Nada	28 (2,9%)	48 (4,9%)	12 (1,2%)	88 (9,0%)	
Pouco	36 (3,7%)	52 (5,3%)	19 (1,9%)	107 (11%)	
Moderadamente	53 (5,4%)	97 (9,9%)	35 (3,6%)	185 (19%)	
Muito	83 (8,5%)	116 (12%)	45 (4,6%)	244 (25%)	
Extremamente	135 (14%)	175 (18%)	41 (4,2%)	351 (36%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

Tabela 17 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as vantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

Vantagens	Idade			Total	$p^*$
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
(conclusão)					
<i>Maior proximidade com familiares</i>					0,5
Nada	22 (2,3%)	30 (3,1%)	14 (1,4%)	66 (6,8%)	
Pouco	29 (3,0%)	36 (3,7%)	12 (1,2%)	77 (7,9%)	
Moderadamente	57 (5,8%)	79 (8,1%)	22 (2,3%)	158 (16%)	
Muito	93 (9,5%)	137 (14%)	54 (5,5%)	284 (29%)	
Extremamente	134 (14%)	206 (21%)	50 (5,1%)	390 (40%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros</i>					0,14
Nada	110 (11%)	163 (17%)	42 (4,3%)	315 (32%)	
Pouco	86 (8,8%)	155 (16%)	48 (4,9%)	289 (30%)	
Moderadamente	73 (7,5%)	93 (9,5%)	40 (4,1%)	206 (21%)	
Muito	31 (3,2%)	39 (4,0%)	15 (1,5%)	85 (8,7%)	
Extremamente	35 (3,6%)	38 (3,9%)	7 (0,7%)	80 (8,2%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

\* Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Na Tabela 18 são dispostas as percepções dos Técnicos Administrativos sobre as desvantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia do novo *coronavírus*, segundo a idade.

No que se diz respeito a dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico, a proporção de indivíduos com 35 a 49 anos que disseram extremamente desvantajoso (12%) foi significativamente superior aos que tinha 34 anos ou menos e relataram ser moderadamente desvantajoso (8,1%) e aos que tinham 50 anos ou mais e referiram ser pouco desvantajoso (3,8%) ( $p=0,048$ ) (TABELA 18).

Tabela 18 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as desvantagens na realização do trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

Desvantagens	Idade			Total	$p^*$
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	mais que 50		
(continua)					
<i>Isolamento</i>					0,7
Nada	84 (8,6%)	107 (11%)	31 (3,2%)	222 (23%)	
Pouco	68 (7,0%)	101 (10%)	28 (2,9%)	197 (20%)	
Moderadamente	78 (8,0%)	110 (11%)	38 (3,9%)	226 (23%)	
Muito	55 (5,6%)	102 (10%)	35 (3,6%)	192 (20%)	
Extremamente	50 (5,1%)	68 (7,0%)	20 (2,1%)	138 (14%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

Tabela 18 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as desvantagens na realização do trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

(continuação)

Desvantagens	Idade			Total	p*
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	mais que 50		
<i>Falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas</i>					0,11
Nada	62 (6,4%)	62 (6,4%)	16 (1,6%)	140 (14%)	
Pouco	63 (6,5%)	96 (9,8%)	31 (3,2%)	190 (19%)	
Moderadamente	91 (9,3%)	122 (13%)	35 (3,6%)	248 (25%)	
Muito	70 (7,2%)	138 (14%)	47 (4,8%)	255 (26%)	
Extremamente	49 (5,0%)	70 (7,2%)	23 (2,4%)	142 (15%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Perda ou redução do contato físico com instituição na qual trabalha</i>					0,13
Nada	67 (6,9%)	66 (6,8%)	20 (2,1%)	153 (16%)	
Pouco	81 (8,3%)	117 (12%)	30 (3,1%)	228 (23%)	
Moderadamente	87 (8,9%)	132 (14%)	38 (3,9%)	257 (26%)	
Muito	61 (6,3%)	108 (11%)	42 (4,3%)	211 (22%)	
Extremamente	39 (4,0%)	65 (6,7%)	22 (2,3%)	126 (13%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de motivo para sair de casa</i>					0,2
Nada	121 (12%)	160 (16%)	45 (4,6%)	326 (33%)	
Pouco	72 (7,4%)	112 (11%)	32 (3,3%)	216 (22%)	
Moderadamente	61 (6,3%)	115 (12%)	29 (3,0%)	205 (21%)	
Muito	62 (6,4%)	68 (7,0%)	35 (3,6%)	165 (17%)	
Extremamente	19 (1,9%)	33 (3,4%)	11 (1,1%)	63 (6,5%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico</i>					0,048
Nada	65 (6,7%)	76 (7,8%)	36 (3,7%)	177 (18%)	
Pouco	60 (6,2%)	106 (11%)	37 (3,8%)	203 (21%)	
Moderadamente	60 (6,2%)	89 (9,1%)	33 (3,4%)	182 (19%)	
Muito	79 (8,1%)	104 (11%)	26 (2,7%)	209 (21%)	
Extremamente	71 (7,3%)	113 (12%)	20 (2,1%)	204 (21%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Realizar atividades além do horário determinado como remoto</i>					0,5
Nada	39 (4,0%)	54 (5,5%)	22 (2,3%)	115 (12%)	
Pouco	61 (6,3%)	90 (9,2%)	35 (3,6%)	186 (19%)	
Moderadamente	65 (6,7%)	97 (9,9%)	33 (3,4%)	195 (20%)	
Muito	93 (9,5%)	126 (13%)	28 (2,9%)	247 (25%)	
Extremamente	77 (7,9%)	121 (12%)	34 (3,5%)	232 (24%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Diminuição das possibilidades de ascensão profissional</i>					0,3
Nada	165 (17%)	202 (21%)	72 (7,4%)	439 (45%)	
Pouco	75 (7,7%)	124 (13%)	35 (3,6%)	234 (24%)	
Moderadamente	54 (5,5%)	93 (9,5%)	19 (1,9%)	166 (17%)	
Muito	24 (2,5%)	41 (4,2%)	17 (1,7%)	82 (8,4%)	
Extremamente	17 (1,7%)	28 (2,9%)	9 (0,9%)	54 (5,5%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Sobrecarga de trabalho</i>					0,12
Nada	53 (5,4%)	67 (6,9%)	29 (3,0%)	149 (15%)	
Pouco	70 (7,2%)	106 (11%)	39 (4,0%)	215 (22%)	
Moderadamente	106 (11%)	125 (13%)	34 (3,5%)	265 (27%)	
Muito	61 (6,3%)	94 (9,6%)	25 (2,6%)	180 (18%)	
Extremamente	45 (4,6%)	96 (9,8%)	25 (2,6%)	166 (17%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

Tabela 18 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as desvantagens na realização do trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

Desvantagens	Idade			Total	$p^*$
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	mais que 50		
(conclusão)					
<i>Aumento do estresse</i>					0,075
Nada	74 (7,6%)	82 (8,4%)	32 (3,3%)	188 (19%)	
Pouco	61 (6,3%)	102 (10%)	43 (4,4%)	206 (21%)	
Moderadamente	80 (8,2%)	112 (11%)	22 (2,3%)	214 (22%)	
Muito	51 (5,2%)	86 (8,8%)	27 (2,8%)	164 (17%)	
Extremamente	69 (7,1%)	106 (11%)	28 (2,9%)	203 (21%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, internet, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho</i>					0,1
Nada	61 (6,3%)	70 (7,2%)	22 (2,3%)	153 (16%)	
Pouco	88 (9,0%)	112 (11%)	49 (5,0%)	249 (26%)	
Moderadamente	82 (8,4%)	129 (13%)	27 (2,8%)	238 (24%)	
Muito	52 (5,3%)	97 (9,9%)	24 (2,5%)	173 (18%)	
Extremamente	52 (5,3%)	80 (8,2%)	30 (3,1%)	162 (17%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

\* Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

No que condiz a percepção dos Técnicos Administrativos sobre a viabilidade da instituição aderir ao teletrabalho, após o período da pandemia do novo *coronavírus* a proporção de respondentes entre 35 a 49 anos que disseram concordar completamente (22%) foi significativamente superior aos com 34 anos ou menos (17%) que referiram concordar completamente e que aqueles com 50 anos ou mais de idade e mencionaram concordar parcialmente (6,3%) ( $p < 0,001$ ) (TABELA 19).

Tabela 19 – Comparativo das percepções dos Técnicos Administrativos sobre a viabilidade em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia e a idade, Brasil, 2021

Viabilidade em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia	Idade			Total	$p^*$
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
$<0,001$					
Discordo totalmente	12 (1,2%)	29 (3,0%)	13 (1,3%)	54 (5,5%)	
Discordo parcialmente	29 (3,0%)	37 (3,8%)	15 (1,5%)	81 (8,3%)	
Indiferente	6 (0,6%)	16 (1,6%)	9 (0,9%)	31 (3,2%)	
Concordo parcialmente	123 (13%)	193 (20%)	61 (6,3%)	377 (39%)	
Concordo totalmente	165 (17%)	213 (22%)	54 (5,5%)	432 (44%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

\* Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

### Recomendações de intervenção (Síntese das ações)

Com os resultados da pesquisa foi possível perceber que grande parte dos Técnicos

Administrativos, participantes deste estudo, acreditam total ou parcialmente ser viável a implantação do teletrabalho nas instituições de ensino, após o período da pandemia. Nesse sentido, recomenda-se a discussão entre os pares e os diversos segmentos envolvidos na questão do teletrabalho, no contexto das universidades públicas, a fim de verificar a possibilidade de planejamento, preparação e implementação do teletrabalho para atividades que sejam consideradas propícias a serem executadas neste modelo de trabalho.

Sugere-se, inicialmente, a criação de um grupo de trabalho com representantes de áreas diretamente ligadas as atividades dos Técnicos Administrativos, tais como: Recursos Humanos, Legislação, Saúde e Segurança do Trabalho e Departamento de TI, entre outros a depender da instituição. O grupo de trabalho teria como objetivo discutir assuntos de interesse dos servidores buscando estratégias para viabilizar, implementar e avaliar o teletrabalho na instituição, se pertinente.

Recomenda-se que seja feita uma pesquisa para verificar os servidores e quais setores teriam interesse ou poderiam se adequar nesta modalidade de trabalho e assim definir o projeto piloto e demais etapas de implantação. Com os resultados da pesquisa seria possível definir os critérios de elegibilidade considerando a aptidão dos indivíduos, a disponibilidade de ferramentas tecnológicas e os cargos com atividades que possam ser realizadas remotamente.

Caso seja de interesse, propõe-se a realização de um projeto piloto com número reduzido de participantes voluntários, para análise dos resultados e assim possibilitar possíveis adaptações e correções necessárias antes de ampliar o teletrabalho para maior adesão de servidores.

É importante que seja feito um diagnóstico de questões relacionadas às TICs, recursos financeiros, capacitações, ergonomia, para assim estabelecer as políticas de orientação aos servidores, descrevendo em um manual as políticas a serem seguidas pelos teletrabalhadores. Além de fazer uma análise no que se refere aos aspectos jurídicos, para que os servidores não percam direitos já conquistados.

Verificar se a instituição tem possibilidade de definir um auxílio com empréstimo de equipamento ou despesas decorrentes das atividades em teletrabalho, visto que esta modalidade pode trazer economias quando comparadas as atividades presenciais.

No que se refere as desvantagens percebidas pelos Técnicos Administrativos na pesquisa realizada sugere-se que os teletrabalhadores tenham escala presencial, ou seja, tenha definido um dia da semana para trabalhar de forma presencial, para assim evitar o isolamento, além da falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas, ou do contato físico com instituição na qual trabalha. Assim como, ressalta-se a importante atuação da saúde

e segurança do trabalho apoiando com os recursos de ergonomia.

A equipe de saúde e segurança do trabalho poderia atuar de modo a orientar o teletrabalhador quanto a importância da utilização de equipamentos de ergonomia tais como cadeira ergonômica, suporte para notebook, suporte para monitor, apoio para os pés, quebra de quina entre outros equipamentos que colaborem na ergonomia do trabalho, além de incentivar a prática de exercícios de alongamentos durante intervalos pré-estabelecidos.

Considerando os resultados da pesquisa, as ferramentas de comunicação do teletrabalhador seriam *e-mail* institucional, telefone e *whatsapp*, assim como utilização do SEI, *google* documentos, *google drive*, para realizar suas atividades remotamente, pois na pesquisa os Técnicos Administrativos informaram estar satisfeitos com a utilização dessas ferramentas de comunicação.

É relevante manter um monitoramento e avaliação dos resultados, para assim poder definir melhorias nas estratégias.

Figura 02 – Estratégias para o Teletrabalho



Fonte: Elaborada pela autora, 2021

### **Responsáveis**

Participou da elaboração do presente Relatório Técnico a discente Suzana da Silva Zagati, sob a orientação da Prof. Dra. Pollyana Cristina dos Santos Ferreira.

### **Contatos:**

suzana.zagati@uftm.edu.br

pollyana.ferreira@uftm.edu.br

**Data da realização do relatório:** dezembro de 2021





**Ministério da Educação**  
**Universidade Federal do Triângulo Mineiro**  
 Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública

OFÍCIO Nº 48/2022/PROFIAP/PROPPG/UFTM

Uberaba, 27 de abril de 2022.

À Senhora

Réa Silvia Kizewsky da Silva  
 Pró-Reitora de Recursos Humanos  
 Universidade Federal do Triângulo Mineiro


Assunto: **Relatório Técnico Conclusivo**

Prezada Senhora,

Encaminhamos o documento anexo, referente ao produto técnico resultado da dissertação intitulada "TRABALHO REMOTO: ANÁLISE SOBRE AS CARACTERÍSTICAS E PERCEPÇÕES DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS ATUANTES DURANTE A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS", apresentada e aprovada em 01/02/2022, para conclusão do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional da Universidade Federal do Triângulo Mineiro pela egressa Suzana da Silva Zagati.

O documento refere-se à análise das características e percepções dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais, em relação ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo coronavírus e recomendações.

Atenciosamente,

  
 Suzana da Silva Zagati  
 Egressa do PROFIAP/UFTM

PROFIAP/PROPPG/UFTM  
 Pró-Reitoria de Recursos Humanos  
 Hora 11:40  
 EM 28/04/22  
 RECEBIDO

**Profa. Dra. Pollyana Cristina dos Santos Ferreira**  
 Docente do PROFIAP/UFTM



Documento assinado eletronicamente por **POLLYANA CRISTINA DOS SANTOS FERREIRA**, Professor do Magistério Superior, em 27/04/2022, às 15:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 e no art. 34 da Portaria Reitoria/UFIM nº 37, de 17 de agosto de 2021.



Documento assinado eletronicamente por **SUZANA DA SILVA ZAGATI**, Técnico-Administrativo em Educação, em 27/04/2022, às 15:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 e no art. 34 da Portaria Reitoria/UFIM nº 37, de 17 de agosto de 2021.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufm.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0730240** e o código CRC **E5C457B6**.

---

R. Conde de Prados, nº 155, - Bairro Abadía, Uberaba/MG, CEP 38025-260  
Telefone: (34) 3700-6664 E-mail: [sec.profiap@ufm.edu.br](mailto:sec.profiap@ufm.edu.br)

Referência: Processo nº 23085.015352/2021-13

SEI nº 0730240

## Referências

ADISA, T. A.; ADEKOYA, O.; AIYENITAJU, O. D. *The work–family balance of British working women during the COVID-19 pandemic*. Journal of Work-Applied Management Emerald Publishing Limited. 2021.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos EBAPE.BR, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BOONEN, E. M. (2003). **As várias faces do teletrabalho**. Revista Economia & Gestão, v. 2, n. 4-5, p. 106-127.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020**. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 mar. 2020. Disponível em:< <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-21-de-16-de-marco-de-2020-248328867>> . Acesso em: 05 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020**. Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 jul. 2020. Disponível em:< <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>>. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas. **Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018**. Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 03 set. 2018. Disponível em:< [http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704)>. Acesso em: 06 jul. 2020.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P. Z. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho Uma Abordagem Psicossomática**. 2ª Edição. São Paulo: Atlas, 1999.

GOLDEN, T. D. **Applying technology to work: toward a better understanding of telework**. *Organization Management Journal*, 6(4), 241–250. 2009.  
<https://doi.org/10.1057/omj.2009.33>

GREEN, N.; TAPPIN, D.; BENTLEY, T. **Exploring the Teleworking Experiences of Organisations in a Post-Disaster Environment**. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 1–19, 2017.

HARKER MARTIN, B.; MACDONNELL, R. **Is telework effective for organizations?** *Management Research Review*, [S. l.], v. 35, n. 7, p. 602–616, June 2012.

JARDIM, C. C. S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

LOPES, C. P., GONZAGA, J. F. **O impacto da realização do teletrabalho durante a pandemia do covid-19 no TRE-GO e seus resultados para a sociedade e a percepção dos servidores do órgão**. TCC Administração. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 2020. Disponível em: < <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1066/1/TCC-CLEUNICE%20-%20Ap%20c3%b3s%20ajustes%20da%20banca%20-%20Vers%20a3o%2010.12.2020.pdf> > Acesso em 20 nov. 2021.

MENDES, R. A. O.; OLIVEIRA, L. C. D.; VEIGA, A. G. B. **A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira**. *Brazilian Journal of Development*. 2020.

Disponível em:

<<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/7725/6698>> Acesso em: 11 jul. 2020.

NOHARA, J. J. *et al.* **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores**. *Revista de Administração e Inovação*, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

OLIVEIRA, M. A. M; PANTOJA, M. J. A. **Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público**. CIDESP - II Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público. Anais. Florianópolis-SC, Brasil, 2018.

OLIVEIRA, M A M; PANTOJA, M J A. **Desafios e Perspectivas do Teletrabalho nas Organizações: Cenário da Produção Nacional e Agenda de Pesquisa**. *REVISTA CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS*. *Journal of Administrative Sciences*, 2020.

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](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 24 de ago. 2020.

RODRIGUES, A. B. V. A. **Regulamentação do teletrabalho: um estudo à luz da reforma trabalhista.** Revista direito diário, 8-37. 2020.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** Dissertação de mestrado. São Paulo. 2011.

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

SILVA, A. F. **O teletrabalho, uma forma de transformação do emprego.** Scripta Nova: Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, v. 4, n. 69, p. 61-69, 2000.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELETIVIDADES (SOBRATT). **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades do Estado de São Paulo.** São Paulo, SP: 2013. Disponível em:<  
[http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/09/OLIMPIO\\_Teletrabalho\\_e\\_Teleatividades\\_SMA\\_Ago20131.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/09/OLIMPIO_Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf)>  
. Acesso em: 24 de jun. 2020.

TREMBLAY, D. G. **Organização e satisfação no contexto do teletrabalho.** RAE - Revista de Administração de Empresas, Jul./Set. 2002 São Paulo, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002. Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/rae/a/KrrGr7Kdrbfcg5SgcdCfKbB/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 24 de jul. 2020.

TREMBLAY, D.-G. **Le télétravail: définitions et enjeux. In: TREMBLAY, D.-G. Télétravail: concilier performance et qualité de vie.** Montréal: IQ collectif et Cefrio, 2001. p. 23-32.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. Resolução nº 15, de 20 de março de 2020, do Reitor da UFTM. **Dispõe sobre a suspensão de atividades na UFTM em função da disseminação comunitária do COVID-19.** Uberaba, 2020.

**APÊNDICE D – Produto técnico/tecnológico: características relevantes  
cadastro PTT Sucupira**

<b>1 – Tipo de Produção</b>	
Técnica	
<b>2 – Subtipo de Produção</b>	
Serviços Técnicos	
<b>3 – Natureza</b>	
Relatório Técnico	
<b>4 – Duração do desenvolvimento do produto técnico (em meses)</b>	
24 meses	
<b>5 – Número de páginas</b>	
159	
<b>6 – Disponibilidade do documento (PTT). (Marcar apenas uma opção)</b>	
<input type="checkbox"/>	Restrita
<input checked="" type="checkbox"/>	Irrestrita
<b>7 – Instituição financiadora</b>	
Essa pesquisa foi autofinanciada pelo pesquisador, realizada fora do horário de trabalho e envolveu custos de energia elétrica, material de escritório e internet em torno de R\$ 3.900,00.	
<b>8 – Cidade que realizou o produto técnico</b>	
Uberaba-MG	
<b>9 – País</b>	
Brasil	
<b>10 – Qual a forma de divulgação do seu PTT? (Marcar apenas uma opção)</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Meio digital – disponibilização do texto em um repositório ou site de acesso público, via internet.
<input type="checkbox"/>	Vários – disponibilização em uma combinação de, pelo menos, duas modalidades.

<b>11 – Idioma no qual foi redigido o texto original para divulgação</b>	
Português	
<b>12– Título do seu PTT em inglês (Todas as iniciais de palavras em maiúsculas, exceto as conjunções)</b>	
Proposal to implement telework for Administrative Technicians in Education at Federal Universities in Brazil	
<b>13 – Número do DOI (se houver)</b>	
Não se aplica.	
<b>14 – URL do DOI (se houver)</b>	
Não se aplica.	
<b>15 –Subtipos – produtos técnicos/tecnológicos. (Marcar apenas uma opção)</b>	
	Relatório técnico conclusivo – Relatório técnico conclusivo per se
X	Relatório técnico conclusivo – Processo de gestão elaborado
	Relatório técnico conclusivo – Pesquisa de mercado elaborada
	Relatório técnico conclusivo – Simulações, cenarização e jogos aplicados
	Relatório técnico conclusivo – Valoração de tecnologia elaborado
	Relatório técnico conclusivo – Modelo de negócio inovador elaborado
	Relatório técnico conclusivo – Ferramenta gerencial elaborada
	Relatório técnico conclusivo – Pareceres e/ou notas técnicas sobre vigência, aplicação ou interpretação de normas elaboradas
	Manual/Protocolo – Protocolo tecnológico experimental/aplicação ou adequação tecnológica
	Manual/Protocolo – Manual de operação técnica elaborado
<b>16– Finalidade do seu PTT</b>	
Apresentar uma proposta com sugestões de ações práticas para a implantação do teletrabalho nas universidades federais.	
<b>17 – Qual o nível de impacto do seu PTT? (Marcar apenas uma opção)</b> <b>Impacto consiste na <u>transformação causada</u> pelo produto técnico/tecnológico no ambiente (organização, comunidade, localidade, etc.) ao qual se destina.</b>	
	Alto
X	Médio

	Baixo
<b>18 – Qual o tipo de demanda do seu PTT? (Marcar apenas uma opção)</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Espontânea (Identificou o problema e desenvolveu a pesquisa e o PTT)
<input type="checkbox"/>	Por concorrência (Venceu a concorrência)
<input type="checkbox"/>	Contratada (Solicitação da instituição, sendo ou não remunerado)
<b>19 – Qual o impacto do objetivo do seu PTT? (Marcar apenas uma opção)</b>	
<input type="checkbox"/>	Experimental
<input checked="" type="checkbox"/>	Solução de um problema previamente identificado
<input type="checkbox"/>	Sem um foco de aplicação previamente definido
<b>20 – Qual a área impactada pelo seu PTT? (Marcar apenas uma opção)</b>	
<input type="checkbox"/>	Econômica
<input type="checkbox"/>	Saúde
<input type="checkbox"/>	Ensino
<input type="checkbox"/>	Social
<input type="checkbox"/>	Cultural
<input type="checkbox"/>	Ambiental
<input checked="" type="checkbox"/>	Científica
<input type="checkbox"/>	Aprendizagem
<b>21 – Qual o tipo de impacto do seu PTT neste momento?</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	Potencial (Quando ainda não foi implementado/adotado pela instituição)
<input type="checkbox"/>	Real (Quando já foi implementado/ adotado pela instituição)
<b>22 – Descreva o tipo de impacto do seu PTT (255 caracteres com espaço)</b>	
Exemplo: Este produto pode contribuir para a discussão da temática teletrabalho nas universidades federais brasileiras.	
<b>23 – Seu PTT é passível de replicabilidade?</b>	
<input checked="" type="checkbox"/>	SIM (Quando o PTT apresenta características encontradas em outras instituições, podendo ser replicado e/ou a metodologia está descrita de forma clara, podendo ser utilizada facilmente por outro pesquisador).



	NÃO (Quando o PTT apresenta características tão específicas, que não permite ser realizado por outro pesquisador, em outra instituição e/ou a metodologia é complexa e sua descrição no texto não é suficiente para que outro pesquisador replique a pesquisa.
<b>24 – Qual a abrangência territorial do seu PTT? Marque a maior abrangência de acordo com a possibilidade de utilização do seu PTT. (Marcar apenas uma opção)</b>	
	Local (Só pode ser aplicado/utilizado na instituição estudada e em outras na mesma localidade).
	Regional (Pode ser aplicado/utilizado em instituições semelhantes em nível regional dentro do estado).
	Nacional (Pode ser aplicado/utilizado em qualquer instituição semelhante, em todo o território nacional).
X	Internacional (Pode ser aplicado/utilizado por qualquer instituição semelhante em outros países).
<b>25 – Qual o grau de complexidade do seu PTT? (Marcar apenas uma opção)</b>	
<b>Complexidade é o grau de interação dos atores, relações e conhecimentos necessários à elaboração e ao desenvolvimento de produtos técnico-tecnológicos.</b>	
	Alta (Quando o PTT contemplou a associação de diferentes novos conhecimentos e atores/empresas para a solução de problemas).
X	Média (Quando o PTT contemplou a alteração/adaptação de conhecimentos pré-estabelecidos por atores/empresas diferentes para a solução de problemas).
	Baixa (Quando o PTT utilizou a combinação de conhecimentos pré-estabelecidos por atores/empresas diferentes ou não).
<b>26 – Qual o grau de inovação do seu PTT? (Marcar apenas uma opção)</b>	
<b>Intensidade do conhecimento inédito na criação e desenvolvimento do produto.</b>	
	Alto teor inovativo – Inovação radical, mudança de paradigma.
	Médio teor inovativo – Inovação incremental, com a modificação de conhecimentos pré-estabelecidos.
X	Baixo teor inovativo – Inovação adaptativa, com a utilização de conhecimento pré-existente.
	Sem inovação aparente – Quando o PTT é uma replicação de outro trabalho já existente, desenvolvido para instituições diferentes, usando a mesma metodologia, tecnologia, autores.
<b>27 – Qual o setor da sociedade beneficiado por seu PTT? (Marcar apenas uma opção)</b>	

	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura
	Indústria da transformação
	Água, esgoto, atividade de gestão de resíduos e descontaminação
	Construção
	Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas
	Transporte, armazenagem e correio
	Alojamento e alimentação
	Informação e comunicação
	Atividades imobiliárias
	Atividades profissionais, científicas e técnicas
	Atividades administrativas e serviços complementares
	Administração pública, Defesa e seguridade social
X	Educação
	Saúde humana e serviços sociais
	Artes, cultura, esporte e recreação
	Outras atividades de serviços
	Serviços domésticos
	Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais
	Indústrias extrativas
	Eletricidade e gás
<b>28 – Há declaração de vínculo do seu PTT com o PDI da instituição na qual foi desenvolvido?</b>	
X	SIM
	NÃO
<b>29 – Houve fomento para o desenvolvimento do seu PTT?</b>	
	Financiamento
	Cooperação
X	Não houve

<b>30 – Há registro de propriedade intelectual do seu PTT?</b>	
	SIM
X	NÃO
<b>31 – Qual o estágio atual da tecnologia do seu PTT?</b>	
	Piloto ou protótipo
X	Finalizado ou implantado (o PTT pode estar finalizado enquanto proposta, foi realizado diagnóstico de uma situação e apresenta sugestões para a solução de problemas).
	Em teste
<b>32– Há transferência de tecnologia ou conhecimento no seu PTT?</b>	
X	SIM (recomendações de melhorias de processos/políticas públicas que serão analisadas e acatadas total ou parcialmente por servidores da instituição pública).
	NÃO
<b>33 – URL do seu PTT (colocar o link que o PTT pode ser encontrado)</b>	
Não preencher.	
<b>34 – Observação – utilize até 255 caracteres para descrever algo que destaca o seu PTT e que não foi contemplado nos itens anteriores.</b>	
Foi essencial para essa pesquisa a contribuição de 975 servidores das universidades federais do Brasil. Graças à percepção dos servidores e suas experiências vivenciadas durante a pandemia pudemos traçar e embasar este produto técnico.	
<b>35– Seu PTT está alinhado com qual eixo temático?</b>	
	Atuação do Estado e sua Relação com Mercado e Sociedade
	Práticas de Gestão Sustentáveis
	Políticas Públicas: Formulação e Gestão
X	Transformação e Inovação Organizacional

## ANEXO A – Parecer consubstanciado do CEP



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Técnicos administrativos de universidades federais e o trabalho remoto durante a pandemia do novo Coronavírus.

**Pesquisador:** Pollyana Cristina dos Santos Ferreira

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 44539021.0.0000.5154

**Instituição Proponente:** Universidade Federal do Triângulo Mineiro

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 4.653.406

#### 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 da Pesquisa (PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1714591.pdf, de 09/03/2021) e do Projeto Detalhado (formularioCEP.doc, de 09/03/2021).

Segundo os pesquisadores:

"INTRODUÇÃO: Com o desenvolvimento e a difusão das tecnologias de informação e comunicação (TICs), a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar se tornou uma realidade. Entretanto, é preciso analisar os benefícios, assim como as dificuldades que possam surgir ao se trabalhar em casa. Assim, o tema trabalho remoto, também definido como home office, teletrabalho, trabalho a distância, entre outros termos, é considerado atual e em expansão nas discussões no campo da Administração Pública (ROCHA; AMADOR, 2018).

No âmbito privado, com a edição da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, o teletrabalho passou a ser regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que o define como:

"Art. 75-B. A prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo" (BRASIL, 2017).

Destaca-se que no serviço público o teletrabalho foi orientado pela Instrução Normativa nº 1, de

**Endereço:** Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões  
**Bairro:** Abadia **CEP:** 38.025-440  
**UF:** MG **Município:** UBERABA  
**Telefone:** (34)3700-6803 **E-mail:** cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 4.653.406

31 de agosto de 2018, que determina e estabelece critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), relativos à implementação de programa de gestão (BRASIL, 2018).

Nesse contexto, com a declaração de pandemia do Coronavírus no Brasil, o governo estabeleceu mudanças na rotina de trabalho de servidores, como medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública. Assim, os servidores da administração pública devem executar suas atividades remotamente, enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus, sendo necessária a adaptação dos profissionais quanto a realização de suas atividades de forma remota (BRASIL, 2020).

Diante disso, para cumprir as determinações estabelecidas pelos órgãos de saúde, as universidades federais estabeleceram a suspensão das atividades administrativas e acadêmicas, para as atividades consideradas como não essenciais. Nesse cenário, foi instituído o regime de teletrabalho e os servidores passaram a exercer suas atividades de forma remota, utilizando como ferramenta de comunicação as TICs (UFTM, 2020; BRASIL, 2020).

Mediante ao exposto questiona-se como tem se desenvolvido o trabalho remoto de técnicos administrativos de Universidades Federais, durante a pandemia do novo Coronavírus?"

"MÉTODO(S) A SER(EM) UTILIZADO(S): O estudo em questão foi delineado como uma investigação de caráter analítico, transversal e observacional.

Os dados serão obtidos por meio de questionário web survey com questões estruturadas, criado utilizando a ferramenta de formulários do Google GSuite. Será encaminhado e-mail para os setores administrativos das universidades, como as Pró-Reitorias de Pesquisa e Pós-Graduação, Recursos Humanos, entre outros, solicitando a divulgação do estudo e convite para participação dos profissionais técnicos administrativos que desenvolveram e/ou desenvolvem o trabalho de maneira remota, durante algum momento da pandemia do novo Coronavírus.

Junto ao link para preenchimento do questionário da pesquisa será apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B) e, após a concordância em participar do estudo, o participante poderá preencher o questionário (Apêndice A).

#### VARIÁVEIS DO ESTUDO

Características pessoais e profissionais

- Idade: em anos.
- Sexo: feminino; masculino; prefiro não informar;
- Situação conjugal: solteiro(a), nunca se casou ou viveu em união; casado(a), mora com o(a)

**Endereço:** Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões  
**Bairro:** Abadia **Município:** UBERABA **CEP:** 38.025-440  
**UF:** MG **E-mail:** cep@uftm.edu.br  
**Telefone:** (34)3700-6803



UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
TRIÂNGULO MINEIRO - UFTM



Continuação do Parecer: 4.653.406

esposo(a) ou companheiro(a); separado(a), desquitado(a) ou divorciado(a); viúvo(a); ignorado.

•Escolaridade: ensino fundamental; ensino médio; ensino superior; especialização lato sensu; residência; mestrado; doutorado.

•Renda individual líquida: menos de 2 salários mínimos (SM); entre 2 SM e < 4 SM; entre 4 SM e < 6 SM; entre 6 SM e < 8 SM; entre 8 SM e < 10 SM; entre 10 SM e < 12 SM; entre 12 SM e < 14 SM; entre 14 SM e < 16 SM; entre 16 SM e <18 SM; 18 e mais SM.

•Cor/raça: Preta; Parda; Branca; Amarela; Indígena.

•Filhos em idade escolar: sim; não.

•Número de filhos em idade escolar.

•Familiar requereu cuidados durante a pandemia: sim; não.

•Parentesco do familiar que requereu cuidados.

•Local onde esta situada a universidade que trabalha.

•Cargo que ocupa na universidade.

•Carga horária semanal na Universidade: em horas.

•Regime de trabalho: Estatutário - Regime Jurídico Único" – RJU (Lei n.º 8.112/90); Celetista (CLT).

•Outra pessoa na mesma residência trabalhando de forma remota: sim; não.

•Experiência com trabalho remoto antes da Pandemia do novo Coronavírus: Nenhuma; Pouca; Mediana; Muita; Bastante.

Tecnologias de Informação e Comunicação

•Equipamentos utilizados para realizar as atividades remotas: Computador de mesa; Notebook ou laptop; Smartphone; Tablet; Câmera; Web cam; Impressora; Equipamento de videoconferência; Roteador; Nobreak.

•Frequência de utilização dos equipamentos ergonômicos: cadeira ergonômica; suporte para notebook; suporte para monitor; apoio para os pés; quebra quina de mesa.

•Ferramentas utilizadas para o trabalho remoto durante a Pandemia: E-mail; Google Documentos; Google Drive; Google Formulários; Google Hangouts; Google Meet; Mconf; Microsoft Teams; SEI; Sistema Interno; WhatsApp; Zoom; Outro.

•Grau de satisfação com as ferramentas utilizadas para realizar as atividades remotas: muito insatisfeito; insatisfeito; neutro; satisfeito; muito satisfeito.

•Realizou cursos de capacitação para a utilização das TICs antes da pandemia: sim; não.

•Realizou cursos de capacitação para a utilização das TICs durante a pandemia: sim; não.

•Instituição em que trabalha promoveu cursos de capacitação para uso das TICs: sim; não.

•Utilizou outras fontes de capacitação para a utilização das TICs: não; Cursos Online gratuitos;

**Endereço:** Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões

**Bairro:** Abadia

**CEP:** 38.025-440

**UF:** MG

**Município:** UBERABA

**Telefone:** (34)3700-6803

**E-mail:** cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 4.653.406

Cursos Online pagos; Lives nas redes sociais; Videos na internet; Compartilhamento experiências com outros profissionais; Outras.

•Promotores dos cursos de capacitação para uso das TICs realizados: Somente pela instituição em que trabalha; Somente por outras instituições; Instituição que trabalha e por outras instituições; Não realizou cursos de capacitação.

•Utilizou recurso próprio para realizar cursos de capacitação para uso das TICs: sim; não; não realizou cursos de capacitação.

Percepções sobre o trabalho remoto durante a pandemia do novo Coronavírus

•Grau de dificuldade para realizar as atividades de forma remota durante o período da Pandemia: Nenhuma; Pouca; Mediana; Muita; Bastante.

•Dificuldades vivenciadas para realizar as atividades, de forma remota, durante o período da pandemia: Falta de equipamentos (computador, celular, câmera, entre outros); Problemas com conexão de internet; Dificuldades em utilizar as TICs; Falta de treinamento específico; Falta de espaço adequado em casa; Dificuldade na comunicação com a instituição; Dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas; Falta de recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros; Outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente; Precisar dividir/revezar os equipamentos, como por exemplo o notebook, o celular, com outras pessoas que residem no mesmo ambiente; Outras.

•Vantagens em realizar as atividades de forma remota durante o período da Pandemia: Flexibilidade no horário de trabalho; Redução do gasto com transporte; Diminuição do tempo gasto com deslocamento; Maior concentração para o desempenho do trabalho; Menor interrupção durante o trabalho; Poder estabelecer meus horários; Maior proximidade com familiares; Recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros.

•Desvantagens em realizar suas atividades de forma remota: Isolamento; Falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas; Perda ou redução do contato físico com instituição na qual trabalha; Falta de motivo para sair de casa; Dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico; Realizar atividades além do horário determinado como remoto; Diminuição das possibilidades de ascensão profissional; Sobrecarga de trabalho; Aumento do estresse; Aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, internet, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho.

•Grau de satisfação com a realização das atividades laborais de forma remota durante a pandemia:

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões  
 Bairro: Abadia CEP: 38.025-440  
 UF: MG Município: UBERABA  
 Telefone: (34)3700-6803 E-mail: cep@uftm.edu.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
TRIÂNGULO MINEIRO - UFTM



Continuação do Parecer: 4.653.406

Muito Insatisfeito; Insatisfeito; Neutro; Satisfeito; Muito Satisfeito.

•Grau de concordância sobre a viabilidade da instituição que atua aderir ao teletrabalho após o período da pandemia do novo Coronavírus: Discordo totalmente; Discordo parcialmente; Indiferente; Concordo parcialmente; Concordo totalmente."

#### "CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO DOS PARTICIPANTES

Serão convidados a participar da pesquisa os servidores técnicos administrativos; nível de classificação C, D ou E (BRASIL, 2005); que fazem parte do regime Estatutário – Regime Jurídico Único – RJU (Lei n.º 8.112/90) e Celetista (CLT) Universidades Federais do Brasil; e que tenham realizado trabalho remoto durante algum período da Pandemia do novo Coronavírus no Brasil.

Serão excluídos os técnicos administrativos que não tenham trabalhado remotamente durante a Pandemia causada pela COVID-19 e/ou que pertençam ao nível de classificação A e B (BRASIL, 2005)."

#### **Objetivo da Pesquisa:**

Segundo os pesquisadores:

"Objetivo geral: Caracterizar os técnicos administrativos de Universidades Federais em relação ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo Coronavírus."

"Objetivos específicos

1. Comparar as características pessoais e profissionais dos técnicos administrativos das Universidades Federais, segundo o sexo.
2. Comparar os itens relacionados às Tecnologias de Informação e Comunicação dos dos técnicos administrativos das Universidades Federais, segundo a capacitação prévia para o uso das TICs, anterior à pandemia.
3. Analisar as percepções dos técnicos administrativos sobre o trabalho remoto durante a Pandemia do novo Coronavírus, segundo o sexo, a idade e a experiência prévia com o teletrabalho."

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Segundo os pesquisadores:

**Endereço:** Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões

**Bairro:** Abadia

**CEP:** 38.025-440

**UF:** MG

**Município:** UBERABA

**Telefone:** (34)3700-6803

**E-mail:** cep@uftm.edu.br





Continuação do Parecer: 4.653.406

"O risco desta pesquisa refere-se à perda de confidencialidade dos dados. Para minimizar esse risco o participante será identificado apenas por números. O e-mail para convite da pesquisa será enviado para uma instituição por vez, sem cópia aos demais. Os arquivos com as respostas dos participantes serão armazenados, posteriormente, em ferramentas externas ao computador, como pen drive, por exemplo e não serão arquivadas em nuvem. Espera-se que o desenvolvimento da pesquisa permita ampliar o conhecimento sobre os aspectos relacionados ao trabalho remoto desempenhado por servidores de Universidades Públicas, considerando o contexto da Pandemia do novo Coronavírus."

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Os pesquisadores propõem realizar um estudo de caráter analítico, transversal e observacional, tendo como participantes servidores técnico-administrativos das Universidades Federais do Brasil, nível C, D ou E, que tenham desenvolvido trabalho remoto durante algum período da Pandemia causada pelo novo Coronavírus.

Equipe de pesquisadores vinculada na Plataforma Brasil: Profa. Dra. Pollyana Cristina dos Santos Ferreira (Responsável Principal) e Suzana da Silva Zagati (discente orientanda).

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Termos de apresentação obrigatória adequados, com exceção da folha de rosto.

**Recomendações:**

Para a FOLHA DE ROSTO, considerando a pandemia provocada pela Covid-19, o CEP-UFTM informa que segundo a CONEP os documentos submetidos ao Sistema CEP/CONEP que necessitam de assinatura dos responsáveis devem ser encaminhados, preferencialmente, com certificação digital ou por documento digitalizado. Em acordo com as orientações da CONEP este CEP está aceitando, em caráter excepcional e na ausência das condições descritas no item anterior, a dispensa das

**Endereço:** Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões  
**Bairro:** Abadia **Município:** UBERABA **CEP:** 38.025-440  
**UF:** MG **E-mail:** cep@uftm.edu.br  
**Telefone:** (34)3700-6803



Continuação do Parecer: 4.653.406

assinaturas nos documentos necessários para a submissão dos protocolos de pesquisa, durante o período em que estiverem instaladas as medidas de segurança para a Saúde Pública. O CEP registra que os protocolos com documentos nesta condição deverão ser retificados, tão logo seja possível, por meio de apresentação de Notificação junto à Plataforma Brasil.

Assim, a folha de rosto (Folha\_rosto.pdf) assinada deverá ser enviada ao CEP-UFTM tão logo sejam retomados os trabalhos presenciais.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 510/16 e Norma Operacional 001/2013, o Colegiado do CEP-UFTM manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto.

O CEP-UFTM informa que de acordo com as orientações da CONEP, o pesquisador deve notificar na página da Plataforma Brasil, o início do projeto. A partir desta data de aprovação, é necessário o envio de relatórios parciais (semestrais), assim como também é obrigatória, a apresentação do relatório final, quando do término do estudo.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1714591.pdf	09/03/2021 20:03:36		Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto.pdf	09/03/2021 20:02:46	Pollyana Cristina dos Santos Ferreira	Aceito
Outros	AnexoA.pdf	09/03/2021 19:55:27	Pollyana Cristina dos Santos Ferreira	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	09/03/2021 19:52:38	Pollyana Cristina dos Santos Ferreira	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	formularioCEP.doc	09/03/2021 19:52:24	Pollyana Cristina dos Santos Ferreira	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

Endereço: Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões  
 Bairro: Abadia CEP: 38.025-440  
 UF: MG Município: UBERABA  
 Telefone: (34)3700-6803 E-mail: cep@uftm.edu.br



Continuação do Parecer: 4.653.406

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

UBERABA, 15 de Abril de 2021

---

**Assinado por:**  
**Alessandra Cavalcanti de Albuquerque e Souza**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av. Getúlio Guaritá, nº 159, Casa das Comissões  
**Bairro:** Abadia **CEP:** 38.025-440  
**UF:** MG **Município:** UBERABA  
**Telefone:** (34)3700-6803 **E-mail:** cep@uftm.edu.br