



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB)
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E GESTÃO DE
POLÍTICAS PÚBLICAS (FACE)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA (PPGECO)

**Percepções dos Servidores Técnicos-administrativos da Faculdade Unb-Gama sobre a
prática do Trabalho Remoto durante a pandemia de Covid-19**

FERNANDA ROSA LEITE

Brasília/DF
2023



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E GESTÃO DE
POLÍTICAS PÚBLICAS (FACE)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA (PPGECO)

**PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA
FACULDADE UnB-GAMA SOBRE A PRÁTICA DO TRABALHO REMOTO
DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Economia (PPGECO), área de concentração: Gestão de Inovação, da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia (FACE) da Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Economia.

Orientadora: Prof.^a Dra. Daniela Freddo

Brasília/DF

2023

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

LL533pp Leite, Fernanda Rosa
Percepções dos Servidores Técnicos-administrativos da
Faculdade Unb-Gama sobre a prática do Trabalho Remoto
durante a pandemia de Covid-19 / Fernanda Rosa Leite;
orientador Daniela Freddo. -- Brasília, 2023.
76 p.

Dissertação(Mestrado em Economia) -- Universidade de
Brasília, 2023.

1. REFLEXÃO SOBRE O TRABALHO REMOTO COMPULSÓRIO DURANTE A
PANDEMIA DE COVID-19 14. 2. Aspectos da aplicação do trabalho
remoto no serviço público brasileiro e a sua tendência de
incorporação 37. 3. Vantagens e desvantagens do trabalho
remoto . 4. PERCEPÇÃO DO SERVIDOR A RESPEITO DO
TELETRABALHO NA FACULDADE DO GAMA. 5. Vantagens e
desvantagens do trabalho remoto para os servidores técnicos
administrativos da Faculdade do Gama. I. Freddo, Daniela ,
orient. II. Título.

**PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA
FACULDADE UnB-GAMA SOBRE A PRÁTICA DO TRABALHO REMOTO
DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova a Dissertação de Mestrado em
28 / 02 / 2023 da Universidade de Brasília

FERNANDA ROSA LEITE

Professor-Orientador: Prof.^a Dra. Daniela Freddo

Prof.^a Dra. Adriana Amado (UnB)

Prof. Dr. Juliano Vargas (UFPI)

Brasília, DF

2023

Dedico à Elis: bondosa como a Cinderela, determinada como a Moana, inteligente como a Matilda, curiosa como a Ariel, belíssima como a Branca de Neve, corajosa como a Valente, leitora como a Bela, simpática como o Olaf e carismática como um Minion. Mamãe ama muito você.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que, mesmo nas minhas infinitas dúvidas, pensamentos destrutivos e ansiedades inquietantes, me carregou no colo quando eu tinha certeza de que não conseguiria mais.

Agradeço à minha mãe Eliane e às minhas irmãs Nina e Dani Rosa por todo o apoio moral, espiritual e culinário durante esse processo. Vocês foram essenciais.

Agradeço demais à vovó Antônia de Fátima por cuidar da nossa pequena princesa com tanto carinho, não só durante o mestrado, mas desde que ela nasceu. A senhora é muito amada.

Agradeço às minhas amigas Fabiane Pereira e Luana Quirino por literalmente segurarem a caneta e me empurrarem na marra, gritando e chutando, dentro desse mestrado, quando eu mesma não tinha nenhuma pretensão nem ambição para tamanha empreitada. À minha amiga Camila Dourado, pois sem você o que seria de mim? Vocês foram cruciais.

Agradeço também às minhas colegas de trabalho Weslaine Macedo e Michelle Luciana por brigarem ao meu lado quando todos foram contra, e aos colegas de trabalho Danilo dos Santos e Diogo Oliveira por toda a instrução e assistência durante esse processo. Agradeço à assistência dos meus queridos colegas de classe do Fundo de Ouro, em especial a Salvador Jr., que foi fundamental na minha existência dentro do curso e na redação da minha dissertação.

Agradeço à minha querida orientadora Daniela Freddo, que surgiu por um milagre na minha vida, usada por Deus para não me deixar desistir, me incentivando sempre, a cada encontro, a não parar.

Agradeço aos amigos e aos familiares que torceram por mim. Obrigada pela leveza que todos trouxeram. Acabei!

*Do you know how much we have cried?
How hard we had to fight?
It feels so good to be alive. Darling, it's a celebration for you.
I got the tribe all by my side.
You're doing everything they said
you couldn't do. That's why I lift my
head with pride*

Beyoncé

RESUMO

Utilizando-se de questionário quantitativo com perguntas pertinentes a ambientação e estrutura de trabalho na execução das atividades em casa por servidores da Universidade de Brasília lotados na Faculdade do Gama, a presente dissertação traz a análise de percepção do corpo técnico acerca do trabalho remoto compulsório implantado durante a pandemia e as suas projeções do formato ideal de trabalho em tempos de normalidade, de modo a interligar eficiência na execução de tarefas e bem-estar físico e psicológico dos servidores.

Palavras-chave: teletrabalho, trabalho remoto, Covid-19, Faculdade UnB Gama, servidores técnico-administrativos.

ABSTRACT

Using a quantitative questionnaire with relevant questions about the work environment and structure when performing activities at home by employees of the University of Brasília assigned to the Faculty of Gama, this dissertation presents an analysis of the technical staff's perception regarding the compulsory remote work implemented during the pandemic and their projections of the ideal work format in times of normality, in order to interconnect efficiency in task execution and the physical and psychological well-being of the employees.

Keywords: telework, home office, COVID-19, Faculdade UnB Gama, technical staff workers.

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Manifestações registradas na Ouvidoria por tipo	31
Gráfico 2: Manifestações registradas na Ouvidoria por público	31
Gráfico 3: Evolução da LOA 2016 e 2020 (dotação inicial, sem emendas)	32
Gráfico 4: Comparação de itens de custo e custos de funcionamento de 2019 e 2020	33
Gráfico 5: Redução da utilização de resmas	34
Gráfico 6: Consumo de energia em 2020	34
Gráfico 7: Consumo de água em 2020	35
Gráfico 8: Consumo de combustível fóssil em 2020	36
Gráfico 9: Faixa etária dos servidores técnicos da FGA	43
Gráfico 10: Gênero dos servidores técnicos da FGA	44
Gráfico 11: Estado civil dos servidores técnicos da FGA.....	44
Gráfico 12: Tempo de serviço dos servidores técnicos da FGA	44
Gráfico 13: Área de atuação dos servidores técnicos da FGA	45
Gráfico 14: Carga horária antes da pandemia/Geral	46
Gráfico 15: Carga horária durante o trabalho remoto/Geral	47
Gráfico 16: Ambientação durante trabalho remoto geral	49
Gráfico 17: Empréstimo de equipamento Geral	50
Gráfico 18: Compartilhamento de equipamentos com familiares	51
Gráfico 19: Habitantes da residência /Geral	52
Gráfico 20: Satisfação com ferramentas institucionais / Geral	55
Gráfico 21: Adaptação às ferramentas institucionais / Geral	56
Gráfico 22: Reações emocionais durante o <i>lockdown</i> / Geral	58
Gráfico 23: Quantitativo de reações emocionais durante o <i>lockdown</i> / Mulheres	59
Gráfico 24: Quantitativo de reações emocionais durante <i>lockdown</i> / Homens	60

Lista de Quadros

Quadro 1: Nomenclaturas dadas ao trabalho remoto	22
Quadro 2: Exposição de métodos de análise dos dados	42

Lista de Tabelas

Tabela 1: Afastamentos e licenças	36
Tabela 2: Fluxograma de processos DAF	37
Tabela 3: Carga horária antes da pandemia / Gênero	46
Tabela 4: Carga horária antes da pandemia / Área	46

Tabela 5: Horário de atendimento durante a pandemia / Gênero	47
Tabela 6: Horário de atendimento durante a pandemia / Área	47
Tabela 7: Carga horária pandemia / Gênero	48
Tabela 8: Carga horária pandemia / Área	48
Tabela 9: Ambientação por gênero	49
Tabela 10: Ambientação por área	50
Tabela 11: Empréstimo de equipamento / Gênero	51
Tabela 12: Empréstimo de equipamento / Área	51
Tabela 13: Compartilhamento de equipamentos com membros da residência / Gênero	52
Tabela 14: Compartilhamento de equipamentos com membros da residência / Área	52
Tabela 15: Habitantes da residência / Mulheres	53
Tabela 16: Habitantes da residência / Homens	53
Tabela 17: Habitantes da residência / Técnicos-administrativos	53
Tabela 18: Habitantes da residência / Técnicos de laboratório.....	53
Tabela 19: Gastos extras / Gênero	54
Tabela 20: Gastos extras / Área	54
Tabela 21: Tipo de gastos extras	54
Tabela 22: Satisfação com ferramentas institucionais / Gênero	55
Tabela 23: Satisfação com ferramentas institucionais / Área	55
Tabela 24: Adaptação às ferramentas institucionais / Gênero	56
Tabela 25: Adaptação às ferramentas institucionais / Área	56
Tabela 26: Reações emocionais durante o <i>lockdown</i> / Mulheres	59
Tabela 27: Reações emocionais durante o <i>lockdown</i> / Homens	60
Tabela 28: Vantagens do trabalho remoto / Mulheres	61
Tabela 29: Vantagens do trabalho remoto / Homens	61
Tabela 30: Desvantagens do trabalho remoto / Mulheres	62
Tabela 31: Desvantagens do trabalho remoto / Mulheres	62
Tabela 32: Modelo ideal de trabalho para mulheres	62
Tabela 33: Modelo ideal de trabalho para homens	63
Tabela 34: Modelo ideal de trabalho para técnicos-administrativos	64
Tabela 35: Modelo ideal de trabalho para técnicos de laboratório	65

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 APRESENTAÇÃO DOS ESTUDOS	14
3 REFLEXÃO SOBRE O TRABALHO REMOTO COMPULSÓRIO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19.....	14
4.1 Evolução do trabalho humano	17
4.2 Noções sobre teletrabalho	19
4.4 Trabalho remoto compulsório durante a pandemia de Covid-19	28
4.5 Impacto econômico na implantação do trabalho remoto compulsório	30
4.6 Aspectos da aplicação do trabalho remoto no serviço público brasileiro e a sua tendência de incorporação	37
5 COLETA DE IMPRESSÕES	41
6 PERCEPÇÃO DO SERVIDOR A RESPEITO DO TELETRABALHO NA FGA	43
6.1 Dados Gerais	43
6.2 Exposição de Dados	45
6.3 Resultados da pesquisa	57
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
8 REFERÊNCIAS.....	68
ANEXO I – Questionário (Google Formulários)	74

1 INTRODUÇÃO

Em uma nota de Emergência em Saúde de Importância Internacional publicada em janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) alertava sobre uma onda de contágio do vírus Sars-CoV-2 (Coronavírus/Covid-19). O vírus foi detectado pela primeira vez em decorrência de uma sequência de casos de pneumonia na cidade de Wuhan, na República Popular da China. Após uma semana do envio dessa nota, as autoridades chinesas confirmaram que se tratava de um vírus capaz de causar infecções respiratórias em seres humanos e de levar ao óbito em pouco tempo. Eles também informaram como procedia a forma de transmissão, os grupos que corriam maior risco, o espectro da doença clínica e as formas mais eficientes para detectar, interromper e conter a proliferação entre humanos (OMS, 2020).

Dada a rápida disseminação da doença, o quadro epidemiológico do Covid-19 evoluiu de surto para pandemia, o que posteriormente desencadeou o surgimento de novas variantes —com maior poder transmissivo e maior letalidade — e a manifestação de sucessivas ondas de surto da doença em vários países. Esse panorama desenvolveu um cenário complexo no que tange estudos e prognoses concernentes à propagação da doença. Tendo em vista que uma das medidas sugeridas pela Organização Mundial de Saúde (2020) para contenção da doença e para redução da pressão sobre os serviços nacionais de saúde era o distanciamento social, a adoção do trabalho remoto foi uma maneira de continuar com as atividades das empresas e de também manter os colaboradores das organizações seguros. A adesão ao teletrabalho teve êxito ao ser implementado em organizações e governos ao redor do mundo (Bouziri *et al.*, 2020)

.Diante da recomendação de distanciamento social feita pela OMS para a contenção da propagação do Coronavírus (OMS, 2020), várias universidades fecharam suas portas temporariamente e tiveram de adaptar-se para realizar suas atividades de maneira remota, de modo a garantir a perenidade do ensino e a segurança de toda comunidade acadêmica (NASH; CHURCHILL, 2020).

Em vista das necessidades de adaptação de novas estratégias de trabalho a distância, decorrentes da pandemia, diversos termos surgiram nos noticiários como referência ao trabalho realizado em casa, todavia ainda não há uma distinção clara e bem estabelecida entre os termos trabalho remoto, teletrabalho e *home office* e eles, muitas vezes, são tratados como sinônimos.

Entretanto, a diferenciação entre as características dessas modalidades de trabalho fora das dependências institucionais possui atributos distintos e para sua aplicação é necessário entender bem as características que os permeiam. O conhecimento acerca das suas peculiaridades

e implicações garantem o monitoramento dos resultados e assegura aos trabalhadores seus direitos e deveres (LANTYER, 2020). Esse aspecto se torna ainda mais importante quando atribuído ao regime de trabalho dos servidores públicos, que possuem estatuto próprio de trabalho com jornadas definidas de trabalho diárias e semanais (BRASIL, 1990), e, para tanto, as devidas adequações legais devem estar bem balizadas.

O *home office* pode ser configurado como trabalho remoto ou teletrabalho quando se utilizar de tecnologias da informação e comunicação, descaracterizar a eventualidade da realização do trabalho em casa e não configurar qualquer hipótese de trabalho externo (LANTYER, 2020). Por isso, o *home office* apresenta-se bastante benéfico para aplicação em períodos de exceção, como foi o caso na pandemia da Covid-19. No contexto da pandemia, pode-se considerar que inicialmente foi implementado *home office* no serviço público e, posteriormente, a tendência foi a adoção do trabalho remoto, se transformando na forma mais conhecida de teletrabalho.

Adequando-se às medidas de segurança, a Universidade de Brasília (UnB) suspendeu suas atividades presenciais com o Ato da Reitoria nº 039/2020, no dia 23 de março de 2020. Aproximadamente 54 mil pessoas (discentes, docentes e servidores técnico-administrativos) foram afetadas por essa medida (UnB, 2019). Nesse contexto, houve a necessidade da adaptação emergencial e compulsória para o trabalho à distância, até então pouco conhecida pela comunidade acadêmica, para que se pudesse prosseguir com as atividades rotineiras da universidade.

Com esse intuito, os órgãos gestores da UnB mobilizaram-se para o enquadramento das atividades de maneira virtual. O Conselho de Administração (CAD) da UnB estabeleceu diretrizes para a execução de trabalho remoto, determinando que cada unidade da instituição seria responsável por elaborar um plano de gestão para adequar o trabalho remoto aos seus servidores e por estabelecer critérios restritos para a utilização dos locais físicos da universidade durante a pandemia (UnB, 2020).

Partindo dessa premissa, e com intuito de futuramente agregar informações a uma possível implementação de uma nova forma de trabalho, esta pesquisa versou sobre potencial mudança de modalidade laboral dentro do Campus Gama. Esta dissertação se divide em um breve histórico sobre a pandemia e o teletrabalho; a influencia do teletrabalho na Universidade de Brasília e a pesquisa qualitativa direta com os servidores sobre o processo de adaptação ao trabalho remoto.

2 APRESENTAÇÃO DOS ESTUDOS

Em face da relevância atual da temática e da necessidade e importância de se obter respostas acerca dos impactos sociais, psicológicos e financeiros, e das vantagens, desvantagens e melhorias obtidas pelo trabalho remoto, esta dissertação pretende analisar as percepções dos servidores técnico-administrativos do *campus* do Gama acerca da implementação do trabalho remoto compulsório durante a pandemia de Covid-19.

Nesse sentido, o levantamento realizado nesta pesquisa pode fornecer subsídios para a UnB sobre a viabilidade da implementação dessa alternativa de trabalho de maneira definitiva. Escolheu-se realizar a consulta primeiramente no *Campus* do Gama em razão desse ser uma das menores unidades da UnB. Todavia, pode-se expandir posteriormente a pesquisa para unidades maiores, como as localizadas no *Campus* Darcy Ribeiro. Objetivando avaliar as percepções positivas e negativas dos servidores técnico-administrativos da FGA sobre a implementação do trabalho remoto compulsório na UnB, as definições a serem alcançadas com neste projeto seguem:

- a) Definir os diferentes tipos de trabalho à distância, identificando a sua origem, necessidade, determinantes psicológicos, sociais, tecnológicos e inovadores.
- b) Contextualizar a inserção compulsória do trabalho remoto durante a pandemia e suas principais implicações no serviço administrativo da UnB.
- c) Avaliar as dificuldades e os desafios enfrentados pelos servidores técnico-administrativos da FGA.
- d) Encontrar potenciais tendências desvantajosas e/ou vantajosas e diferenças na execução do trabalho remoto entre homens e mulheres.

3 REFLEXÃO SOBRE O TRABALHO REMOTO COMPULSÓRIO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Diante da compulsoriedade e da urgência da implementação do trabalho em casa, algumas etapas básicas de ambientação, como o amparo tecnológico e treinamento, tiveram de ser

ignoradas, fazendo com que os trabalhadores necessitassem se adaptar de maneira autônoma a nova forma de trabalho, sem ter familiaridade com as ferramentas impostas (DIAB-BAHMAN; AL-ENZI, 2020).

No Brasil, mesmo antes da pandemia, alguns órgãos federais, como o Tribunal de Contas de União (TCU), o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Supremo Tribunal Federal (STF) e alguns ministérios, como o Ministério da Justiça e Segurança Pública, já vinham implementando modelos de teletrabalho, com o objetivo de reduzir custos operacionais e de manutenção de espaços, de promover a inclusão social, de aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores e de elevar os índices de produtividade (HERINGER, 2017).

De forma geral, a implementação do trabalho remoto implica em questões complexas de alinhamento, que são: relações socioprofissionais, mudanças das estruturas organizacionais e tecnologia (HERINGER, 2017). No tocante a tais demandas, pesquisadores apontaram que o trabalho em casa pode propiciar melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e redução do tempo de deslocamento do servidor para a unidade de trabalho, o que impacta também em economia pessoal (CROWLEY; DORAN, 2020).

No entanto, algumas pesquisas ainda apontam que o trabalho em casa pode acarretar sentimentos de impessoalidade, isolamento e não pertencimento à corporação, o que pode proporcionar ao trabalhador a sensação de desvalorização do seu trabalho (GÓMEZ *et al.*, 2020), além de outras desvantagens pessoais, como a dificuldade em separar os afazeres domésticos e os profissionais, induzindo um possível esgotamento emocional.

Mesmo com o avanço tecnológico e com a tendência inovadora em implementar o trabalho remoto no serviço público brasileiro, ainda não há uma grande adesão a essa estratégia por parte das instituições públicas (FARIA, 2020; HERINGER, 2017). Regulamentações e normativos sobre esse modo de trabalho ainda são pouco difundidas na Administração Pública. As universidades federais, inclusive a UnB, ainda restringiam suas atividades de ensino e de administração, quase em sua totalidade, à realização presencial e a implementação compulsória do trabalho remoto devido à pandemia trouxe diversos contratemplos, dificuldades e impasses, mas também trouxe inovações que não podem ser negligenciadas.

Com relação a adesão e aprovação do trabalho remoto pelos servidores públicos de Brasília, a UnB realizou uma pesquisa que demonstrou que, de modo geral, houve alta aceitação do trabalho remoto e 92% dos entrevistados consideraram a experiência positiva (D'ALESSANDRO, 2020). Os dados ainda sugeriram que, devido à alta escolaridade dos

servidores entrevistados, a adaptação às novas tecnologias foi de rápida assimilação. A UnB conta com um grupo de pesquisa em Administração, denominado E trabalho (UnB, 2020), que se destina a investigar ferramentas e inovações relacionadas ao teletrabalho e esses pesquisadores vêm contribuindo com visões importantes acerca dos impactos das formas de trabalho realizadas durante a pandemia.

Outros aspectos importantes de serem observados são questões associadas aos investimentos em tecnologia necessários para viabilizar o trabalho remoto. Esses investimentos e programas de treinamento são primordiais para que se possa ter uma execução eficaz das tarefas (FARIA, 2020). Ademais, a adesão do trabalho à distância pode otimizar o uso dos espaços físicos das instituições, uma vez que os trabalhadores exercem suas funções em casa, além de impactar positivamente na mobilidade urbana, acarretando redução do trânsito, do gasto com custos de transportes e da lotação das conduções coletivas. Partindo dessa ótica, em locais com estrutura organizacional menos complexa, com número pequeno de servidores — como é o caso da Faculdade do Gama (FGA) —, a estratégia de trabalho remoto apresenta-se como uma possibilidade de disponibilização de salas físicas para outras atividades.

Sob o ponto de vista das mudanças organizacionais, o processo de implementação das atividades remotas pode ser ainda mais complexo quando se trata de estruturas conservadoras, como os órgãos públicos. Contudo, aliadas a investimentos em tecnologia, essas mudanças podem reduzir significativamente os gastos com pessoal e se configurar como uma ferramenta inovadora de gestão econômica (HERINGER, 2017).

Ademais, a inovação na execução das atividades administrativas e acadêmicas, por meio da sistematização, são formas de modernização da Administração Pública Federal, trazendo benefícios na qualidade da prestação dos serviços, como melhoria da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços públicos, assim como na economia da utilização dos recursos e crescimento da produtividade, gerando ainda possibilidade de inovação referente ao modelo de trabalho de maneira remota sem comprometer o aspecto quantitativo e qualitativo dos serviços prestados.

Nesse sentido, as universidades de todo país se adequaram tecnologicamente para promover o ensino remoto e as atividades administrativas durante a pandemia. A UnB firmou parceria com a Microsoft, e o acesso à plataforma *Teams* e ao *Office 365* foram implementados como meio de comunicação, de armazenamento e de processamento de documentos (UnB, 2020). Os sistemas administrativos já implementados antes da pandemia — como o Sistema Eletrônico de Informações (SEI); Sistemas Integrados de Gestão (SIG); Sistema Integrado de Administração

e Contratos (SIPAC); Sistema de Recursos Humanos (SIGRH), e Sistema de Gestão das Atividades Acadêmicas (SIGAA) — foram essenciais para a continuidade na prestação dos serviços sem comprometer o desenvolvimento das atividades.

Diante dessas questões, a presente dissertação apresenta-se como uma ferramenta útil para aferir as percepções dos servidores sobre o trabalho remoto emergencial. As questões levantadas podem servir como um importante instrumento para a UnB visualizar a viabilidade de implementação do trabalho remoto nas atividades administrativas, como forma de reduzir custos e de utilizar os avanços da tecnologia.

4 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO: DA PRESENCIALIDADE AO ETÉREO

4.1 Evolução do trabalho humano

O trabalho remunerado tem sido a principal fonte de sustento da humanidade. Uma nova maneira de organizar as formas de trabalho, que inclui garantias e direitos, originou-se a partir da revolução capitalista (ou revolução industrial) ocorrida do final do século XVIII ao meio do século XIX. Essa mudança marcou a transição do feudalismo para o capitalismo, com o surgimento de uma economia de mercado e com o crescimento da produção industrial (GANSOF, 1973).

Embora a revolução capitalista tenha trazido muitas mudanças positivas — como aumento da produção e crescimento econômico —, ela também trouxe consequências negativas, como a exploração do trabalho e a concentração de riqueza (HOBSBAWN, 1982). Visando à dignidade do ser humano, o direito do trabalho associou-se como mecanismo necessário à regulamentação dos direitos trabalhistas. Assim, a humanidade pôde presenciar uma evolução nas atividades de sustento, uma vez que já foram presenciados regimes retrógrados e sub-humanos de escravidão. À medida que aspectos sociais e humanitários foram sendo observados, trabalhos com condições mais dignas foram surgindo (SILVA, 2015) e isso denota conquistas significativas para o trabalhador, que passou a cada vez mais lutar por condições melhores de trabalho.

O surgimento da sociedade industrial, no século XVIII, representou uma transformação na economia mundial e no estilo de vida da humanidade, uma vez que ressignificou métodos de produção de mercadorias e de exploração dos recursos naturais, mudando significativamente as relações de trabalho. Sobre isso, Nascimento (2012, p. 44) resume o processo da evolução trabalhista da seguinte forma:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado (...). A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

O termo Trabalho em Domicílio, um dos primeiros termos a ser utilizado para representar uma produção material, consistia na divisão de etapas de pré-produção nas casas dos trabalhadores, antes da centralização ao sistema fabril (ROCHA, AMADOR, 2018). Esse processo, somado à reestruturação produtiva, flexibilizou as estruturas de produção e ambos foram utilizados pelas indústrias como estratégia para reduzir custos (HOLZMANN, 2011).

A primeira definição de teletrabalho recebeu a nomenclatura de *telecommuting* e surgiu em 1973, cunhada por Jack M. Nilles, engenheiro e antigo cientista da NASA, chamado de “pai do teletrabalho”. O conceito nasceu como uma reação à crise de combustível ocorrida nos Estados Unidos em 1973, em razão da Guerra do Yom Kipur e da posterior retaliação dos produtores árabes de petróleo aos países que apoiavam Israel. O resultado foi o aumento do preço do barril de petróleo. Em seu estudo *Telecommunications-Transportation Trade off* (1976), ficou evidente que não fazia sentido se deslocar para trabalhar quando a tecnologia permitia trabalhar a partir de casa.

A modalidade de trabalho remoto vinculada às Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) remete aos anos 1970, com o surgimento do termo teletrabalho e a confluência entre as percepções de trabalho à distância e trabalho em casa (ROCHA, AMADOR, 2018). Influenciada pela crise petrolífera, notou-se o aumento na procura desse formato de trabalho em razão da economia com traslado entre casa-trabalho, da redução do preço das TIC e do surgimento da telemática — termo que caracteriza a união entre as TIC (SERRA, 2003). Com o surgimento do teletrabalho, vários países começaram a incorporar estruturas de cunho trabalhistas voltadas ao anteparo dos direitos mínimos do trabalhador. (CAUZIM, NUNES, 2019). Algumas dessas conquistas foram: auxílios-alimentação, auxílios-transporte, condições

salubres, jornada flexibilizada de horário e trabalho congruente com a remuneração, com equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

Além disso, é preciso destacar o papel da tecnologia, que apoiou essa mudança por possibilitar ao trabalhador a execução de suas tarefas à distância, abrindo a visão das organizações para se implantar jornadas mais flexíveis, como o teletrabalho.

4.2 Noções sobre teletrabalho

A palavra teletrabalho tem origem no radical grego *tele*, que significa “à distância”, “longe de”. Emprega-se como sinônimo de trabalho remoto, que também indica “à distância”.

O trabalho remoto é caracterizado pela realização das atividades laborais em qualquer ambiente, não restringindo o trabalhador apenas à sua residência, uma vez que é possível trabalhar em uma viagem ou em um ambiente de *coworking*. O trabalho remoto exige também ferramentas que possibilitem a troca de ideias entre o trabalhador e a organização, por meio de reuniões, de planejamento de atividades e de acompanhamento contínuo dos resultados. Nesse contexto, os gestores da organização têm acesso à produção e os trabalhadores atuam como criadores de propostas e ideias, estabelecendo uma relação contínua de troca (GONÇALVES, 2011).

A denominação de teletrabalho é basicamente a mesma do trabalho remoto, e muitos autores os tratam como sinônimos (FARIA, 2020; GONÇALVES, 2011; HERINGER, 2017; LANTYER, 2020). É um modelo de trabalho realizado fora do espaço da empresa, com a utilização de comunicação à distância que possibilita ao trabalhador o exercício de suas atividades laborais de qualquer lugar (FILARDI *et al.* 2020). Em termos jurídicos, o teletrabalho possui definição legal na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 2007 (CLT, 2017). Segundo a CLT:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

(...)

Art. 134. (...)

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Embora o teletrabalho seja regulamentado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não existe uma definição específica com maiores garantias para os teletrabalhadores. Particularidades como as despesas para a montagem do escritório nas residências, bem como a divisão das contas de luz e *internet*, não são especificadas, ficando elas a encargo dos contratos estabelecidos entre o empregador e o empregado, o que coloca o funcionário em situação de vulnerabilidade e de isolamento perante a estrutura organizacional da corporação.

Em 2011 foi aprovada a Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que regulamenta o exercício dos trabalhadores remotos e os iguala aos demais trabalhadores assalariados (Cf. Artigo 6º da CLT, em seu parágrafo único):

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.

O teletrabalho não exige controle da jornada diária do trabalhador e, em consequência disso, ele pode não ter direito a algumas vantagens trabalhistas garantidas pela CLT para o trabalho presencial, como, por exemplo, horas extras e intervalos intra e interjornada. Uma outra característica relevante do teletrabalho é que para a sua caracterização, de maneira formal, deve-

se realizar um acordo entre as partes — organização e trabalhador — e acrescentar um Termo Aditivo ao contrato do trabalhador. Ademais, faz-se essencial a formalização das estratégias de custeio e fornecimento de dispositivos e ferramentas necessárias à execução dos serviços, tais quais computadores, *tablets*, *internet*, impressoras, entre outros (LANTYER, 2020).

Já o termo *home office*, identificado similarmente com o teletrabalho, caracteriza-se pelo regime de trabalho realizado remotamente, de maneira eventual, na casa do trabalhador, e nesse sentido, pode se configurar ou não como teletrabalho. Partindo dessa ótica, o *home office* pode ser caracterizado como uma flexibilização transitória do trabalho presencial, em que o trabalhador pode prestar seu serviço alguns dias em sua residência. Não há necessidade de inclusão de termo aditivo contratual e a regulamentação dele é conduzida por política interna da organização. A origem do teletrabalho remete ao século XIX nos Estados Unidos, apesar da imprecisão da data exata de sua instituição (CASSAR, 2017). Em 1857, J. Edgard Thompson, proprietário da *Penn Rail Road*, utilizou seu sistema privado de telegrafia para remotamente gerenciar divisões durante a construção de uma ferrovia, monitorando afazeres e equipamentos nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro. Kugelmass dizia que a companhia Estrada de Ferro Penn (*Penn Rail Road*) “usava seu sistema privado de telégrafo para gerenciar o pessoal que estava distante do escritório central, ao ser delegado aos funcionários o controle no uso de equipamento e na mão de obra” (MELLO, 1999, p. 9).

Após mais de um século, no ano de 1962, o empreendimento *Freelance Programmers*, instituído por Stephanie “Steve” Shirley na Inglaterra, cuja atividade consistia no desenvolvimento de *softwares* para empresas, era executado e administrado remotamente e era composto predominantemente por mulheres (SILVA, 2020). A forma de trabalho remoto servia para ajudar mulheres que estavam há algum tempo fora do mercado de trabalho por terem tido filhos e ajudava a evitar abusos machistas no ambiente de trabalho. Essa empresa, em meados de 1964, comportava apenas quatro trabalhadores do sexo masculino, e logrou pleno sucesso no ano de 1988, agora chamada de *F.I. Group International*, admitindo em seu corpo laboral uma faixa de até 8 mil e 500 teletrabalhadores.

Em termos gerais, o teletrabalho é “o uso de computadores e telecomunicações para mudar a geografia do trabalho aceita” (EUROPEAN COMMISSION, 2000), e envolve aspectos econômicos, sociais, culturais, organizacionais, tecnológicos, ambientais, legais, assim como organizações, pessoas, governos, fornecedores de TICs, sindicatos e outros (AMIGONI *et al.*, 2009).

A definição de teletrabalho apresenta diferentes nomenclaturas para as mesmas convenções e situações heterogêneas, com significados similares, conforme pode ser constatado no Quadro 1 abaixo:

Quadro 1: Nomenclaturas dadas ao trabalho remoto

<i>Home Office</i>	Execução do trabalho na residência do colaborador
Trabalho em escritórios satélite (<i>Satellite Office Center</i>)	Exercício realizado em escritórios filiais da empresa matriz
Trabalho em telecentros (<i>Telecenter</i>)	Exercício do trabalho em escritórios, de proximidade ao domicílio do trabalhador, passíveis de compartilhamento com colaboradores de outras organizações
Trabalho híbrido	O colaborador se divide entre o trabalho presencial na empresa e fora do espaço físico da organização, remotamente.

Fonte: Elaboração própria, adaptado de Macaire (2021)

Das dimensões que permeiam o teletrabalho, há de se considerar que suas principais características são:

- (i) Uso de TI;
- (ii) Intensidade de conhecimento;
- (iii) Contato intraorganizacional;
- (iv) Contato extra institucional; e
- (v) Localização.

Desde o seu lançamento em 1993, o “Observatório Tecnológico de Informação Europeu” (EITO - *European Information Technology Observatory*, 1998) tornou-se o anuário conceituado para as indústrias de TIC, contendo análise de mercado e estatísticas. O objetivo do anuário é fornecer uma visão ampla do mercado europeu para TIC, trazendo análises mais essenciais e atualizadas dos mercados de TI e telecomunicações da Europa Ocidental e Oriental, incluindo estatísticas detalhadas por país e por segmento de mercado, e define as dimensões abordadas no campo do teletrabalho sugerindo especificações relativas ao contexto, parâmetros e modelos. Mello, 1999, p. 11 e 12, categoriza o teletrabalho em 7 modelos:

- Teletrabalho – à domicílio (similar ao *home office*);
- Telecentro – (vide Quadro 1)
- Escritório flexível/*hotelling/hot desking* – quando as atividades profissionais se realizam num espaço exterior à empresa. O trabalhador não é detentor de um lugar determinado, nem de equipamento personalizado no espaço da empresa;
- Móvel, independentemente do local/deslocalizado;
- Equipes multilocalizadas e/ou distribuídas;
- Internacional/*Offshore*

O Observatório também propõe 8 parâmetros para uma ordenada condução organizacional do teletrabalho (MARTINS, 2013):

- disposição de local de trabalho e base de trabalho percebida;
- relação de emprego;
- proporção de trabalho desenvolvida durante o teletrabalho;
- extensão do uso da rede de comunicação eletrônica;
- nível de Formalidade;
- rede de apoio;
- aceitação organizacional, ou grau de disseminação do teletrabalho na organização; e
- grau de autonomia.

Considerando esses requisitos e as premissas de autonomia que norteiam o teletrabalho, pode-se inferir que a gerência se concentrará nos resultados, sendo o tempo quem dita o ritmo do trabalho, ficando a cargo do trabalhador a responsabilidade de gerenciá-lo de acordo com suas necessidades e objetivos. Esse paradoxo pode levar a uma série de consequências negativas, como o aumento do estresse, a falta de tempo livre e a falta de autonomia no trabalho. Portanto, é importante repensar a forma como o tempo é gerenciado no contexto do trabalho, a fim de permitir que os trabalhadores tenham mais controle sobre sua própria produtividade e qualidade de vida, levando em consideração o aumento na flexibilidade e na estrutura, maior individualidade, maior trabalho de grupo, maior responsabilidade e mais controle (SAKUDA, VASCONCELOS, 2015).

No trabalho remoto, a tecnologia é fundamental. A delegação das atividades a serem desenvolvidas à distância e o desempenho do gestor junto ao funcionário, conforme a definição de telecentro (Quadro 1), dependem necessariamente das TICs.

Conhecimento também é um fator importante. Um bom exemplo seria o *call center* de uma empresa que forneça suporte *online*: o colaborador precisa ter conhecimento dos sistemas que utilizam, ter conhecimento linguístico e estar disponível em horário compatível ao do usuário. Tendo isso, o colaborador pode desenvolver com êxito suas atividades independentemente de onde estiver. (NOGUEIRA; PATINI, 2012)

O Projeto de Lei 4505/08, do deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas, que regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências, tramitou no Congresso em 2010. Esse projeto informa, em seu artigo 1º, que o trabalho remoto deverá ser realizado “(...) de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnologias informáticas e de telecomunicações”. Esse Projeto também estabelece direitos aos teletrabalhadores como: salário, férias, feriados, licenças previstas na CLT e faltas por doença. (NOGUEIRA; PATINI, 2012). Apesar dos benefícios citados, o Projeto define que o teletrabalhador não dispõe de horas extras, dado que não existe um controle efetivo de jornada. Esse Projeto de Lei designa as seguintes vantagens e desvantagens do trabalho remoto para o colaborador:

- Vantagens: aumento da autonomia; diminuição de riscos no trânsito e redução com gastos de transporte e combustível; maior tempo livre para o lazer e dedicação à família; aumento da empregabilidade de deficientes físicos e de mulheres que já tenham ou pretendam ter filhos; diminuição de gastos esparsos (vestuário, alimentação fora de casa, etc.); melhoria na qualidade de vida de maneira geral.
- Desvantagens: dificuldade de separar a vida pessoal da profissional, o que ocasionaria acúmulo de estresse; desafio em se adotar uma metodologia do trabalho sem a existência de elementos da empresa que garantam sua existência (superiores hierárquicos, colegas, etc.); dificuldade de adaptação para inserção no teletrabalho ou para desvincular-se desse; redução das possibilidades de socialização, privação no convívio social; consequente dificuldade para associação e sindicalização.

Em relação às desvantagens, o *Guia com cuidados para saúde mental durante a pandemia*, divulgado pela OMS (2020) durante o estado de calamidade, pontuou alguns

sentimentos que poderiam estar associados à reclusão e à doença, como: o estresse de não poder sair de casa; o medo de contaminação própria e de familiares enquanto houver ausência de vacina preventiva; irritabilidade pela falta de liberdade e também pela impossibilidade de fazer exercícios físicos, dado o fechamento das academias; angústias e incertezas dado que a todo momento surgiam novas informações, especialmente de óbito; conflitos interpessoais ocasionados por depressão, alteração de humor, crises de ansiedade e de pânico (FARO *et al.*, 2021). Portanto, um desafio dos gestores seria reconhecer, à distância, problemas com a saúde mental de seus colaboradores.

A UnB também publicou, em seu Relatório de Gestão de 2021, possíveis desafios que enfrentaria, dado que as consequências da pandemia trariam adversidades residuais nos próximos anos, caso a situação de fechamento se mantivesse por mais tempo. Entre os desafios específicos referentes apenas à Universidade, pode-se citar os seguintes (UnB, 2021):

- fechamento dos Restaurantes Universitários dos *campi* de Gama, Planaltina e Fazenda Água Limpa durante todo o ano de 2021 (o do *campus* de Ceilândia funcionou em conformidade com as diretrizes da OMS);
- afastamento de servidores para tratamento de saúde em razão da Covid-19 e das sequelas da doença;
- liberações de orçamento com prazo curto para execuções;
- acompanhamento psicopedagógico e orientação a estudantes da assistência estudantil de forma individualizada, uma vez que a demanda mais que dobrou nos últimos anos;
- permanência dos estudantes de maior vulnerabilidade social e econômica;
- cortes e contingenciamento orçamentários;
- ausência de acessibilidade em sistemas institucionais, *sites* e nas plataformas virtuais.

4.3 Virtualização organizacional e trabalho a distância

A criação de um ambiente virtual e o trabalho formam uma combinação crucial na interdisciplinaridade entre ciência da computação e gestão de conhecimento organizacional (PARDINI *et al.*, 2013). A tecnologia é vista como um alicerce na construção da virtualização organizacional, ao tempo que cria uma entidade desterritorializada e se materializa em diferentes

momentos e lugares, sem necessariamente estar vinculada a um lugar ou a um tempo específico (PARDINI *et al.*, 2013).

A virtualização é a dispensabilidade da presença física e a possibilidade de não se ter um espaço fixo de trabalho, graças ao surgimento das redes de computadores, habilitada devido à facilidade do processamento virtual da informação (ANDRADE, 2004). No que concerne o território, Puma e Wetzel (2007) mencionam os elementos espaço e tempo na sua referência de concepção de trabalho virtualizado, em que o tempo se desvincula do espaço devido ao avanço da tecnologia.

Dado que a comunicação se virtualizou e que as tecnologias móveis formaram as bases para solidificar uma cultura virtual que movimenta uma gama de usuários no espaço virtual o surgimento de novos meios de comunicação viabilizou o que seria a presença virtual. (PELLANDA, 2005). No ambiente organizacional, a virtualização reforça a ideia de que o trabalho não tem mais a obrigatoriedade de ser realizado dentro do mesmo espaço geográfico e dispõe de recursos tecnológicos que garantem que sua execução esteja desvinculada do tempo e do espaço. (PARDINI *et al.*, 2013).

As organizações administrativas vêm apresentando tendências a flexibilização do trabalho, como forma de adaptação ao mundo, baseando-se na necessidade das empresas e na produção de resultados efetivos. Assim, a tendência contemporânea não está apenas focada em onde se vai trabalhar, mas em o que se vai fazer. O trabalho remoto é um dos maiores representantes da virtualização organizacional, em que empregados e empregadores se telecomunicam e colaboram por ferramentas tecnológicas virtuais (GONÇALVES, 2011).

Para os trabalhadores, esse modelo de trabalho pode resultar em um melhor desempenho e senso de satisfação, dada a inexigibilidade da presença física nos ambientes organizacionais, que possibilita equilibrar melhor a vida pessoal e profissional. Tendo em vista o serviço público, a realização das atividades laborais fora do ambiente institucional pode proporcionar aos servidores maior autonomia e flexibilidade na organização de sua rotina, maior senso de responsabilidade, maior criatividade e maior qualidade de vida (FARIA, 2020).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o conceito de virtualização do trabalho pode ser designado como:

forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permite a separação física e o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. A atividade laboral virtualizada é o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levá-los ao trabalho, é, ainda, uma atividade periódica de um ou

mais dias por semana realizada fora da empresa, seja em casa, seja em outra área intermediária.

Existem vários benefícios do trabalho virtualizado, que vão desde redução de custos, como com locatário e auxílio-transporte, até a seleção de profissionais que preferem o trabalho remoto e que, por estarem satisfeitos, produzirão mais e não terão desejo de deixar a empresa. Em contrapartida, as empresas enfrentariam problemas em manter a união de uma equipe que não interage presencialmente. Além disso, tendo em vista que a tecnologia é o meio que viabiliza as atividades remotas, haveria, para a organização, a necessidade de disponibilizar uma tecnologia melhorada que facilitasse a virtualização do processo, o que pode significar mais gastos (PARDINI *et al.*, 2013)

Entre os recursos tecnológicos necessários para a construção de um sistema de informação facilitador do controle e da execução do trabalho virtual, destacam-se a *internet*, *e-mail*, protocolos de interface de terminais e protocolos de encaminhamento de dados (CYCLADES, 2000). Os equipamentos que possibilitam o tráfego de dados na *internet* são: os *hubs*, que conectam grupos de computadores e permitem a comunicação entre as máquinas; os *repeaters*, que amplificam sinais enfraquecidos para garantir a integridade dos dados de tráfego, a fim de garantir que sigam íntegros até o destino; as *bridges*, que permitem a conexão entre redes locais e redes externas; os *gateways*, que também fazem a conexão entre redes, porém possuem a função de traduzir dados de um tipo de rede para outro; e os *routers*, que executam procedimentos que gerenciam o tráfego na *internet*, garantindo que os pacotes cheguem ao destino de forma íntegra. Eles são necessários para ligar duas redes diferentes e para determinar o melhor caminho para que os dados da origem cheguem de forma eficaz ao destino (PARDINI *et al.*, 2013).

Entende-se o termo “processo” como sendo a realização contínua de atividades predefinidas e estabelecidas, sendo ferramentas importantes para a efetivação do trabalho virtual (NETTO, 2006), realizados de maneira que possibilite o desenvolvimento e controle das atividades pela organização. O desafio, a princípio, é integrar os paradigmas linearquantitativo (valores realistas, lineares, homogêneos e quantidade) e cíclico-quantitativo (valores ideográficos, circulares, heterogêneos e qualidade) em um ambiente em que dificilmente será possível separar o trabalho da vida privada. (SAKUDA; VASCONCELOS, 2006)

Apesar da liberdade atrelada à implementação do trabalho virtual, destaca-se que os trabalhadores não estão eximidos de seguirem os princípios, legislações e visão que regem as organizações, o que poderia ser motivo de inquietação àqueles que se empenham para reproduzir

esse ambiente em casa. O autor também menciona o pensamento arcaico que determina ao homem ser o provedor e à mulher ser dependente, e dispõe que é precoce julgar as novas formas de organização do trabalho como favoráveis ou prejudiciais. A natureza do trabalho virtual infere que grande parte do contentamento do trabalhador remoto está associada à flexibilidade de horários e à redução do tempo com deslocamentos (TREMBLAY, 2002).

No trabalho remoto, as relações interpessoais resultantes da comunicação entre os trabalhadores dentro da organização ocorrem de forma virtual, formal ou informalmente, e esse quesito se torna um ponto negativo quando se trata de ambiente de trabalho, pois no ambiente virtual essa conexão não é desenvolvida e a falta desse coleguismo pode ser um quesito desmotivador para o trabalhador (ARAUJO, 2021). É importante atentar quanto à impessoalidade resultante da virtualização, tendo em vista que é ela quem fomenta a comunicação entre grupos de trabalho distanciados entre si. (PARDINI et al, 2013).

4.4 Trabalho remoto compulsório durante a pandemia de Covid-19

O trabalho remoto instaurado de forma compulsória é aquele em que o trabalhador exerce suas atividades em casa, de forma obrigatória. Nas universidades foi empregado esse estilo de trabalho em resposta à pandemia de Covid-19 em 2020. Assim, a imposição do exercício das atividades remotamente foi exigida para todos aqueles que poderiam razoavelmente trabalhar em casa (UnB, 2020).

Com relação às atividades de ensino, pesquisas internacionais já vêm discorrendo acerca das perspectivas dos docentes e estudantes sobre as atividades remotas, como uma nova maneira de ensinar e aprender (NASH; CHURCHILL, 2020). Todavia, com relação às atividades administrativas das universidades, ainda não se tem estudos direcionados a delinear os efeitos da inserção das atividades remotas compulsórias na vida dos servidores dessa área.

Uma pesquisa realizada na Irlanda, por Crowley e Doran (2020), indicou que a adequação às atividades remotas foi fortemente dependente do tipo de trabalho exercido. Nesse sentido, atividades de suporte administrativo demonstraram alto grau de aprovações (CROWLEY; DORAN, 2020). Além disso, os resultados corroboraram com os obtidos pela pesquisa na UnB (D'ALESSANDRO, 2020) de que a maior adesão às atividades remotas está correlacionada com o grau de instrução dos trabalhadores, haja vista que os participantes que possuíam formação de nível superior se adaptaram melhor com a interação virtual, sofreram menos com o distanciamento social e, em consequência, se apresentaram a favor do trabalho remoto. Além

disso, as atividades remotas podem reduzir intensamente os custos financeiros, apresentando-se como uma ferramenta promissora e inovadora de economia organizacional.

Em uma pesquisa realizada nas universidades da Austrália, considerando professoras universitárias que aderiram ao trabalho remoto compulsório, Nash e Churchill (2020) puderam visualizar um viés de gênero, refletido na diferença entre publicações científicas de mulheres e homens na Academia. A pesquisa demonstrou que a realização da demanda de trabalho em casa pelas mulheres acarretou alta sobrecarga, devido à maior responsabilidade no lar que é atribuída a elas. Em alguns ramos acadêmicos, como a Astrofísica, evidenciou-se redução em 50% do envio de periódicos para publicação, o que sugere que a adequação do trabalho remoto também pode impactar em questões de gênero (NASH; CHURCHILL, 2020).

Sobre a aceitação do trabalho remoto por parte das organizações, Faria (2020) pontuou que à medida que há maior conscientização dos gestores acerca das possibilidades de atuação, das formas de controle dos resultados, dos benefícios e da vivência de experiências positivas, a aceitação do trabalho remoto é maior.

Apesar das normativas jurídicas de regulamentação atreladas à pandemia (BRASIL, 2020), trabalhar em casa ainda é um assunto polêmico entre organizações e trabalhadores. Debate-se a dificuldade em se controlar a jornada de trabalho, o fornecimento de aparato necessário aos trabalhadores para executar suas tarefas e o controle de eventuais acidentes de trabalho (LANTYER, 2020). Apesar de ser uma automação trabalhista, não significa que houve redução da carga de trabalho (MELLO, 1999) e todas essas particularidades devem ser observadas, de forma a garantir uma relação trabalhista justa.

Mesmo com a excepcionalidade do tema, estudos demonstram a boa aceitação dos trabalhadores ao trabalho remoto nos tempos de pandemia, o que garantiu segurança e possibilitou maior equilíbrio de gastos (ANDERSON; KELLIHER, 2020).

Por outro lado, alguns pesquisadores apontam conflitos familiares provenientes desse isolamento forçado. A imposição do trabalho em casa e o fechamento das escolas, creches e outros estabelecimentos, fez com que os membros da família ficassem isolados juntos, cada um exercendo suas atividades. Nisso, relataram-se a ocorrência de diversos conflitos familiares. Muitos pais tiveram que conciliar a demanda de trabalho com afazeres diversos de aprendizagem das crianças.

Além disso, desafios como usar um local adequado para trabalhar, confiabilidade e conectividade da *internet*, privacidade, estresse e sobrecarga de horas adicionais de atividade

foram aspectos que podem ter contribuído para considerar a experiência do trabalho remoto inicialmente desagradável (ANDERSON; KELLIHER, 2020).

Assim que deflagrada a pandemia, de um modo geral, percebeu-se uma resposta positiva com relação ao trabalho remoto, e algumas organizações que já haviam anunciado programas de elevação da qualidade de vida dos seus funcionários, como a Fujitsu, que desenvolveu o programa *Work Life Shift*, já se pronunciaram acerca da adesão permanente a esse modo de trabalho. Além disso, pesquisas que compararam a satisfação de trabalhadores que exercem suas atividades em casa e dos que exercem suas atividades nas dependências físicas das organizações notaram resultados positivos para os que trabalharam em casa (ANDERSON; KELLIHER, 2020).

Pesquisas abordando essa temática são importantes para se compreender as consequências do trabalho remoto forçado, visto que o mesmo teve de ser implantado de forma repentina, principalmente nas instituições públicas, em que quase a totalidade de suas atividades administrativas foram alteradas para a via remota (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020). Além disso, uma visão de gênero acerca da adequação do trabalho em casa também poderá ser observada, visto que alguns estudos já apontam certa tendência pelas mulheres em exercer maior proporção de atividades domésticas e de cuidado com os filhos (ANDERSON; KELLIHER, 2020).

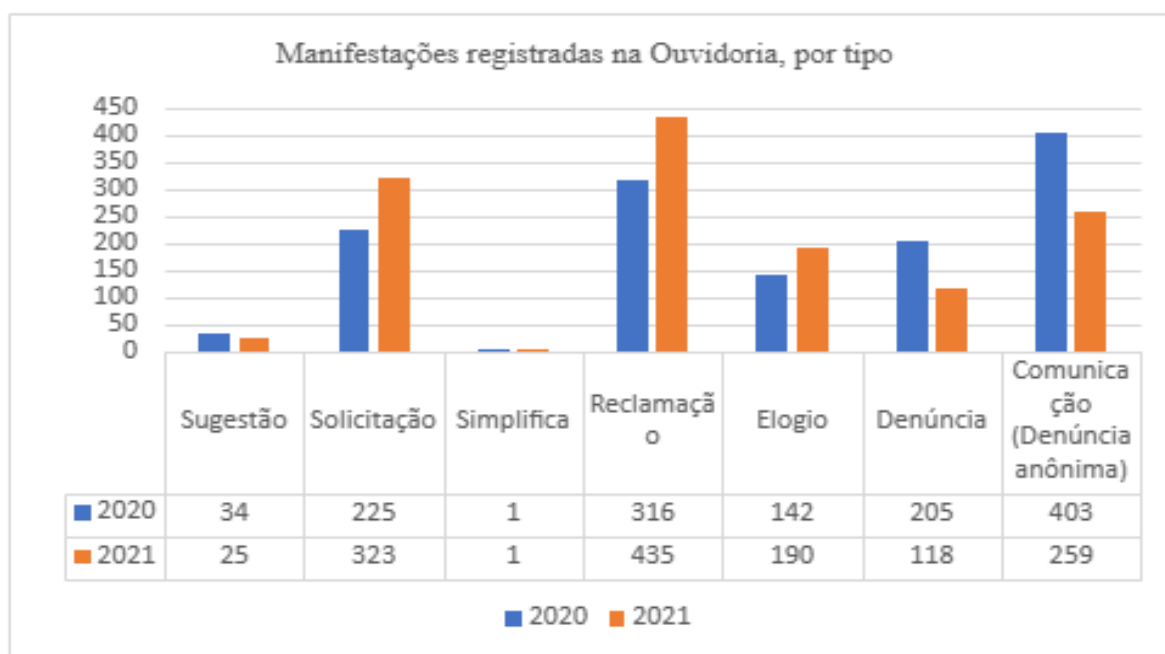
4.5 Impacto econômico na implantação do trabalho remoto compulsório

Em pesquisa recente, Dingel e Neiman (2020) demonstraram que 37% dos trabalhos executados nos Estados Unidos podem ser executados de casa e que os países mais desenvolvidos tendem a ter maior adesão ao trabalho em casa (DINGEL; NEIMAN, 2020), principalmente com relação à economia pessoal que o trabalho remoto proporciona.

No Brasil, um levantamento do Ministério da Economia estimou economia de mais de R\$ 1 bilhão com o trabalho remoto de servidores públicos federais. Nesse montante, está inclusa a diminuição de R\$ 161 milhões nos pagamentos de auxílio-transporte aos servidores entre abril e agosto de 2020. Ainda se verificou redução dos serviços de impressão e economia em energia elétrica, água, esgoto e serviços de comunicação (BRASIL, 2020). Tais dados evidenciam a redução de custos do trabalho remoto e abrem as vistas para ações ambientalmente amigáveis em termos de redução de uso de transporte particular, economia de energia elétrica e água.

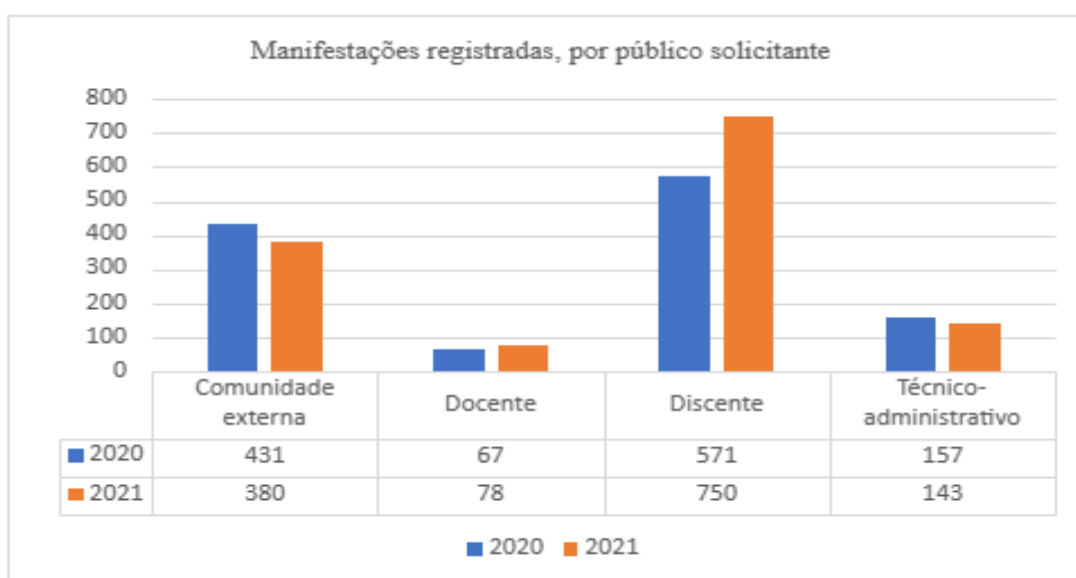
Analisando os Relatórios de Gestão da Universidade de Brasília de 2020 e 2021, constatou-se que em 2019 foram registradas 1.438 manifestações junto à Ouvidoria, em 2020 foram registradas 1.326 manifestações e em 2021 registraram-se 1.351 manifestações, conforme registro reproduzido nos gráficos abaixo. Nota-se que a média de atendimentos entre 2020 e 2021 se manteve similar, dado que na pandemia os atendimentos foram realizados via Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala.BR), além de atendimentos feitos por meio do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e de *e-mail*, o que o setor mantém até hoje.

Gráfico 1 - Manifestações registradas na Ouvidoria por tipo



Fonte: OUV/UnB 2021/2022

Gráfico 2 - Manifestações registradas na Ouvidoria por público



Fonte: OUV/UnB 2021/2022

Em análise ao fator da Gestão Orçamentária e Financeira, a UnB teve desafios para implementação de melhorias e, mesmo em 2019, quando as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) não tiveram participação na elaboração da Proposta de Lei Orçamentária Anual (PLOA) para 2020, conseguiu manter o orçamento. No ano de 2022, o orçamento autorizado para a UnB alcançou R\$ 1,9 bilhão, sendo que o investimento diminuiu em 19,5% em relação ao ano de 2021. No gráfico abaixo é possível identificar a evolução orçamentária da UnB no decorrer dos anos de 2016 a 2022:

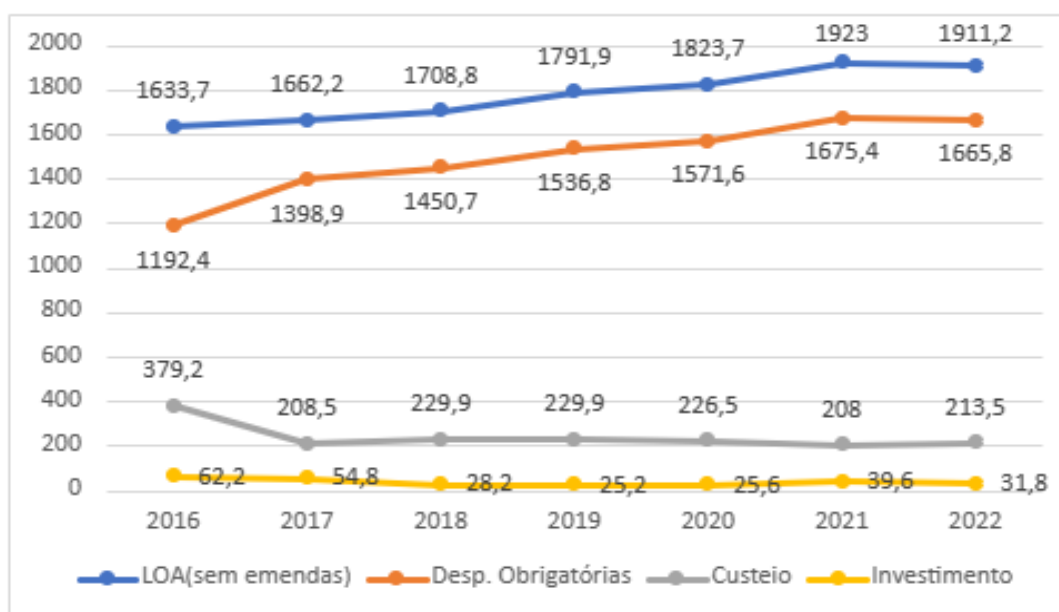


Gráfico 3: Evolução da LOA de 2016 a 2022, em milhões (dotação inicial, sem emendas)
Fonte: Relatório de Gestão da UnB 2021

Considerando esse fator, reforça-se a necessidade de inovações quanto aos modelos de trabalho vigentes, para que haja melhor aproveitamento dos recursos públicos utilizados em custeio (principalmente água e energia elétrica), capacitando assim a possibilidade de redirecionando do orçamento para outras áreas de prioridade da Universidade, como, por exemplo, infraestrutura para ampliação de pesquisas.

A constatação da redução dos custos, apresentada no Relatório de Gestão de 2020, mostrou diminuição de 12% nos custos de funcionamento da UnB com a adoção de atividades remotas, e as reduções mais significativas se deram nos custos com energia elétrica, com água e no Restaurante Universitário. Essas reduções só não foram mais expressivas devido ao aumento dos custos com auxílio estudantil. Esses custos aumentaram em razão da oferta dos seguintes benefícios: implementação nas bolsas de estudo para alunos em situação de vulnerabilidade econômica; disponibilização de auxílio para inclusão digital, o que permitiu que os estudantes

tivessem condições de realizar atividades acadêmicas remotas; e fornecimento de auxílio emergencial para alimentação, devido ao fechamento do Restaurante Universitário.

Apesar da redução de 51% em relação a 2019, os custos de depreciação não controláveis do ano de 2020 ainda representam uma parcela significativa dos custos operacionais da Universidade de Brasília. Esses custos estão relacionados ao patrimônio da instituição, destinado à manutenção de sua missão institucional. Em 2019, o custo de funcionamento foi de R\$ 278.161.020,56 e em 2020 foi de R\$ 244.423.045,62, ou seja, houve uma diminuição de 12%. Abaixo, uma comparação dos itens por base de custos da UnB entre 2019 e 2020:

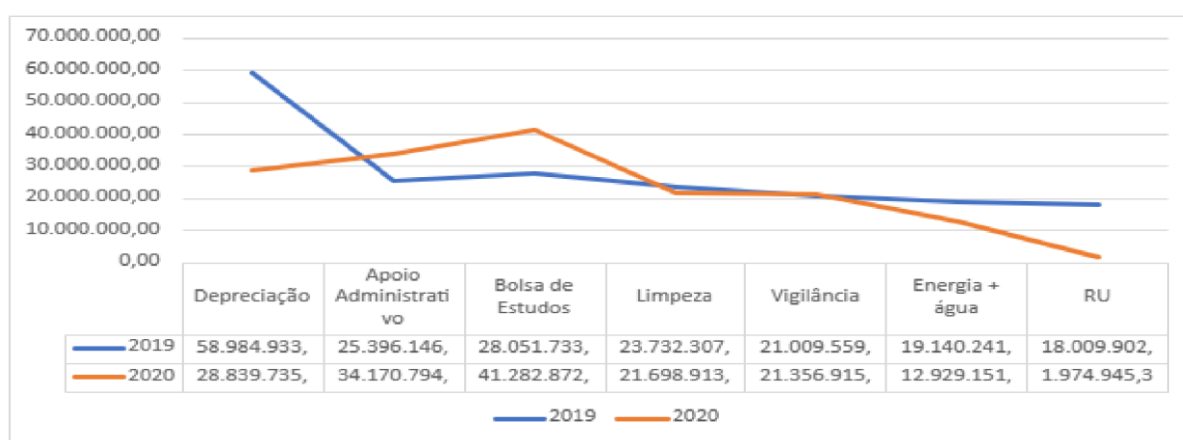


Gráfico 4: Comparação de itens de custo e custos de funcionamento de 2019 e 2020.

Fonte: Relatório de Gestão da UnB 2020

Relacionando a redução de custos à sustentabilidade ambiental, constata-se ações que utilizam ferramentas (*softwares*) capazes de reduzir drasticamente o consumo de papel. Os sistemas *online*, como SEI, SIGAA e SIGRH, contribuíram consideravelmente para que os processos internos continuassem funcionando de maneira eficaz. Desde que o sistema UnBDOC foi extinto, em 2016, houve uma redução nos custos de impressão, conforme descrito no gráfico abaixo:

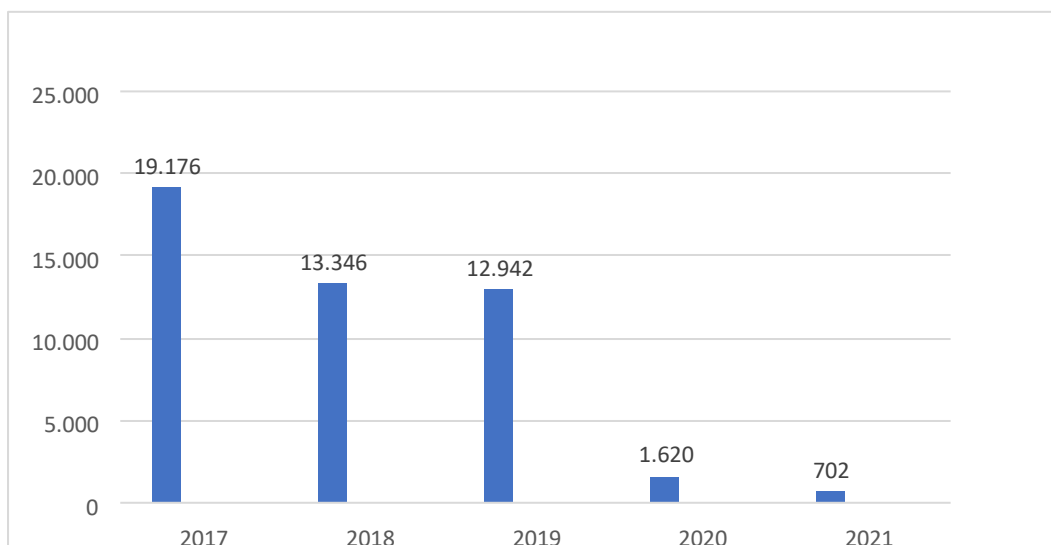


Gráfico 5: Redução da utilização de resmas, de 2017 a 2020
 Fonte: UnB/DAF/DGM no Relatório de Gestão da UnB 2021

A redução de consumo de energia elétrica foi considerável, principalmente pela ausência de servidores, alunos e professores dentro dos *campi*. Também houve ações de melhorias como a aquisição de equipamentos mais econômicos, redução do uso de ar-condicionado, instalação de painéis fotovoltaicos, entre outros fatores. Efetivamente, houve a redução de 8.245.940 Kwh no consumo de energia em 2020, em relação a 2019. A seguir, o gráfico de consumo de energia em 2020:

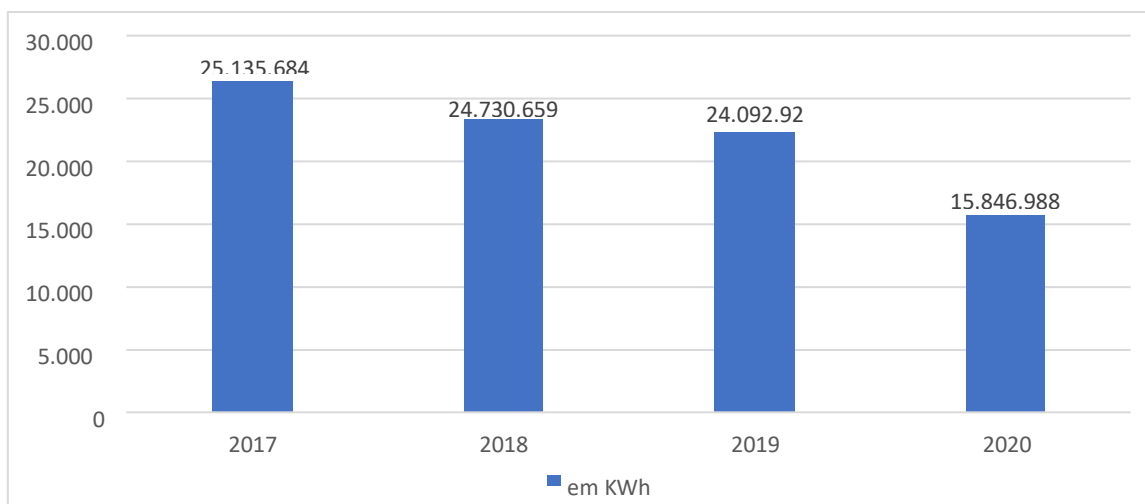


Gráfico 6: Consumo de energia
 Fonte: UnB/PRC/DIMAP/CMI em Relatório de Gestão da UnB 2020

Em 2020, também houve queda no consumo de água e, por consequência, redução nos resíduos de esgoto em 18,1% aproximadamente, conforme gráfico abaixo. Isso demonstra que a implementação do trabalho remoto, além de ser uma ferramenta organizacional de economia, também atribui um viés ambiental relevante para a sustentabilidade da organização.

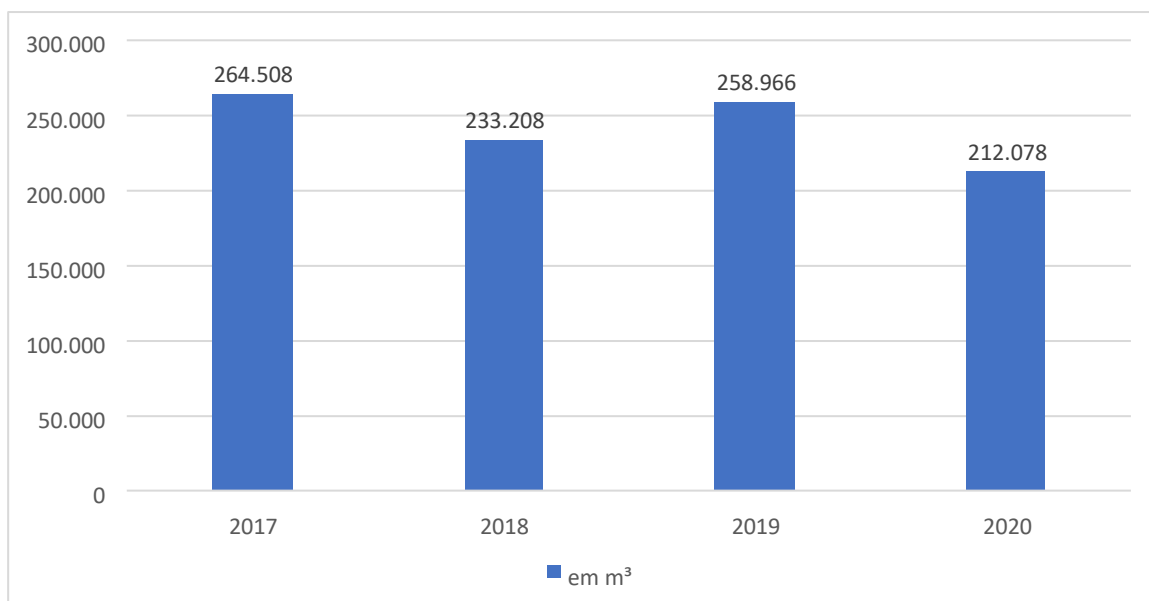


Gráfico 7: Consumo de água

Fonte: UnB/PRC/DIMAP/PRC do Relatório de Gestão da UnB 2020

No ano de 2020, devido à pandemia, as atividades em campo e atividades administrativas foram reduzidas, isso contribuiu para diminuição da utilização de veículos, aliado à adoção de reestruturação de operações de transporte, bem como adesão ao programa do Governo Federal “Taxigov”. O Taxigov é um serviço de transporte de servidores e colaboradores da Administração Pública Federal em deslocamentos ao trabalho com o uso de táxis, implementado em março de 2017, em Brasília¹. Em comparação ao ano de 2019, a redução no consumo foi de 39%.

¹ Disponível em <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/gestao/central-de-compras/taxigov>.

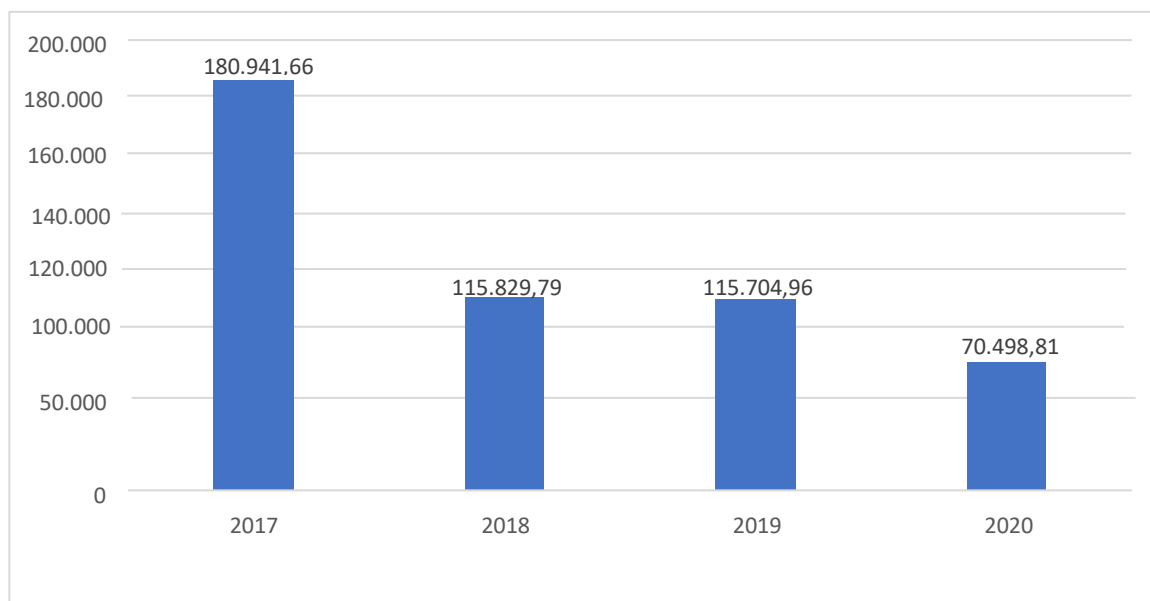


Gráfico 8: Consumo de combustível em 2021.
Fonte: PRC/DIMEQ/CTR no Relatório de Gestão da UnB 2021

Agora que já vimos os ganhos econômicos e as vantagens ambientais proporcionadas pelo trabalho remoto, nos cabe apresentar dados sobre o desempenho dos trabalhadores. Primeiramente, compete apontar que, em relação à mão de obra disponível, com o modelo de trabalho remoto houve significativa redução de afastamentos, principalmente para tratamento de saúde, dos servidores técnico-administrativos da Universidade de Brasília, conforme verificado na tabela a seguir:

Tabela 1: Afastamentos e licenças

Redução de Afastamento de Técnicos no período da Pandemia			
Período	2019	2020	2021
Quantidade	7535	4131	4205
% de redução dos afastamentos com relação a 2019	0	54,82%	55,80%

Fonte: Dados Abertos <http://dgp.unb.br/dados-abertos#relacao-de-afastamentos-tecnicos>

Em relação à produtividade, ao analisar os dados quantitativos no SEI, verificou-se aumento no número de processos gerados em 2020 no centro de custo do Decanato de Administração e Finanças (DAF). Por ser um departamento com alta demanda de processos

administrativos e ter produtividade relevante no ano da pandemia, esse foi o setor escolhido para análise. Mesmo com a interrupção do semestre letivo decorrente do isolamento obrigatório iniciado em 2020, um dado que chamou atenção foi a diminuição no período gasto na análise dos processos, visto que o prazo de tramitação reduziu de 11 para 5 dias, comparando os exercícios de 2020 e 2021, o que consiste uma redução de 54,5% no tempo de análise. Acredita-se que a oscilação apresentada na amostra no ano de 2020 seja resultante do *lockdown*, mais especificamente por ter sido o ano em que foi instaurada a obrigatoriedade de isolamento, motivado pelo processo de adaptação tanto dos docentes quanto dos técnicos administrativos à nova modalidade de trabalho. Abaixo, a tabela 2 apresenta o fluxo dos processos entre 2019 e 2021 no DAF:

Tabela 2: Fluxograma de processos do DAF

Período	2019	2020	2021
Processos gerados no período:	3	83	60
Processos com tramitação no período:	10260	8473	4564
Processos com andamento fechado na unidade ao final do período:	10165	8395	4532
Processos com andamento aberto na unidade ao final do período:	95	78	32
Tempos médios de tramitação no período / dias:	10	11	5
Documentos gerados no período:	15254	12611	2135
Documentos externos no período:	345	274	189

Fonte: Sei/UnB – centro de custo - DAF

4.6 Aspectos da aplicação do trabalho remoto no serviço público brasileiro e a sua tendência de incorporação

O teletrabalho tomou forma no serviço público com o advento dos sistemas de processos eletrônicos virtuais. Assim, o servidor pôde resolver questões processuais de qualquer lugar e em qualquer horário. A adequação dessas atividades é ainda maior quando se fala em servidores técnico-administrativos, que amparam sua demanda quase que em sua totalidade em sistemas eletrônicos (SILVA, 2015). Várias entidades do serviço público já adotaram esse regime de trabalho, e, com os bons resultados das experiências em alguns órgãos, pesquisas e normativas

vem sendo executadas de forma a tornar o trabalho remoto mais difundido na Administração Pública. (FARIA, 2020).

José Matias Pereira (2013, p. 16-17) definiu o trabalho no contexto do serviço público brasileiro da seguinte forma:

O teletrabalho na administração pública pode ser conceituado como aquele em que o servidor público pode desenvolver parte ou todo o seu trabalho em casa ou em qualquer outro local, apoiado na utilização das novas ferramentas tecnológicas, em especial, o computador, acesso à Internet, hardwares e softwares necessários para o desempenho de suas funções.

Várias entidades públicas vêm adotando o regime de teletrabalho e estudos apontam maior adesão, na esfera federal e estadual, em instituições como: Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), Receita Federal do Brasil, Tribunal de Contas da União (TCU), Tribunal Regional do Trabalho - Paraíba (TRT-PB), Banco do Brasil, entre outras instituições. De um modo geral, a adesão desse modo de trabalho apresentou bons resultados nas execuções de atividades finalísticas e de administração (HERINGER, 2017).

Com relação ao trabalho remoto compulsório, segundo dados do Ministério da Economia, 63% dos servidores realizaram suas atividades de casa e isso representa 357 mil funcionários. O que aumenta bastante esse valor é a parcela dos servidores que trabalham nos institutos e universidades federais e realizaram suas atividades administrativas e de ensino em casa (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020).

Diante disso, foi editada a normativa específica acerca do trabalho remoto dos servidores, a Instrução Normativa nº 65 da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital (SGP/SEDGG), com orientações para a implementação do regime nos órgãos públicos federais. A resolução dispõe sobre um programa de gestão do trabalho remoto, indica os papéis dos servidores atuantes e fornece ferramentas para que as instituições públicas controlem os resultados. Nota-se que há uma tendência de incorporação desse modo de trabalho no serviço público brasileiro (BRASIL, 2020). Cada unidade deve redigir uma normativa própria de execução e controle das atividades.

Com o inesperado aumento do contágio de Covid no mundo, foram necessárias medidas preventivas para frear o avanço da doença, diante disso os governos locais, estaduais e federal, assim como a iniciativa privada e outras instituições foram obrigadas a adaptar suas rotinas e métodos de trabalho. Nesse contexto, é relevante destacar um recente artigo publicado na Revista de Psicologia: Organizações & Trabalho (*rPort*), intitulado *Habilidades para Teletrabalho em*

Casa: Construção e Evidências de Validade da Escala. Esse estudo aponta que a pandemia ressignificou o método de trabalho na rotina das pessoas em muitos países. Entre as consequências enfrentadas por trabalhadores e organizações de diferentes setores, destaca-se a adoção repentina do trabalho remoto em tempo integral, sem que houvesse uma preparação adequada para tal transição. (ABBAD *et al.*, 2021). Essa modalidade também exigiu o desenvolvimento de habilidades para balancear as atividades laborais e domésticas, bem como o uso de tecnologias digitais indispensáveis para o trabalho remoto (LOSEKANN; MOURÃO, 2021).

Nos últimos anos, houve uma crescente tendência de pessoas trabalhando remotamente, principalmente no Reino Unido e nos Estados Unidos, países que já possuíam uma cultura de *teleworking*. A partir de pesquisa realizada pelos pesquisadores Geraldo Sandoval Góes, Felipe dos Santos Martins e José Antônio Sena Nascimento, uma análise do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontou que, em julho de 2020, 8,4 milhões de pessoas estavam trabalhando de forma remota no Brasil, sendo que aproximadamente 7,3 milhões (84,1%) faziam parte do setor formal e 1,4 milhões (15,9%) faziam parte do setor informal (PNAD COVID-19, 2020). Na pesquisa, essas estimativas foram distribuídas conforme gênero, etnia, unidades da federação brasileiras e funções.

O Distrito Federal, que contribui com a maior renda *per capita*, teve 20% de sua população em teletrabalho, atingindo aproximadamente 450 mil pessoas. Já o Pará teve o menor percentual, com 3,1%, aproximadamente 192 mil pessoas, dado que a economia do estado se estabelece por intermédio do extrativismo de minério (FRANCISCO, s.d) e essa é uma atividade inviável de ser executada remotamente (GÓES *et al.*, 2020). Na mesma análise também identificou-se que as funções com maior potencial para realização do trabalho em casa foram os grupos do setor formal, como diretores, gerentes, profissionais das ciências intelectuais, técnicos de apoio administrativo, e afins.

Outro dado relevante é que, nos primeiros meses da pandemia, a adoção em massa do trabalho remoto resultou em uma economia significativa para o governo distrital, que conseguiu reduzir seus gastos em R\$ 36,4 milhões. Além disso, os servidores públicos também se beneficiaram dessa mudança, economizando cerca de R\$ 1 bilhão (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020). Esses números, aliados aos indicadores de manutenção da produtividade, levaram à decisão de instaurar o teletrabalho de forma permanente em alguns órgãos. Assim, o Governo do Distrito Federal publicou a Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, que previa a implantação de um programa de gestão mais simplificado e adaptável, abrindo

possibilidades para que diversas organizações públicas mantivessem seus servidores trabalhando remotamente mesmo após a pandemia, priorizando principalmente a entrega de resultados.

Apesar dos benefícios comprovados, conclui-se também que os efeitos adversos ao trabalho totalmente remoto incluem isolamento social e profissional, protelação de avanço profissional, longas horas de trabalho em uma cultura em que se deve estar “sempre disponível”, maior sobrecarga emocional, supervisão limitada dos gestores, maior estresse/sobrecarga cognitiva e problemas de saúde ligados ao sistema que envolve os músculos, ossos, articulações, tendões, ligamentos e outros tecidos relacionados. Podem ser causados por atividades repetitivas, posturas inadequadas, entre outros fatores (BABAPOUR CHAFI; HULTBERG; BOZIC YAMS, 2021). Esses problemas podem incluir lesões musculares, lesões ósseas, dores articulares, inflamações, síndrome do túnel do carpo, tendinite, hérnia de disco e outros. Mudanças no ambiente de trabalho constituem um fator importante na prevenção e no tratamento desses problemas (TORTORA, 2017).

No que tange o trabalho híbrido, o termo “híbrido” etimologicamente é usado para descrever uma combinação de dois ou mais elementos diferentes e que tem características de cada um deles. Sabe-se que a modalidade de trabalho híbrida é caracterizada pela combinação de trabalho síncrono e assíncrono, em alternados dias da semana.

Dado que o distanciamento social desencadeou problemas psicossomáticos durante o isolamento imposto pela pandemia — como depressão, ansiedade, medos diversos —, é seguro afirmar que o contato presencial faz diferença na vida das pessoas (FARO *et al.*, 2021). Essa modalidade requer maior valoração com o capital humano envolvido, dado que o foco são os resultados, e, para haver resultados, o corpo técnico deve estar em boas condições psicológicas e laborais para a realização das suas atividades.

Nesse contexto, o trabalho híbrido é visto como a modalidade mais interessante de trabalho, pois possibilita um equilíbrio maior entre trabalho e vida pessoal, diferente do que ocorre no trabalho totalmente remoto. A combinação do conhecimento tácito de trabalho presencial e a capacitação gerada com as tecnologias necessárias para o trabalho remoto viabilizam com mais efetividade a realização dessa modalidade de trabalho. (BABAPOUR CHAFI; HULTBERG; BOZIC YAMS, 2021)

Apesar dos benefícios do trabalho híbrido, que conta, por exemplo, com a economia para o trabalhador com traslado entre casa e emprego, maior tempo de qualidade com a família e maior disponibilidade para execução de atividades pessoais, existe a preocupação por parte do

empregador com o fato do serviço prestado pelo colaborador só ser executado quando ele estiver na empresa e isso causar queda na produtividade da organização como um todo. Portanto, é necessário avaliar cuidadosamente os prós e contras dos arranjos de trabalho flexíveis antes de adotá-los.

5 COLETA DE IMPRESSÕES

Trata-se de aplicação de estudo sobre descrição de resultados e diagnóstico (quantitativo e qualitativo). Nesse sentido, coletaram-se informações auxiliares para compreensão da temática, para delinear a perspectiva acerca do trabalho remoto durante a pandemia. Os dados qualitativos e quantitativos foram obtidos por meio de questionários *online* disponibilizados pela plataforma *Google Formulários* a todos os servidores lotados na Faculdade do Gama (FGA). Para os dados quantitativos foram formuladas as questões presentes no Anexo I e as respostas foram compiladas e analisadas no Excel.

À época da pandemia com a aplicação efetiva do trabalho remoto, a Faculdade do Gama contava com 51 servidores técnico-administrativos, 30 homens e 21 mulheres. Desses, 33 ocupam cargos de nível superior, 16 de nível médio e 2 de nível fundamental. Desses:

- 27 são técnicos de assuntos educacionais, que têm cargos como secretários(as) executivos(as), administradores, bibliotecários, entre outros;
- 16 são técnicos de laboratório;
- 4 trabalham na Secretaria de Tecnologia da Informação;
- 2 são assistentes sociais;
- 2 são auxiliares de serviços diversos.

Desses, 3 não entrarão para a população de pesquisa, em razão de um ter se aposentado e não ter trabalhado remotamente durante a pandemia (era mestre de obras); de outro estar gozando de afastamento para mestrado durante a pandemia; e outra ter sido nomeada após a pandemia.

Tendo vista as movimentações apresentadas acima, a população residual para análise foi de 29 pessoas do sexo masculino e 19 pessoas do sexo feminino, num total de 48 pessoas disponíveis para avaliação. Contudo, o pedido de colaboração para participar da pesquisa foi de forma voluntária, e com isso houve apenas 32 respostas à pesquisa. Portanto, esses serão os dados

a serem analisados. Na montagem da amostra, procurou-se manter a proporção entre o gênero e a área de atuação dos servidores, conforme será demonstrado nos tópicos a seguir.

A análise dos dados necessárias para subsidiar esta pesquisa foram obtidas via questionário, enviado a todos os servidores técnicos da Faculdade do Gama, via *Google* Formulários. O uso da plataforma permitiu a criação de formulário de forma mais eficaz e viabilizou o envio *online* para os servidores. Para que conste, o formulário ficou disponível entre os dias 9 e 29 de setembro de 2022. As respostas foram obtidas de maneira voluntária por 32 dos 48 participantes aptos à pesquisa.

As verificações das informações gerais no que diz respeito a quantidade de técnicos, cargos e sexo foram adquiridas no setor de Gestão de Pessoas da Faculdade do Gama, via SIGEPE.

O procedimento de análise adotado correlaciona a metodologia de pesquisa com a especificação, conforme descrito no Quadro abaixo:

Quadro 2: Exposição de métodos de análise dos dados

Metodologia da pesquisa	Especificação
Raciocínio	Dedutivo, descritivo e diagnóstico
Natureza da pesquisa	Aplicada
Abordagem da pesquisa	Qualitativa e quantitativa
Delineamento da pesquisa	Finalidade: descrição de cenário Meios: pesquisa bibliográfica, documental, de levantamento e de entrevistas
Universo e amostra	48 técnicos administrativos Amostragem: probabilística e por estratos.
Técnicas e instrumentos de coleta de dados	Entrevista semiestruturada e questionários. Pesquisa documental, bibliográfica e levantamento.
Técnicas de análise dedados	Análise interpretativa e estatística

Fonte: Elaboração própria

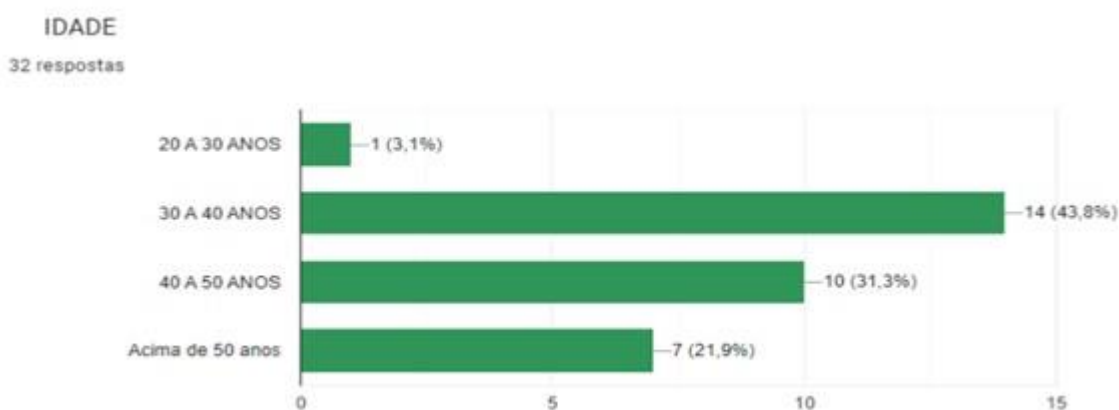
6 PERCEPÇÃO DO SERVIDOR A RESPEITO DO TELETRABALHO NA FGA

6.1 Dados Gerais

Neste estudo, a amostra foi constituída por 32 servidores técnicos em educação da Faculdade do Gama, com idade acima de 20 anos. Os participantes encontram-se distribuídos entre 20 anos e mais de 50 anos, sendo o escalão etário de maior representatividade composta por participantes entre 30 a 40 anos, que compõe 43,8% do grupo (Gráfico 9). O escalão que engloba o menor número de participantes é o de 20 a 30 anos de idade, com 3,1% (Gráfico 9). Dos 32 técnicos participantes, o gráfico 12 expõe o tempo de serviço da seguinte forma: 6,3 % estão na FGA entre 1 e 4 anos, 25% estão entre 5 e 10 anos e 68,8% estão há mais de 10 anos na unidade.

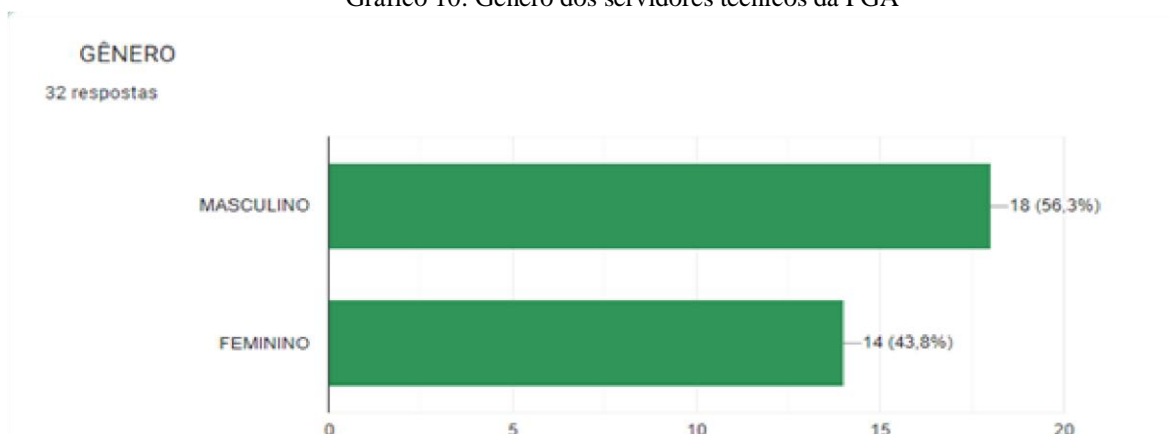
Esta amostra é composta por 43,8% mulheres e 56,3% homens, conforme o Gráfico 10, sendo que 68,8% são casados e 31,3% são solteiros. Não houve registro de união estável nas respostas (Gráfico 11).

Gráfico 9: Faixa etária dos servidores técnicos da FGA



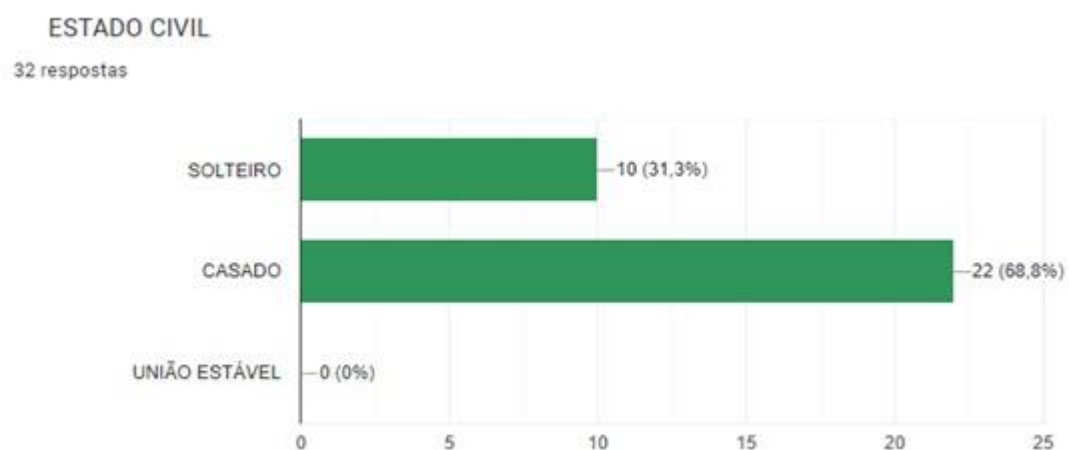
Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Gráfico 10: Gênero dos servidores técnicos da FGA



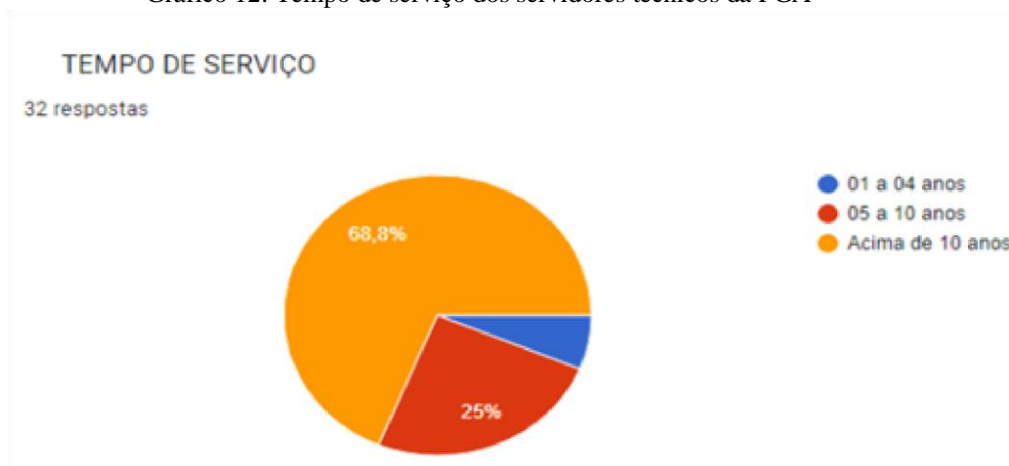
Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Gráfico 11: Estado civil dos servidores técnicos da FGA



Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Gráfico 12: Tempo de serviço dos servidores técnicos da FGA



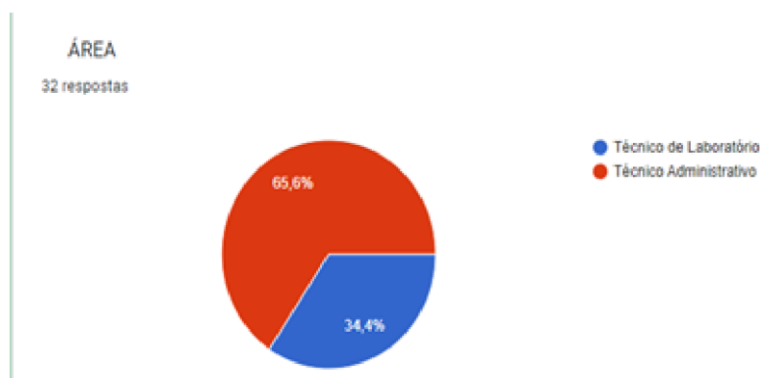
Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

6.2 Exposição de Dados

Dentro da análise realizada, 21 dos inquiridos são técnicos-administrativos e 11 são técnicos de laboratório (Gráfico 13). Cabe salientar que os técnicos de laboratório, conforme consta nas atribuições do cargo, possuem as designações de executar trabalhos técnicos de laboratório relacionados com sua área de especialidade, realizando ou orientando coleta, análise e registros de materiais e substâncias por meio de métodos específicos, além de assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão quando necessário, e essas são atribuições de cunho necessariamente presencial.

As cores designadas nas tabelas para separação da amostra em gênero e área foram: rosa para mulheres e azul para homens; e amarelo para técnicos-administrativos e verde para técnicos de laboratório.

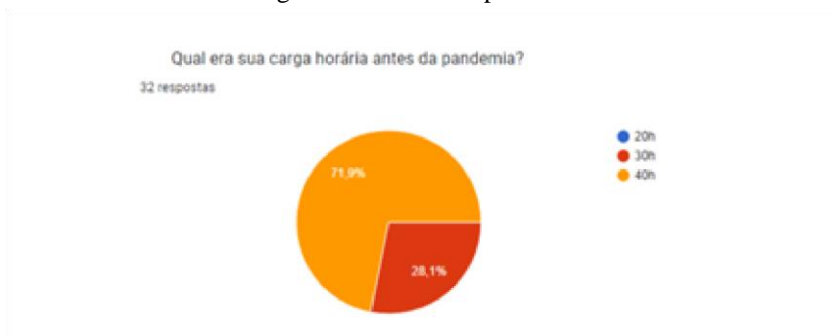
Gráfico 13: área de atuação dos servidores técnicos da FGA



Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Ao detalhar a análise de dados, a coleta informa também que, previamente ao trabalho remoto, 71,9% dos servidores cumpriam a carga horária de 40 horas semanais e 28,1% cumpriam a de 30 horas, conforme o Gráfico 14. Dessa análise, houve a contagem por gênero e área de trabalho, conforme as tabelas abaixo.

Gráfico 14: Carga horária antes da pandemia / Geral



Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 3: Carga horária antes da pandemia / gênero

Mulheres			Homens		
Qual era sua carga horária antes da pandemia?	Total	Porcentagem	Qual era sua carga horária antes da pandemia?	Total	Porcentagem
30 h	8	57%	30 h	1	6%
40 h	6	43%	40 h	17	94%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 4: Carga horária antes da pandemia / área

Técnicos-administrativos			Técnicos de Laboratório		
Qual era sua carga horária antes da pandemia?	Total	Porcentagem	Qual era sua carga horária antes da pandemia?	Total	Porcentagem
30 h	9	43%	30 h	0	0%
40 h	12	57%	40 h	11	100%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Com a natureza diferenciada de funções e jornadas de trabalho, resultante da flexibilização de carga horária de alguns setores (tabela 3 e 4), e tendo vista que o setor administrativo conseguiu executar sem intercorrências as suas atividades de forma remota, constatou-se na pesquisa que 59,4% dos entrevistados não tinham horário fixo para exercer suas atividades, o que representa um total de 19 pessoas. Nesse total, 10 homens e 9 mulheres não

tinham horário fixo de trabalho (tabela 5). Esse quesito representou um dos principais fatores de sobrecarga durante a pandemia (tabela 31). O gráfico 15 aponta as alterações nas jornadas de trabalho durante a pandemia tanto de homens quanto de mulheres, técnicos-administrativos e técnicos de laboratório, quando comparado com as tabelas 5 e 6, conforme exemplificado abaixo:

Gráfico 15: Carga horária durante o trabalho remoto / Geral



Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 5: Horário de atendimento durante a pandemia / gênero

Mulheres		Homens	
No teletrabalho, você tinha horário fixo para atendimento/execução das tarefas do setor?	Total	No teletrabalho, você tinha horário fixo para atendimento/execução das tarefas do setor?	Total
Não	9 64%	Não	10 56%
Sim	5 36%	Sim	8 44%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 6: Horário de atendimento durante a pandemia / área

Técnicos-administrativo		Técnicos de Laboratório	
No teletrabalho, você tinha horário fixo para atendimento/execução das tarefas do setor?	Total	No teletrabalho, você tinha horário fixo para atendimento/execução das tarefas do setor?	Total
Não	10 48%	Não	9 82%
Sim	11 52%	Sim	2 18%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 7: Carga horária pandemia / gênero

Mulheres			Homens		
Qual sua carga horária aproximada durante a pandemia?	Total		Qual sua carga horária aproximada durante a pandemia?	Total	
4 h (diárias)	0	0%	4 h (diárias)	1	6%
6 h (diárias)	1	7%	6 h (diárias)	0	0%
20 h (semanais)	0	0%	20 h (semanais)	4	22%
30 h (semanais)	6	43%	30 h (semanais)	1	6%
40 h (semanais)	7	50%	40 h (semanais)	12	67%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 8: Carga horária pandemia / área

Técnicos-administrativos			Técnicos de Laboratório		
Qual sua carga horária aproximada durante a pandemia?	Total		Qual sua carga horária aproximada durante a pandemia?	Total	
4 h (diárias)	0	0%	4 h (diárias)	1	9%
6 h (diárias)	1	5%	6 h (diárias)	0	0%
20 h (semanais)	0	0%	20 h (semanais)	4	36%
30 h (semanais)	7	33%	30 h (semanais)	0	0%
40 h (semanais)	13	62%	40 h (semanais)	6	55%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Além das mudanças comportamentais e sociais, o trabalho remoto durante a pandemia também destacou a necessidade de se reservar espaço físico para ambientes de escritório em casa. Essa questão foi crucial quanto ao desempenho e a saúde mental no que diz respeito à separação de vida pessoal e profissional quando realizando trabalho remoto em casa. As casas que não tinham um ambiente separado para trabalho e que tinham crianças que assistiam aulas de forma remota, tiveram que improvisar mesas, como a mesa de jantar, balcões de cozinha, sofás e camas. O aumento do estresse devido ao compartilhamento de espaços de trabalho, más posturas devido à falta de mobiliário adequado e o sedentarismo prolongado podem levar a aumento de desconfortos e dores. Além disso, ao contrário de ambientes de trabalho em escritório, onde sistemas de aquecimento, ventilação e ar-condicionado central estão disponíveis, os

trabalhadores podem não prestar tanta atenção à gestão do ambiente e à qualidade do ar interno em casa.

A análise dos dados abaixo apresenta a visão dos servidores divididos por gênero e área em relação à adaptação ao *home office*.

Pergunta 1: Você designou um espaço para o trabalho remoto na sua casa?

Gráfico 16: Ambientação durante trabalho remoto geral



Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022)

A maioria dos entrevistados (71,9%) designou um espaço para o trabalho remoto na sua casa, enquanto 28,9% não o fez. Esta resposta reflete a importância que o trabalho remoto tem ganhado na sociedade moderna, uma vez que muitos trabalhadores optam por trabalhar de casa para ganhar mais flexibilidade e economizar tempo e dinheiro (tabela 28 e 29). É importante destacar que, mesmo que a maioria dos entrevistados tenha designado um espaço para o trabalho remoto, ainda é necessário ter em mente que a organização dos ambientes domésticos é fundamental para que o trabalho remoto seja realizado com sucesso. Assim, é importante que espaços sejam adequados para que possam ser usufruídos de maneira eficaz.

Tabela 9: Ambientação por gênero

Mulheres		Homens	
Não	3 21%	Não	6 33%
Sim	11 79%	Sim	12 67%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista.

Os resultados apresentaram que 79% das mulheres designaram um espaço para o trabalho remoto na sua casa contrário os 67% dos homens. Diferentemente dos 33% de homens não designaram um espaço para o trabalho remoto contra os 21% das mulheres. Essa organização foi importante no que tange a separação da vida pessoal com a profissional e possibilitou aos servidores trabalharem de forma mais produtiva.

Tabela 10: Ambientação por área

Técnicos-administrativos			Técnicos de Laboratório		
Não	5	24%	Não	4	36%
Sim	16	76%	Sim	7	64%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Pergunta 2: Utilizou algum equipamento fornecido pela unidade?

Gráfico 17: Empréstimo de equipamento / geral



Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Dada a urgência de se empregar o trabalho remoto na UnB decorrente da pandemia de Covid-19, providências básicas de adaptação tiveram que ser adotadas para manter o funcionamento das atividades da instituição. Para tanto, houve cessão de equipamentos, acesso remoto a pastas de rede e disponibilidade de material de consumo para a continuidade de prestação de serviços à comunidade acadêmica, além de outras necessidades específicas a cada departamento. Porém, algumas adaptações cruciais, como acesso à *internet*, impressoras, compra de mobiliário, cessão de material de papelaria, entre outros (tabela 23), não foram custeados pela UnB, ficando a cargo dos servidores o dispêndio necessário para a realização de suas atividades.

Tabela 11: Empréstimo de equipamento / gênero

Mulheres			Homens		
Não	5	36%	Não	9	50%
Sim	9	64%	Sim	9	50%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

A cessão de equipamentos pela unidade foi uma maneira de minimizar os danos com a implantação abrupta do trabalho remoto, na tentativa de facilitar os acessos aos sistemas e trazer conforto para os servidores. Essas medidas objetivaram manter a produtividade institucional.

Nota-se que 64% de mulheres e 50% de homens utilizaram-se dos equipamentos disponibilizados, o que pode representar zelo pela gestão em manter a execução das atividades e empenho dos servidores em continuar executando as atividades da maneira mais viável apesar das condições adversas.

Tabela 12: Empréstimo de equipamento / área

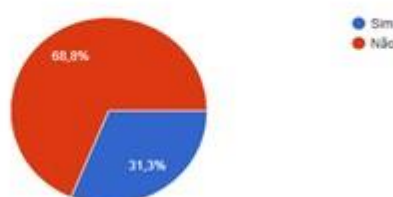
Técnicos-administrativos			Técnicos de Laboratório		
Não	5	24%	Não	9	82%
Sim	16	76%	Sim	2	18%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Pergunta 3: Compartilhava o computador/notebook/tablet que utilizava para o trabalho remoto (não necessariamente o que foi cedido pela unidade)?

Gráfico 18: Compartilhamento de equipamentos com membros da residência / geral

Compartilhava o computador/notebook/tablet que utilizava para o trabalho remoto (não necessariamente o que foi cedido pela unidade)?
32 respostas



Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 13: Compartilhamento de equipamentos com membros da residência / gênero

	Mulheres		Homens	
Não	10	71%	Não	12 67%
Sim	4	29%	Sim	6 33%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Tabela 14: Compartilhamento de equipamentos com membros da residência / área

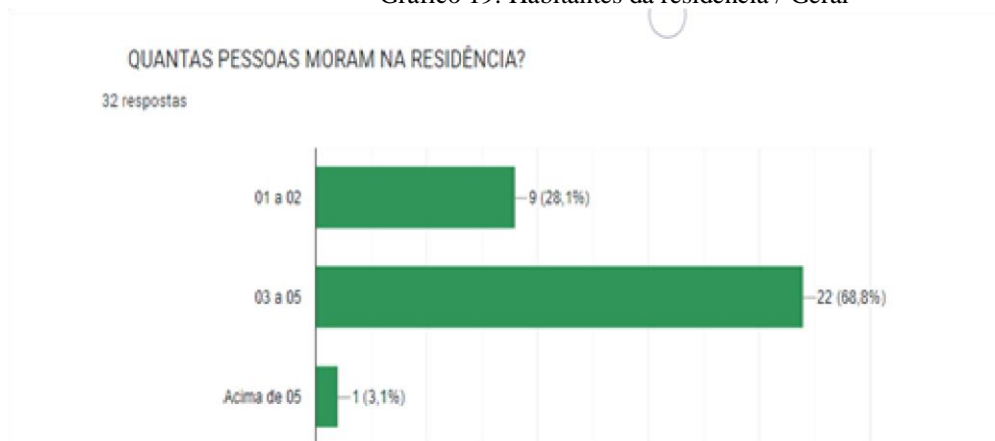
	Técnicos-administrativos		Técnicos de Laboratório	
Não	16	76%	Não	6 55%
Sim	5	24%	Sim	5 45%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Vista a necessidade do compartilhamento de equipamentos, notou-se a importância de apresentar o levantamento da quantidade de pessoas que residiam com os servidores durante o *lockdown*. Abaixo, por intermédio do gráfico 19 e das tabelas 15, 16, 17 e 18, estão as respostas separadas por gênero e área.

Pergunta 4: Quantas pessoas moram na residência?

Gráfico 19: Habitantes da residência / Geral



Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Constatou-se que na residência das mulheres habitavam:

Tabela 15: habitantes da residência / mulheres

1 a 2 pessoas	3	21%
3 a 5 pessoas	10	71%
Acima de 5 pessoas	1	7%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Já na residência dos homens habitavam:

Tabela 16: habitantes da residência / homens

1 a 2 pessoas	6	33%
3 a 5 pessoas	12	67%
Acima de 5 pessoas	0	0%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Quanto à área de atuação, constatou-se que na residência dos técnicos-administrativos habitavam:

Tabela 17: habitantes da residência / técnicos-administrativos

1 a 2 pessoas	6	29%
3 a 5 pessoas	14	67%
Acima de 5 pessoas	1	5%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Já na residência dos técnicos de laboratório habitavam:

Tabela 18: Habitantes da residência / técnicos de laboratório

1 a 2 pessoas	3	27%
3 a 5 pessoas	8	73%
Acima de 5 pessoas	0	0%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Pergunta 4: Houve gastos a mais para implementar o trabalho remoto na sua realidade (acesso à *internet*, compra de equipamentos/móveis de escritório)? Se sim, quais foram?

Tabela 19: Gastos extras / gênero

Mulheres			Homens		
Sim	6	43%	Sim	9	50%
Não	8	57%	Não	9	50%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Tabela 20: Gastos extras / área

Técnicos-administrativos			Técnicos de Laboratório		
Sim	9	43%	Sim	5	45%
Não	12	57%	Não	6	55%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Cabe relatar que essa questão foi aplicada de forma qualitativa, e os participantes que responderam SIM expressaram que os gastos extras compreendiam: acesso à *internet*, compra de mobiliário de escritório (mesa e cadeiras), compras de equipamentos eletrônicos (*notebook* e fones de ouvido), melhoria de computador e aumento da velocidade de *internet*. A porcentagem dessa inquirição pode ser apresentada da seguinte forma:

Tabela 21: tipo de gastos extras

Acesso à <i>internet</i>	2	15%
Compra de mobiliário de escritório	4	31%
Compra de equipamento eletrônico	2	15%
Melhoria de computador	2	15%
Aumento de velocidade de <i>internet</i>	3	23%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

A amostra determinou que mais de 50% dos entrevistados teve gastos extras para implementar o trabalho remoto. Quando separados por gênero, 43% das mulheres e 50% dos homens relataram gastos extras. Os gastos mais comuns foram relacionados ao acesso à *internet*,

compra de equipamentos e móveis de escritório. Esses dados sugerem que, para aumentar a produtividade e o sucesso do trabalho remoto, é essencial investir em equipamentos e conectividade de qualidade e os gastos mais comuns para implementar o trabalho remoto foram relacionados ao acesso à *internet* (provedor, plano de dados, etc.) e à compra de equipamentos/móveis de escritório (mesa, cadeira, impressora, etc.), confirmado pelos entrevistados.

Pergunta 5: As ferramentas institucionais de trabalho disponibilizadas pela UnB (*Teams, Office 365, etc.*) foram suficientes para o desenvolvimento do seu trabalho em casa?



Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 22: satisfação com ferramentas institucionais / gênero

Mulheres		Homens	
Não	1 7%	Não	5 28%
Sim	13 93%	Sim	13 72%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Tabela 23: Satisfação com ferramentas institucionais / área

Técnicos-administrativos		Técnicos de Laboratório	
Não	4 19%	Não	2 18%
Sim	17 81%	Sim	9 82%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Tendo em vista que quase todos os *softwares* utilizados pelos técnicos (SIPAC, SIAPENET, SIGRH, SEI, SIGAA, etc.) já faziam parte das atividades rotineiras de trabalho antes da pandemia, comprovou-se pela pesquisa que não houve dificuldade em adaptação por mais de 80% dos entrevistados. Segundo os dados, 81% dos servidores técnico-administrativos e 82% dos técnicos de laboratório tiveram suas necessidades satisfeitas com a utilização das ferramentas institucionais. Por outro lado, 19% dos técnicos-administrativos e 18% dos técnicos de laboratório não as consideraram suficientes para o desenvolvimento de seu trabalho em casa.

Pergunta 6: Qual seu nível de adaptação às ferramentas disponibilizadas?

Gráfico 21 - Adaptação às ferramentas disponibilizadas / geral



Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 24: Adaptação às ferramentas institucionais / gênero

Mulheres			Homens		
Adaptei-me bem	9	64%	Adaptei-me bem	9	50%
Adaptei-me, mas tive dificuldade	5	36%	Adaptei-me, mas tive dificuldade	7	39%
Não me adaptei	0	0%	Não me adaptei	2	11%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Tabela 25: Adaptação às ferramentas institucionais / área

Técnicos-administrativos			Técnicos de Laboratório		
Adaptei-me bem	12	57%	Adaptei-me bem	6	55%
Adaptei-me, mas tive dificuldade	8	38%	Adaptei-me, mas tive dificuldade	4	36%
Não me adaptei	1	5%	Não me adaptei	1	9%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022).

Esses resultados evidenciam que, mesmo com alguns desafios, a maioria dos técnicos conseguiu se adaptar às ferramentas disponibilizadas. É importante destacar que durante o período de trabalho remoto, eram realizadas oficinas virtuais oferecidas pela PROCAP/UnB para auxiliar na capacitação e treinamento dos usuários, caso tivessem dificuldades com as ferramentas disponíveis.

6.3 Resultados da pesquisa

As mudanças abruptas e impositivas decorrentes do *lockdown* trouxeram resultados psicológicos variados entre os participantes da amostra. Os impactos mais aparentes na saúde são devidos a fatores sociais e comportamentais. Destacam-se, em particular, as ordens de permanência prolongadas em casa que contribuíram para sentimentos gerais de depressão e ansiedade, desencadeando mudanças em rotinas e hábitos alimentares.

Alterações nas atividades físicas e na ingestão de alimentos, integrados com outros estressores, afetaram conjuntamente o bem-estar físico e mental das pessoas na pandemia. Ademais, tais alterações foram mais acentuadas para trabalhadores com filhos, já que o fechamento de escolas e creches resultaram em pais trabalhadores que também realizaram ensino em casa, bem como o gerenciamento de um ambiente de trabalho mais caótico com distrações aumentadas. No grupo amostral, 17 pessoas possuem filhos em idade escolar, sendo eles 9 mulheres e 8 homens.

No questionário, os participantes puderam escolher os sentimentos (mais de um) que mais se adequavam ao experienciado durante o trabalho remoto. A maior parte, 46,9% das pessoas, se sentiram entediadas, enquanto 0% se sentiram contentes.

O questionamento foi dividido por gênero e área e obteve o seguinte retorno:

Gráfico 22 - Transição emocional / geral

DURANTE O LOCKDOWN, COMO FOI SUA TRANSIÇÃO EMOCIONAL ? (PODE MARCAR MAIS DE UMA)

32 respostas

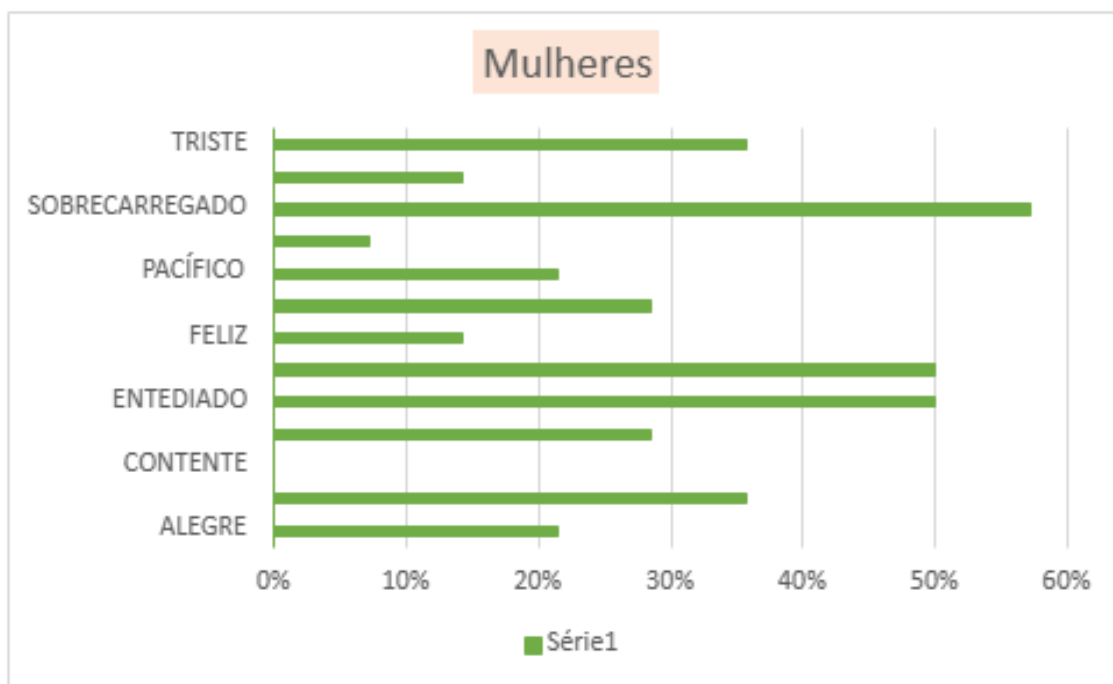


Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

O *home office* aumentou desproporcionalmente a já desigual distribuição da carga de trabalho doméstico com os novos desafios que precisavam ser enfrentados: o *lockdown* levou ao fechamento das escolas, o que acarretou aulas *online*; a interação social foi limitada; os horários de trabalho eram irregulares, conforme apresentado na Tabela 3, em que 67% das mulheres não tinham horário de trabalho fixo; além do constante medo de contaminação, que adicionou maior circunspeção a atividades que antes eram rotineiras.

Além dos problemas comuns de equilíbrio entre trabalho e família, os problemas enfrentados pelas mulheres variavam de acordo com suas exigências profissionais e sistema de apoio familiar. Os dados coletados referentes às mulheres da Faculdade do Gama, indicam que a maioria se sentiu sobrecarregada, entediada e estressada, com variação média de 52% da análise, conforme comprovado no gráfico 23 e tabela 26.

Gráfico 23: Quantitativo de reações emocionais durante o *lockdown* / mulheres



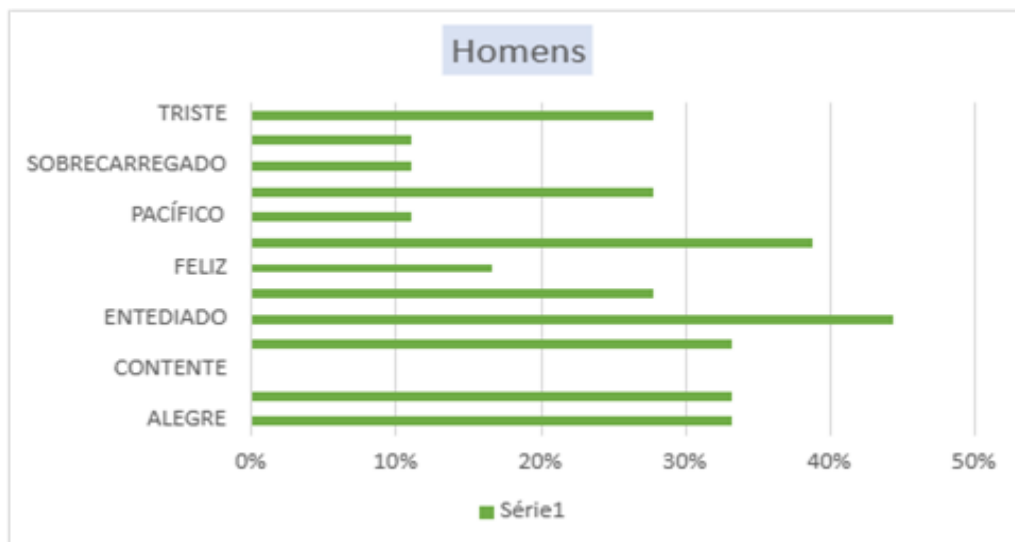
Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 26: Reações emocionais durante o *lockdown* / mulheres

Mulheres		14
Alegre	3	21%
Cansado	5	36%
Contente	0	0
Deprimido	4	29%
Entediado	7	50%
Estressado	7	50%
Feliz	2	14%
Impaciente	4	29%
Pacífico	3	21%
Satisfeito	1	7%
Sobrecarregado	8	57%
Sossegado	2	14%
Triste	5	36%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Ao realizar o comparativo com os homens da mesma Unidade, pode-se inferir que a maioria apresentou variação média de 42% sentindo-se entediado e impaciente diante do estilo de vida forçoso causado pela pandemia, conforme explicitado abaixo:

Gráfico 24 - Quantitativo de reações emocionais durante o *lockdown* / homens

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 27: Reações emocionais durante o *lockdown* / Homens

Homens		18
Alegre	6	33%
Cansado	6	33%
Contente	0	0%
Deprimido	6	33%
Entediado	8	44%
Estressado	5	28%
Feliz	3	17%
Impaciente	7	39%
Pacífico	2	11%
Satisfeito	5	28%
Sobrecarregado	2	11%
Sossegado	2	11%
Triste	5	28%

Fonte: Elaborado pela autora com base em questionário aplicado (2022)

Apesar das intempéries psicológicas e laborais do trabalho remoto, as variáveis referentes às vantagens e desvantagens relatadas pelos servidores foram inquiridas por meio de pergunta qualitativa. As respostas, do ponto de vista de gênero, foram dispostas conforme as tabelas abaixo:

Tabela 28: Vantagens do Trabalho Remoto / mulheres

Mulheres	
Vantagens	
Flexibilidade de horário	36%
Qualidade de vida	36%
Economia financeira	29%
Convivência familiar	21%
Nenhuma vantagem	14% (Ambas técnicas de Laboratório)
Outros	21%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 29: vantagens do Trabalho Remoto / homens

Homens	
Vantagens	
Qualidade de vida, 10	56%
Economia financeira, 5	28%
Flexibilidade de horário, 2	11%
Poucas ou nenhuma, 2	11%
Convivência familiar, 1	6%
Outros, 7	39%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 30: Desvantagens do Trabalho Remoto / mulheres

Mulheres

Desvantagens

Sobrecarga, 6, 43%
Falta de interação pessoal com os colegas, 4, 29%
Falta de horário fixo para realização do trabalho, 3, 21%
Problemas com estação de trabalho, 3, 21%
Mistura da vida pessoal com a profissional, 2, 14%
Nenhuma desvantagem, 2, 14%
Outros, 5, 36%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 31: Desvantagens do Trabalho Remoto / homens

Homens

Desvantagens

Falta de interação pessoal com os colegas, 6, 33%
Falta horário fixo para realização do trabalho, 5, 28%
Problemas com estação de trabalho, 5, 28%
Mistura da vida pessoal com a profissional, 2, 14%
Não sabe, 3, 17%
Nenhuma desvantagem, 2, 14%
Outros, 5, 36%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

A partir das tabelas 28 e 30 depreende-se que o maior sentimento expresso pelas mulheres foi o de sobrecarga (57%), causada pela falta de contato interpessoal e pela mistura de trabalho doméstico com o trabalho profissional, entre outras variáveis (Tabela 31).

A pesquisa também revelou que 64% das mulheres não tinham horário fixo para executar as tarefas do setor, apesar de 64% ter se adaptado bem às ferramentas institucionais cedidas pela Unidade,

Como já explicitado, a natureza das atividades dos técnicos de laboratório tem base nas atividades presenciais e certos resultados demonstraram que não seria possível a adaptação dos mesmos ao trabalho remoto, pois não é uma atividade passível de atendimento fora do *campus*.

Em resposta à questão que direciona esta pesquisa “qual a sua percepção acerca da implementação do trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19 na FGA?” e com base na experiência adquirida durante o *home office*, o resultado das mulheres a essa questão foi a preferência pelo sistema híbrido de trabalho, conforme disposto na tabela 31 a seguir:

Tabela 32: Modelo ideal de trabalho para mulheres

APÓS ESTA EXPERIÊNCIA, QUAL SERIA O MODELO IDEAL DE TRABALHO PARA VOCÊ?	Total	
HÍBRIDO (parte remoto / parte presencial)	10	71%
PRESENCIAL	1	7%
REMOTO	3	21%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Já na análise das respostas dos homens, apesar de terem se sentido na maior parte entediados, subentende-se que a maioria (56%) apreciou a maior possibilidade de qualidade de vida que o trabalho remoto pode proporcionar. Na tabela 33 abaixo, confirmasse que os homens também têm preferência pelo modelo híbrido de trabalho.

Tabela 33: Modelo ideal de trabalho para homens

APÓS ESTA EXPERIÊNCIA, QUAL SERIA O MODELO IDEAL DE TRABALHO PARA VOCÊ?	Total	
HÍBRIDO (parte remoto / parte presencial)	13	72%
PRESENCIAL	5	28%
REMOTO	0	0%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Ao relacionar as designações de cada cargo da FGA (conforme disposto no Item 5.2), é possível concluir que as demandas entre atividades podem ou não ser executadas remotamente. Os servidores de cargos administrativos basicamente mantiveram seus horários de trabalho (Tabelas 5 e 7) e exerceram suas atividades regulares durante a pandemia, enquanto os técnicos de laboratório, por terem a raiz das suas atribuições atreladas à necessidade de atividades presenciais, que remetem a organização de insumos e preparação de aulas, tiveram uma baixa considerável na sua carga horária (Tabelas 6 e 8). Outrossim, ambos os níveis preferem a forma híbrida de trabalho, conforme disposto nas tabelas 33 e 34:

Tabela 34: Modelo ideal de trabalho para técnicos-administrativos

Técnicos-administrativos		
APÓS ESTA EXPERIÊNCIA, QUAL SERIA O MODELO IDEAL DE TRABALHO PARA VOCÊ?	Total	
HÍBRIDO (parte remoto / parte presencial)	15	71%
PRESENCIAL	3	14%
REMOTO	3	14%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Tabela 35: Modelo ideal de trabalho para técnicos de laboratório

Técnicos de Laboratório		
APÓS ESTA EXPERIÊNCIA, QUAL SERIA O MODELO IDEAL DE TRABALHO PARA VOCÊ?		Total
HÍBRIDO (parte remoto / parte presencial)	8	73%
PRESENCIAL	3	27%
REMOTO	0	0%

Fonte: Elaboração própria.
Dados primários colhidos via entrevista (2022).

Dado que o resultado final permeou entre a polarização dos sentimentos de sobrecarga e o aumento da qualidade de vida, entende-se que a escolha pelo trabalho híbrido feita pelos servidores, resultaria no modelo ideal de trabalho, dado que o encurtamento do trabalho presencial seria suficiente para execução de todas as atividades necessárias para o alcance dos objetivos designados a cada função. Tendo em vista que ao implementar um regime de trabalho híbrido haveria aumento de qualidade de vida, infere-se que os trabalhadores ficariam mais satisfeitos e não teriam tanta vontade de buscar outras oportunidades laborais.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia de Covid-19 levou muitos lugares do mundo, incluindo o Brasil, a adotar o trabalho remoto obrigatório como medida para evitar a propagação da doença. No caso específico da Universidade de Brasília, a Reitoria decidiu implementar o trabalho remoto e aulas assíncronas como forma de garantir a segurança da comunidade acadêmica e manter os serviços em funcionamento. Para administrar tamanha demanda, foi criado o Comitê Gestor do Plano de Contingência da Covid-19, responsável por organizar cronogramas e planos de segurança para os Campi.

A partir da instauração do *lockdown*, houve a necessidade de se adaptar à nova realidade que era o trabalho de casa. A princípio, grande parte das atividades acadêmicas puderam ser realizadas remotamente, com exceção de testes de campo e de aulas laboratoriais, que foram canceladas. A fim de suprir as necessidades das instituições, muitas delas tiveram que se adaptar à realidade virtual, o que requereu investimentos em *softwares* e equipamentos para garantir a segurança e a eficácia das metodologias de trabalho remoto. Além disso, os profissionais envolvidos precisaram estar aptos a lidar com as novas ferramentas afim de desempenhar suas funções efetivamente. Ademais, todas as outras demandas eram passivas de serem atendidas remotamente e, para tanto a FGA disponibilizou os equipamentos necessários para a realização do trabalho remoto/aulas assíncronas, via cessão temporária.

No total, a UnB realizou o *home office* por pouco mais de 2 anos, antes da determinação de retorno imposto pelo Governo Federal. Cabe salientar que tal determinação antecipou as medidas de retomada das atividades na universidade e tornou nula a instauração da 4ª e última fase do Plano de Contingência da UnB — que determinava o retorno integral das atividades de forma presencial.

Nesse ínterim, assim como todos os membros da comunidade acadêmica, os servidores da Faculdade do Gama também tiveram que se adaptar ao novo conceito de trabalho imposto abruptamente pela pandemia.

Na tentativa de compreender melhor a perspectiva dos servidores técnico-administrativos da FGA sobre o trabalho remoto, dividiu-se a pesquisa entre a percepção sobre: utilização das ferramentas institucionais para execução do trabalho remoto e sua aceitação (perguntas 1 a 6); aspectos sociais do trabalho remoto (tabelas 26 a 31, gráficos 22 a 24); e a preferência de modelo de trabalho a ser adotado após o fim do *lockdown* (tabelas 32 a 35).

Identificou-se que houve gastos com a melhoria do ambiente de trabalho em casa, apesar da economia por parte das unidades, dado a ausência de circulação nos *campi*. Não obstante os dispêndios por parte dos servidores, os objetivos a serem alcançados durante o trabalho remoto pelos técnicos-administrativos foram atingidos com eficácia. A necessidade de adaptação aos meios de comunicação representou um limiar decisivo para o desempenho satisfatório durante o trabalho em casa, dado que não houve período de adaptação a esse formato de trabalho.

Os resultados promoveram a apresentação das definições de trabalho presencial, trabalho remoto e trabalho híbrido; e a diferença do trabalho remoto sob o ponto de vista das mulheres, dos homens, dos técnicos-administrativos e dos técnicos de laboratório da unidade. Entre as

respostas analisadas, notou-se a polaridade causada entre a sobrecarga derivada do acúmulo de funções durante o trabalho remoto, registrado em sua maioria pelas mulheres (tabelas 28 e 32), e o aumento da qualidade de vida e dos benefícios econômicos enquanto em *home office* (tabela 30 e 31). Apesar das mulheres enfatizarem a sobrecarga, nenhum homem estipulou essa desvantagem nas questões qualitativas, conforme a tabela 31. A maior parte queixou-se de falta de interação pessoal com os colegas.

Além da adaptação laboral que se apresentou, houve a necessidade de adaptação social a um novo estilo de vida, que a princípio foi instaurado por prazo indeterminado. Com o fechamento das escolas e creches, também houve a adição de mais uma função a ser desempenhada enquanto em trabalho remoto: a de docente dos próprios filhos, não se esquecendo da parte doméstica que também é somada a essa equação. Nesse cenário, foi necessário considerar os problemas de saúde mental que o trabalho remoto trouxe, como o aumento do estresse, a solidão e a falta de foco. Uma das maiores dificuldades citadas, foi o estabelecimento de limites entre a vida profissional e pessoal, além de tentar manter uma real interação entre os colegas de maneira virtual.

Após análise das respostas que balizaram esta pesquisa, é seguro dizer que a percepção dos servidores é de que o trabalho híbrido, em que uma parte do trabalho é feito em casa e uma outra parte é feita na empresa, é a melhor opção de trabalho na Faculdade do Gama.

Apesar da revogação da fase teste do trabalho remoto na UnB após o retorno regular das atividades, considera-se, com esta pesquisa, que no futuro o trabalho híbrido ou remoto será viável e acreditamos que esta pesquisa servirá para subsidiar a eficácia de um desses modelos de trabalho.

Devido à economia que o trabalho remoto traz aos cofres públicos, é possível afirmar que esse formato deveria ser amplamente difundido e as suas debilidades estudadas com profundidade, a fim de sanar quaisquer problemas que pudessem comprometer a realização de atividades à distância, sendo importante que as instituições disponibilizem treinamentos para seus funcionários de modo a orientá-los a lidar com ameaças de segurança. Redefinir procedimentos e investir em *softwares* específicos para proteger os dados dos usuários também são medidas essenciais para evitar que as informações sejam comprometidas.

Para que no futuro o trabalhador tenha uma maior qualidade de vida, por intermédio do trabalho remoto, é importante que os governos e as empresas invistam em educação, equipamentos e *softwares*, de forma a viabilizar a adaptação dos trabalhadores ao novo ambiente,

além de garantir medidas de prevenção de fraudes virtuais que assegurem a segurança de todos. É importante também não descuidar da saúde mental dos trabalhadores, oferecendo apoio e orientação a quem necessitar. São muitos os desafios do trabalho remoto descobertos com a pandemia e se faz necessário considerar todos os fatores implicados para garantir a segurança e a saúde dos envolvidos.

8 REFERÊNCIAS

ABBAD, G. da S. *et al.* Habilidades para Teletrabalho em Casa: Construção e Evidências de Validade da Escala. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 21, n. 3, 2021.

ABBAD, G. da S. *et al.* Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 4, 2019, p. 772–780.

ALMEIDA, Carliana Porfíria Gonçalves Dias Agra. **Teletrabalho no Serviço Público Federal: um estudo sobre a viabilidade de implantação na Universidade Federal de Campina Grande**. 2021. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP) Ciências Jurídicas e Sociais), Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2021).

AMIGONI, Michael; GURVIS, Sandra. *Managing the Telecommuting Employee: Set Goals, Monitor Progress, and Maximize Profit and Productivity*. [s.l.]: Simon and Schuster, 2009.

ANDRADE, V. T. A. **Webvertise: virtualização, interatividade e tridimensionalidade nos formatos publicitários dos maiores portais web do Brasil**. 2004. 153 f. Dissertação (Mestrado em Comunicação Social) – Departamento de Comunicação Social, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2004.

ANDERSON, D.; KELLIHER, C. *Enforced remote working and the work-life interface during lockdown*. **Gender in Management: An International Journal**, v. ahead-of-print, n. aheadof-print, 17 set. 2020.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. 2021, v. 46 Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. Acesso em 14 fev. 2023

BABAPOUR CHAFI, M.; HULTBERG, A.; BOZIC YAMS, N. *Post-Pandemic Office Work: Perceived Challenges and Opportunities for a Sustainable Work Environment*. **Sustainability**, v. 14, n. 1, p. 294, 28 dez. 2021.

BOUZIRI, H. *et al.* *Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health?* **Occupational and Environmental Medicine**, v. 77, n. 7, p. 509–510, 1 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus

responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. **Programa de Gestão da Administração Pública Federal (PGD)**. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/>. Acesso em: 19 dez. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990**. Institui o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4505/08**. Regulamenta o trabalho à distância. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. 2008. Disponível em: camara.leg.br. Acesso em: 17 ago. 2022.

CANO, Baldessarini Carlos. **Modelo para análise de organizações que operam em espaço cibernético**. 1999. 175 f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro, RJ: Forense; São Paulo, SP: Método, 2017.

CAUZIM, L. P.; NUNES, D. H. **A macroética laboral: a construção sociológica do homem através do trabalho**. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA (RE)PENSANDO O TRABALHO CONTEMPORÂNEO. O futuro do trabalho, p. 1173 – 1195. 2019.

CROWLEY, F.; DORAN, J. *COVID-19, occupational social distancing and remote working potential: An occupation, sector and regional perspective*. **Regional Science Policy & Practice**, n. Maio, p. 1–24, 5 out. 2020.

CYCLADES BRASIL (Org.). **Guia Internet de conectividade**. 6ª ed. São Paulo, SP: Editora SENAC São Paulo, 2000. Disponível em: <https://lccn.loc.gov/2005456870>. Acesso em: 30 jan. 2023.

D’ALESSANDRO, M. **Pesquisa da UnB identifica aprovação do trabalho remoto em órgãos públicos do DF durante a pandemia**. 2020. Brasília, DF, UnB. Disponível em: <https://noticias.unb.br/117-pesquisa/4401-pesquisa-da-unb-identifica-aprovacao-do-trabalho-remoto-em-orgaos-publicos-do-df-durante-a-pandemia>. Acesso em: 12 set. 2022.

DIAB-BAHMAN, R.; AL-ENZI, A. *The Impact of COVID-19 Pandemic on Conventional Work Settings*. **International Journal of Sociology and Social Policy**, v. 40, n. 9/10, 30 set.2020.

DINGEL, J. I.; NEIMAN, B. *How many jobs can be done at home?* *Journal of Public Economics*, v. 189, n. 189, p. 104235, set. 2020.

FARIA, Juliana Legentil Ferreira. **Desenho do teletrabalho: percepções e práticas**. 2020. 181f. Dissertação (Mestrado em Administração) —Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

FARO, A.; CERQUEIRA-SANTOS, E.; SILVA, J. P. da. **Psicologia e Covid-19: saúde, desenvolvimento e educação**. [s.l.]: Dialética, 2021.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. D.; ZANINI, M. T. F. 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, jan. 2020.

FRANCISCO, Wagner de Cerqueira e. "**Economia do Pará**"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/brasil/economia-para.htm>. Acesso em 19 de fevereiro de 2023

GANSOF, François Louis. *El feudalismo*. 2. ed. Madrid: Editorial Nacional, 1973.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José A. S. **O trabalho remoto nos setores formal e informal na pandemia**. Disponível em: 200921_cc48_nt_teletrabalho_nt.pdf (ipea.gov.br). Acesso em: 19 fev. 2023.

GÓMEZ, Sergio Madero; MENDOZA, Oscar Eliud Ortiz; RAMÍREZ, Jacobo; *et al.* *Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work*. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, v. 18, n. 4, 2020, p. 401–420.

GONÇALVES, Lorena Ferraz C. **Trabalho Remoto ou teletrabalho: virtualização organizacional e individualização dos trabalhadores**. Disponível em: <https://institutoug.com.br/trabalho-remoto-ou-teletrabalho/#:~:text=O%20local%20de%20trabalho%20hoje%20%C3%A9%20algo%20mais.2011>. Acesso em: 1 out. 2022.

HERINGER, Valério Soares. **Proposta de roteiro estratégico para implantação de teletrabalho em organizações públicas: um estudo de caso no Ministério Público do Trabalho**. 2017. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2017.

HOBBSAWM, Eric J. **A era das revoluções: Europa 1789-1848**. 4ª ed. Rio de Janeiro, RJ: Paz e Terra, 1982, pg 37-69.

HOLZMANN, L. **Trabalho a domicílio**. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 437-439.

ITO. *Telework: Status, Development and Issues* In: EITO (org.) *European Information Technology Observatory 98*. Frankfurt: EITO - European Information Technology Observatory, 1998.

LANTYER, Victor Habib. Teletrabalho e home office no contexto do coronavírus (COVID19). **Revista Jus Navegandi**, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81903/teletrabalho-e-home-office-no-contexto-do-coronavirus-covid-19>. Acesso em: 12 ago. 2022.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do Teletrabalho na Pandemia Covid-19: Quando o home vira office. **Caderno de Administração**, 28, 71-75; 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>

MACAIRE, Lucie Isolina Monique. **2020: o impacto do teletrabalho antes, durante e pós covid-19**. 2021. 78f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Empresas). Instituto Superior em Administração e Gestão, Portugal. 2021.

MARTINS, M. M. da R. **A Análise das Fan Pages de Assessoria Virtual no Facebook: Um Estudo Netnográfico**, 2013

MATIAS-PEREIRA, J. A adoção do teletrabalho na Administração Pública. **L&C: Revista de Licitações e Contratos**. v. 16, n. 183, p. 16-17, set., 2020

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (Telework): O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro, RJ, Qualitymark: ABRH-Nacional, 1999. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/o-trabalho-em-qualquer-lugar-e-a-qualquer-hora/>. Acesso em: 4 out. 2022.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Governo decide incorporar o teletrabalho no serviço público federal**. 2020, Governo Federal. Disponível em: <https://radios.ebc.com.br/reporter-nacional/2020/07/governo-decidiu-incorporar-o-teletrabalho-rotina-dos-servidores-publicos>. Acesso em: 12 set. 2022.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Governo federal economiza R\$ 1 bilhão com trabalho remoto de servidores durante a pandemia**. 2020. Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/governo-federal-economiza-r-1-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores-durante-a-pandemia>. Acesso em: 10 out. 2022.

NASH, Meredith.; CHURCHILL, Brendan. *Caring during COVID-19: A gendered analysis of Australian University responses to managing remote working and caring responsibilities*. **Gender, Work and Organization**, vol. 27, no. 5, 2020, p. 833–846.

NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. *Remote work and managers's chalengers*. **Review of Administration and Innovation - RAI**, v. 9, n. 4, 22 dez. 2012.

NOVELI, M.; ALBERTIN, A. L. **Aplicação da teoria de virtualização de processos para o estudo das possibilidades de utilização dos mundos virtuais**. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 36,2012, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: Anpad, 2012.

Organização Mundial da Saúde - WHO. **Strategic preparedness and response plan for the novel coronavirus**. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/strategic-preparedness-and-response-plan-for-the-new-coronavirus>. Acesso em: 9 fev. 2023.

PARDINI, Daniel Jardim; GONÇALVES, Carlos Alberto; PAIVA, Ângela Maria Martins; *et al.* Os significados da virtualização do trabalho: manifestações discursivas das percepções tecnológicas, processuais e pessoais nas relações intraorganizacionais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 1, p. 85–103, 2013.

PELLANDA, E. C. O “local” do virtual no ambiente de Internet móvel. NP08 – Tecnologias da Informação e da Comunicação. In: **Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação**, 27, 2005, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: [s. n.], 2005.

PEREIRA, J. M. **A adoção do teletrabalho na Administração Pública**. 2013. Disponível em: <http://unb2.unb.br/noticias/unbagencia/artigo%0A.php?id=638>. Acesso em: 30 set. 2022.

PEREIRA, Maria Lucia Toralles. O que é virtual. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, v. 2, n. 2, 1998, p. 207–209.

PUMA, M.; WETZEL, U. Trabalho em transformação: dimensões de espaço e tempo no trabalho em casa. In: **Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 31, 2007, Rio de Janeiro, RJ. Anais. Rio de Janeiro, RJ: ANPAD, 2007.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. Cad. EBAPE.BR, 2018 16(1), jan. 2018.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. de C. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**, v. 12, n. Organ. Soc., 2005 12(33), abr. 2005.

SERRA, Paulo. O teletrabalho - conceito e implicações. In: CORREIA, João Carlos, FIDALGO, António, SERRA, Paulo (orgs.). **Informação e Comunicação Online, Volume III – Mundo Online da Vida e Cidadania**, Covilhã, Universidade da Beira Interior, 2003, pp. 163-187., 2003. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.6/518>. Acesso em: 15 dez. 2022.

SILVA, A. M. S. da. **A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro**. 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, p. 1–16, 2015.

SILVA, Andreia Ana Paula da. **Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e...** Jus.com.br. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em: 7 fev. 2023.

NETTO, Francisco Sobreira. **Medição de desempenho do gerenciamento de processos de negócio – BPM no PNAFE: uma proposta de modelo**. 2006. 212 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2006.

STEPHANIE, Dame. **Story**, [2023]. Disponível em: <https://www.steveshirley.com/story/>. Acesso em: 2 fev. 2023.

TORRES, T. **Office 365 está disponível para técnicos administrativos**. Disponível em: <https://noticias.unb.br/76-institucional/4166-office-365-esta-disponivel-para-tecnicos>. Acesso em: 22 fev. 2023.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **RAE: Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 55-63, 2002

TORTORA, Gerard J. **Corpo humano: fundamentos de anatomia e fisiologia**. 14. ed. Porto Alegre: Artmed, 2016. Disponível em: <https://ia801001.us.archive.org/33/items/tortora.corpohumanofundamentosdeanatomiaefisiologia/Tortora.%20Corpo%20humano%20fundamentos%20de%20anatomia%20e%20fisiologia.pdf> Acesso em: 14 fev. 2023.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Anuário Estatístico da UnB 2019**. 2019. Disponível em: <https://www.dpo.unb.br/images/phocadownload/unbemnumeros/anuarioestatistico/AnuarioEstatistico2019.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2023.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Conselho de Administração aprova resolução sobre trabalho remoto. **UnB Notícias**, 2020. Disponível em: <https://noticias.unb.br/76-institucional/4290conselho-de-administracao-aprova-resolucao-sobre-trabalho-remoto>. Acesso em: 20 set. 2020.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Plano Geral de Retomada das Atividades na Universidade de Brasília**. Brasília, DF: UnB, 2021. Disponível em: <https://unb.br/images/Documentos/Retomada/v4-2021.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2023.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Relatório de Gestão 2020**. Brasília, DF: UnB, 2020. Disponível em: http://dpo.unb.br/images/dpl/Relatorio_de_Gesto_2020.pdf. Acesso em: 15 ago. 2022.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Relatório de Gestão 2021**. Brasília, DF: UnB, 2021. Disponível em: https://www.dpo.unb.br/images/dpl/2021/Relatorio_de_Gesto_UnB_2021.pdf. Acesso em: 11 jan. 2022.

WATSON-MANHEIM, Mary Beth; CHUDOBA, Katherine M.; CROWSTON, Kevin. *Perceived discontinuities and constructed continuities in virtual work*. **Information Systems Journal**, v. 22, n. 1, p. 29–52, 2011.

XIAO, Yijing; BECERIK-GERBER, Burcin; LUCAS, Gale; *et al.* Impacts of working from home during covid-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. **Journal of Occupational & Environmental Medicine**, v. 63, n. 3, p. 181–190, 2021. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7934324/>.

ANEXO I – Questionário (Google Formulários)

PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES DA FACULDADE UNB-GAMA SOBRE A PRÁTICA DO TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Questionário para municiar dissertação de mestrado profissional do Programa de Pós Graduação em Economia - PPGECO

*Obrigatório

1. 1 - Matrícula FUB *

Seção sem título

2. 2 - IDADE *

Marque todas que se aplicam.

- 20 A 30 ANOS
 30 A 40 ANOS
 40 A 50 ANOS
 Acima de 50 anos

3. 3 - GÊNERO *

Marque todas que se aplicam.

- MASCULINO
 FEMININO

4. 4 - ESTADO CIVIL *

Marque todas que se aplicam.

- SOLTEIRO
 CASADO
 UNIÃO ESTÁVEL

5. 5 - QUANTAS PESSOAS MORAM NA RESIDÊNCIA? *

Marque todas que se aplicam.

- 01 a 02
 03 a 05
 Acima de 05

6. 6 - POSSUI FILHO(S) EM IDADE ESCOLAR? Se sim, qual idade? *

7. 7 - Durante o lockdown, houve perdas pessoais de entes queridos?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

Pular para a pergunta 8

A respeito das suas funções e do teletrabalho

Questões sobre sua experiência com o trabalho remoto

8. 1 - ÁREA *

Marcar apenas uma oval.

- Técnico de Laboratório
 Técnico Administrativo

9. 2 - TEMPO DE SERVIÇO *

Marcar apenas uma oval.

- 01 a 04 anos
 05 a 10 anos
 Acima de 10 anos

10. 3 - Qual era sua carga horária antes da pandemia? *

Marcar apenas uma oval.

- 20h
 30h
 40h

11. 4 - Qual sua carga horária aproximada durante a pandemia? *

12. 5 - No tele trabalho, você tinha horário fixo para atendimento/execução das tarefas do setor? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

13. 6 - Você designou um espaço para o trabalho remoto? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

14. 7 - Utilizou algum equipamento fornecido pela unidade? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

15. 8 - Compartilhava o computador/notebook/tablet que utilizava para o trabalho remoto (não necessariamente o que foi cedido pela unidade)? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

16. 9 - HOUVE GASTOS A MAIS PARA IMPLEMENTAR O TRABALHO REMOTO NA SUA REALIDADE (ACESSO A INTERNET, COMPRA DE EQUIPAMENTOS/MÓVEIS DE ESCRITÓRIO)? Se sim, quais foram? *

17. 10 - AS FERRAMENTAS DE TRABALHO DISPONIBILIZADAS PELA UNB (TEAMS, OFFICE 365, ETC) FORAM SUFICIENTES PARA O DESENVOLVIMENTO DO SEU TRABALHO EM CASA? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

18. 11 - QUAL SEU NÍVEL DE ADAPTAÇÃO ÀS FERRAMENTAS DISPONIBILIZADAS? *

Marcar apenas uma oval.

- Não me adaptei
 Me adaptei, mas tive dificuldade
 Me adaptei bem

19. 12 - DURANTE O LOCKDOWN, COMO FOI SUA TRANSIÇÃO EMOCIONAL ? *
(PODE MARCAR MAIS DE UMA)

Marque todas que se aplicam.

- ALEGRE
 TRISTE
 SOBRECARRREGADO
 CANSADO
 SOSSEGADO
 DEPRIMIDO
 FELIZ
 PACÍFICO
 CONTENTE
 SATISFEITO
 IMPACIENTE
 ENTEDIADO
 ESTRESSADO

20. 13 - PARA VOCE, QUAIS AS VANTAGENS DO TRABALHO REMOTO? *

21. 14 - PARA VOCE, QUAIS AS DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO? * *

22. 15 - APÓS ESTA EXPERIÊNCIA, QUAL SERIA O MODELO IDEAL DE TRABALHO *
PARA VOCÊ?

Marcar apenas uma oval.

- PRESENCIAL
 HÍBRIDO (parte remoto / parte presencial)
 REMOTO

Obrigada!

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

