



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS,
GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR - PPGAES

JARDEL OLIVEIRA ARAÚJO

**TELETRABALHO: A EXPERIÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DO CENTRO DE TECNOLOGIA (CT) DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB) DURANTE A
PANDEMIA DA COVID-19**

JOÃO PESSOA

2022

JARDEL OLIVEIRA ARAÚJO

**TELETRABALHO: A EXPERIÊNCIA DOS SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS DO CENTRO DE TECNOLOGIA (CT) DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB) DURANTE A
PANDEMIA DA COVID-19**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre na área de concentração Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior, Linha de pesquisa Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior.

Orientador: Prof., Dr. Mariano Castro Neto

JOÃO PESSOA

2022

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

A658t Araujo, Jardel Oliveira.

Teletrabalho : a experiência dos servidores técnicoadministrativos do centro de tecnologia (CT) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) durante a pandemia da covid-19 / Jardel Oliveira Araujo. - João Pessoa, 2022.

94 f. : il.

Orientação: Mariano Castro Neto.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CE.

1. Coronavírus. 2. Teletrabalho - UFPB. 3. Pandemia - Covid-19. I. Castro Neto, Mariano. II. Título.

UFPB/BC

CDU 578.834(043)

JARDEL OLIVEIRA ARAÚJO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, Linha de Pesquisa 01 – Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, como requisito para obtenção do título de Mestre.

Aprovado em 28/02/2023.

BANCA EXAMINADORA



Dr. Mariano Castro Neto
Presidente/Orientador - PPGAES/CE/UFPB



Drª Ana Paula Furtado Soares Pontes
Avaliadora interna - PPGAES/CE/UFPB



Drª Ana Cláudia Cruz Córdula
Avaliadora externa – DCIN/CCSA/UFPB

RESUMO

No início de 2020 o vírus Sars-Cov-2 surpreendeu o mundo com seu alto poder de contágio e letalidade e fez com que as pessoas mudassem suas rotinas com vistas a reduzir a transmissibilidade. No campo do trabalho, as organizações, públicas e privadas, em sua maioria, passaram a funcionar através do teletrabalho, que é o desenvolvimento das atividades laborais em domicílio com o auxílio das tecnologias da informação e comunicação. No caso dos servidores públicos, esta nova realidade era muito mais desconhecida, visto que poucas organizações públicas passaram por esta experiência em períodos anteriores. Neste contexto, as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) interromperam suas atividades presenciais e passaram por diversos desafios no desenvolvimento das suas atividades. Desta forma, este trabalho tem como objetivo principal compreender a percepção dos servidores técnico-administrativos do Centro de Tecnologia (CT) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) em relação ao teletrabalho durante a pandemia da COVID-19. Como instrumento de coleta, foi aplicado um formulário eletrônico aos servidores do CT, o qual contemplou aspectos como a adequação do ambiente/ferramentas de trabalho, gestão de tarefas, comunicação, impacto na saúde física e mental e a percepção geral, durante o período em que estiveram exercendo as atividades por meio do teletrabalho. Para análise dos dados obtidos foi utilizado o grau de concordância das proposições para aquelas dispostas em escala likert e análise de conteúdo para as questões subjetivas. A pesquisa mostrou alguns pontos citados na literatura como benefícios do teletrabalho, redução de custos com transporte e redução do tempo de deslocamento, maior contato familiar, flexibilidade de horário, dentre outros, e também alguns prejuízos como isolamento social, excesso de trabalho e carga horária, gastos extras, dificuldade de associação trabalho-família, desgaste psicológico e físico, dentre outros. Porém, de uma maneira geral, a pesquisa demonstrou a preferência dos servidores por algum tipo de regime em teletrabalho. Como produto da pesquisa foi elaborado um protocolo de sugestões para melhoria do teletrabalho no CT baseado nas dificuldades apontadas pelos servidores.

Palavras-chave: Coronavírus; Teletrabalho – UFPB; Pandemia – Covid-19.

ABSTRACT

In early 2020, the Sars-Cov-2 virus surprised the world with its high power of contagion and lethality and made people change their routines with a view to reducing the transmissibility. In the field of work, organizations, public and private, for the most part, began to operate through telework, which is the development of work activities at home with the help of information and communication technologies. In the case of public servants, this new reality was much more unknown, since few public organizations went through this experience in previous periods. In this context, the Federal Institutions of Higher Education (IFES) interrupted their face-to-face activities and faced several challenges in the development of their activities. In this way, this work has as main objective understanding the perception of the technical-administrative servers of the Technology Center (CT) of the Federal University of Paraíba (UFPB) in relation to telework during the COVID-19 pandemic. As a collection instrument, an electronic form was applied to the CT servers, which included aspects such as the adequacy of the work environment/tools, task management, communication, impact on physical and mental health and general perception, during the period in which who have been carrying out activities through telecommuting. For the analysis of the data obtained, the degree of agreement of the propositions was used for those arranged in a likert scale and content analysis for the subjective questions. The research showed some points cited in the literature as benefits of telework, such as reduced costs with transportation and reduced travel time, greater family contact, flexible hours, among others, and also some losses such as social isolation, overwork and workload, extra expenses, difficulties in associating work with family, psychological and physical exhaustion, among others. However, in general, the survey showed the preference of public servants for some type of telework regime. As a product of the research, a protocol of suggestions for improving telework in the CT was elaborated based on the difficulties pointed out by the servers.

Keywords: Coronavirus; Telework – UFPB; Pandemic – Covid-19.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero.....	43
Gráfico 2 – Faixa etária	44
Gráfico 3 – Grau de escolaridade.....	45
Gráfico 4 – Setor de lotação.....	45
Gráfico 5 – Tempo de serviço	46

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resumo das portarias da UFPB.....	26
Quadro 2 - Interpretação de valores dos Graus de Concordância	41
Quadro 3 - Grau de concordância das proposições do fator “adequação do ambiente/ferramentas de trabalho durante o exercício do teletrabalho”	48
Quadro 4 - Grau de concordância das proposições do fator “Gestão de tarefas”	50
Quadro 5 - Grau de concordância das proposições do fator “Comunicação”	53
Quadro 6 - Grau de concordância das proposições do fator “Impacto na saúde física e mental”	54
Quadro 7 - Grau de concordância das proposições do fator “Percepção geral”	56
Quadro 8 - Benefícios citados pelos respondentes	57
Quadro 9 - Dificuldades/prejuízos citados pelos respondentes.....	58
Quadro 10 – Sugestões de melhoria para o teletrabalho baseado na percepção de dificuldade dos servidores	61

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Organograma do Centro de Tecnologia.....	10
Figura 2 – Desenho metodológico da pesquisa	35

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	4
1.2 ORIGEM DA PESQUISA.....	6
1.3 PROBLEMATIZAÇÃO	6
1.4 OBJETIVO GERAL	8
1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
1.6 JUSTIFICATIVA	8
1.7 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	9
1.8 ADERÊNCIA DO TEMA AO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO	11
2 ERA DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E CONCEPÇÕES DO TELETRABALHO	12
2.1 TELETRABALHO, TRABALHO REMOTO E HOME OFFICE	13
2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	16
2.3 LEGISLAÇÃO SOBRE TELETRABALHO	17
2.3.1 Legislação aplicada ao serviço privado	18
2.3.2 Legislação aplicada ao serviço público	19
2.4 TELETRABALHO NA PANDEMIA	20
2.4.1 Teletrabalho na pandemia nas IFES	24
2.4.2 Teletrabalho na pandemia na UFPB	26
2.5 IMPACTOS MENTAIS E FÍSICOS ASSOCIADOS AO TELETRABALHO	31
3 O PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA	34
3.1 DESENHO DA PESQUISA	34
3.2 MÉTODO DE PROCEDIMENTO	36
3.3 TIPO DE PESQUISA.....	37
3.4 SUJEITOS DA PESQUISA.....	38
3.5 INSTRUMENTOS E TÉCNICA DE COLETA DE DADOS.....	38
3.6 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS.....	40
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	43
4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES	43
4.2 GRAU DE CONCORDÂNCIA DAS PROPOSIÇÕES.....	46

4.2.1 Grau de concordância das proposições do fator “adequação do ambiente/ferramentas de trabalho durante o exercício do teletrabalho”	46
4.2.2 Grau de concordância das proposições do fator “Gestão de Tarefas”	49
4.2.3 Grau de concordância das proposições do fator “Comunicação”	51
4.2.3 Grau de concordância das proposições do fator “Impacto na saúde física e mental”	53
4.2.4 Grau de concordância das proposições do fator “Percepção geral”	55
4.3 ANÁLISE DE CONTEÚDO DAS QUESTÕES SUBJETIVAS	57
5 PROTOCOLO DE SUGESTÕES DE MELHORIA PARA O TELETRABALHO BASEADO NA PERCEPÇÃO DE DIFICULDADE DOS SERVIDORES	61
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
REFERÊNCIAS	69
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES DO CENTRO DE TECNOLOGIA	75

1 INTRODUÇÃO

Esta seção introdutória é composta pela contextualização da temática abordada, que demonstra os fatos geradores da problemática da pesquisa, traz também o objetivo principal e os objetivos específicos da pesquisa, assim como o campo em que ela foi realizada, sua justificativa, no âmbito acadêmico, social e institucional. Além disso, também foi inserida nesta seção a aderência da pesquisa com o programa de pós-graduação ao qual ela é vinculada.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A sociedade mundial passa por um grande problema gerado pelo vírus Sars-CoV-2, que ocasiona a doença popularmente conhecida como COVID-19, que vem gerando imensos prejuízos que vão além dos graves problemas relacionados à saúde, atingindo também diversas áreas da economia, com altos índices de desemprego, altos níveis de inadimplência, falência de diversos empreendimentos, dentre outros. O vírus também evidenciou uma alteração na forma de trabalho convencional em diversos setores da economia, tanto públicos como privados, saindo de um modelo em que o funcionário/servidor público deveria se deslocar todos os dias até a sua empresa/organização pública para um modelo denominado teletrabalho, em que passaram a executar suas atividades laborais em ambiente doméstico com auxílio das tecnologias da informação e comunicação (TIC's), seja de forma parcial ou total, com vistas a evitar uma maior disseminação do vírus. O grande problema foi que a maioria das organizações não estava totalmente preparada para esta mudança total e repentina na forma de execução do trabalho, visto que a modalidade exige mobiliários e equipamentos adequados, conhecimento dos sistemas de tecnologia de informação e comunicação, ou seja, é necessário um planejamento adequado para que sua implantação aconteça com o mínimo de impactos negativos para as organizações e seus trabalhadores.

Apesar dessa forma de trabalho remoto estar em evidência por conta da pandemia, ela já existe há algum tempo, apesar de não haver na literatura convergência quanto ao seu início de maneira exata, as primeiras concepções sobre o termo datam entre 1970 e 1980, que foi o período em que ocorreu, principalmente

na Europa e nos Estados Unidos da América a popularização e barateamento das tecnologias da informação e comunicação e a crise do petróleo (ROCHA; AMADOR, 2018), além disso, também foi impulsionado pelo aumento dos problemas de trânsito das grandes metrópoles, em um período em que as mulheres passaram a aumentar sua participação no mercado de trabalho (COSTA, 2007).

O teletrabalho ganhou mais espaço após a declaração da pandemia global, assim como diversas discussões sobre os impactos que ele traz tanto para a instituição, do ponto de vista da produtividade, redução de custos, motivação dos trabalhadores, relação entre chefia e subordinados, como para os próprios trabalhadores, como a adaptação a nova modalidade, o isolamento social, a sua motivação para exercer as atividades remotamente, a transferência de custos das organizações para eles, a carga mental do trabalho e a qualidade de vida.

Sendo assim, existem diversos pontos que devem passar a ser considerados na gestão do teletrabalho, visto que, por conta do cenário pandêmico, e pelo risco de futuras doenças semelhantes, independente do mérito acerca dos benefícios ou malefícios da modalidade de trabalho, ela pode ser uma realidade em situações emergenciais como foi na pandemia da COVID-19.

Sabe-se que o poder público busca cada vez mais uma gestão eficiente, trazendo métodos de gestão antes só vistos nas organizações privadas. A redução de custos na administração pública atual visa principalmente se adequar aos orçamentos cada vez mais enxutos que são disponibilizados pelo Estado para as instituições realizarem suas atividades, logo, os gestores das instituições estão buscando maneiras de tornar a Administração Pública mais eficiente, prestando para a sociedade um serviço de qualidade e gastando menos. Neste contexto, o teletrabalho surge em um cenário de administração pública gerencial, a qual busca realizar a gestão pública através da utilização de ferramentas inovadoras, modernas e criativas (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020). Esta fase gerencial da Administração Pública Brasileira é fruto de diversas reformas ocorridas ao longo da história, passando inicialmente por uma Administração Pública Patrimonialista, na qual era presente a indissociação entre o patrimônio público e privado, ou seja, baseado na aristocracia e privilégios. Antagonicamente ao modelo anterior surge a Administração Burocrática, a qual buscou uma profissionalização da Administração, baseada em critérios racionais e legais, como meritocracia, hierarquização, formalização e impessoalidade, até

chegar no modelo da Administração Pública Gerencial, que é marcada pelos princípios da eficiência, transparência, qualidade, orientação para os cidadãos, criatividade e responsabilidade (REIS, 2014).

Porém, essa busca constante pelo gerencialismo da Administração Pública não pode se dar em detrimento da qualidade dos serviços prestados e também da saúde física e psíquica dos trabalhadores. Logo, a nova modalidade de trabalho precisa ser constantemente estudada para que, caso sua implantação seja necessária por conta de emergências sanitárias, como foi a pandemia da COVID-19, ou até mesmo por decisões administrativas fundamentadas que justifiquem sua adoção, ela seja aplicada de maneira que os benefícios para a sociedade em geral sejam otimizados.

1.2 ORIGEM DA PESQUISA

Diante deste cenário pandêmico e todas as suas consequências no mundo, surgindo primeiramente como um problema de saúde, e se tornando também um problema econômico e social, impactando diretamente nas relações de trabalho, principalmente com a discussão relativa ao teletrabalho, aliado à necessidade institucional de possuir corpo técnico-administrativo qualificado para execução das atividades laborais convergentes com os objetivos organizacionais e necessárias para o enfrentamento dos desafios encontrados na universidade contemporânea, surgiu a inquietação relativa à temática citada, que representou o início do desenvolvimento da pesquisa em questão.

1.3 PROBLEMATIZAÇÃO

A Universidade Federal da Paraíba (UFPB) suspendeu as aulas presenciais e admitiu o regime de teletrabalho para os servidores técnico-administrativos a partir do dia 17 de março de 2020, através da portaria nº 90/GR/REITORIA/UFPB, que segundo seu Artº 30 entraria em vigor no momento de publicação em sítio eletrônico da UFPB e cessaria seus efeitos quando nova portaria fosse editada, quando chegasse ao fim a emergência de saúde pública decorrente do Sars-CoV-2.

A partir desta data o que ocorreu foi um crescente agravamento da pandemia e o desenvolvimento de estudos científicos no mundo para o desenvolvimento de

vacinas, que ainda em 2020 receberam autorização para uso emergencial em alguns países europeus e nos Estados Unidos. Já no Brasil, a autorização pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária foi concedida no dia 17 de janeiro de 2021, quando em São Paulo, a primeira dose foi aplicada na enfermeira Mônica Calazans (CASTRO, 2021).

Com o decréscimo de casos graves e da letalidade do vírus, a UFPB, assim como outras instituições, passou a flexibilizar progressivamente as medidas de isolamento social, como o teletrabalho. Foram publicadas ao todo na instituição, onze portarias que versaram sobre medidas de adequação do funcionamento da instituição durante a pandemia, passando pelo retorno gradual, até chegar no retorno 100% presencial de todos os servidores, no dia 06 de junho de 2022, através da publicação da portaria nº 244/GR/REITORIA/UFPB, de 17 de maio de 2022.

A maneira que o regime de trabalho foi posto para os servidores da instituição, em caráter de urgência, impossibilitou a capacitação das pessoas para o manuseio das ferramentas e *softwares* que viabilizam o teletrabalho, a criação de uma política de apoio em relação à ergonomia e oferecimento de equipamentos adequados, ou seja, não foi possível, devido à urgência sanitária, a realização de um planejamento adequado a esta mudança abrupta de rotina.

Além disso, não foi possível demonstrar em quais setores da instituição a nova modalidade de trabalho é adequada e possível, visto que todas elas tiveram que trabalhar em casa, por conta da determinação superior, com exceção das atividades consideradas essenciais, como saúde e segurança.

Durante a execução das atividades laborais neste período, foi possível identificar diferentes posicionamentos acerca da temática no ambiente de trabalho, pois enquanto algumas pessoas sentiram-se pressionadas, desmotivadas ou questionaram a necessidade do dispêndio de recursos para adaptação ao teletrabalho, como aquisição de equipamentos, mobiliários, gasto com energia, outras enxergaram a modalidade como uma maneira alternativa vantajosa, pois relataram a diminuição de custos e tempo por conta do deslocamento, aumento do tempo disponível para convivência familiar ou para a prática de atividades físicas, aumento da flexibilidade de horários. Ou seja, ao passo que alguns servidores se mostraram insatisfeitos com a nova realidade na instituição, outros estavam satisfeitos e

discutindo a possibilidade de manutenção do teletrabalho mesmo quando a situação pandêmica que motivou a sua implantação se encerrasse.

Neste sentido, optou-se por iniciar a investigação a partir do seguinte questionamento: **Qual a percepção dos servidores técnico-administrativos do Centro de Tecnologia (CT) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) em relação ao teletrabalho durante a pandemia da COVID-19?**

1.4 OBJETIVO GERAL

Compreender a percepção dos servidores técnico-administrativos do Centro de Tecnologia (CT) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) em relação ao teletrabalho durante a pandemia da COVID-19.

1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar a percepção dos servidores do Centro de Tecnologia (CT) sobre o teletrabalho;
- Identificar prejuízos dos servidores do Centro de Tecnologia (CT) durante o teletrabalho;
- Elaborar um protocolo de sugestões de melhoria do teletrabalho para os servidores do Centro de Tecnologia (CT).

1.6 JUSTIFICATIVA

A pesquisa em questão se justifica pelo fato de que o teletrabalho foi imposto aos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal da Paraíba após o início da pandemia da COVID-19 e na instituição não há registros sobre a utilização dessa modalidade de trabalho. Portanto, apesar dessa temática não ser nova, tanto nas instituições privadas como nas públicas, ela não era adotada na Universidade em questão, e em nenhuma outra Instituição Federal de Ensino Superior.

O regime de teletrabalho tem sido visto de maneira distinta pelos trabalhadores da Universidade Federal da Paraíba e pela sociedade em geral, por isso o estudo busca compreender a percepção levando em consideração diferentes pontos de vista,

para possibilitar uma conclusão sobre as situações nas quais o teletrabalho mais se adequa, de acordo com os objetivos institucionais e também dos trabalhadores envolvidos.

O Centro de Tecnologia como campo de estudo se deu pelo fato da grande diversidade de cursos e laboratórios, servidores técnico-administrativos com variadas funções, ou seja, o estudo nesse campo heterogêneo possibilitou enxergar a realização do teletrabalho levando em consideração diferentes realidades possíveis. Além disso existe a proximidade com a atuação profissional, visto que o pesquisador é lotado na Assessoria de Planejamento do Centro, unidade diretamente vinculada à Direção do Centro, logo, houve uma maior possibilidade de obtenção dos dados necessários para o desenvolvimento da pesquisa.

As publicações relacionadas à temática na academia ainda são escassas, principalmente quando se trata do serviço público, logo o trabalho contribuiu para expandir os conhecimentos acerca do teletrabalho nas instituições públicas e suas particularidades. A pesquisa ajuda a ampliar o conhecimento e as reflexões sobre a pertinência do teletrabalho no campo estudado e futuramente os seus resultados podem ser utilizados para que a condução da implantação da modalidade, caso seja necessária, seja realizada de maneira mais benéfica para os envolvidos.

1.7 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

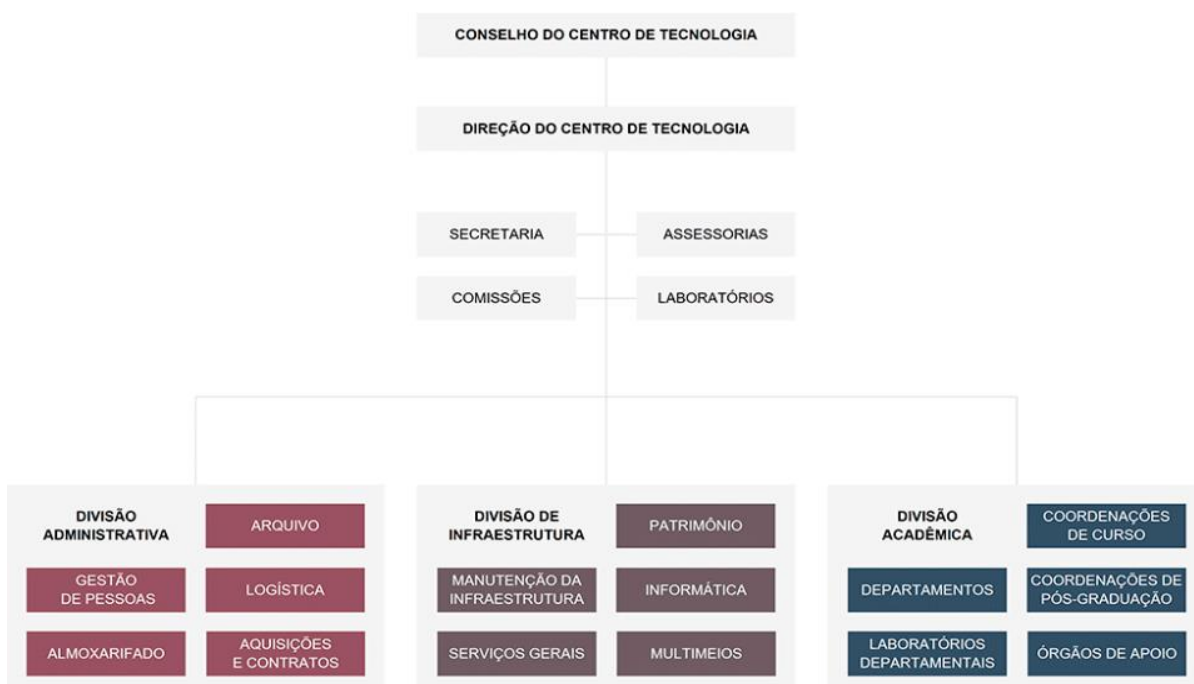
A pesquisa teve como campo de estudo o Centro de Tecnologia, campus I, da Universidade Federal da Paraíba, localizada em João Pessoa – Paraíba. O Centro oferece cursos de graduação nas seguintes áreas: Arquitetura e Urbanismo, Engenharia de Alimentos, Engenharia Ambiental, Engenharia Civil, Engenharia de Materiais, Engenharia Mecânica, Engenharia de Produção, Engenharia de Produção Mecânica, Engenharia Química e Química Industrial.

Além disso, o Centro também oferta os cursos de Pós-Graduação: Programa de Pós-Graduação em Arquitetura e Urbanismo - PPGAU, Programa de Pós-Graduação em Ciência e Tecnologia de Alimentos - PPGCTA, Programa de Pós-Graduação em Ciência e Engenharia de Materiais - PPEM, Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil e Ambiental - PPGECAM, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas - PPGEPS, Programa de Pós-

Graduação em Engenharia Mecânica – PPGEM e Programa de Pós-Graduação em Engenharia Química – PPGEQ.

A estrutura administrativa do Centro é subdividida basicamente entre Gabinete da Direção de Centro, Divisão Administrativa, Divisão de Infraestrutura, Divisão Acadêmica e Órgãos de Apoio (Secretaria, Comissões, Assessorias e Laboratórios), todos vinculados às decisões do Conselho do Centro de Tecnologia, como se pode visualizar através da figura do organograma do Centro de Tecnologia:

Figura 1 - Organograma do Centro de Tecnologia



Fonte: Sítio eletrônico do Centro de Tecnologia.

A divisão que possui mais unidades vinculadas é a Divisão Acadêmica, são dez Coordenações de Curso de Graduação, sete Coordenações de Curso de Pós-Graduação, sete Departamentos de Curso e noventa e cinco Laboratórios.

O Centro de Tecnologia é bastante heterogêneo devido à extensão física elevada e diversidade de cargos e funções, o que possibilitou o enriquecimento dos dados devido ao alcance de uma amostra com diferentes perfis. Em consulta realizada no dia 08/11/2022 ao setor de Gestão de Pessoas do Centro de Tecnologia, foi informado o quantitativo de 171 servidores ativos permanentes com lotação no Centro de Tecnologia, o que representa a população da pesquisa.

1.8 ADERÊNCIA DO TEMA AO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO

O Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior (PPGAES), segundo apresentação disponibilizada no sítio oficial do programa, foi criado para proporcionar uma formação teórica sobre políticas públicas de gestão e avaliação da educação superior para o servidor técnico-administrativo das Instituições de Ensino Superior, a fim de que ele possa contribuir com o desenvolvimento de alternativas diante dos novos desafios postos para a universidade contemporânea.

Um dos maiores desafios da história da Universidade Federal da Paraíba, e de várias outras instituições, se deu com o surgimento da COVID-19, pois toda a sua estrutura acadêmica e administrativa foi impactada de maneira nunca vista anteriormente, assim a Instituição, em meio ao caos, desenvolveu alternativas para seguir com suas atividades, sendo uma delas o desenvolvimento de grande parte das atividades laborais de maneira remota através do teletrabalho.

Portanto, a pesquisa em questão busca contribuir para a gestão da UFPB, pois trata diretamente com os seus servidores técnico-administrativos e suas percepções sobre esta modalidade de trabalho que se expandiu, de maneira exponencial, devido a necessidade de isolamento social por conta da pandemia do novo Coronavírus, logo os achados da pesquisa contribuem para otimizar o desenvolvimento do teletrabalho na instituição, caso as instâncias superiores optem pela sua adesão, ou, em caso de novas situações urgentes, como foi a COVID-19, para que ele seja utilizado de maneira que não prejudique os usuários e os servidores, seja na qualidade do serviço oferecido, seja na qualidade de vida do trabalhador.

2 ERA DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E CONCEPÇÕES DO TELETRABALHO

A evolução tecnológica vivenciada ao longo da história, que foi impulsionada principalmente pela Revolução Industrial iniciada na Inglaterra no século XVIII, representa o início da transformação nas relações de trabalho. O trabalho manufaturado foi sendo progressivamente substituído por máquinas em todo mundo.

Este novo cenário no mundo do trabalho também foi se alterando ao longo do tempo, sempre relacionado às tecnologias mais recentes. As primeiras máquinas da Revolução Industrial como máquina a vapor, locomotivas a vapor e telégrafo, proporcionaram o desenvolvimento de grandes indústrias e precisavam de muitos trabalhadores para operá-las. A segunda fase da Revolução Industrial, iniciada na segunda metade do século XIX, marcou a introdução do motor a combustão, utilização do petróleo como fonte de energia e motores elétricos, já a terceira fase da Revolução Industrial, iniciada a partir da segunda metade do século XX, representou o avanço da biotecnologia, robótica, transporte, eletrônica e telecomunicações, proporcionando avanços que representam a globalização (ROCHA; LIMA; WALDMAN, 2020).

Grandes empresas, com elevado número de funcionários e espalhados em grandes extensões territoriais não são mais de sinônimos de potência econômica, pois atualmente, na era das Tecnologias da Informação, na qual o conhecimento é mais valorizado, as organizações mais competitivas são aquelas que melhor utilizam as tecnologias da informação para enfrentar os desafios impostos das recentes tendências mundiais (CAVALCANTE, 2000).

As tecnologias da informação e comunicação vem alterando profundamente vários aspectos da vida humana, como maneiras de socialização, velocidade e instantaneidade na troca de informações, e também a maneira como executamos o nosso trabalho,

[...] é cada vez mais intensa a percepção de que a tecnologia de informação e comunicação não pode ser dissociada de qualquer atividade, como importante instrumento de apoio à incorporação do conhecimento como o principal agregador de valor aos produtos, processos e serviços entregues pelas organizações aos seus clientes. (ROSSETTI; MORALES, 2007, p. 125).

Ou seja, com o passar dos anos essas tecnologias ficaram cada vez mais presentes nas rotinas laborais, automatizando muitas tarefas que eram realizadas

manualmente ou otimizando o tempo da sua realização. É principalmente a partir dessa inserção cada vez maior das tecnologias da informação e comunicação, que começam a surgir no mundo as primeiras denominações do trabalho realizado fora das dependências físicas das organizações contratantes, o denominado Teletrabalho, Trabalho Remoto ou *Home Office*.

2.1 TELETRABALHO, TRABALHO REMOTO E HOME OFFICE

Os termos Teletrabalho, Trabalho Remoto e *Home Office* são vistos de maneiras distintas na literatura, alguns autores os tratam como sinônimos, enquanto outros apontam pequenas diferenças, principalmente em relação à sua abrangência espacial. Etimologicamente, segundo Barreto Junior e Silva (2015, p. 24) “O termo “Teletrabalho” vem da união da palavra grega “*Telou*”, que significa “longe” e, da palavra latina “*Tripaliare*” que significa “trabalhar””, ou seja, sinteticamente pode ser definido como o trabalho realizado longe da organização.

Além das diversas definições, existem também vários termos empregados na literatura equivalentes a teletrabalho, tais como telecommutação (*telecommuting*), trabalho à distância ou trabalho remoto (*remote working*), trabalho em casa (*homeworking*). Na Europa o termo usado é *telework*, nos Estados Unidos *Telecommuting* e no Brasil teletrabalho. Existem doutrinadores que discutem a respeito da diferença entre um termo e outro, para questões práticas a diferença acaba sendo mínima, pois todas expressam a ideia de descentralização do local tradicional de trabalho para locais alternativos (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 30).

Já o termo “Trabalho Remoto” aparece na literatura como sinônimo do “Teletrabalho”, portanto, na pesquisa os termos serão tratados indistintamente. Apesar da semelhança prática dos termos, alguns autores como Rosenfield e Alves (2011, p. 216), descrevem as diferentes categorias que compõem o teletrabalho, como se pode visualizar nas diferentes definições apontadas:

- 1) trabalho em domicílio, (small office *Home Office* – SOHO);
- 2) trabalho em escritórios satélites (extensões atomizadas de uma empresa central);
- 3) telecentros ou telecottages (estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos);

4) trabalho móvel (fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho, como viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente);

5) empresas remotas ou off-shore (call centers ou telesserviços, através dos quais empresas europeias e americanas instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata, pondo em prática o chamado teletrabalho off-shore); e

6) trabalho informal ou teletrabalho misto (arranjo que o empregado faz como empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa).

Na visão desses autores, o teletrabalho se apresenta como uma categoria generalista, que dele se derivam diversas outras definições. Porém, como no campo de estudo abordado a nomenclatura utilizada antagonicamente ao trabalho presencial foi “teletrabalho” em todas as portarias da UFPB, que trataram sobre as medidas de prevenção e adequação do funcionamento da Universidade à nova realidade, ela será utilizada na pesquisa.

Ainda segundo Rosenfield e Alves (2011, p. 216-217),

O teletrabalho pode ser ocasional e não se traduzir em mudança de contrato (informal); pode ser uma forma de trabalho alternado (realizado em domicílio, com TICs, e na empresa, sem elas); ou pode se dar por transbordamento (conexão às preocupações profissionais 24/24h e interação com diferentes formas de solicitações, como e-mail, celular, fax etc.). Existem ainda outras combinações possíveis, inclusive a do trabalho informal com o assalariado (a pessoa trabalha na empresa de dia e executa teletrabalho independente fora do horário de trabalho assalariado, preferencialmente à noite). Em suma, combinando todas essas possibilidades (em termos de local, horário e situação socioprofissional), facilmente se constata o grande espectro de combinações possíveis e a diversidade de formas que o teletrabalho pode assumir. Desse modo, teletrabalho não pode ser conceituado simplesmente como trabalho à distância, mas sim como um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho flexível sustentadas por TICs.

O teletrabalho, portanto, pode ser considerado uma maneira de flexibilização do trabalho e consiste em exercê-lo fora das dependências da organização com o auxílio das tecnologias da informação e comunicação, podendo ser em tempo parcial ou integral (LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019). No mesmo sentido Nohara et al. (2010) conceituam teletrabalho como uma inovação organizacional que dissolve o espaço e o tempo, dando flexibilidade aos limites geográficos e demandando várias adaptações nas organizações que o adotam, como na formação de equipes, no planejamento das atividades, nos prazos para a execução das tarefas e na relação dos teletrabalhadores com a empresa, na cultura organizacional e nas interações com

os colegas. Logo, o teletrabalho alterou a dinâmica do trabalho, utilizando como principal meio a informação, que a partir do uso disseminado da TIC's passou a conectar as pessoas mesmo sem elas estarem no mesmo ambiente, permitindo assim a descentralização do trabalho (MACHADO, 2021).

Apesar de observar na literatura diferentes definições acerca do conceito de teletrabalho, na maioria das definições dos pesquisadores há a caracterização do local de trabalho, do tempo de trabalho (integral ou parcial) e do uso de tecnologias da informação e comunicação (LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019). De forma semelhante Rosenfield e Alves (2011) definem o teletrabalho em sentido restritivo como o trabalho à distância com a utilização das tecnologias de informação e comunicação, apesar de afirmarem também que o teletrabalho é uma categoria de difícil definição, pois para elas todas as definições acerca do tema estão certas, mesmo diante de tantas ideias contraditórias.

Vale ressaltar que o trabalho realizado à distância, entendido como aquele em que a indústria transfere partes do processo produtivo para a casa dos trabalhadores, difundido a partir de 1950, para a produção de vestuário, têxteis, calçados, embalagem e montagem de materiais elétricos, tem uma relação de produção material industrial, diferentemente da abordagem levada em consideração nesta pesquisa, que necessariamente está ligada ao uso das TIC's (ROCHA; AMADOR, 2018).

Como se pode observar através da análise sobre a definição do conceito de teletrabalho na academia, a maioria dos autores inclui as tecnologias da informação e comunicação como ferramenta presente no exercício do teletrabalho, logo, o termo tem suas primeiras concepções nas décadas de 1970 e 1980, período em que ocorreu, na Europa e nos Estados Unidos da América, a popularização e redução dos preços dessas tecnologias, além da influência ocasionada pela crise energética (escassez de petróleo), pois com o recurso cada vez mais caro e escasso a modalidade de trabalho citada começou a ser bem vista (ROCHA; AMADOR, 2018).

Outros fatores que possivelmente tenham motivado o início do teletrabalho, nos Estados Unidos da América, foram alguns desastres naturais como o terremoto em Los Angeles em 1994, o tufão que varreu a costa leste em 1996, além do conhecido ataque terrorista ao *World Trade Center*, em 2001. Esses acontecimentos históricos conseguiram mostrar que mesmo diante de situações adversas, de destruição,

reduzida mobilidade e tráfego urbano, a continuidade das atividades foi possível devido ao trabalho feito remotamente pelas pessoas dentro de suas residências (MACHADO, 2021). Apesar dos fatos, não há convergência de ideias dos autores quanto ao início do teletrabalho, mas o que se pode afirmar é que ele foi mais difundido a partir da ampliação do surgimento e uso das tecnologias da informação e comunicação (HAU; TODESCAT, 2018).

2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Para Rocha e Amador (2018), a grande euforia atual das organizações sobre o teletrabalho reside principalmente em três aspectos: maior produtividade, redução de custos para a empresa e maior satisfação do trabalhador devido à possibilidade de conciliação de demandas pessoais e profissionais. Porém, ressaltam que a maior produtividade alcançada é quantitativa, ou seja, para algumas organizações que não exerçam atividades majoritariamente administrativas ou mecânicas o teletrabalho pode não ser viável.

Além disso, o teletrabalho se mostra também como uma forma de melhoria para a sociedade em geral, visto que, ao reduzir o fluxo de veículos no percurso das pessoas ao trabalho, alguns problemas como o congestionamento e a poluição urbana seriam reduzidos (HAU; TODESCAT, 2018). Outras vantagens do teletrabalho para a sociedade em geral são a redução dos gastos do governo com infraestrutura viária e inclusão social dos deficientes físicos no mercado de trabalho, e em relação às vantagens para as empresas podem se destacar redução de custos associados à infraestrutura necessária para o trabalho presencial, redução do absenteísmo, maior produtividade do trabalhador e menores problemas de convivência entre funcionários (NOHARA et al., 2010).

Não obstante, a inclusão social dos deficientes físicos no mercado de trabalho é muito mais complexa e envolve outras iniciativas como melhoria da acessibilidade, sensibilização sobre a necessidade de inclusão, dentre outras, que alinhadas ao teletrabalho, podem representar algum nível de inclusão social dos deficientes físicos.

Apesar da literatura mostrar algumas vantagens para o trabalhador, para a empresa e para a sociedade, algumas desvantagens também devem ser levadas em

consideração na adoção do teletrabalho como: redução do envolvimento social que limita as ideias inovadoras (ROCHA; AMADOR, 2018), o isolamento social, dificuldade de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, necessidade de organização e autodisciplina (HAU; TODESCAT, 2018). Outro risco para o trabalhador relacionado ao teletrabalho é relacionado ao uso de dispositivos móveis para atividades laborais, o que pode ocasionar um sentimento de urgência em qualquer demanda de trabalho, fazendo com que, alguns momentos que são de descanso por direito do trabalhador, podem ser tomados por conta desses dispositivos (ROCHA; AMADOR, 2018).

O teletrabalho é um campo bastante controverso e depende muito da realidade na qual ele é implantado e também dos indivíduos que estão envolvidos nessa implantação, tanto chefes como subordinados, já que idades diferentes, aptidões diferentes, níveis de escolaridade diferentes, podem acarretar em percepções distintas sobre o tema.

Portanto, os autores que versam sobre a temática trazem diferentes vantagens e desvantagens percebidas no regime teletrabalho, logo, o que pode acontecer é que sempre que tem alguma vantagem, concomitantemente também terá uma desvantagem para o teletrabalhador, “o servidor optando pelo teletrabalho ou pelo trabalho presencial, está fazendo uma escolha, que independente de qual seja, proporcionará a ele ao mesmo tempo ganhos e perdas na sua vida profissional ou pessoal.” (MIYASHITA, 2022, p. 99). A autora compara o teletrabalho a um *trade-off*, que significa um conflito de escolha, ou seja, uma escolha necessariamente se dá preterindo outra, mas ressalta que nem sempre isso acontece, cada trabalhador pode analisar se a sua situação é um *trade-off*, e sendo, se ele apresenta mais pontos positivos ou negativos.

2.3 LEGISLAÇÃO SOBRE TELETRABALHO

Neste tópico serão mostradas como as legislações dialogam com o teletrabalho, tanto no serviço privado, ou seja, com a Consolidações das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo decreto-lei nº 5.452 em 1943, que é o marco legal que estabelece as normas regulatórias para as relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil, alvo de diversas modificações ao longo dos anos, como no serviço público,

que careceu de regulamentação geral por muitos anos, apesar da iniciativa dos próprios órgãos de utilizar o teletrabalho através de regulamentações próprias.

2.3.1 Legislação aplicada ao serviço privado

Apesar das primeiras concepções sobre o termo teletrabalho no mundo ter datado entre os anos de 1970 e 1980, nos Estados Unidos e na Europa, até o ano de 2011, no Brasil, não havia nenhuma menção em dispositivos legais sobre ele. O primeiro marco legal brasileiro relativo ao teletrabalho foi a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que representou um avanço na temática, pois através da alteração do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi citado o trabalho realizado à distância através da seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

Porém, apesar da lei nº 12.551/2011 ter versado sobre trabalho à distância ainda não se tratava de uma regulamentação específica do teletrabalho, e não era suficiente para servir de um marco de segurança jurídica para aqueles que necessitassem da regulamentação (MELLO; FERREIRA, 2012), não obstante representou um avanço na legislação do tema, pois os pressupostos legais para a relação de emprego, que são pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, somados à mudança da redação do Art. 6º, que aborda o trabalho realizado à distância, passam a considerar o instituto teletrabalho, lembrando sempre que as peculiaridades do mesmo apresenta uma realidade bastante desafiadora (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015).

Logo, apesar do avanço na CLT sobre a temática, a abordagem ainda era bastante incipiente e carecia de muitos detalhes que garantissem uma maior segurança jurídica e garantia de direitos para aqueles trabalhadores que fossem submetidos ao regime de teletrabalho.

Recentemente, através da reforma trabalhista com a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, o teletrabalho recebeu uma regulamentação específica, pois na sua redação consta um capítulo dedicado exclusivamente ao tema, especificando a sua definição, instrução sobre a forma do contrato, definição de responsabilidades acerca da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho necessários para a realização do trabalho, férias e repouso semanal remunerado (BRASIL, 2017).

Mais aspectos do teletrabalho foram levados em consideração no Decreto nº 13.467/2017, se comparado à lei nº 12.551/2011, mas, devido à complexidade e especificidade do tema e sua abordagem ainda genérica, não levando em consideração a saúde e segurança do trabalhador, mostra que ainda é necessária uma regulamentação específica do tema, pois da maneira como está posto atualmente, apresenta riscos para o trabalhador (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018).

2.3.2 Legislação aplicada ao serviço público

Na seara do serviço público, considerando especialmente aqueles servidores submetidos ao regime estatutário, ou seja, vinculados ao ordenamento da lei nº 8.112, de 1990 (visto que, no Brasil, também temos servidores submetidos ao regime da CLT), o teletrabalho já acontece há algum tempo, apesar de que não existe nos estatutos dos servidores tal previsão legal, porém, isso não representa óbice à realização desse tipo de atividade nesse setor, visto que algumas organizações públicas estabeleceram normas internas que regulamentam o trabalho realizado fora das suas dependências (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

Mesmo diante desse cenário de ausência legislativas, algumas instituições começaram a adotar o regime de teletrabalho há alguns anos, a pioneira no Brasil foi o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), a iniciativa surgiu em 2006, e, em 2013, 31 empregados já trabalhavam remotamente. Em 2009, o Tribunal de Contas da União também aderiu ao trabalho remoto. Seguindo a mesma linha, em 2010, a Receita Federal implantou um projeto piloto para teletrabalho dos seus auditores, e em 2011 a Advocacia Geral da União (AGU) fez o mesmo para os seus

membros. Outros exemplos foram vistos também no Poder Judiciário, como Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 23ª Região – situado no estado do Mato Grosso, no ano de 2011, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2012, entre outros tribunais (SILVA, 2015).

Seguindo a crescente tendência na adoção independente do teletrabalho, foram publicadas pelo Governo Federal duas Instruções Normativas (IN nº 1, de 31 de agosto de 2018 e IN nº 65, de 30 de julho de 2020), que trouxeram no seu texto a possibilidade de aplicação do teletrabalho, assim como as regras e casos possíveis para sua implantação.

Outro marcante avanço no tratamento legislativo da temática foi a publicação do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho – PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, que segundo o parágrafo único do Art. 1º “é instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade” (BRASIL, 2022), e dentre as suas modalidades de execução dos trabalhos está o teletrabalho, que pode ocorrer de forma parcial ou integral.

Uma das grandes novidades do decreto é a competência para instituir o Programa de Gestão de Desempenho, que antes era atribuída somente aos Ministros de Estado, e agora pode ser proposto pelo dirigente máximo das entidades da Administração Pública federal indireta (autarquias e fundações públicas federais), logo, no caso da UFPB, que se trata de uma autarquia federal, a competência é do Reitor, lembrando que as proposições são discutidas no órgão colegiado Conselho Universitário (CONSUNI), órgão deliberativo superior em matéria de política geral da Universidade.

Além disso, o decreto traz as regras especiais para o teletrabalho – no caso do órgão optar pela adesão ao programa – assim como as orientações para retorno ao trabalho presencial, portanto a regulamentação tornou mais simples a formalização do teletrabalho em caso de interesse das instituições mencionadas.

2.4 TELETRABALHO NA PANDEMIA

Apesar do teletrabalho já ter sido visto, inicialmente, na Europa e nos Estados Unidos há algum tempo, principalmente por conta da popularização das tecnologias da informação e comunicação, após a disseminação da COVID-19, em março de 2020, quando a Organização Mundial da Saúde declarou a pandemia, esta modalidade de trabalho foi adotada massivamente e de forma abrupta, com a finalidade de promover um maior isolamento social e reduzir a disseminação da doença, portanto os trabalhadores tiveram que se adaptar à nova forma de realização das atividades laborais, “a conversão das formas de trabalho presenciais em remotas, no contexto pandêmico, consistiu em contingência sanitária” (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021, p. 950).

Esta nova realidade fez com que os pesquisadores buscassem algumas respostas sobre como se dá a experiência da modalidade de trabalho imposta aos trabalhadores por conta da pandemia. Bridi et al. (2020) concluíram que o teletrabalho na realidade pandêmica sobrecarrega os trabalhadores, faz com que eles trabalhem mais dias e mais horas, de acordo com a amostra utilizada pelos pesquisadores, o percentual de trabalhadores que trabalhavam mais de oito horas antes e durante a pandemia – em teletrabalho – variou de 16,11% para 34,44%, ou seja, mais que o dobro, e também faz com que os teletrabalhadores se responsabilizem por custos que no trabalho presencial seria das empresas, como água, energia, mobiliário, aumentem a percepção de confusão entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho, o que faz com que a exaustão dos teletrabalhadores seja acentuada, ou seja, os autores acreditam que o trabalhador submetido ao teletrabalho tem grande dificuldade de se desvincular do trabalho.

Tal pensamento é semelhante à ideia de Morgenstern e Santos (2016), que entendem que o teletrabalho e sua aparente liberdade e flexibilidade, que surge com a ideia de que o teletrabalhador pode fazer sua própria rotina de trabalho, horários, acaba na verdade transformando-o em escravo, pois o que acontece na verdade é a retirada da barreira que separa o local de trabalho e o local de descanso, deixando o indivíduo em uma situação semelhante ao trabalho “sobreaviso”, já que as próprias tecnologias da informação que são utilizadas para a realização do trabalho, como *notebooks*, telefones, estão sempre próximas e ativas. Logo, existe uma grande dificuldade de desconexão e descanso do teletrabalhador, além da pressão a qual o

trabalhador é submetido nesta situação, pois ao receber chamados da empresa, mesmo que fora do horário de trabalho, ele acaba se sentindo obrigado a resolver o problema imediatamente. É justamente o que Oliveira (2017) traduz como “trabalho sem fim”, toda essa flexibilidade e “elasticidade” de horários proporcionada pelo teletrabalho, que pode ser vista por alguns como benefício, acaba ficando sem limites. “Há uma mescla trabalho-vida pessoal, sem fronteiras precisas sobre onde inicia um e termina o outro” (OLIVEIRA, 2017, p. 21).

Com a finalidade de discutir uma percepção mais crítica acerca do teletrabalho adotado emergencialmente por conta da pandemia e as discussões sobre a sua interrupção ou manutenção após o fim da pandemia, Durães, Bridi e Dutra (2021) ressaltam o reforço que a modalidade de trabalho em estudo proporciona à narrativa do capital, que segundo eles costuma elevar os seus benefícios para ocultar o seu real objetivo, que é a crescente precarização do trabalho e valorização do capital, logo não se pode associar o teletrabalho a uma inevitável modernização ou progresso, pois ele pode ser apenas mais uma estratégia de dominação do capital.

Neste mesmo sentido, Oliveira (2017), que realizou uma pesquisa sobre o teletrabalho realizado por profissionais da tecnologia da informação, utilizou alguns argumentos, levantados através da sua pesquisa, que afastam o teletrabalho da perspectiva de que a modalidade aumenta a qualidade de vida do trabalhador por conta de alguns benefícios salientados por alguns indivíduos, como flexibilidade de horários, redução de tempo de deslocamento entre casa e trabalho, mais tempo de convivência com a família, pois o que a maioria da sua amostra evidenciou foi o oposto, já que algumas pessoas alegaram que durante a execução das suas atividades em teletrabalho eles utilizam mobiliário improvisado e não têm apoio do empregador em relação à ergonomia. Outro ponto citado que também evidencia a redução na qualidade de vida dos teletrabalhadores são as horas extras e prazos sempre a vencer ou vencidos, que fazem com que o indivíduo extrapole o horário convencional de trabalho diversas vezes, utilizando as madrugadas para conseguir atender as demandas nos prazos determinados.

Ainda segundo Oliveira (2017), e ressaltando que devemos considerar a restrição da categoria profissional da sua pesquisa, que foi focada em trabalhadores em teletrabalho da área da tecnologia da informação, a maioria dos trabalhadores

submetidos ao regime, ao serem perguntados sobre o desejo de manutenção do mesmo por tempo indeterminado e integral, respondeu negativamente. Aqueles que sinalizaram uma resposta positiva levantaram algumas condições, como a não integralidade do período, ou seja, a realização do teletrabalho parcial, principalmente pelo receio do distanciamento social e da “invisibilidade” perante às chefias, reduzindo assim as chances de promoções na carreira.

O fato dos teletrabalhadores serem autônomos na execução de suas tarefas diminui o contato com os colegas de trabalho, gerando uma sensação de isolamento. Essa sensação traz maior dificuldade de integração do indivíduo à empresa, o que pode gerar uma fragmentação de identidade e distanciamento da cultura organizacional (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017, p. 531).

Por mais que as pesquisas mais recentes realizadas sobre o teletrabalho demonstram que ele pode trazer diversas consequências negativas para os teletrabalhadores, as mesmas mostram também que as percepções são bastante variadas, pois cada indivíduo é submetido a diferentes realidades na vida pessoal e profissional, como quantidade de filhos, gênero, natureza do trabalho, idade.

Miyashita (2022, p. 100) concluiu que “os servidores que moram com seus filhos tiveram um nível de concordância mais elevado na sensação de estar sempre trabalhando, nos gastos pessoais extras para adaptação ao trabalho remoto e na redução do reconhecimento da chefia”. Para a autora, isso pode ser explicado pela necessidade de dedicação de tempo ao filho e também ao trabalho ao mesmo tempo. Já em relação à percepção de maiores gastos para adaptação ao trabalho pode ser explicado pelo fato de ter que se responsabilizar pelos dispêndios financeiros dos filhos, o que pode ter impactado nessa percepção. Além disso a autora verificou que aqueles servidores que não tem filhos tem maior aceitação ao desafio de se trabalhar em casa se comparado aos servidores que moram com seus filhos, porém ela alerta que essa percepção também pode estar associada ao fato que durante a pandemia o teletrabalho coincidiu com a suspensão das aulas das escolas, ou seja, os filhos passaram a ficar o tempo integral na sua residência.

Outro ponto relevante que deixa claro que a percepção sobre o teletrabalho depende muito do perfil de cada indivíduo, é o gênero, pois, historicamente, as mulheres foram responsabilizadas pelas tarefas domésticas e cuidado com os filhos, ou seja, a maior carga do trabalho doméstico, ainda hoje, fica majoritariamente sob

sua responsabilidade, o que dificulta ainda mais a percepção positiva do teletrabalho para esse público, como concluiu Machado (2021, p. 30) ao pesquisar sobre a percepção das profissionais docentes em relação à sobrecarga de trabalho no teletrabalho:

É possível concluir que as mulheres docentes, em todos os níveis de ensino, percebem nível alto de sobrecarga de trabalho no *Home Office* durante a pandemia da COVID-19. Há percepção de sobrecarga física e mental, com ênfase na sobrecarga mental de trabalho. Houve diferenças de percepção de sobrecarga a depender dos níveis de ensino e ao considerar determinadas variáveis, entretanto, todas as docentes percebem sobrecarga, em níveis distintos. Em síntese, a média geral de sobrecarga de trabalho entre as mulheres docentes no *Home Office* durante a pandemia foi alta.

Ainda abordando a variável gênero e a sobrecarga das mulheres em regime de teletrabalho, Oliveira (2017) afirma que a possibilidade de conseguir se manter trabalhando está fortemente ligada ao apoio familiar recebido ou até mesmo com o auxílio de trabalhadoras domésticas, porém, ainda assim, a pressão acerca da responsabilidade do cuidado doméstico e familiar é notória por parte de esposos e filhos, além da sua própria autocobrança.

Bittencourt (2021) apesar de não afirmar diretamente a correlação entre a sobrecarga do gênero feminino por conta da responsabilização histórica das mulheres pelos afazeres domésticos e familiares ela concluiu na sua pesquisa, que teve como sujeitos os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, que apesar de tanto os homens quanto as mulheres preferirem o trabalho presencial, o público masculino demonstrou a preferência ao teletrabalho em número maior que o público feminino, ou seja, a questão da sobrecarga do gênero feminino por mais que não tenha sido citada pela autora pode ter sido levada em consideração pelas respondentes da pesquisa ao tenderem pela preferência ao trabalho presencial. Além disso, a autora também discutiu a idade, os mais velhos não demonstraram dificuldade nas habilidades necessárias para se usar os sistemas operacionais disponíveis nas atividades em teletrabalho, porém sinalizaram a dificuldade em se manterem distantes das relações sociais.

2.4.1 Teletrabalho na pandemia nas IFES

O teletrabalho também foi necessário nas Instituições Federais de Ensino Superior do Brasil, que passaram a adotá-lo como modalidade de trabalho principal após o início da pandemia, apesar de não estarem preparadas para a sua operacionalização.

É importante ressaltar que a presente pesquisa trata do teletrabalho voltado aos servidores técnico-administrativos e não deve ser confundida com a atividade dos servidores docentes, que possuem uma dinâmica particular, e também foram impactados com a suspensão das aulas presenciais, visto que foram exigidos a adotar o ensino remoto emergencial, que consistiu somente em uma adaptação das aulas presenciais sem nenhuma estrutura informacional adequada e treinamento dos docentes, ou seja, foi basicamente uma improvisação para evitar que os discentes ficassem sem aulas durante os períodos mais críticos da pandemia, assim como afirma Saldanha (2020, p. 130)

Elemento central dessa justificativa seria o fato de o ensino remoto se constituir em uma solução emergencial, não planejada, provisória, rápida e viável para lidar com a suspensão das atividades pedagógicas presenciais no espaço escolar, lançando mão de recursos como Internet e mídias digitais.

Logo, assim como a categoria docente foi surpreendida e teve que criar alternativas para desenvolver suas atividades laborais, os servidores técnico-administrativos, que geralmente tem suas atividades focadas no atendimento presencial, passaram a utilizar as suas residências e todo o contexto familiar envolvido para realização das atividades laborais de forma integral.

Através de consulta realizada via E-SIC (Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão) a 63 universidades federais por Miyashita (2022), que obteve 56 respostas, todas elas afirmaram que antes da pandemia o teletrabalho não havia sido implementado. Logo, neste contexto, fica evidente que as IFES e seus servidores passaram por momentos de dificuldades, pois tiveram que se preparar durante a implementação do teletrabalho, ocasionando uma mudança organizacional, que consiste em

Qualquer modificação (planejada ou não) nos componentes organizacionais, formais e informais, mais relevantes (pessoas, estrutura, produtos, processos e cultura), que seja significativa, atinja a maioria dos membros da organização e tenha por objetivo a melhoria do desempenho organizacional – ou sua sustentabilidade – em resposta às demandas internas e externas (BRESSAN, 2004, p. 12).

Nem sempre será possível um planejamento bem elaborado da mudança organizacional, visando o maior engajamento dos indivíduos e menor resistência dos mesmos, pois a mudança pode ocorrer de maneira inesperada, como foi a mudança para o teletrabalho devido a situação sanitária do país ocasionada pela pandemia da COVID-19.

2.4.2 Teletrabalho na pandemia na UFPB

Nesse contexto, a Universidade Federal da Paraíba (UFPB), assim como todas as outras Instituições Federais de Ensino Superior, seguindo as orientações da Organização Mundial da Saúde – OMS, do Ministério da Saúde, do Ministério da Economia e do Ministério da Educação, publica a portaria nº 90/GR/REITORIA/UFPB, de 17 de março de 2020 (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2020), que dispõe sobre as medidas de prevenção e adequação do funcionamento da Universidade Federal da Paraíba às determinações oficiais referentes à emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (COVID-19) e autoriza o regime de teletrabalho e/ou de revezamento nas atividades consideradas essenciais, como saúde e segurança ou em outras atividades consideradas essenciais pelo órgão ou entidade. Após a publicação dessa portaria, outras dez já foram publicadas sobre a mesma temática, seguindo a ordem cronológica e as respectivas determinações acerca do regime de trabalho na instituição, conforme demonstrado no quadro a seguir:

Quadro 1 - Resumo das portarias da UFPB

Portarias UFPB	Data de emissão	Determinação acerca do regime de trabalho na instituição
90/GR/REITORIA/UFPB	17 de março de 2020	Teletrabalho integral (exceção dos grupos de risco e atividades essenciais)
120/GR/REITORIA/UFPB	06 de maio de 2020	Teletrabalho integral (exceção dos grupos de risco e atividades essenciais)

154/GR/REITORIA/UFPB	20 de maio de 2020	Teletrabalho integral (exceção dos grupos de risco e atividades essenciais)
231/GR/REITORIA/UFPB	22 de julho de 2020	Teletrabalho integral (exceção dos grupos de risco e atividades essenciais)
323/GR/REITORIA/UFPB	16 de outubro de 2020	Teletrabalho integral, parcial, ou trabalho presencial (definido através de plano de trabalho, com exceção dos grupos de risco e atividades essenciais)
125/GR/REITORIA/UFPB	08 de março de 2021	Teletrabalho integral, parcial, ou trabalho presencial (definido através de plano de trabalho, com exceção dos grupos de risco e atividades essenciais)
1061/GR/REITORIA/UFPB	15 de outubro de 2021	Trabalho presencial (com exceção dos casos de unidades onde não fosse possível respeitar o distanciamento social mínimo, grupos de risco e atividades essenciais)
1.133/GR/REITORIA/UFPB	26 de outubro de 2021	Trabalho presencial (com exceção dos casos de unidades onde não fosse possível respeitar o distanciamento social mínimo, grupos de risco e atividades essenciais)
1179/GR/REITORIA/UFPB	17 de novembro de 2021	Trabalho presencial (com exceção dos casos de unidades onde não fosse possível respeitar o distanciamento social mínimo, grupos de risco e atividades essenciais)
1.191/GR/REITORIA/UFPB	25 de novembro de 2021	Trabalho presencial (com exceção dos casos de unidades onde não fosse possível respeitar o distanciamento social mínimo,

		grupos de risco e atividades essenciais)
244/GR/REITORIA/UFPB	17 de maio de 2022	Trabalho presencial

Fonte: Elaboração própria.

As referidas portarias, de acordo com a sequência apresentada, foram sendo revogadas para fins de atualização, a partir de análises da instituição juntamente com os órgãos superiores envolvidos. Como as portarias abordam diversos aspectos relacionados ao funcionamento da UFPB no período da pandemia, convém destacar aquelas que trouxeram mudanças sobre o regime de trabalho dos servidores técnico-administrativos.

Elas seguem um caminho de progressiva flexibilização das medidas sanitárias, partindo da primeira portaria publicada (nº 90/GR/REITORIA/UFPB, de 17 de março de 2020), que suspendeu totalmente as atividades dos servidores técnico-administrativos, mantendo somente as atividades consideradas essenciais. Seguindo a sequência de publicação mostrada acima seguem-se a ela as portarias nº 120/GR/REITORIA/UFPB, nº 154/GR/REITORIA/UFPB e nº 231/GR/REITORIA/UFPB, que apesar de sofrerem modificações em outros capítulos, naqueles denominados “Da rotina das atividades técnico-administrativas na Universidade Federal da Paraíba” não houve alterações quanto a mudança no regime de trabalho, que manteve-se 100% remoto.

Já na portaria nº 323/GR/REITORIA/UFPB, de 16 de outubro de 2020, ocorreu uma modificação relativa ao trabalho técnico-administrativo. No seu Art.º 22, estava prevista a possibilidade do teletrabalho ocorrer em regime parcial integral ou até mesmo presencial, de acordo com o descrito em plano de trabalho que deveria ser elaborado pela chefia da unidade, conjuntamente com suas equipes. Esse plano deveria especificar as atividades e os resultados a serem entregues às chefias, assim como seus cronogramas, por meio da divisão de tarefas entre os servidores de forma equilibrada, mantendo-se obrigatoriamente o trabalho remoto para os seguintes grupos:

I – os servidores e empregados públicos:

a) com sessenta anos ou mais;

b) com imunodeficiências ou com doenças preexistentes crônicas ou graves, relacionadas em ato do Ministério Saúde;

c) responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, desde que haja coabitação; e

d) que apresentem sinais e sintomas gripais, enquanto perdurar essa condição.

e) que possuam filhos em idade escolar ou inferior e que necessitem da assistência de um dos pais, a executarem suas atribuições remotamente, enquanto vigorar norma local que suspenda as atividades escolares ou em creche, por motivos de força maior, relacionadas ao COVID-19.

II – as servidoras e empregadas públicas gestantes ou lactantes. (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2020).

A portaria nº 125/GR/REITORIA/UFPB (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2021) não apresentou modificação nas determinações acerca da modalidade de trabalho. Já a portaria nº 1061/GR/REITORIA/UFPB, trouxe novas determinações que impactaram no regime de trabalho dos servidores técnico-administrativos, pois estabeleceu o retorno seguro ao trabalho presencial para todos os servidores da Universidade Federal da Paraíba, com as seguintes exceções:

§2º Nas unidades administrativas em que a chefia imediata constatar não ser possível o distanciamento social mínimo com o quantitativo total de servidores, conforme protocolos de biossegurança, a jornada de trabalho diária dos servidores deverá ser cumprida de forma, preferencialmente, 50% presencial e

50% remota; alternativamente, a critério da chefia imediata, poderá o servidor trabalhar em dias alternados com jornada integral, complementando a carga horária semanal com atividades remotas nos demais dias. (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2021).

As exceções também foram apresentadas nos seguintes casos:

I – servidores e empregados públicos que apresentem as condições ou fatores de risco descritos abaixo:

a) idade igual ou superior a 60 anos;

b) tabagismo;

c) obesidade;

d) miocardiopatias de diferentes etiologias (insuficiência cardíaca, miocardiopatia isquêmica etc.);

e) hipertensão arterial;

f) doença cerebrovascular;

g) pneumopatias graves ou descompensadas (asma moderada/grave, DPOC);

h) imunodepressão e imunossupressão;

i) doenças renais crônicas em estágio avançado (graus 3, 4 e 5);

j) diabetes melito, conforme juízo clínico;

k) doenças cromossômicas com estado de fragilidade imunológica;

l) neoplasia maligna (exceto câncer não melanótico de pele);

m) cirrose hepática;

n) doenças hematológicas (incluindo anemia falciforme e talassemia); e

o) gestação.

II – servidores e empregados públicos na condição de pais, padrastos ou madrastas que possuam filhos ou responsáveis que tenham a guarda de menores em idade escolar ou inferior, nos locais onde ainda estiverem mantidas a suspensão das aulas presenciais ou dos serviços de creche, e que necessitem da assistência de um dos pais ou guardião, e que não possua cônjuge, companheiro ou outro familiar adulto na residência apto a prestar assistência (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2021).

A portaria nº 1.133/GR/REITORIA/UFPB não trouxe modificações relevantes em seu conteúdo, apenas serviu para retificar as datas do início da vigência das determinações da portaria anterior (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2021).

A portaria nº 1179/GR/REITORIA/UFPB (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2021), manteve a possibilidade de realização do teletrabalho de maneira 50% presencial e 50% nos casos das unidades que não conseguissem manter o distanciamento social mínimo de acordo com os protocolos de biossegurança da instituição. Manteve a obrigatoriedade do teletrabalho somente para aqueles que as mesmas condições ou fatores de risco citados na portaria nº 1061/GR/REITORIA/UFPB.

A portaria nº 1.191/GR/REITORIA/UFPB (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2021) não apresentou mudanças em relação ao regime de teletrabalho, que continuou nas mesmas condições da portaria nº 1179/GR/REITORIA/UFPB.

Por último, e vigente até o momento da escrita desta dissertação, foi publicada a última portaria publicada relativa à temática, a nº 244/GR/REITORIA/UFPB, de 17 de maio de 2022, que estabeleceu o retorno ao trabalho presencial para todos os servidores, empregados públicos e estagiários-bolsistas, no âmbito da Universidade Federal da Paraíba, com vigência a partir do dia 06 de junho de 2022 (UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, 2022). Ou seja, passaram mais de dois anos para que as atividades na instituição fossem retomadas de maneira totalmente presencial.

Durante esse período a UFPB e todos os seus servidores tiveram que se adaptar à nova realidade de trabalho, assim como enfrentar os diversos desafios que são encontrados na modalidade teletrabalho como adaptação do ambiente doméstico para conciliação com as atividades laborais, necessidade de aprendizado no manuseio das tecnologias de informação e comunicação exigidas para execução do trabalho, adaptação à nova rotina, dentre outros.

Segundo Oliveira (2021), que realizou uma pesquisa que objetivou “Verificar os efeitos do *Home Office* na execução das atividades realizadas pelos servidores públicos da UFPB”, a conclusão foi que de fato os servidores da instituição não estavam preparados para essa nova realidade de trabalho, por diversos motivos, além disso, nem todos receberam treinamento adequado para o exercício do teletrabalho. Apesar desses pontos críticos, a autora salientou a eficácia da utilização de diversos meios de comunicação entre os servidores nesse período, o que pode ter sido fruto da imersão tecnológica da sociedade atual no meio digital.

2.5 IMPACTOS MENTAIS E FÍSICOS ASSOCIADOS AO TELETRABALHO

Outro aspecto associado ao teletrabalho que está presente em parte da literatura que aborda a temática é a saúde física e mental do teletrabalhador, embora, em análise da literatura relacionada à temática Mishima-Santos, Renier e Sticca (2020), concluíram que comparativamente aos outros aspectos que conversam com o tema, a questão da saúde é preterida na literatura, sendo ainda, portanto, um tema pouco pesquisado. Tal fato se torna mais significativo quando se trata da literatura nacional. Além disso, os autores ainda observaram que os estudos sobre o tema, mesmo quando abordam os pontos negativos do teletrabalho para a saúde do teletrabalhador, trazem poucas alternativas para minimizá-los.

Diante deste cenário, surge a relevância de se abordar o teletrabalho de uma maneira mais ampla, que envolva não somente aspectos normativos e organizacionais, visto que

Embora haja toda uma preocupação normativa para regulamentar esse arranjo laboral, o seu exercício ao longo de tempo tende a gerar situações novas que escapam à previsão normativa e lançam seus efeitos sobre a subjetividade e a saúde do servidor (PEREIRA; BENEDETTI; DIAS, p.14, 2019).

Por mais que o discurso do teletrabalho por vezes emerja através de um discurso otimista, com a promessa de melhoria de qualidade de vida, economia de tempo, proporcionada pela desnecessidade do trajeto trabalho-casa, dentre outros argumentos, o que ocorre muitas vezes é que a falta ou incipiência da regulação do teletrabalho quanto ao horário de trabalho, forma de execução, promova no indivíduo uma sobrecarga psíquica, proporcionado por, além dos fatores citados, mudanças nas

relações familiares e alteração da convivência do indivíduo com seus colegas de trabalho (PEREIRA; BENEDETTI; DIAS, 2019).

Possivelmente o isolamento social gerado com o teletrabalho somado à dificuldade de controle de jornada de trabalho por conta da inserção de equipamentos tecnológicos como meios de produção, está atingindo o campo físico e emocional dos teletrabalhadores, ocasionando o denominado retrocesso social, que representa um instituto implícito na Constituição Federal Brasileira, que proíbe que direitos concretizados sejam reduzidos sem justas medidas compensatórias (FERREIRA; JUNCQUA; SILVA, 2020).

Ainda sobre a redução de direitos trabalhistas, Ferreira (2021, p. 105) afirma que

O não estabelecimento de limites de jornadas de trabalho definidos e estabelecidos previamente podem ser considerados um retrocesso social, tendo em vista a luta pela conquista de direitos trabalhistas assecuratórios de melhores condições ao meio ambiente de trabalho e sua realização, bem como o não controle de jornada pode ser um fator determinante para o adoecimento dos trabalhadores.

Além da dificuldade de controle da jornada e do isolamento social provocado pelo teletrabalho, o desgaste emocional citado encontrou “campo fértil”, visto que a situação de estudo se deu em período pandêmico. O desgaste emocional gerado pelo teletrabalho pode acarretar também outros problemas de saúde, como destaca Ferreira (2021, p. 114)

O trabalho remoto também pode ocasionar ou impulsionar o desenvolvimento de diversas patologias consideradas psíquicas, como ansiedade, depressão, jornadas exaustivas, assédio psicológico, solidão, tristeza profunda, dentre diversas outras. Como consequência, outras doenças físicas aparecem em decorrência das psíquicas, como dores de cabeça, alteração no sistema imunológico, dores no corpo, cansaço físico, estresse, gastrite, insônia, angústia, variações no humor, inflamações, indisposições, dentre outras.

Para Brito e Melo (2022) o aumento do ritmo de trabalho e a consequente redução de tempo de descanso e lazer, ocasionados pelo que os autores denominam “telepressão”, podem no médio e longo prazo resultar em graves prejuízos para a saúde do trabalhador.

Tratando desta mesma questão da pressão oriunda do teletrabalho, Ferreira (2021) acredita que os trabalhadores que executam suas atividades laborais em casa estão expostos a uma pressão social, visto que as pessoas pensam que por estarem nesta condição eles estão sendo beneficiados, seja porque estão em casa no ócio ou

realizando outras atividades pessoais. Por isso, tendem a trabalhar mais do que se estivessem trabalhando presencialmente para tentar amenizar a pressão sofrida.

Portanto, as discussões e proposições sobre a saúde do trabalhador submetido ao regime de teletrabalho precisam ser levadas em consideração pela sociedade, visto que é uma modalidade em ascensão no país, propulsão principalmente pela pandemia da COVID-19, ressaltando a importância de que

Especialistas, juristas, classe trabalhadora, sindicatos, legisladores, todos precisam unir-se num movimento único, mais efetivo, que aprofunde e amplie a discussão sobre os impactos de tais ações a médio e longo prazo na vida e saúde desses teletrabalhadores, cada vez mais expostos a longas jornadas e à hiperconectividade, com exigência cada vez maior por produtividade, além é claro, de ser considerada uma classe com forte tendência de aumento (BRITO; MELO, 2022, p. 25-26).

Além disso, é necessário que os empregadores estejam engajados no sentido de oferecerem treinamento, apoio médico e psicológico, equipe técnica capacitada para as mudanças necessárias, dentre outras ações para promoção da saúde e bem-estar do trabalhador em situações de teletrabalho (FERREIRA, 2021).

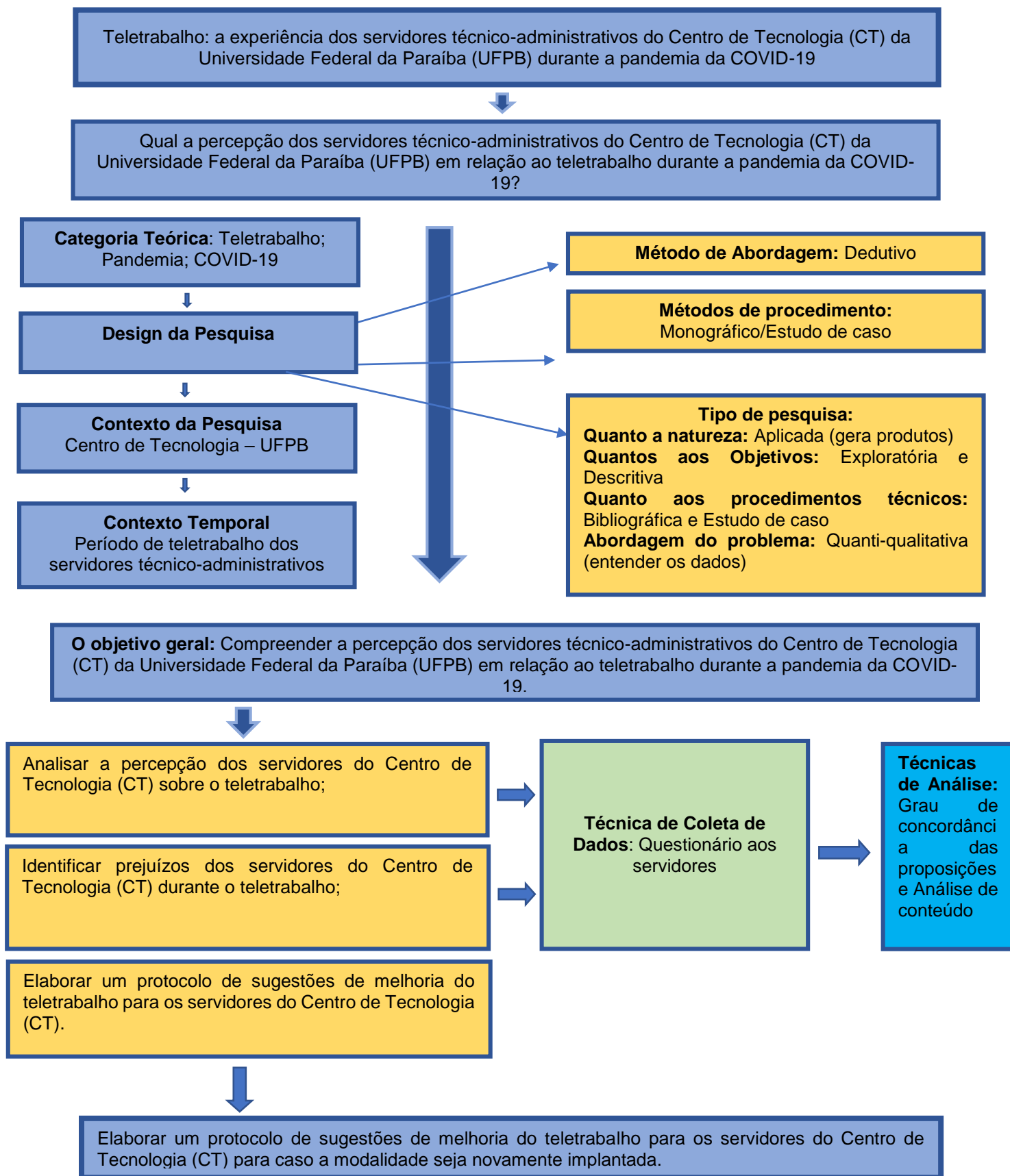
3 O PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA

O presente capítulo aborda a trilha metodológica que o autor se utilizou para realizar a pesquisa e conseguir alcançar os objetivos propostos, mostrando o contexto da pesquisa, o método de abordagem, o método de procedimentos, o tipo da pesquisa e as técnicas de coleta a análise de dados.

3.1 DESENHO DA PESQUISA

A seguir segue o mapa mental, adaptado de Castelo Branco (2021), representado na figura 2, o qual demonstra de forma sintética os pontos mencionados, representando uma apresentação visual do desenho geral da pesquisa.

Figura 2 – Desenho metodológico da pesquisa



Fonte: Adaptado de Castelo Branco (2021).

3.2 MÉTODO DE PROCEDIMENTO

Conforme descrito visualmente através do mapa mental da pesquisa, representado na figura 2, como método de procedimentos foi utilizado o monográfico ou estudo de caso, pois conforme relata Yin (2010), ao se abordar um fenômeno contemporâneo o método mais indicado é o estudo de caso, pois quanto maior a recenticidade do fenômeno menores são os dados históricos, logo existe uma limitação quanto ao uso de outros métodos que necessitem de um lapso temporal maior de acontecimentos. Como o fenômeno estudado (Teletrabalho) é relativamente novo, principalmente no âmbito das instituições públicas, que é o foco da pesquisa em questão, o método monográfico ou estudo de caso foi julgado mais coerente para o desenvolvimento da pesquisa.

Ainda em relação ao estudo de caso, Prodanov e Freitas (2013, p. 60) apontam que

O estudo de caso consiste em coletar e analisar informações sobre determinado indivíduo, uma família, um grupo ou uma comunidade, a fim de estudar aspectos variados de sua vida, de acordo com o assunto da pesquisa. É um tipo de pesquisa qualitativa e/ou quantitativa, entendido como uma categoria de investigação que tem como objeto o estudo de uma unidade de forma aprofundada, podendo tratar-se de um sujeito, de um grupo de pessoas, de uma comunidade etc.

Ainda pode ser caracterizada também como estudo de caso pois se utiliza de um campo específico e delimitado para a sua realização, tratando-se de um estudo profundo de um ou de poucos objetos, possibilitando um conhecimento mais analítico do objeto em questão, o que dificilmente poderia ser alcançado com a utilização de outros delineamentos (GIL, 2008).

Além disso, a escolha pelo Centro de Tecnologia, localizado no campus I, Universidade Federal da Paraíba, na cidade de João Pessoa, Paraíba, se justifica como um estudo de caso por se tratar de um centro bastante heterogêneo em relação à rotina de atividades dos servidores, devido à diversidade de setores administrativos e cursos ofertados, são sete departamentos, dez cursos de graduação, sete cursos de pós-graduação, além de contar com mais de cem laboratórios, onde são realizadas atividades como aulas teóricas e práticas, pesquisas da graduação e da pós-graduação, entre outras.

3.3 TIPO DE PESQUISA

Do ponto de vista da abordagem do problema, a pesquisa teve um enfoque quanti-qualitativo pois ela buscou analisar os dados obtidos do questionário aplicado a comunidade de servidores do Centro de Tecnologia, que exerceram suas atividades em teletrabalho, e interpretar a temática da percepção do teletrabalho, através da complementaridade da utilização de dados quantitativos com dados qualitativos, pois para Souza e Kerbauy (2017)

As abordagens qualitativas e quantitativas são necessárias, mas segmentadas podem ser insuficientes para compreender toda a realidade investigada. Em tais circunstâncias, devem ser utilizadas como complementares. Logo, a literatura da área aponta claramente que a pesquisa quanti-qualitativa/quali-quantitativa e/ou mista consiste em uma tendência que indica o surgimento de uma nova abordagem metodológica. Uma abordagem que possibilite mais elementos para descortinar as múltiplas facetas do fenômeno investigado, atendendo os anseios da pesquisa. Caracteriza-se como um movimento científico, que se opõe a histórica dicotomia quantitativa-qualitativa.

Quanto à sua natureza a pesquisa é aplicada, pois buscou entender uma realidade específica e delimitada, que é a percepção do teletrabalho no Centro de Tecnologia da Universidade Federal da Paraíba, sendo o interesse alcançar os objetivos propostos de modo a possibilitar a aplicação prática dos seus resultados, através da proposição de um protocolo de sugestões de melhoria para o teletrabalho. Segundo Gil (2008, p. 27), a pesquisa aplicada

Tem como característica fundamental o interesse na aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos. Sua preocupação está menos voltada para o desenvolvimento de teorias de valor universal que para a aplicação imediata numa realidade circunstancial. De modo geral é este o tipo de pesquisa a que mais se dedicam os psicólogos, sociólogos, economistas, assistentes sociais e outros pesquisadores sociais.

Quanto aos objetivos, se caracteriza como uma pesquisa exploratória e descritiva, pois ela buscou ampliar os conhecimentos acerca de uma temática relativamente nova, que é o teletrabalho nas instituições públicas, a qual carece de bibliografia mais extensa, e para Gil (2008) a pesquisa exploratória é mais utilizada quando a temática trabalhada ainda é pouco trabalhado e torna-se difícil a operacionalização da pesquisa.

Trazendo uma perspectiva similar, Marconi e Lakatos (2003) afirmam que uma das finalidades da pesquisa exploratória é aumentar a familiaridade do pesquisador

com a temática abordada para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos.

A pesquisa também buscou descrever as características do fenômeno estudado no campo de estudo (Centro de Tecnologia da Universidade Federal da Paraíba), o que a caracteriza também como descritiva. Para Prodanov e Freitas (2013, p. 53)

As pesquisas descritivas são, juntamente com as pesquisas exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática. Em sua forma mais simples, as pesquisas descritivas aproximam-se das exploratórias, quando proporcionam uma nova visão do problema. Em outros casos, quando ultrapassam a identificação das relações entre as variáveis, procurando estabelecer a natureza dessas relações, aproximam-se das pesquisas explicativas.

Quanto aos procedimentos técnicos, a presente pesquisa também se utilizou da análise bibliográfica. A pesquisa bibliográfica foi realizada no banco de teses e dissertações e o portal de periódicos da CAPES, assim como em bancos de dados especializados, como o SciELO. Para Gil (2008), a principal vantagem desse tipo de pesquisa é a possibilidade de o pesquisador alcançar informações que possivelmente ele não alcançaria pesquisando diretamente, ultrapassando barreiras geográficas mesmo sem a necessidade de se locomover.

3.4 SUJEITOS DA PESQUISA

A população da pesquisa é representada pelos 171 servidores técnico-administrativos ativos lotados nos setores do Centro de Tecnologia, segundo relatório disponibilizado em 08/11/2022 pelo setor de Gestão de Pessoas do Centro de Tecnologia, vinculado diretamente à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da UFPB, sendo responsável pela gestão das informações de todos os servidores do Centro, além de outras atividades relacionadas a área Gestão de Pessoas.

Do total de servidores técnico-administrativos ativos do Centro de Tecnologia foram obtidas respostas de 48 servidores que exerceram o teletrabalho em algum período da pandemia, o que representa um percentual de 28,1% de respondentes.

3.5 INSTRUMENTOS E TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados que foi utilizado para obtenção dos dados necessários para o alcance dos objetivos da pesquisa foi um questionário, elaborado através do sítio eletrônico “Google Formulários”, que extrai as respostas em formato *xlsx.*, compatível com o *software* Microsoft Excel, enviado através do endereço de correio eletrônico dos servidores do CT que estão cadastrados nos Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC).

Este instrumento apresenta uma maior viabilidade no alcance dos sujeitos da pesquisa, pois o mesmo pode ser disponibilizado eletronicamente e respondido no momento mais oportuno. “Os questionários são instrumentos de coleta de dados constituídos por uma série sistematicamente estipulada de questões que, por sua vez, devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador” (MAZUCATO, 2018, p. 75).

O instrumento extraiu dados referentes às variáveis encontradas na literatura que podem impactar a percepção do teletrabalho, seja do ponto de vista positivo ou negativo, como o tipo de atividade realizada pelo trabalhador, sua faixa etária, o contexto familiar em geral, a quantidade de filhos, compartilhamento de mesma moradia com os filhos, a responsabilidade sobre os afazeres domésticos, a capacidade técnica de manuseio das ferramentas tecnológicas, a disponibilidade de infraestrutura adequada na residência, entre outros fatores. Já que, conforme relata Chaer, Diniz e Ribeiro (2012, p. 260) “[...] nas questões de cunho empírico, é o questionário uma técnica que servirá para coletar as informações da realidade”.

Com o intuito de alcançar os objetivos propostos da pesquisa foi utilizada a escala likert, que é “usada para medir concordância de pessoas a determinadas afirmações relacionadas a construtos de interesse” (JÚNIOR; COSTA, 2014). Além disso, essa escala apresenta proposições nas quais o respondente dá o seu grau de concordância para cada uma delas, variando geralmente de quatro a onze categorias.

Nesta pesquisa foram utilizadas seis categorias: “Discordo totalmente”, “Discordo parcialmente”, “Não concordo nem discordo”, “Concordo parcialmente”, “Concordo totalmente” e “Não se aplica”, portanto o respondente expressou seu grau de concordância ao marcar alguma delas em relação às proposições elencadas.

No total foram apresentadas aos respondentes 32 proposições, que são “afirmativas às quais o respondente dá seu grau de concordância dependendo do

diferencial semântico utilizado” (SANCHES; MEIRELES; SORDI, 2011, p. 5) divididas em 5 fatores.

Segundo Sanches, Meireles e Sordi (2011, p.5) “um conjunto coerente de proposições que abordam um tópico ou assunto damos o nome de fator”. Os fatores foram denominados de: “ADEQUAÇÃO DO AMBIENTE/FERRAMENTAS DE TRABALHO DURANTE O EXERCÍCIO DO TELETRABALHO”, composto de sete proposições, “GESTÃO DE TAREFAS”, composto de oito proposições, “COMUNICAÇÃO”, composto de cinco proposições, “IMPACTO NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL”, composto de nove proposições e “PERCEPÇÃO GERAL”, composto de três proposições.

Além das proposições citadas dispostas através de escala likert também foram inseridas duas questões subjetivas no questionário, as quais perguntaram as maiores dificuldades e benefícios relativos ao teletrabalho, e, uma questão objetiva que perguntava qual a modalidade de trabalho preferida do servidor, caso ele pudesse escolher, se trabalho presencial, teletrabalho total ou teletrabalho parcial.

3.6 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Como técnica de análise das proposições dispostas no formulário em escala likert foi utilizada a abordagem de Sanches, Meireles e Sordi (2011), apud Macnaughton (1996) a qual calcula os discordantes de cada proposição, ou seja, aquelas pessoas que responderam “Discordo totalmente” e “Discordo Parcialmente” somadas a 50% do valor daqueles que responderam “Indiferente”, que na pesquisa em questão foi utilizado “Não concordo nem discordo”. Aqueles que responderam “não se aplica” também foram somados no cálculo dos discordantes. De maneira semelhante se calcula os concordantes da proposição, ou seja, soma-se aqueles que responderam “Concordo totalmente” e “Concordo Parcialmente e acrescenta 50% dos que responderam “Não concordo nem discordo”. Em suma, para Sanches, Meireles e Sordi (2011) os discordantes e concordantes são calculados através das fórmulas, respectivamente:

$$D_p = DT + DP + I/2$$

Legenda: D_p = Discordantes da proposição. DT = Discordo totalmente. DP = Discordo Parcialmente. I = Indiferente (Na pesquisa foi utilizado “Nem concordo nem discordo”)

$$C_p = CT + CP + I/2$$

Legenda: C_p = Concordantes da proposição. CT = Concordo totalmente. CP = Concordo Parcialmente. I = Indiferente (Na pesquisa foi utilizado "Nem concordo nem discordo")

Ainda seguindo a abordagem de Sanches, Meireles e Sordi (2011), apud Wilder Jr. (1981) é possível estabelecer o grau de concordância de cada proposição (GC_p), que é definido pelo oscilador estocástico de Wilder Jr., também conhecido como indicador de força relativa, representado através da seguinte equação:

$$GC_p = 100 - \left(\frac{100}{\frac{C_p}{D_p} + 1} \right)$$

Legenda: GC_p = Grau de Concordância da proposição. C_p = Concordantes da proposição. D_p = Discordantes da proposição

Os valores resultantes do GC_p ficam no intervalo de [0;100] e para interpretar se essa concordância é forte ou fraca será utilizada a tabela produzida por Sanches, Meireles e Sordi (2011, p.6), apud Davis (1976, p.70), na qual os graus de concordância/discordância de cada proposição variam entre "uma concordância muito forte" até "uma discordância muito forte", conforme demonstrado abaixo:

Quadro 2 - Interpretação de valores dos Graus de Concordância

Valor de GC	Frase adequada
90 ou mais	Uma concordância muito forte
80 a + 89,99	Uma concordância substancial
70 a + 79,99	Uma concordância moderada
60 a + 69,99	Uma concordância baixa
50 a + 59,99	Uma concordância desprezível
40 a + 49,99	Uma discordância desprezível
30 a + 39,99	Uma discordância baixa
20 a + 29,99	Uma discordância moderada
10 a + 19,99	Uma discordância substancial
9,99 ou menos	Uma discordância muito forte

Fonte: Sanches, Meireles e Sordi (2011, p.6), apud Davis (1976, p.70).

Além disso, como forma complementar, os dados extraídos das questões subjetivas do questionário foram analisados através da análise de conteúdo, que segundo Bardin (1977, p. 38) “aparece como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”.

Apesar de se tratar de uma análise feita com a utilização da interpretação do pesquisador, a análise de conteúdo se pauta através de um processo sistemático de análise que proporciona confiabilidade à mesma, sendo composta por três fases, a primeira é a pré-análise, na qual o pesquisador realiza e organiza o material coletado através do seu/seus instrumentos, a segunda é a exploração do material, fase na qual são elencadas as categorias, podendo ser utilizada como estratégia a repetição de palavras, e por fim é realizado o tratamento dos resultados, fase na qual o pesquisador lança mão das inferências e interpretação de resultados (SOUSA; SANTOS, 2020).

A partir das respostas concluiu-se como foi a percepção dos servidores técnico-administrativos do Centro de Tecnologia (CT) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) em relação ao teletrabalho durante a pandemia da COVID-19, a partir dos principais parâmetros que influenciam a percepção dos trabalhadores nesta modalidade, seja do ponto de vista positivo ou negativo, de acordo com a literatura.

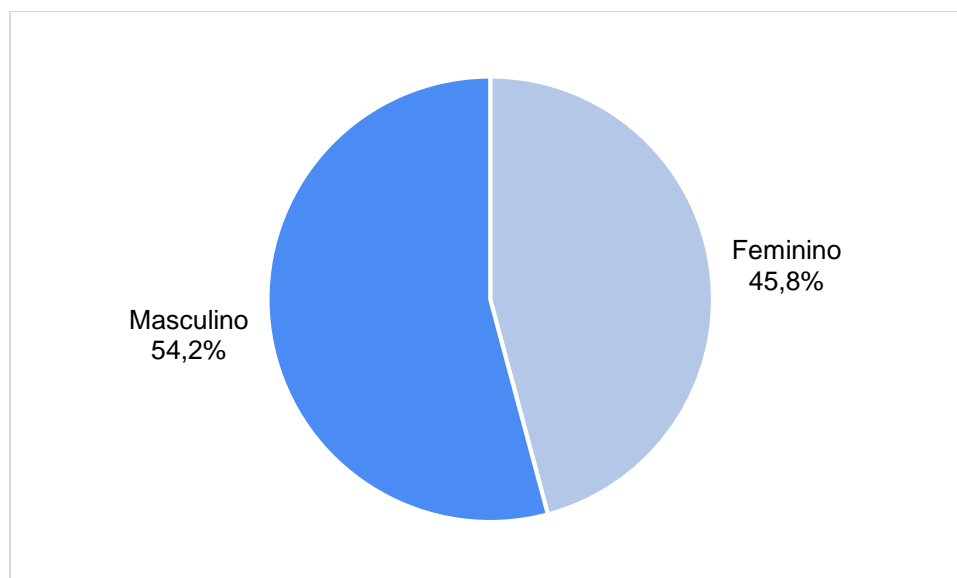
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo será demonstrada a análise realizada com base nos dados obtidos através do questionário aplicado à população de 171 servidores ativos do Centro de Tecnologia por meio de correio eletrônico. Desta população foi obtido um total de 48 respondentes, representando um percentual de 28,1%, cujo perfil será discriminado no próximo tópico.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Em relação ao gênero dos respondentes foram obtidas respostas de 22 mulheres e 26 homens, representando respectivamente o percentual de 45,8% e 54,2%, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

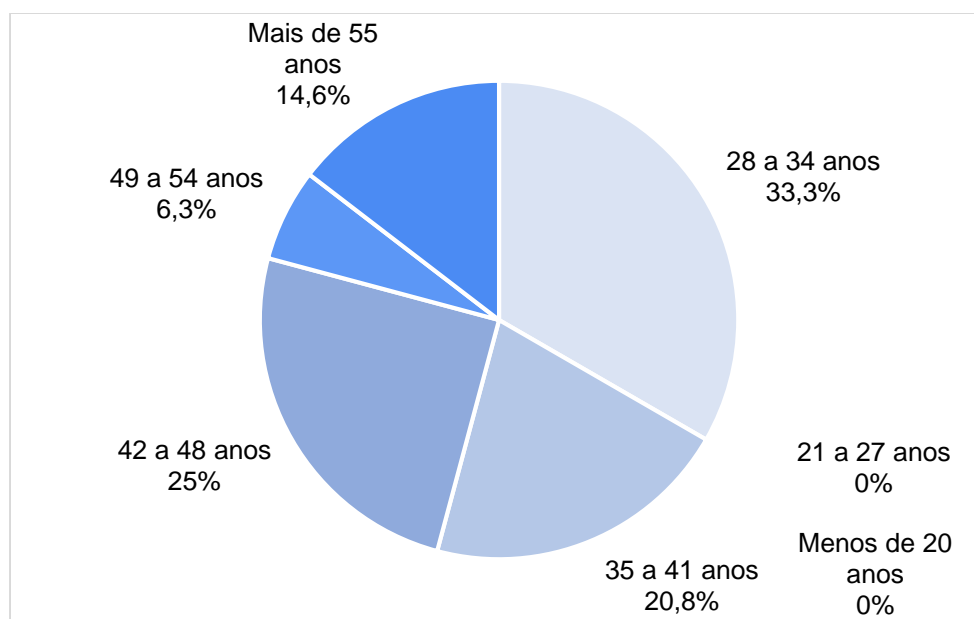
Gráfico 1 - Gênero



Fonte: elaboração própria.

Em relação à faixa etária dos respondentes, a disposição segue demonstrada no gráfico abaixo:

Gráfico 2 – Faixa etária

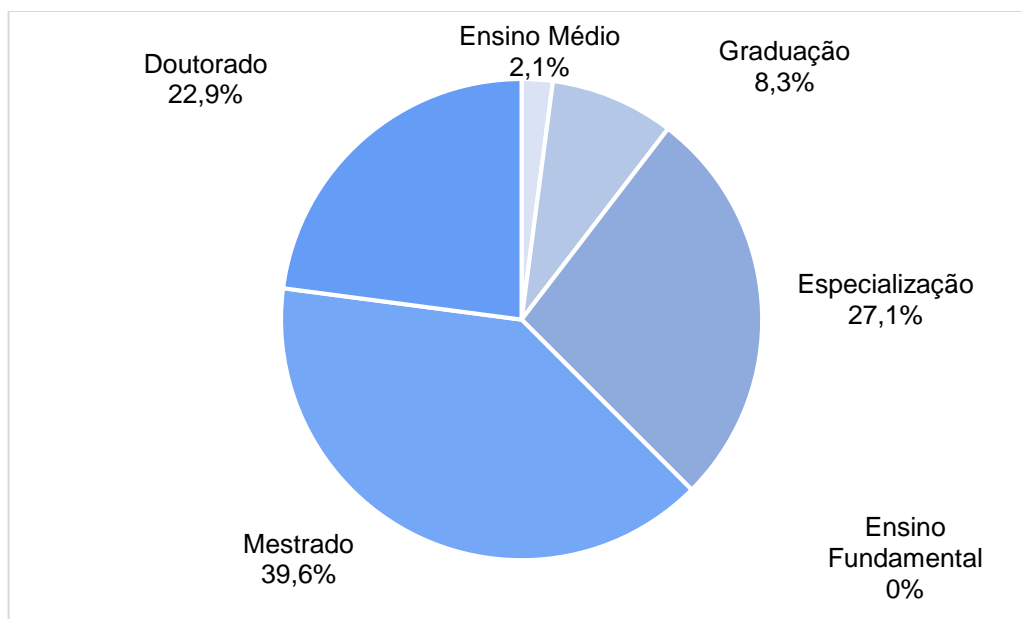


Fonte: elaboração própria.

Nota-se que todos os respondentes se encontram na faixa acima dos 28 anos, e que dos 28 anos aos 41 anos se encontram a maioria dos respondentes, representando 54,1% do total.

Também foi perguntado no formulário enviado o grau de escolaridade da população, que possui um nível de qualificação bastante acentuado, visto que 89,6% da população possui especialização, mestrado ou doutorado, ou seja, potencialmente é uma amostra preparada para os desafios contemporâneos do mundo do trabalho, conforme pode se visualizar no gráfico abaixo:

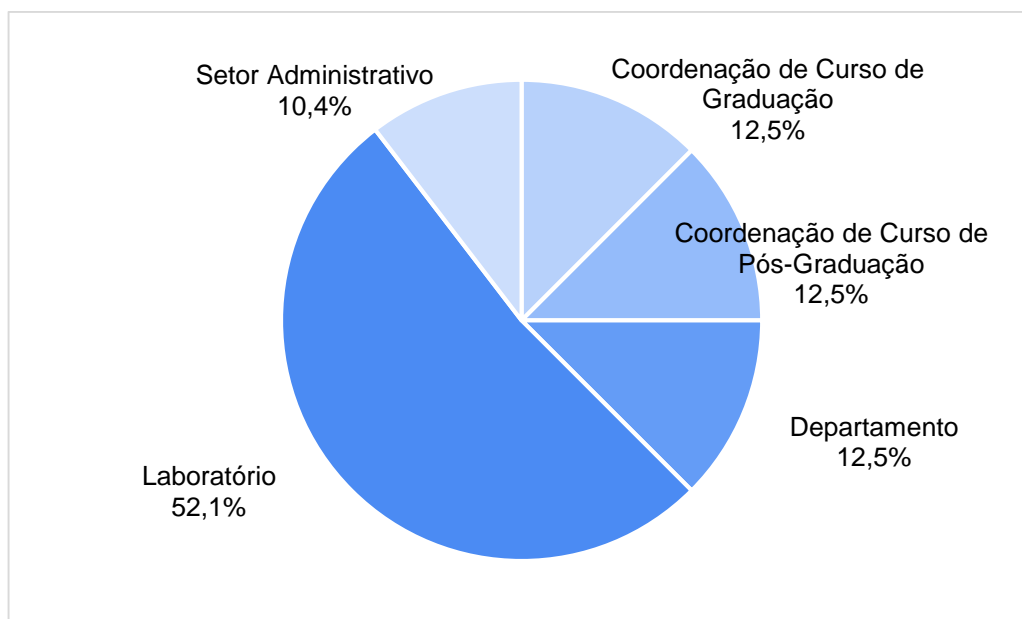
Gráfico 3 – Grau de escolaridade



Fonte: elaboração própria.

Entre os respondentes observou-se que mais da metade é lotada em laboratórios departamentais (52,1%), sendo o restante bem distribuído entre Coordenações de Curso de Graduação, Coordenações de Curso de Pós-Graduação, Departamentos e Setores Administrativos, conforme quantitativos abaixo:

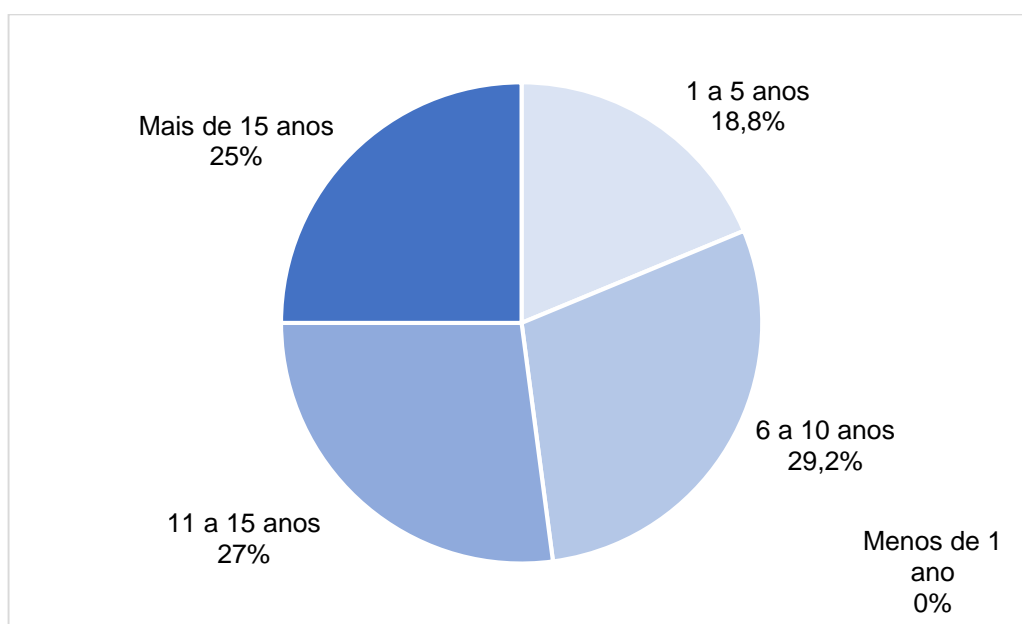
Gráfico 4 – Setor de lotação



Fonte: elaboração própria.

Verificou-se também na amostra em questão, o elevado tempo de serviço dos servidores do Centro de Tecnologia, visto que 81,2% possui mais de 5 anos de tempo de serviço na instituição, ou seja, são servidores bem adaptados às rotinas institucionais, segue abaixo gráfico demonstrativos do tempo de serviço dos respondentes:

Gráfico 5 – Tempo de serviço



Fonte: elaboração própria.

4.2 GRAU DE CONCORDÂNCIA DAS PROPOSIÇÕES

Neste tópico serão interpretadas as proposições, de acordo com o grau de concordância de cada uma delas e de acordo com o fator em que a mesma se enquadra, conforme demonstrado no tópico “3.6 Técnica de análise de dados”.

4.2.1 Grau de concordância das proposições do fator “adequação do ambiente/ferramentas de trabalho durante o exercício do teletrabalho”

Neste fator foram apresentadas ao respondente sete proposições, a primeira que afirma que “a conexão utilizada era suficiente para execução das atividades”, apontou um grau de concordância 94,79, representando uma concordância muito

forte, portanto em relação à conexão de internet dos servidores pesquisados é totalmente aceitável para o nível de complexidade/exigência do trabalho executado.

A proposição 2 deste fator também trata sobre a internet, com a afirmativa “Tive que trocar/melhorar meu pacote de internet para executar as atividades”, resultou em um grau de concordância de 29,17, o que representa uma discordância moderada, logo poucos servidores tiveram que trocar/melhorar seu pacote de internet para realizar as atividades laborais por meio do teletrabalho.

Neste fator também foi tratada a questão do mobiliário utilizado pelos servidores do CT na prática do teletrabalho, a proposição 3 afirma que “A cadeira utilizada era adequada/confortável para realização das atividades” resultou em um grau de concordância 46,88, o que representa uma discordância desprezível. Grau de concordância semelhante foi obtido na proposição 4, que também trata de mobiliário, “A mesa/escrivania utilizada era adequada/confortável para realização das atividades”, retornou um grau de concordância 43,75, se enquadrando também em uma discordância desprezível. Este grau de discordância mostra que algumas pessoas não possuem os mobiliários adequados e confortáveis para a prática do teletrabalho.

As últimas três proposições deste fator abordam sobre conforto térmico, lumínico e acústico através das respectivas afirmações: “O ambiente utilizado para o trabalho possuía ventilação/climatização confortável”, “A iluminação do ambiente era confortável” e “O ambiente utilizado era silencioso”, e resultaram nos respectivos graus de concordância 71,88, 76,04 e 55,21, ou seja, os dois primeiros apresentaram uma concordância moderada e o último apresentou uma concordância desprezível, o que representa que parte considerável dos servidores possuem um ambiente com boa climatização e iluminação, em relação ao conforto acústico, parte dos servidores discordou que o ambiente utilizado era silencioso.

Portanto, neste fator foram observados que a internet, ventilação e iluminação do ambiente não representaram problema para a maioria dos servidores, enquanto em relação ao mobiliário e silêncio do ambiente, os servidores apresentaram opiniões bastante divergentes, por isso o grau de concordância das proposições destes pontos ficaram em posições médias, representando concordâncias ou discordâncias desprezíveis.

Segue abaixo o quadro 3, que mostra o grau de concordância de cada proposição.

Quadro 3 - Grau de concordância das proposições do fator “adequação do ambiente/ferramentas de trabalho durante o exercício do teletrabalho”

PROPOSIÇÕES	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não se aplica	TR	DP	CP	GC_p
A conexão utilizada era suficiente para execução das atividades	0	1	1	11	34	1	48	2,5	45,5	94,79
Tive que trocar/melhorar meu pacote de internet para executar as atividades	22	4	2	5	8	7	48	34	14	29,17
A cadeira utilizada era adequada/confortável para realização das atividades	9	12	1	12	10	4	48	25,5	22,5	46,88
A mesa/escrivania utilizada era adequada/confortável para realização das atividades	6	16	2	8	12	4	48	27	21	43,75
O ambiente utilizado para o trabalho possuía ventilação/climatização confortável	5	5	3	21	12	2	48	13,5	34,5	71,88

A iluminação do ambiente era confortável	4	4	3	20	15	2	48	11,5	36,5	76,04
O ambiente utilizado era silencioso	6	13	1	15	11	2	48	21,5	26,5	55,21

Fonte: elaboração própria.

4.2.2 Grau de concordância das proposições do fator “Gestão de Tarefas”

Neste fator foram apresentadas oito proposições voltadas à gestão das atividades laborais realizadas pelo servidor em teletrabalho. A primeira proposição afirma que “Todas as atividades que eu realizava puderam ser executadas por teletrabalho”, e retornou um grau de concordância 67,71, que representa uma concordância baixa, ou seja, parte considerável da amostra acredita que o teletrabalho é suficiente para resolução de todas as tarefas do servidor.

A proposição “A quantidade de horas no teletrabalho era superior ao trabalho presencial” apresentou um grau de concordância 53,13, representando uma concordância desprezível, logo a conclusão de Bridi et al. (2020), de que o teletrabalho faz com que os teletrabalhadores trabalhem mais dias e mais horas foi ao encontro de uma parcela considerável dos servidores do Centro de Tecnologia.

Em relação à afirmação “Eu conseguia administrar bem meus horários de trabalho e descanso”, o grau de concordância obtido foi de 69,79, representando, de acordo com o padrão de interpretação de Sanches, Meireles e Sordi (2011, p.6), apud Davis (1976, p.70), que foi utilizado nesta pesquisa, uma concordância baixa, mas que representa a segunda maior concordância do fator “Gestão de tarefas”, ou seja, de maneira geral a amostra se comportou de maneira positiva em relação à gestão dos seus horários.

As proposições relativas à conciliação do teletrabalho com atividades domésticas, atividades físicas e atenção à família, retornaram um grau de concordância bem próximo entre si, sendo respectivamente 53,13 (concordância desprezível), 50,00 (concordância desprezível) e 48,96 (discordância desprezível). Estas percepções ilustram a diferença entre as opiniões dos teletrabalhadores, pois para Miyashita (2022) o teletrabalho pode ser comparado a um *trade-off*, ou seja, uma

escolha implica deixar outra/outras escolhas de lado, ou seja, cada indivíduo percebe os pontos positivos e negativos de determinada situação de maneira distinta.

As duas últimas proposições do fator “Gestão de tarefas” afirmam “Tinha habilidade para a utilização de todos os programas necessários para o desenvolvimento das atividades” e “Recebi treinamento institucional para utilização de ferramentas necessárias ao exercício do teletrabalho”. A primeira retornou um grau de concordância 76,04 (concordância moderada), e a segunda retornou 27,08 (discordância moderada). Isso reflete principalmente o alto grau de qualificação dos servidores técnico-administrativos do Centro de Tecnologia, como mostrado no perfil dos respondentes 89,6% da amostra possui especialização, mestrado ou doutorado, pois, mesmo com a discordância de que recebeu treinamento institucional para execução das atividades em teletrabalho os servidores conseguiram realizar com êxito suas atividades remotamente. Fato que vai de acordo com a conclusão de Oliveira (2021) na sua pesquisa sobre o teletrabalho na UFPB, para a autora, nem todos receberam treinamento adequado para o exercício do teletrabalho, e que a eficácia da utilização dos meios de comunicação pode estar associada à imersão tecnológica atual no meio digital.

Segue abaixo o quadro que mostra os resultados dos cálculos do grau de concordâncias do fator trabalhado neste tópico.

Quadro 4 - Grau de concordância das proposições do fator “Gestão de tarefas”

PROPOSIÇÕES	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não se aplica	TR	DP	CP	GC _p
Todas as atividades que eu realizava puderam ser executadas por teletrabalho	4	10	1	16	16	1	48	15,5	32,5	67,71
A quantidade de horas no teletrabalho era	9	9	5	6	17	2	48	22,5	25,5	53,13

superior ao trabalho presencial										
Eu conseguia administrar bem meus horários de trabalho e descanso	3	9	3	15	17	1	48	14,5	33,5	69,79
Sentia dificuldade em conciliar atividades domésticas com o trabalho	11	8	5	13	10	1	48	22,5	25,5	53,13
Sentia dificuldade em conciliar atividades físicas com o trabalho	13	8	2	13	10	2	48	24	24	50,00
Sentia dificuldade em conciliar atenção à família com o trabalho	12	10	3	12	10	1	48	24,5	23,5	48,96
Tinha habilidade para a utilização de todos os programas necessários para o desenvolvimento das atividades	2	6	3	13	22	2	48	11,5	36,5	76,04
Recebi treinamento institucional para utilização de ferramentas necessárias ao exercício do teletrabalho	21	9	4	7	4	3	48	35	13	27,08

Fonte: elaboração própria.

4.2.3 Grau de concordância das proposições do fator “Comunicação”

Neste fator foram apresentadas aos respondentes algumas proposições relacionadas à comunicação em geral no período em que eles estavam em

teletrabalho, tanto a comunicação com a chefia, como a comunicação com os colegas, como a comunicação com o público em geral. Além disso, neste fator contém duas proposições relacionadas à frequência de reuniões remotas com a chefia e colegas e a eficácia das mesmas para resolução de problemas.

A proposição que afirma “A comunicação com a chefia imediata foi prejudicada durante o teletrabalho” retornou um grau de concordância 16,67, o que representa uma discordância substancial, logo, é possível observar que a comunicação entre chefia e subordinado durante o teletrabalho se mostrou eficiente. Já a proposição “A comunicação com os colegas de trabalho foi prejudicada durante o teletrabalho” apresentou um grau de concordância 29,17 (discordância moderada), logo apesar de ter sido uma discordância um pouco mais fraca se comparada à comunicação com a chefia, também podemos considerar que ela foi eficiente.

A comunicação com o público em geral obtida através da proposição “A comunicação com o público em geral foi prejudicada durante o teletrabalho” retornou um grau de concordância 36,46 (uma discordância baixa), logo, apesar de os servidores de uma maneira geral discordarem que a comunicação com o público geral foi prejudicada, ela foi a comunicação mais prejudicada em relação aos outros dois grupos pesquisados (chefia e colegas), fato que se justifica pela relação mais próxima do servidor com a sua chefia e seus colegas do que com o público em geral.

Em relação às proposições sobre as reuniões, a primeira afirma que “Havia reuniões remotas frequentes com a chefia e colegas”, grau de concordância 66,67 (concordância baixa) e a segunda “As reuniões remotas eram suficientes para resolução de problemas”, grau de concordância 80,21 (concordância substancial). Portanto, podemos afirmar que a concordância baixa na primeira proposição pode refletir que em alguns momentos faltam reuniões mais frequentes para melhor condução das atividades laborais, ao passo que na segunda proposição os servidores acreditam substancialmente que quando as reuniões são realizadas elas são suficientes para a resolução dos problemas.

Analisando o fator de maneira geral pode ser reafirmado o fato afirmado por Oliveira (2021), que a sociedade atual por estar incluída em um meio de intensa digitalização, a utilização dos meios de comunicação se dá de maneira bastante eficiente.

Abaixo segue demonstrado o quadro que mostra os resultados dos cálculos dos graus de concordância de todas as proposições do fator comunicação.

Quadro 5 - Grau de concordância das proposições do fator “Comunicação”

PROPOSIÇÕES	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não se aplica	TR	DP	CP	GC_p
A comunicação com a chefia imediata foi prejudicada durante o teletrabalho	29	10	2	7	0	0	48	40	8	16,67
A comunicação com os colegas de trabalho foi prejudicada durante o teletrabalho	24	9	2	12	1	0	48	34	14	29,17
A comunicação com o público em geral foi prejudicada durante o teletrabalho	18	9	7	10	4	0	48	30,5	17,5	36,46
Havia reuniões remotas frequentes com a chefia e colegas	1	9	4	9	21	4	48	16	32	66,67
As reuniões remotas eram suficientes para resolução de problemas	2	3	5	14	22	2	48	9,5	38,5	80,21

Fonte: elaboração própria.

4.2.3 Grau de concordância das proposições do fator “Impacto na saúde física e mental”

Neste tópico foram abordadas proposições relativas ao impacto que o teletrabalho pode ocasionar na saúde dos indivíduos, como dores na coluna, dores nos punhos cotovelos e mãos, ressecamento/ardência nos olhos, insônia, estresse, entre outros. Foram dispostas nove proposições, e todas elas retornaram um grau de concordância bem próximo entre si, variando entre 33,33 (discordância baixa) à 58,33 (concordância desprezível). Podemos observar que neste fator as respostas foram bastante divergentes, tendo em vista que graus de concordância medianos significam que os respondentes variaram muito entre os extremos (concordo totalmente e discordo totalmente).

Algumas pessoas sofrem mais com a adaptação ao teletrabalho, seja porque não possuem mobiliário adequado, ou porque já possuem problema de saúde anterior, ou até mesmo pelo perfil mais sociável, algumas pessoas tem a tendência a sofrerem mais que outras. Logo, mesmo entendendo que o teletrabalho surge com algumas promessas positivas sabe-se que esta modalidade traz uma sobrecarga psíquica para os indivíduos (PEREIRA; BENEDETTI; DIAS, 2019), que podem acabar acarretando também algumas doenças físicas como dor de cabeça, gastrite, inflamações, dentre outras (FERREIRA, 2021).

Os resultados dos cálculos dos graus de concordância das proposições trabalhadas neste tópico seguem discriminados no quadro abaixo.

Quadro 6 - Grau de concordância das proposições do fator “Impacto na saúde física e mental”

PROPOSIÇÕES	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não se aplica	TR	DP	CP	GC _p
Desenvolvi dores na coluna devido à postura inadequada (por utilizar móveis não ergonômicos)	15	5	4	13	10	1	48	23	25	52,08
Passei a sentir dores nos punhos, cotovelos e mãos	19	9	6	7	6	1	48	32	16	33,33

Senti um maior incômodo nos olhos (ressecamento, ardência)	15	6	2	17	7	1	48	23	25	52,08
Precisei procurar ajuda profissional (fisioterapeuta, médico, psicólogo)	20	4	5	6	11	2	48	28,5	19,5	40,63
Passei a ter mais dificuldade para dormir	19	7	3	6	11	2	48	29,5	18,5	38,54
Passei a ficar mais estressado (a)	13	3	7	8	15	2	48	21,5	26,5	55,21
A qualidade de vida no trabalho melhorou	7	9	15	10	6	1	48	24,5	23,5	48,96
Sinto uma maior cobrança por resultados	11	4	13	12	5	3	48	24,5	23,5	48,96
O isolamento social passou a me incomodar	11	4	6	12	13	2	48	20	28	58,33

Fonte: elaboração própria.

4.2.4 Grau de concordância das proposições do fator “Percepção geral”

Neste tópico denominado “Percepção geral” foi tratado alguns pontos como custos envolvidos, benefícios e prejuízos, sejam pessoais ou profissionais do teletrabalho, além da preferência do servidor pela modalidade de trabalho (teletrabalho total, teletrabalho parcial ou trabalho presencial). Porém, na escala likert, só foram abordados os custos envolvidos, através de três proposições. Portanto, foram as únicas analisadas através do grau de concordância das proposições.

A primeira proposição “Tive gastos extras com a adaptação do ambiente doméstico para o exercício do teletrabalho” retornou um grau de concordância 61,46 (concordância baixa), logo, a maioria dos servidores tiveram que equipar sua residência com mobiliários, equipamentos de tecnologia da informação, para se

adaptar à nova rotina de trabalho, porém alguns servidores já possuíam uma infraestrutura para o teletrabalho, ou executaram o teletrabalho de maneira indevida prejudicando sua saúde.

A proposição “Reduzi meus gastos com combustível/passagens por não ter que me deslocar todos os dias para a Instituição” retornou um grau de concordância 93,75 (concordância muito forte), logo fica evidente que em relação à economia proporcionada pela não necessidade do deslocamento diário os servidores do Centro de Tecnologia foram beneficiados praticamente na sua totalidade.

A terceira proposição apresentou a afirmação “Passei a gastar mais, de uma maneira geral, por conta do teletrabalho” retornou um grau de concordância 22,92 (discordância moderada), ou seja, ela sintetiza as outras duas, pois mesmo algumas pessoas tendo que gastar mais por conta da adaptação do ambiente doméstico, a economia proporcionada pela diminuição no consumo de combustível ou passagens é superior e fez com que os servidores passassem a gastar menos em regime de teletrabalho.

No quadro abaixo estão discriminados os resultados dos cálculos dos graus de concordância de todos os parâmetros utilizados neste fator.

Quadro 7 - Grau de concordância das proposições do fator “Percepção geral”

PROPOSIÇÕES	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não se aplica	TR	DP	CP	GC _p
Tive gastos extras com a adaptação do ambiente doméstico para o exercício do teletrabalho	9	6	3	17	11	2	48	18,5	29,5	61,46
Reduzi meus gastos com combustível/passagens por não ter que	0	1	2	11	33	1	48	3	45	93,75

me deslocar todos os dias para a Instituição										
Passei a gastar mais, de uma maneira geral, por conta do teletrabalho	23	10	6	5	3	1	48	37	11	22,92

Fonte: elaboração própria.

4.3 ANÁLISE DE CONTEÚDO DAS QUESTÕES SUBJETIVAS

Para fins de análise das questões subjetivas, de resposta obrigatória, dispostas no formulário enviado aos servidores do Centro de Tecnologia foi utilizada a análise de conteúdo de Bardin, conforme detalhado na metodologia da pesquisa.

A primeira questão subjetiva foi disposta ao servidor da seguinte maneira: “Relate as maiores dificuldades/prejuízos, sejam pessoais ou de trabalho, do teletrabalho”, e a segunda “Relate os maiores benefícios, sejam pessoais ou de trabalho, do teletrabalho”.

Inicialmente foi realizada a Pré-análise, onde, através de planilha eletrônica, as respostas da amostra foram organizadas em colunas com as respostas completas. Em outra coluna se iniciou a exploração do material, onde foi realizada a categorização das respostas por assunto tratado, por exemplo, na resposta da questão relacionada aos benefícios do teletrabalho, o servidor “X” respondeu: “Maior flexibilidade de horários, redução de custos com deslocamentos, mais tempo com a família”. Desta resposta foram criadas três diferentes categorias: “Flexibilidade de horários”, “Redução de custos/tempo deslocamento” e “Maior contato familiar”. Para cada resposta este mesmo processo foi repetido.

Na questão relacionada aos benefícios, foram identificadas nove categorias citadas pelos respondentes, e para cada uma, foi calculada a quantidade de repetições, conforme disposto no quadro abaixo:

Quadro 8 - Benefícios citados pelos respondentes

Categoria	Repetição
Redução de custos/tempo deslocamento	27

Maior contato familiar	16
Flexibilidade de horário	11
Produtividade	10
Qualidade de vida	5
Tempo para atividades pessoais	4
Maior conforto	3
Nenhum	1

Fonte: elaborado pelo autor.

Observa-se que o benefício citado mais vezes foi a categoria redução de custos/tempo de deslocamento, corroborando e complementando o que foi mostrado nas proposições objetivas relativas aos custos, visto que a proposição “Reduzi meus gastos com combustível/passagens por não ter que me deslocar todos os dias para a Instituição”, apresentou um grau de concordância muito forte e a proposição “Passei a gastar mais, de uma maneira geral, por conta do teletrabalho” apresentou um grau de discordância moderada.

Processo semelhante foi realizado com a questão relacionada às dificuldades/prejuízos, advindas do teletrabalho. Para ela foram criadas doze categorias baseadas nas respostas dos servidores.

Segue no quadro abaixo a discriminação de cada categoria, assim como a frequência de repetição de cada uma delas:

Quadro 9 - Dificuldades/prejuízos citados pelos respondentes

Categoria	Repetição
Socialização/isolamento social	16
Excesso de trabalho/carga horária	12
Nenhuma	6
Gastos extras	5
Associação trabalho-família	5
Desgaste psicológico/físico	4
Dificuldade de comunicação	3
Impossibilidade de atividades práticas em laboratório	3
Falta de treinamento	2
Perda de privacidade	1
Cobrança da chefia	1

Dificuldade na utilização de ferramentas tecnológicas	1
---	---

Fonte: elaborado pelo autor.

Portanto, percebe-se que as maiores dificuldades percebidas pelos servidores durante o período do teletrabalho foi o isolamento social dos colegas, chefia e público, categoria citada por dezesseis servidores, e também o excesso de trabalho/carga horária que o teletrabalho ocasiona, prejuízo citado por doze servidores.

As percepções dos servidores do Centro de Tecnologia vão ao encontro do que foi abordado na literatura de apoio, visto que Bridi et al. (2020) mostraram na sua pesquisa que o percentual de trabalhadores que passaram a trabalhar mais de oito horas por dia aumentou com o teletrabalho, Morgenstern e Santos (2016) também abordou esta temática, alegando que a retirada da “barreira” trabalho-descanso acabou deixando o teletrabalhador em regime semelhante ao “sobreaviso”, ou seja, responsável pela resolução de demandas mesmo fora do seu horário de trabalho.

Em relação ao isolamento social como uma dificuldade, esta percepção está de acordo com o citado por Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), visto que quando a atividade laboral é realizada de maneira autônoma, a consequência é a sensação de isolamento.

Uma dificuldade que pode estar associada à questão do isolamento social, é que ele não é uma dificuldade isolada, visto que, para Ferreira (2021), isto pode acabar gerando diversas patologias psíquicas e patologias físicas como consequência. A fim de amenizar esta situação o autor orienta que os empregadores ofereçam apoio médico e psicológico para os trabalhadores submetidos a este regime de trabalho.

Outra dificuldade, que apesar de citada apenas por três servidores, merece destaque por se tratar de uma particularidade do teletrabalho no Centro de Tecnologia, é a categoria “Impossibilidade de atividades práticas em laboratório”. Ela foi citada por técnicos de laboratórios que sinalizaram a dificuldade de acompanhamento/auxílio nas pesquisas dos discentes vinculados aos seus laboratórios de lotação, porém, ao serem perguntados sobre sua preferência por regime de trabalho eles afirmaram ser o teletrabalho parcial, dois optaram pela modalidade 50% remoto/50% presencial e um optou por 30% remoto/70% presencial, portanto, mesmo sendo uma atividade que por sua natureza necessita do trabalho

presencial, ela pode ser adaptada para o teletrabalho parcial, segundo opinião dos servidores.

5 PROTOCOLO DE SUGESTÕES DE MELHORIA PARA O TELETRABALHO BASEADO NA PERCEPÇÃO DE DIFICULDADE DOS SERVIDORES

Como produto da pesquisa criou-se um quadro de sugestões para melhoria do teletrabalho a partir das dificuldades apontadas pelos servidores do Centro de Tecnologia. Inicialmente, foram organizadas todas as respostas dos servidores relativas às principais dificuldades do teletrabalho e posteriormente foram criadas categorias que se aplicassem a todas as respostas.

Este processo resultou em onze diferentes categorias, listadas no quadro abaixo juntamente com o número de servidores que fizeram menção a cada uma delas. Para cada uma foi apresentada uma sugestão de melhoria ou atenuação da dificuldade para caso a atividade em teletrabalho seja novamente realizada, seja por opção institucional ou por necessidade emergencial como foi a pandemia do Coronavírus.

Abaixo do quadro 10, foram apresentados exemplos de respostas de alguns servidores para cada categoria de dificuldade percebida. Eles tiveram seus nomes substituídos pelas letras “X”, “Y” e “Z”, a fim de manter o sigilo dos respondentes, assim como foi realizado um maior detalhamento da síntese de cada sugestão contida na coluna “Síntese da sugestão” do quadro 10.

Quadro 10 – Sugestões de melhoria para o teletrabalho baseado na percepção de dificuldade dos servidores

Categoria	Repetição	Síntese da sugestão
Socialização/isolamento social	16	<ul style="list-style-type: none"> • Opção pelo teletrabalho parcial
Excesso de trabalho/carga horária	12	<ul style="list-style-type: none"> • Opção pelo teletrabalho parcial • Capacitação em “Gestão do tempo”
Gastos extras	5	<ul style="list-style-type: none"> • Apoio institucional na disponibilização de material necessário ao exercício do teletrabalho
Associação trabalho-família	5	<ul style="list-style-type: none"> • Opção pelo teletrabalho parcial
Desgaste psicológico/físico	4	<ul style="list-style-type: none"> • Apoio médico e psicológico regular pela instituição
Dificuldade de comunicação	3	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação e padronização de meio no qual o servidor deve responder durante o teletrabalho

Impossibilidade de atividades práticas em laboratório	3	<ul style="list-style-type: none"> • Opção pelo teletrabalho parcial
Falta de treinamento	2	<ul style="list-style-type: none"> • Levantamento de necessidades de treinamento e posterior capacitações
Perda de privacidade	1	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação e padronização de meio no qual o servidor deve responder durante o teletrabalho
Cobrança da chefia	1	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação e padronização de meio no qual o servidor deve responder durante o teletrabalho
Dificuldade na utilização de ferramentas tecnológicas	1	<ul style="list-style-type: none"> • Levantamento de necessidades de treinamento e posterior capacitações

Fonte: elaboração própria.

Categoria “socialização/isolamento”:

O isolamento social foi percebido como dificuldade/prejuízo do teletrabalho por dezesseis servidores, através de alguma falas como:

Servidor X - “Relacionamento com os colegas de trabalho foi muito afetado.”

Servidor Y – “Uma dificuldade seria a falta de contato com as pessoas, fica muito impessoal e frio (as relações de trabalho).”

Servidor Z – “A falta de contato pessoal sem dúvida foi a principal dificuldade, tanto do ponto de vista de melhor trocar informações e impressões acerca do trabalho e, em especial, por ter estado privado de se fazer presente no ambiente do trabalho durante a pandemia.

Logo, como sugestão para melhoria da sensação de isolamento social provocado pelo teletrabalho, pode ser adotado o teletrabalho de maneira parcial, com frequência de dias/horários adaptados à realidade de cada setor.

Categoria “excesso de trabalho/carga horária”:

O excesso de trabalho/carga horária foi citado por doze servidores como dificuldade/prejuízo do teletrabalho por doze servidores, através dos seguintes relatos:

Servidor X - “Trabalhar mais, se chamado a qualquer hora para desenvolver atividades, não conseguir ter controle do tempo trabalhado.”

Servidor Y – “Horário maior que o estipulado.”

Servidor Z – “Maior tempo de dedicação ao trabalho em alguns momentos.

O excesso de carga horária é problema que pode ser atenuado não só com o teletrabalho parcial, mas também através da capacitação dos servidores em cursos alinhados à temática “Gestão do tempo”.

Categoria “Gastos extras”:

Cinco servidores apontaram que os gastos extras para adaptação ao teletrabalho foram uma das dificuldades durante o teletrabalho, através de relatos como:

Servidor X - “Investimento pessoal para adequação do ambiente de trabalho.”

Servidor Y – “Gastos com energia.”

Servidor Z – “Gastos com internet e energia.

Uma forma de atenuar esta dificuldade relativa ao teletrabalho é oferecer aos servidores no exercício do teletrabalho empréstimo de equipamentos e mobiliários necessários ao exercício da função.

No questionário enviado aos servidores foi perguntado se a UFPB havia disponibilizado mesa, cadeira, computador de mesa (desktop), notebook, tablet ou smartphone, como resposta nenhum servidor recebeu mesa, dois servidores receberam cadeira, cinco servidores receberam computador de mesa (desktop), quatro receberam notebook, e nenhum recebeu tablet ou smartphone, isto de um total de 48 respondentes.

Portanto, poucos servidores receberam algum auxílio material da instituição durante o teletrabalho.

Categoria “associação trabalho-família”:

Uma dificuldade citada por cinco servidores foi a dificuldade de conciliação entre jornada de trabalho em regime de teletrabalho e cuidado com a rotina doméstica e filhos, apesar de que esta dificuldade pode estar aliada ao fato de que o teletrabalho realizado durante a pandemia coincidiu com a realização de atividades escolares em casa em tempo integral, ou seja, aqueles servidores que possuem filhos sentiram esta dificuldade, como corrobora Miyashita (2022) as pessoas que não têm filhos apresentaram maior aceitação ao teletrabalho se comparadas àquelas que não tem filhos, por conta da suspensão das aulas em período pandêmico.

A sugestão de melhoria do teletrabalho para esta categoria de dificuldade é a adoção pelo teletrabalho parcial, pois fora do cenário pandêmico os horários podem ser ajustados com o horário de escola dos filhos dos servidores que apresentaram esta dificuldade.

Categoria “desgaste psicológico/físico”:

Quatro servidores apontaram o desgaste psicológico/físico em alguns relatos como:

Servidor X - “Maior problema foi psicológico”

Servidor Y – “Prejuízo físico, mental e financeiro.”

Servidor Z – “Maior exposição à tela do computador e dores na coluna, a ponto de desencadear uma bursite na lombar. O gerenciamento do tempo, também, foi desfavorável. Reuniões fora de expediente, algumas vezes.”

Como sugestão de melhoria para atenuar este problema em caso de adoção do teletrabalho a instituição pode oferecer apoio psicológico e médico, de maneira regular, com profissionais capacitados para orientação/tratamento acerca desta modalidade de trabalho. Segundo Ferreira (2021) os trabalhadores nesta situação estão submetidos a uma pressão social por estarem trabalhando em casa, as pessoas acreditam que eles ficam no ócio ou realizando outras atividades, por isso eles tendem a trabalhar mais para atenuar esta pressão sofrida, logo para o autor é necessário que os empregadores ofereçam apoio médico e psicológico, através de equipe capacitada para as mudanças decorrentes da atividade.

Categoria “dificuldade de comunicação”:

Uma dificuldade relatada por três servidores foi a dificuldade de comunicação durante o período de teletrabalho, tanto com a chefia, como com os colegas e o público em geral.

Tal situação foi ocasionada porque a instituição não ofereceu orientação e padronização sobre o meio que os servidores deveriam se comunicar. Esta definição ficou a cargo de cada unidade setorial, logo, cada setor realizada a comunicação de maneira diferente, seja por aplicativos de mensagem instantânea, aplicativos, aplicativos de videoconferência, correio eletrônico, entre outras. Esta multiplicidade

de meios acaba gerando uma dificuldade na comunicação, principalmente intersetorial.

A sugestão de melhoria para esta dificuldade é a padronização e orientação institucional sobre o meio de comunicação que deve ser utilizado durante a atividade realizada em teletrabalho.

Categoria “impossibilidade de atividades práticas em laboratório”:

Uma dificuldade apontada por três servidores lotados em laboratórios do Centro de Tecnologia foi a impossibilidade de associar o teletrabalho ao apoio nas pesquisas realizadas em laboratório, como pode ser percebido através das falas:

Servidor X - “Devido ao fato da pesquisa ter que ser realizada no ambiente laboratorial, metade das minhas atividades ficaram comprometidas durante o isolamento total. Porém um sistema híbrido é bastante eficaz, ao ponto que as análises realizadas no laboratório traduzem resultados que podem ser facilmente tratados de qualquer lugar. Além de outros tipos de rotina que podem ser executadas remotamente.”

Servidor Y – “A maior dificuldade foi não poder dar assistência aos alunos que fazem pesquisa no laboratório. O laboratório teve que ser fechado e as pesquisas pararam por um tempo.”

Servidor Z – “As aulas práticas no laboratório se tornou inviável.”

Portanto, a sugestão de melhoria do problema em questão é o teletrabalho parcial, pois, como relata o servidor X, o sistema híbrido seria eficaz pois além da necessidade da atividade presencial, os servidores de laboratório podem tratar os resultados da pesquisa em qualquer ambiente.

Categoria “falta de treinamento”:

Dois servidores apontaram falta de treinamento como uma dificuldade do teletrabalho. Como forma de atenuar este problema a instituição pode realizar um levantamento de necessidades de capacitação vinculado ao exercício das atividades em teletrabalho para posterior capacitação naquelas áreas/ferramentas nas quais eles possuem mais dificuldade.

Categoria “perda de privacidade”:

A perda de privacidade foi uma dificuldade apontada apenas por um servidor, mas como a pesquisa representa apenas uma amostra da população estudada, será apontada uma sugestão de melhoria pois pode ser uma dificuldade sentida por mais servidores. Segue abaixo o relato do servidor:

Servidor X – “perda de privacidade pessoal no sentido de divulgar telefone pessoal.”

Portanto, nota-se que a falta de padronização e orientação relativa aos meios de comunicação utilizados gerou mais um problema que foi a perda de privacidade, logo a sugestão fica vinculada à resolução desta problemática.

Categoria “cobrança da chefia”:

Esta foi uma dificuldade apontada por um servidor que relatou:

Servidor X – “uma maior cobrança da chefia por possivelmente achar que pelo fato de o(a) servidor(a) estar em casa ele(a) não estava trabalhando plenamente”.

A cobrança é natural na relação subordinado-chefia, porém a mesma não pode acontecer em demasia ou em situações/meios inapropriados. Uma das maneiras de se evitar que ela ocorra em meios inapropriados é a padronização dos meios de comunicação entre chefia e subordinados, evitando que esta cobrança seja realizada por meios pessoais e invasivos.

Categoria “dificuldade na utilização de ferramentas tecnológicas”:

Um servidor apontou como dificuldade a utilização de aplicativos/ferramentas necessários para o teletrabalho. Como melhoria deste problema a instituição poderia fazer um levantamento de todas as necessidades de treinamento e oferecer cursos de capacitação que desenvolvam nos servidores habilidades necessárias para a atividade laboral em regime de teletrabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a realidade do campo pesquisado foi possível observar, tanto através das proposições em escala likert, como nas questões subjetivas que objetivaram a coleta dos principais benefícios e dificuldades dos servidores que realizaram suas atividades através do teletrabalho, que os pontos mais citados na literatura como dificuldade do teletrabalho e prejuízos que o mesmo podem ocasionar na vida e na saúde do trabalhador, como sensação de isolamento, desgaste psicológico, excesso de carga horário, dentre outros, também foram citados por alguns dos servidores do Centro de Tecnologia.

Contudo, é importante salientar que mesmo com algumas dificuldades, o teletrabalho como modalidade laboral de uma maneira geral foi visto como positivo na amostra pesquisada. Pois, ao serem perguntados sobre a sua preferência de modalidade 66,7% optaram pelo teletrabalho parcial (50% remoto - 50% presencial), 2,1% optaram pelo teletrabalho parcial (sendo 70% presencial - 30% remoto), 20,8% optaram pelo teletrabalho total e apenas 10,4% optaram pelo trabalho presencial, logo 89,6% dos servidores do Centro de Tecnologia consideraram preferível alguma modalidade de teletrabalho.

O teletrabalho na modalidade “50% remoto - 50% presencial” foi preferência da maioria dos servidores (66,7%), possivelmente esta preferência está associada à possibilidade de convergir os benefícios da modalidade remota com a diminuição das dificuldades/prejuízos da mesma, ao realizar a metade da carga horária de maneira presencial, assim, a sensação de isolamento, que foi a dificuldade mais citada pelos servidores, não seria sentida da mesma maneira, assim como também atenuaria algumas outras dificuldades percebidas como “dificuldade de comunicação”, “Impossibilidade de atividades práticas em laboratório”, “Desgaste psicológico/físico”, dentre outras. Além disso, alguns benefícios seriam mantidos, ou parcialmente mantidos, com a modalidade citada, como a “Redução de custos/tempo deslocamento”, “Maior contato familiar”, “Flexibilidade de horário”, “Produtividade”, dentre outros.

Em relação aos impactos organizacionais percebidos no teletrabalho pelos servidores, eles se apresentaram em baixo número, tanto em relação à gestão de tarefas e comunicação, analisados através dos dados obtidos através da escala likert,

quanto através das questões subjetivas nas quais os servidores tiveram oportunidade de citar as principais dificuldades ou prejuízos, pessoais ou institucionais, e também os principais benefícios, mas se ativeram mais às questões pessoais, como isolamento social, redução de custos, excesso de carga horária, entre outras. Fato que pode ser ocasionado pela visão unilateral e operacional dos servidores alvo da pesquisa.

No entanto, apesar de não citados, os impactos organizacionais surgem como consequência destas dificuldades expostas pelos servidores, visto que ao apontarem o isolamento social e distanciamento dos colegas como principal problema, a motivação para exercer as tarefas fica prejudicado, o absenteísmo também se acentua nestas situações, ou seja, os impactos organizacionais são advindos dos impactos gerados nas pessoas.

Logo, como limitação da pesquisa nota-se que não foram indagados as percepções das chefias destes servidores, visto que, a maioria é composta por servidores docentes, e este público não foi objeto da pesquisa. É possível que este público preterido na pesquisa apresente outras percepções mais associadas ao impacto organizacional decorrente do teletrabalho, por estarem em posições mais gerenciais. Sugestões para pesquisas futuras seria abordar as chefias sobre as suas percepções sobre o teletrabalho.

O produto desta pesquisa, contido no tópico cinco, apresenta um protocolo de sugestões de melhoria do teletrabalho no CT baseado nas dificuldades percebidas pelos respondentes, caso a modalidade de trabalho volte a ser necessária por medidas emergenciais ou seja regulamentada pela instituição.

A complexidade envolvida nesta temática vai muito além de aspectos regulatórios e normativos, pois foi percebido que o aspecto social e subjetivo é muito marcante na gestão de qualquer atividade laboral, mais ainda quando se trata de uma modalidade relativamente nova.

Portanto, no público pesquisado nota-se que podem ser extraídos diversos aspectos positivos da modalidade teletrabalho para serem considerados pelos responsáveis na gestão de recursos humanos, lembrando sempre de se atentar aos valores sociais e subjetivos, para que além de alcançar os objetivos organizacionais, as instituições possam proporcionar o alcance de objetivos individuais, promovendo a saúde, qualidade de vida e bem-estar das pessoas envolvidas.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE. Br**, v. 15, p. 511-533, 2017.

BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: edições, v. 70, p. 225, 1977.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado da. Novas tecnologias e relações de trabalho na sociedade da informação: o teletrabalho. **REVISTA DIREITO E JUSTIÇA: REFLEXÕES SOCIOJURÍDICAS**, v. 15, n. 24, p. 21-50, 2015.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 1, p. 59-76, 2018.

BITTENCOURT, Elcy Loreda. **Percepção geral dos servidores do Instituto Federal de Minas Gerais-Campus Ouro Preto sobre a implantação temporária, em caráter emergencial, do teletrabalho em tempos de pandemia do Covid-19**. 2021. 110 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Fundação Mineira de Educação e Cultura, Belo Horizonte, 2021.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 dez. 2011. Seção 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm> . Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 jul. 2017. Seção 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 01 ago. 2022.

BRASIL. Decreto nº 11.072, DE 17 DE MAIO DE 2022. **Diário Oficial da União**, Brasília, 18 mai. 2022. Seção 1. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.072-de-17-de-maio-de-2022-401056788>>. Acesso em: 01 ago. 2022.

BRESSAN, Cyndia Laura. Mudança Organizacional: uma visão gerencial. **Seminário de gestão de negócios**, v. 1, 2004.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Reforma gerencial e legitimação do Estado social. **Estado Abierto. Revista sobre el Estado, la administración y las políticas públicas**, v. 1, n. 1, p. 186-201, 2016.

BRIDI, Maria Aparecida et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. **Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade**, 2020.

BRITO, Annie Mara Arruda de Sá; MELO, Sandro Nahmias de. A PANDEMIA DO TELETRABALHO E OS RISCOS À SAÚDE DO TRABALHADOR. **Nova Hileia| Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia**. ISSN: 2525–4537, v. 10, n. 1, 2022.

CASTELO BRANCO, Uyguciara Veloso. **Desenho Metodológico da Pesquisa, Material Didático**, 2021.

CASTRO, Rosana. Vacinas contra a Covid-19: o fim da pandemia?. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 31, p. e310100, 2021.

CAVALCANTE, Lidia Eugenia. Gestão estratégica de recursos humanos na era da tecnologia da informação e da globalização. **Inf.Inf., Londrina**, v. 5, n. 2, p. 139-147, jul./dez.2000.

CHAER, Galdino; DINIZ, Rafael Rosa Pereira; RIBEIRO, Elisa Antônia. A técnica do questionário na pesquisa educacional. **Revista Evidência**, v. 7, n. 7, 2012.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, v. 41, p. 105-124, 2007.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?. **Sociedade e Estado**, v. 36, p. 945-966, 2021.

DAVIS, J. Levantamento de dados em sociologia. Rio de Janeiro: Zhar, 1976.

FEDERAL, RECEITA. Portaria RFB nº 947, de 20 de abril de 2012. Regulamenta a experiência-piloto de Teletrabalho no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2012.

FERREIRA, Marcela Pereira. A Ampliação Do Teletrabalho E Home Office Em Tempos De Pandemia E Seus Reflexos Na Saúde Do Trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho| e-ISSN**, v. 2525, p. 9857, 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; JUNCQUA, Anna Luiza Andion Farias; SILVA, Fernanda de Oliveira. Teletrabalho e Covid-19: os impactos na vida e na saúde do trabalhador. **Revista Direito.UnB**, Maio-Agosto, v. 04, n. 02 (Tomo II), p. 89-118, 2020.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P.; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Plageder, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

GRIN, Eduardo José. Programa nacional de gestão pública e desburocratização: os nexos com a trajetória das políticas prévias e com a administração pública gerencial. **Revista Economia & Gestão**, v. 15, n. 39, p. 66-88, 2015.

HAU, Francieli; TODESCAT, Marilda. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

JÚNIOR, Severino Domingos da Silva; COSTA, Francisco José. Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion. **PMKT–Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, v. 15, n. 1-16, p. 61, 2014.

LEITE, Ana Luiza; LEMOS, Danyela da Cunha; SCHNEIDER, Wilnei Aldir. **Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional**. 2019.

MACHADO, Michelle Castanho. **O peso de estar em casa: uma análise acerca da percepção das profissionais docentes em relação a sobrecarga de trabalho no Home Office**. 2021. 107 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Pampa, Santana do Livramento, 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed.-São Paulo: Atlas, 2003.

MAZUCATO, Thiago et al. Metodologia da pesquisa e do trabalho científico. **Penápolis: Funep**, 2018.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo; FERREIRA, Wolnei Tadeu. Normatização, regulação e legislação para o teletrabalho. Mathias I, Monteiro A, organizadores. **Gold book–Inovação tecnológica em educação e saúde**. Rio de Janeiro, RJ: EdUERJ, p. 712-720, 2012.

MENDES, Ricardo Augusto de Oliveira; OLIVEIRA, Lucio Carlos Dias; VEIGA, Anne Gabriela Bastos. A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 3, p. 12745-12759, 2020.

MISHIMA-SANTOS, Viviane; RENIER, Fabrício; STICCA, Marina. Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: Revisão sistemática. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 21, n. 3, p. 865-877, 2020.

MIYASHITA, Giseli Ayumi. **Vantagens e desvantagens do trabalho remoto correlacionadas com a carga mental do trabalho no contexto da pandemia da covid-19**. 2022. 159 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional) – Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2022.

MORGENSTERN, Elisa; SANTOS, Dori Luiz Tibre. A imposição do *Home Office* e suas consequências trabalhistas. **Memorial TCC Caderno da Graduação**, v. 2, n. 1, p. 11-24, 2016.

NOHARA, Jouliana Jordan et al. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **INMR-Innovation & Management Review**, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em *Home Office***. 2017. 196 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

OLIVEIRA, Kelly Vanessa de. **Tecnologias digitais e a prática de *Home Office* na pandemia da Severe Acute Respiratory Syndrome–Coronavirus 2 (SARS-COV-2)**. 2021. 115 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão em Organizações Aprendentes) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021.

PEREIRA, A. C.; BENEDETTI, A. R. M.; DIAS, MS de L. A fluidez do teletrabalho e os riscos à saúde do trabalhador: um estudo de caso. In: **Anais do 5º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede: Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria, RS, Brasil**. Recuperado em. 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição**. Editora Feevale, 2013. ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE**. BR, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

REIS, Marcelo Loureiro. Reforma do Estado: da administração burocrática à administração pública gerencial: o caso brasileiro. **Revista Foco**, v. 7, n. 1, 2014.

ROCHA, Bruno Augusto Barros; LIMA, Fernando Rister de Sousa; WALDMAN, Ricardo Libel. Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. **Revista Pensamento Jurídico**, v. 14, n. 1, 2020.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomy and information work: telework**. *Dados*, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

ROSSETTI, Adroaldo; MORALES, Aran Bey. O papel da tecnologia da informação na gestão do conhecimento. **Ciência da Informação**, v. 36, p. 124-135, 2007.

SALDANHA, Luis Cláudio Dallier. O discurso do ensino remoto durante a pandemia de COVID-19. **Revista educação e cultura contemporânea**, v. 17, n. 50, p. 124-144, 2020.

SANCHES, Cida; MEIRELES, Manuel; SORDI, José Osvaldo de. Análise qualitativa por meio da lógica paraconsistente: método de interpretação e síntese de

informação obtida por escalas Likert. **Anais do III Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade**, 2011.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio da. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. In: **Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade**. 2015.

SOBRINHO, João Moraes; SILVA, Ana Paula da. A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL E SEUS REFLEXOS NAS PRÁTICAS E POLÍTICAS DE TREINAMENTO NA PREFEITURA DE DAMIÃO. **SINERGIA-Revista do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis**, v. 19, n. 1, p. 21-32, 2015.

SOUSA, José Raul de; SANTOS, Simone Cabral Marinho dos. Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. **Pesquisa e Debate em Educação**, v. 10, n. 2, p. 1396-1416, 2020.

SOUZA, Kellcia Rezende; KERBAUY, Maria Teresa Miceli. Abordagem quanti-qualitativa: superação da dicotomia quantitativa-qualitativa na pesquisa em educação. **Educação e Filosofia**, v. 31, n. 61, p. 21-44, 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 90/GR/REITORIA/UFPB**, de 17 de março de 2020. UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 323/GR/REITORIA/UFPB**. Dispõe sobre as medidas de prevenção e adequação do funcionamento da Universidade Federal da Paraíba às determinações oficiais referentes à emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (COVID-19). João Pessoa, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 120/GR/REITORIA/UFPB**, de 06 de maio de 2020. UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 120/GR/REITORIA/UFPB**. Dispõe sobre as medidas de prevenção e adequação do funcionamento da Universidade Federal da Paraíba às determinações oficiais referentes à emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (COVID-19). João Pessoa, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 154/GR/REITORIA/UFPB**, de 20 de maio de 2020. UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 154/GR/REITORIA/UFPB**. Dispõe sobre as medidas de prevenção e adequação do funcionamento da Universidade Federal da Paraíba às determinações oficiais referentes à emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (COVID-19). João Pessoa, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 231/GR/REITORIA/UFPB**, de 22 de julho de 2020. UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 231/GR/REITORIA/UFPB**. Dispõe sobre as medidas de prevenção e adequação do funcionamento da Universidade Federal da Paraíba às determinações oficiais referentes à emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (COVID-19). João Pessoa, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 323/GR/REITORIA/UFPB**, de 16 de outubro de 2020. Dispõe sobre as medidas de prevenção e adequação do

funcionamento da Universidade Federal da Paraíba às determinações oficiais referentes à emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus (COVID-19). João Pessoa, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 125/GR/REITORIA/UFPB**, de 08 de março de 2021. Altera a Portaria nº 323/GR/REITORIA/UFPB, de 16 de outubro de 2020, dispondo sobre regras complementares ao trabalho remoto no âmbito da Universidade Federal da Paraíba – UFPB. João Pessoa, 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 1061/GR/REITORIA/UFPB**, de 15 de outubro de 2021. Dispõe sobre o retorno seguro ao trabalho presencial para servidores da Universidade Federal da Paraíba durante a pandemia decorrente do novo Coronavírus (SARS-CoV-2 – Covid-19). João Pessoa, 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 1.133/GR/REITORIA/UFPB**, de 26 de outubro de 2021. Altera a Portaria nº 1061, de 15 de outubro de 2021, dispondo sobre data limite para implementação das medidas cabíveis ao retorno seguro do trabalho presencial no âmbito da Universidade Federal da Paraíba – UFPB. João Pessoa, 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 1179/GR/REITORIA/UFPB**, de 17 de novembro de 2021. Dispõe sobre o retorno seguro ao trabalho presencial para servidores da Universidade Federal da Paraíba durante a pandemia decorrente do novo Coronavírus (SARS-CoV-2 – Covid-19). João Pessoa, 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 1.191/GR/REITORIA/UFPB**, de 25 de novembro de 2021. Retifica a Portaria nº 1179, de 17 de novembro de 2021. João Pessoa, 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **Portaria nº 244/GR/REITORIA/UFPB**, de 17 de maio de 2022. Dispõe sobre o retorno ao trabalho presencial para servidores da UFPB. João Pessoa, 2022.

WILDER Jr. J. W. *New concepts in technical trading systems*. NY: *Trends Research*; 1981.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES DO CENTRO DE TECNOLOGIA



Teletrabalho: a experiência dos servidores técnico-administrativos do Centro de Tecnologia (CT) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) durante a pandemia da COVID-19

*Obrigatório

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE *

O pesquisador Jardel Oliveira Araújo, discente do mestrado, convida você a participar da pesquisa intitulada **“Teletrabalho: a experiência dos servidores técnico-administrativos do Centro de Tecnologia (CT) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) durante a pandemia da COVID-19”**, que está sendo desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior - PPGAES/UFPB, sob a orientação do Prof. Mariano Castro Neto.

Para tanto você precisará assinar o TCLE que visa assegurar a proteção, a autonomia e o respeito aos participantes de pesquisa em todas as suas dimensões: física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural e/ou espiritual – e que a estruturação, o conteúdo e forma de obtenção dele observam as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos preconizadas pela Resolução 466/2012 e/ou Resolução 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde e Ministério da Saúde.

Sua decisão de participar neste estudo deve ser voluntária e que ela não resultará em nenhum custo ou ônus financeiro para você e que você não sofrerá nenhum tipo de prejuízo ou punição caso decida não participar desta pesquisa. Todos os dados e informações fornecidos por você serão tratados de forma anônima/sigilosa, a sua identificação não será divulgada no estudo.

O objetivo principal desta pesquisa consiste em compreender a experiência do teletrabalho dos servidores técnico-administrativos do Centro de Tecnologia (CT) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) durante a pandemia da COVID-19. Como objetivos específicos apresentamos os seguintes: analisar a percepção dos servidores do Centro de Tecnologia (CT) sobre o teletrabalho; identificar os impactos organizacionais no Centro de Tecnologia (CT) de acordo com o tipo de atividade realizada durante o teletrabalho; Elaborar um relatório de viabilidade do teletrabalho nos setores administrativos do Centro de Tecnologia (CT).

Os dados serão coletados através de aplicação de questionário online com 7 seções e 25 questões. O tempo previsto para responder o questionário é de 6 minutos.

Os formulários serão enviados pelos endereços de correio eletrônico dos servidores ativos do Centro de Tecnologia, repassados pelo Setor de Gestão de Pessoas, a partir da autorização da Direção do Centro de Tecnologia.

Riscos ao (à) Participante da Pesquisa

Os riscos relacionados a sua participação são considerados baixos. Podemos citar a possibilidade de constrangimento, vergonha, cansaço e desconforto ao responder o questionário. Para evitar os riscos citados, assegura-se a confidencialidade e a privacidade, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas, além de um questionário com poucas perguntas.

Benefícios ao (à) Participante da Pesquisa

Os benefícios com a sua participação serão indiretos, visto que os resultados da pesquisa podem ser utilizados para que a condução da implantação da modalidade de trabalho abordada, caso seja necessária, seja realizada de maneira mais benéfica para os públicos envolvidos, principalmente os servidores.

Informação de contato do responsável da pesquisa

Nome do pesquisador: Jardel Oliveira Araújo

Instituição: Universidade Federal da Paraíba

E-mail: jardel.oliveira@academico.ufpb.br

Endereço: Rua João Damasceno de Oliveira Mendes, 58, Apt. 101, Jardim São Paulo, João Pessoa - PB.

Celular: +55 (83) 99831-9496

Endereço e informações de contato do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior

Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior
Centro de Educação

Universidade Federal da Paraíba (UFPB) – Campus I - Cidade Universitária, João Pessoa-PB, CEP: 58051-900

E-mail: ppgaes@ce.ufpb.br

Endereço e informações de contato do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)/CCS/UFPB Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)

Centro de Ciências da Saúde (1º andar) da Universidade Federal da Paraíba
Campus I – Cidade Universitária / CEP: 58.051-900 – João Pessoa-PB
Telefone: +55 (83) 3216-7791

E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br

Horário de Funcionamento: de 07h às 12h e de 13h às 16h.

Homepage: <http://www.ccs.ufpb.br/eticaccsufpb>

O pesquisador e seu professor orientador estarão à sua disposição para demais esclarecimentos que considere necessário, em qualquer etapa da pesquisa.

Ao clicar no botão abaixo, você concorda em participar da pesquisa nos termos deste TCLE. Caso não concorde em participar, apenas feche essa página no seu navegador.

Desde já, agradeço sua colaboração no desenvolvimento da pesquisa!

Para baixar este TCLE assinado pelo pesquisador, em formato PDF, clique no link abaixo:

[TCLE JARDEL OLIVEIRA ARAÚJO - ASSINADO](#)

Li e concordo em participar da pesquisa

I. PERFIL DEMOGRÁFICO

Sexo: *

Masculino

Feminino

Prefiro não responder

Outro: _____

Faixa etária: *

- Menos de 20 anos
- 21 a 27 anos
- 28 a 34 anos
- 35 a 41 anos
- 42 a 48 anos
- 49 a 54 anos
- Mais de 55 anos

Estado Civil: *

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- Divorciado (a)
- União estável
- Viúvo (a)
- Outro: _____

Quantidade de filhos: *

- Não tenho filhos
- Tenho 1 filho
- Tenho 2 filhos
- Tenho 3 ou mais filhos

Algum filho reside na mesma casa que você?

*Caso não tenha filhos, não marque

Sim

Não

Idade dos filhos que residem contigo:

*Caso possua mais de um filho que mora contigo, marque todas que se apliquem

*Caso não tenha filhos, não marque

Menos de 1 ano

De 1 a 3 anos

De 4 a 6 anos

De 7 a 9 anos

De 10 a 12 anos

Acima de 12 anos

Grau de escolaridade: *

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Graduação

Especialização

Mestrado

Doutorado

Tempo de serviço na UFPB: *

- Menos de 1 ano
- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- Mais de 15 anos

Cargo: *

Sua resposta

Lotação atual: *

- Coordenação de Curso de Graduação
- Coordenação de Curso de Pós-Graduação
- Departamento
- Laboratório
- Setor Administrativo
- Outro: _____

Você realizou o teletrabalho durante a pandemia? *

*Caso você tenha realizado as atividades em teletrabalho de forma total em alguns períodos e parcial em outros, marque as duas opções

- Sim, parcialmente
- Sim, totalmente
- Não

II. ADEQUAÇÃO DO AMBIENTE/FERRAMENTAS DE TRABALHO DURANTE O EXERCÍCIO DO TELETRABALHO

Qual dispositivo você utilizava para executar as atividades em teletrabalho? *

Marque todas que se aplicam

- Smartphone
- Tablet
- Notebook
- Computador de mesa (desktop)
- Outro: _____

A instituição (UFPB) disponibilizou para utilização em teletrabalho: *

	SIM	NÃO
Mesa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cadeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Computador de mesa (desktop)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notebook	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tablet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Smartphone	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Passei a gastar mais,
de uma maneira geral,
por conta do
teletrabalho

Relate as maiores dificuldades/prejuízos, sejam pessoais ou de trabalho, do teletrabalho: *

Sua resposta

Relate os maiores benefícios, sejam pessoais ou de trabalho, do teletrabalho: *

Sua resposta

Se você pudesse escolher, qual seria a modalidade preferida de trabalho? *

- Teletrabalho total
- Teletrabalho parcial (50% presencial/50% remoto)
- Totalmente presencial
- Outro: _____

Muito obrigado pela sua contribuição. Caso deseje fazer algum comentário ou tenha percebido falta de algum item que considera importante, por favor, descreva abaixo:

*Opcional

Sua resposta
