

DOI: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2024.e95732>

A PERCEÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UFJF QUANTO À ADOÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO CONTEXTO PÓS PANDEMIA DA COVID-19

THE PERCEPTION OF UFJF TECHNICAL-ADMINISTRATIVE SERVANTS REGARDING THE ADOPTION OF REMOTE WORK IN THE POST-COVID-19 PANDEMIC CONTEXT

Mariana Marta Paschoal Ferreira da Silva, Mestra

<https://orcid.org/0009-0007-1795-0300>

mariana.silva@ufjf.br

Universidade Federal de Juiz de Fora | Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública
Juiz de Fora | Minas Gerais | Brasil

Denis Alves Perdigão, Doutor

<https://orcid.org/0000-0002-8821-7823>

denis.perdigao@ufjf.br

Universidade Federal de Juiz de Fora | Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública
Juiz de Fora | Minas Gerais | Brasil

Recebido em 31/julho/2023

Aprovado em 27/novembro/2023

Publicado em 05/fevereiro/2024

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos em educação (TAE) da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós-pandemia. Foi realizada uma pesquisa descritiva, de campo, com abordagem quantitativa, por meio da aplicação de questionário fechado em meio eletrônico aos TAES da UFJF em situação ativa e permanente. A partir da amostra final de 277 servidores foi realizado o tratamento estatístico dos dados por meio do *software* R revelando um perfil composto em sua maioria por mulheres, pessoas que não têm filhos, com alto nível de escolaridade, que trabalham na UFJF entre cinco à dez anos, ocupam cargos de nível D, não exercem funções ligadas à gestão ou chefia e lotados no campus de Juiz de Fora, em unidades acadêmicas. Se destacaram na pesquisa questões como o isolamento social, a hiperconexão, o direito à desconexão e os recursos para trabalhar. A maior parte dos TAES tem uma opinião favorável ou neutra em relação ao teletrabalho e gostaria de continuar trabalhando remotamente, com eventuais presenças ao local de trabalho. Por fim, constatou-se haver associação entre a variável “opinião caso a UFJF adotasse o teletrabalho” e as variáveis, idade, ter ou não filhos, tempo de trabalho na UFJF, fornecimento dos meios necessários para o trabalho remoto e avaliação dos recursos próprios para o teletrabalho.

Palavra-Chave: Trabalho Remoto. Técnicos Administrativos em Educação. Pandemia. Administração Pública. Gestão Universitária.

ABSTRACT

This study had the general objective of analyzing the perception of technical-administrative servers in education (TAE) at the Federal University of Juiz de Fora (UFJF) regarding the adoption of remote work in the post-pandemic context. A descriptive field research was carried out, with a quantitative approach, through the application of a closed electronic questionnaire to the TAES of the UFJF in an active and permanent situation. From the final sample of 277 servers, the statistical treatment of the data was carried out using the R software, revealing a profile composed mostly of women, people who do not have children, with a high level of education, who have worked at UFJF for between five and ten years, occupy level D positions, do not perform functions related to management or leadership and are located on the campus of Juiz de Fora, in academic units. Issues such as social isolation, hyperconnection, the right to disconnection and resources to work stood out in the research. Most TAES have a favorable or neutral opinion in relation to telework and would like to continue working remotely, with occasional presence at the workplace. Finally, it was found that there was an association between the variable “opinion if the UFJF adopted telework” and the variables, age, having children or not, working time at the UFJF, providing the necessary means for remote work and evaluating own resources for telework.

Keyword: Remote Work. Administrative Technicians in Education. Pandemic. Public Administration. University Management.

1 INTRODUÇÃO

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

Na busca por conter a pandemia e a propagação do vírus, foram adotadas medidas de distanciamento social que podem incluir o fechamento de escolas e universidades, a proibição de eventos e de aglomerações, a restrição de viagens e transportes públicos, até a completa proibição da circulação nas ruas (AQUINO *et al.*, 2020).

O trabalho remoto, uma dessas medidas de distanciamento social adotado por organizações públicas e privadas durante a pandemia, segundo Rosenfield e Alves (2012), é sinônimo de trabalho a distância e diz respeito a toda atividade remota, desempenhada por intermédio das tecnologias de informação e comunicação (TIC), realizado fora das dependências do empregador, normalmente na própria casa do trabalhador.

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

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

Assente nisso, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) quanto à adoção do trabalho remoto no contexto pós-pandemia.

A relevância da pesquisa deve-se ao fato de que uma parcela significativa dos servidores federais em nível nacional, conforme apontado na já citada pesquisa da ENAP (2020a), gostaria de ter a opção de continuar trabalhando remotamente mesmo após a pandemia, bem como a publicação de regras com o objetivo de facilitar a implantação do teletrabalho nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, indicam a possibilidade de que a experiência vivenciada durante a pandemia venha a se consolidar e, dessa forma, torna a temática relevante à investigação científica.

2 O TRABALHO REMOTO NO CONTEXTO ATUAL E SUAS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR

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

Para a OIT (2020) o trabalho remoto é o trabalho realizado fora das instalações do empregador, com a utilização das TIC, devendo decorrer de acordo voluntário entre empregador e trabalhador, contendo em si aspectos como local de trabalho (casa ou outros locais), horário de trabalho ou horas trabalhadas, instrumentos de comunicação a serem utilizados, tarefas a serem cumpridas, mecanismos de supervisão e de registro das tarefas realizadas. Ainda segundo a OIT, a possibilidade de realização do trabalho remoto permite a manutenção das organizações operacionais diante de eventualidades como condições climáticas extremas, terrorismo e pandemia, que impedem os trabalhadores de exercerem suas atividades nos locais habituais, podendo estas então serem realizadas em local distinto.

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

Ainda a respeito da legislação sobre o trabalho remoto no Brasil, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acrescentando um capítulo específico para a normatização dessa modalidade de trabalho.

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

Há também riscos no que tange à regulamentação do trabalho, uma vez que a flexibilização dos horários e locais de trabalho pode trazer contornos bastante imprecisos a

direitos trabalhistas como férias, limitação da jornada semanal, registro de acidentes de trabalho, licença-médica e licença-maternidade (ROCHA; AMADOR, 2018).

Ao buscar analisar o trabalho remoto na administração pública brasileira, investigando suas vantagens e desvantagens segundo a percepção de 98 teletrabalhadores e 28 gestores de dois órgãos públicos (Receita Federal e SERPRO), os resultados encontrados por Filardi, Castro e Zanini (2020) demonstram que, para os teletrabalhadores, as principais vantagens desta forma de trabalho estão estreitamente relacionadas à sua individualidade, sendo elas a redução de exposição à violência e poluição, de custos com transporte e alimentação, e maior segurança, privacidade, interação com a família e qualidade de vida. No que tange ao aspecto profissional, as vantagens se traduzem em autonomia para organizar as tarefas, motivação, flexibilidade de horário, menos interrupções e melhoria da produtividade e qualidade do trabalho.

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

Na pesquisa realizada pela ENAP em parceria com a Universidade de Duke e o Ministério da Economia (ENAP, 2020b), foram avaliados fatores como a gestão do tempo e tarefas, ambiente doméstico, local de trabalho, recursos, desafios e personalidade (ENAP, 2020c).

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

As mulheres foram as que expressaram maior dificuldade e queda na produtividade no trabalho remoto. A cada hora trabalhada, elas sentiam que 24 minutos eram improdutivos,

enquanto para os homens esse tempo era de 12 minutos. Os servidores que têm filhos pequenos, com menos de cinco anos de idade, foram os mais afetados em relação à queda de produtividade, que não se mostrou tão expressiva entre aqueles que têm crianças maiores ou adolescentes (ENAP, 2020b, 2020c). Observou-se, também, que os servidores estavam utilizando mais tempo dormindo e com seus familiares e gostariam de utilizar ainda mais o seu tempo dessa forma. Nesse sentido, manifestaram que, no futuro, gostariam de equilibrar suas horas de trabalho entre escritório e casa. Em relação às opiniões sobre o teletrabalho, a maior parte dos servidores que participaram da pesquisa sentem que seus gestores confiam neles para trabalhar remotamente e apoiariam a introdução de uma política de trabalho remoto em seu trabalho (ENAP, 2020b, 2020c).

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

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

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

Acerca da hiperconexão, não se pode deixar de observar a existência de variáveis pessoais que atravessam essa questão, bem como o contexto em que ela ocorre, ou seja, a

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

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

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

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa é de natureza quantitativa. Quanto aos seus fins, esta pesquisa se enquadra como descritiva. Em relação aos meios de investigação, a pesquisa se configura como sendo de campo.

Constituem o universo desta pesquisa os servidores técnico-administrativos em educação, usualmente denominados TAEs, da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). A UFJF, cenário desta pesquisa, autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação, foi criada em 1960. É uma universidade pública que atualmente conta com dois *campi*, um sediado no município de Juiz de Fora - MG e construído em 1969, e outro campus avançado, criado em 2012, em Governador Valadares - MG.

O cargo de Técnico-Administrativo em Educação se subdivide em cinco níveis de classificação de mesma hierarquia, A, B, C, D e E. De modo geral, pode-se afirmar que essa classificação se dá segundo requisitos de nível de escolaridade, responsabilidade, conhecimentos, experiência, formação especializada e outros.

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

A amostragem adotada nesta pesquisa é do tipo não-probabilística. Tal escolha se justifica pela impossibilidade de obtenção de uma amostra do tipo probabilística, como seria desejável, visto que por meio desta seria possível realizar inferências para toda a população. No caso desta pesquisa, a obtenção de uma amostra probabilística se mostrou inviável, pois a UFJF, com base na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, não forneceu a listagem com os nomes e ou e-mails de seus servidores técnico-administrativos ativos.

Uma vez que os servidores foram convidados a responder a pesquisa pelo envio (em massa) do questionário por e-mail, realizado pela Diretoria de Imagem Institucional, estima-se que o convite possa ter alcançado a totalidade dos TAEs da UFJF, o que gerou a obtenção de 295 repostas e uma amostra final válida de 277 servidores. O questionário ficou disponível para respostas no período de 09/11/2022 a 02/01/2023.

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

O tratamento dos dados e o estabelecimento de possíveis associações entre as variáveis foi realizada por meio do *software* R. O perfil da amostra foi traçado por procedimentos de estatística descritiva univariada (estudo de uma variável), como o cálculo das frequências e percentuais encontrados na amostra.

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

4 ANÁLISE DOS DADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Nesta primeira etapa da análise apresentaremos o perfil dos 277 servidores técnico-administrativos da UFJF que integram a amostra.

Destes, a maior parte, 161 (58%), se identificou como sendo do gênero feminino e 115 (42%) do masculino. Quanto à idade, a maior parte dos sujeitos da amostra pertence à faixa etária de 30 a 39 anos (48%), seguida pela faixa de 40 a 49 anos (29,2%). Em relação ao estado civil, parte significativa dos servidores da amostra pesquisada são casados (58,5%), seguido pelos solteiros (25,6%) e os que vivem em união estável (9%).

Quanto ao número de pessoas que residem na mesma casa, verificou-se que a maior parte reside com mais uma (37,5%) ou duas pessoas (28,9%). Constatou-se que mais da metade dos servidores não possui filhos (51,3%).

Quanto ao nível de escolaridade, destaca-se o alto nível de formação dos servidores que compõem a amostra. A maioria deles (54,2%) possui pós-graduação *stricto sensu* em nível de mestrado (47,3%) ou doutorado (6,9%), que juntos somam 150 servidores. Os dados encontrados em relação ao tempo de trabalho na instituição demonstram que a maioria desses servidores trabalha na UFJF há um tempo considerável. Cerca de 86,7% da amostra está há, pelo menos, cinco anos na Instituição.

Na amostra pesquisada, verificou-se que a maioria dos servidores ocupam cargos de níveis D (56,3%) e E (36,5%). Uma possível explicação para o reduzido número de servidores ocupantes de cargos de níveis A, B e C são uma série de decretos editados pelo Governo Federal desde 2018, que extinguiram diversos cargos dos quadros de pessoal da administração pública federal e vedaram a abertura de concurso público para cargos do plano de cargos técnicos e administrativos das instituições de ensino (BRASIL, 2022a).

Outra característica investigada em relação ao cargo foi o exercício ou não de funções de gerente ou gestor, pois entende-se que o trabalho dos servidores que ocupam tais funções pode incluir atribuições mais abrangentes ou específicas. Na amostra pesquisada, verificou-se que apenas 11% dos respondentes exercem funções de gestão.

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

4.2 RESULTADOS RELACIONADOS AO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA

A maior parte dos servidores afirmou que seu trabalho poderia ser realizado, total ou parcialmente, de forma remota mesmo antes da pandemia (75,8%), sendo que 16,2% afirmaram que o trabalho poderia ser realizado dessa forma em sua totalidade. Quando questionados sobre a forma como trabalharam durante a pandemia, mais da metade afirmou ter trabalhado de forma totalmente remota durante a pandemia (56,3%).

Tabela 1 Possibilidade de trabalho remoto antes da pandemia

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Tabela 2 Forma de trabalho durante a pandemia

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

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

O fato de a maior parte dos servidores ter afirmado que seu trabalho já poderia ser realizado de forma remota antes da pandemia, em sua maioria ou totalidade, assim como parte expressiva deles afirmou ter trabalhado totalmente ou majoritariamente de forma remota

durante a pandemia, somados ao nível de escolaridade verificado entre os TAES da amostra e ao fato de atuarem no setor público, reforçam o que já indicaram Bridi, Bohler e Zanoni (2020) em seu estudo sobre o trabalho remoto no contexto da pandemia.

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

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

Na questão seguinte, foi solicitado que os respondentes indicassem quais recursos dispunham para trabalhar de forma remota durante o período de isolamento social. Eles poderiam assinalar quantas opções fossem necessárias. Os recursos que mais vezes foram assinalados pelos TAES foram o computador ou laptop de uso pessoal (244), conexão à internet (240) e smartphone (208). Completam a lista de opções os seguintes itens com suas respectivas frequências obtidas: mesa adequada (151), cadeira adequada (135), serviço de webconferência (105), escritório ou espaço específico para o trabalho (93), impressora (90), computador ou laptop de uso compartilhado (28), tablet (26) e não respostas (9).

Tendo em vista que muitas das atividades realizadas pelo TAES são de cunho administrativo, não surpreende que os computadores e a conexão à internet sejam os recursos, além de mais primordiais, mais vezes indicados pelos respondentes.

Ainda no que diz respeito aos recursos disponíveis para o teletrabalho, duas questões merecem destaque: o fato de que uma parcela significativa afirmou não ter recebido recursos da instituição para o trabalho remoto; que apenas 151 servidores afirmaram ter mesa adequada e 135 cadeira adequada. Não se pode ignorar que mais de 100 servidores não fizeram as mesmas afirmações, portanto, não possuem mesas e cadeiras adequadas para o trabalho remoto.

No âmbito da Administração Pública Federal, o Programa de Gestão de Desempenho prevê que no caso do trabalho remoto, a estrutura necessária, física e tecnológica, deve ser providenciada e custeada pelo próprio agente público (BRASIL, 2022b). Ao incumbir o servidor da responsabilidade sobre os recursos, a Administração Pública transfere a ele o

custo para a realização do trabalho, o que gera o benefício da economia aos cofres públicos, mas ao mesmo tempo cria a possibilidade de perdas em termos de produtividade e adoecimento dos servidores.

A seguir, os servidores foram questionados sobre as principais dificuldades que encontraram na realização do trabalho remoto durante a pandemia.

Tabela 3 Dificuldades para trabalhar remotamente durante a pandemia

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

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

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

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

Na questão subsequente, a maior parte dos servidores (59%) afirmou ter utilizado recursos financeiros próprios para trabalhar de forma remota durante a pandemia. Esse resultado corrobora o encontrado em pesquisa empreendida por Bridi Bohler e Zanoni (2020), na qual 52% dos respondentes também afirmaram que tiveram gastos pessoais para trabalhar de forma remota durante a pandemia. No caso da administração pública, é sabido que o trabalho remoto durante a pandemia representou uma economia da ordem de R\$ 1,488 bilhão ao erário, somente entre janeiro e novembro de 2020 (BRASIL, 2020), fazendo emergir o questionamento sobre uma possível transferência de custos aos servidores públicos.

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

Tabela 4 Situações ocorridas durante o período de teletrabalho na pandemia

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Com o intuito de investigar a questão da hiperconexão, foi solicitado que os respondentes indicassem a ocorrência de algumas situações durante a pandemia, com a possibilidade de assinalar quantas alternativas desejassem. Conforme demonstrado na Tabela 4, as informações extraídas da amostra quanto à ampliação da jornada de trabalho e às chamadas ao labor em períodos que deveriam ser destinados ao repouso, lazer e recuperação da saúde, evidenciam a ocorrência da intensificação do trabalho, a ocupação indefinida pelo trabalho de todos os períodos e espaços da vida do trabalhador, a exposição à constante conexão, o desprezo ao direito a desconexão, bem como a possibilidade de adoecimento psicossocial e de dano existencial aos trabalhadores, conforme aponta a literatura (FINCATO; LEMONJE, 2019; ROCHA; AMADOR, 2018).

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

afastamentos ou descanso – e que persista mesmo após a pandemia. Esse cenário merece um olhar atento da Instituição no sentido de prevenir o adoecimento de seus servidores, garantir o respeito aos seus direitos fundamentais e, inclusive, se resguardar de demandas judiciais.

4.3 RESULTADOS RELACIONADOS À PERCEPÇÃO SOBRE O TELETRABALHO

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

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

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

Tabela 5 Principais vantagens percebidas na realização do teletrabalho

| Principais vantagens percebidas | Frequência |
|---|-------------------|
| Redução de tempo de deslocamento | 247 |
| Flexibilidade | 244 |
| Redução de custos com transporte | 233 |
| Melhoria na qualidade de vida | 189 |
| Autonomia para organizar as tarefas | 160 |
| Interação com a família | 152 |
| Redução de custos com alimentação | 143 |
| Maior produtividade | 137 |
| Redução de estresse | 129 |
| Melhoria da produtividade | 126 |
| Mais privacidade | 122 |
| Não me preocupar com minhas roupas e aparência | 122 |
| Melhoria da qualidade do trabalho | 121 |
| Menos exposição à poluição | 115 |
| Maior motivação | 115 |
| Menos exposição à violência | 112 |
| Menos interrupções | 112 |
| Lidar com menos pessoas | 67 |
| Menor controle dos meus superiores | 18 |
| Não há vantagens na realização do trabalho remoto | 10 |
| Não respostas | 2 |

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Tabela 6 Principais desvantagens percebidas na realização do teletrabalho

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

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

Tabela 7 Avaliação dos recursos disponíveis para o teletrabalho

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

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

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

Em relação a uma possível adoção do teletrabalho pela UFJF (contexto pós-pandêmico), a maioria dos servidores se mostrou favorável (78%) ou neutro (11%), contra

(5%) que não souberam se posicionar, (1%) que optaram por não responder e apenas (5%) que se posicionaram contrários à adoção.

Tabela 8 Forma de trabalho preferida em uma possível adoção do teletrabalho

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Tabela 9 Motivos que levariam o servidor a optar pelo teletrabalho

| Motivos para optar pelo teletrabalho | Frequência |
|--|-------------------|
| Não ter que me deslocar para o trabalho | 217 |
| Flexibilidade | 216 |
| Ter melhor qualidade de vida | 188 |
| Ter menos custos para trabalhar | 182 |
| Poder trabalhar de qualquer local | 182 |
| Poder estar mais próximo da família | 156 |
| Ter mais autonomia para organizar minhas tarefas | 134 |
| Ser mais produtivo | 127 |
| Ter menos estresse | 111 |
| Realizar um trabalho de mais qualidade | 103 |
| Não me preocupar com minhas roupas e aparência | 99 |
| Estar menos exposto à violência | 92 |
| Ter privacidade | 92 |
| Estar menos exposto à poluição | 91 |
| Ter menos interrupções | 91 |
| Lidar com menos pessoas | 51 |
| Eu não optaria pelo teletrabalho | 26 |
| Ter menor controle da minha chefia/gestor | 11 |
| Não respostas | 3 |

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

As informações extraídas das duas tabelas acima demonstram que, apesar das desvantagens e dificuldades encontradas, os servidores apostam nas potencialidades do teletrabalho e desejariam manter-se trabalhando predominantemente de forma remota após a pandemia. A adoção do teletrabalho de forma híbrida pode ser um caminho para mitigar o

sentimento de isolamento social, de não pertencimento à organização, a falta de contato com colegas de trabalho e de interação humana.

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

Os próximos dados a serem analisados referem-se aos motivos que levariam o servidor a não optar pelo teletrabalho, caso haja essa possibilidade, bem como suas percepções sobre as atitudes de chefes e gestores.

Tabela 10 Motivos que levariam o servidor a não optar pelo teletrabalho

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Tabela 11 Percepção sobre a atitude do chefe ou gestor

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

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

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

Tabela 12 Autoavaliação da qualidade do trabalho

| Autoavaliação | Frequência | Percentual |
|---|-------------------|-------------------|
| Meu trabalho tem melhor qualidade se realizado forma remota | 69 | 24,9% |
| Meu trabalho tem melhor qualidade se realizado forma presencial | 37 | 13,4% |
| Meu trabalho tem a mesma qualidade se realizado de forma remota ou presencial | 153 | 55,2% |
| Não sei | 16 | 5,8% |
| Sem resposta | 2 | 0,7% |
| Total | 277 | 100,0% |

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Tabela 13 Para quem o teletrabalho é vantajoso

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Em relação à autoavaliação da qualidade do trabalho no teletrabalho, os dados obtidos com a amostra refutam os da pesquisa realizada por Bridi, Bohler, Zanoni (2020), os quais demonstram que para 87,2% a qualidade do trabalho presencial é melhor ou igual ao trabalho remoto. É provável que as vantagens notadas pela maioria dos TAES, além de serem facilitadores, tenham refletido na qualidade do trabalho realizado.

Os servidores da amostra, em sua maioria, também afirmaram que o teletrabalho é vantajoso para todas as partes envolvidas, os trabalhadores, a Instituição e os usuários. Antes

de qualquer análise sobre esta questão, é fundamental lembrar que o teletrabalho não constitui uma modalidade meramente vantajosa, tão pouco pode “ser tomado como uma grande panaceia: uma modalidade capaz de resolver todos os problemas do trabalho e que só apresenta vantagens a todos os interessados, uma prática que pode chegar a mascarar questões preocupantes sobre o mundo do trabalho contemporâneo”, conforme advertem Rocha e Amador (2018, p. 153).

Dito isso, é coerente com a afirmação acima a percepção de que a modalidade é sim vantajosa para a instituição, o trabalhador e os usuários, o que não significa dizer que o teletrabalho seja inteiramente vantajoso. Por outro lado, não é razoável afirmar que o teletrabalho não é vantajoso para ninguém, tendo em vista o que demonstra a literatura e as análises aqui já realizadas. É importante esclarecer que esta constatação não significa descrédito em relação as respostas obtidas. Pelo contrário, esse grupo de servidores que não enxerga vantagens com o teletrabalho para nenhuma das partes envolvidas pode ter vivenciado uma experiência um tanto desastrosa a ponto de produzir essa percepção mais radical.

4.4 ASSOCIAÇÕES ENTRE VARIÁVEIS E A OPINIÃO SOBRE ADOÇÃO DO TELETRABALHO

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

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

Com o uso do software R, obteve-se um p-valor de 0,0099 como resultado do teste do Qui Quadrado, o que descarta a hipótese de independência entre as variáveis. Isso significa que a idade é algo que influencia o fato de os TAES serem favoráveis ou não à adoção do teletrabalho, de modo que os TAES de idade mais avançada se mostram mais contrários. A Tabela 14 representa conjuntamente as frequências para as variáveis em questão.

Tabela 14 Distribuição conjunta das frequências das variáveis faixa etária e opinião

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

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

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

A pergunta “Quantos filhos você tem” foi convertida em uma variável binária, ter ou não filhos, independentemente da quantidade. A Tabela 15 mostra as frequências para as variáveis estudadas, as quais deram origem a um p-valor de 0,0092 que também descarta a hipótese de independência entre as variáveis, de modo que os TAEs que têm filhos manifestaram-se mais favoráveis à adoção do teletrabalho.

Tabela 15 Distribuição conjunta das frequências das variáveis filhos e opinião

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

De igual forma, considerando que os dados obtidos mostraram que a possibilidade de estar mais próximo e ter mais interação com familiares foi visto como vantagem e motivação para a adoção do teletrabalho, é possível que isso seja condição proporcionada pelo teletrabalho e favorável às pessoas que têm filhos.

O tempo de trabalho na UFJF foi outra variável que se mostrou relevante. Assim como as demais, ela foi reunida em duas categorias, até 10 anos e mais de 10 anos de trabalho na Instituição, cujas frequências conjuntas estão na Tabela 16. Como resultado do teste do Qui

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

Tabela 16 Distribuição conjunta das frequências das variáveis tempo de trabalho e opinião

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

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

A variável que considera os meios necessários para o trabalho remoto também se mostrou pertinente. A partir da pergunta “A Instituição forneceu os meios necessários para que você realizasse seu trabalho de forma remota?”, descartando-se as não respostas (4), foram obtidas as frequências apresentadas na Tabela 17, que deram origem a um p-valor de 0,0195.

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

Tabela 17 Distribuição conjunta das frequências das variáveis fornecimento dos meios necessários para o trabalho remoto e opinião

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

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

A partir da pergunta “Se o teletrabalho fosse implementado para os servidores técnico-administrativos em educação da UFJF hoje, como você avalia seus recursos (por exemplo: computador, internet, mesa, cadeira e espaço) para trabalhar em casa?”, foram obtidas as frequências exibidas na Tabela 18, para o cálculo delas, foram descartadas as não respostas (1) e realizado o agrupamento em duas categorias, suficientes e insuficientes.

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

Tabela 18 Distribuição conjunta das frequências das variáveis avaliação dos recursos próprios necessários para o trabalho remoto e opinião

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

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

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

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi analisar a percepção dos servidores técnico-administrativos da UFJF em relação à adoção do trabalho remoto no contexto pós-pandemia.

Quanto a uma possível adoção do teletrabalho pela UFJF, a maior parte dos TAES se manifestou favorável ou neutra e gostaria de continuar trabalhando remotamente, com eventuais presenças no local de trabalho. Uma pequena parcela se posicionou contrária à adoção do teletrabalho.

De modo geral, é possível afirmar que o objetivo da pesquisa foi alcançado, conquanto algumas limitações tenham se apresentado. A partir deste estudo, foi possível reconhecer que

a temática do teletrabalho é bastante ampla e complexa, seja em relação às suas vantagens ou desvantagens, vastamente abordadas na literatura, aos sujeitos envolvidos e às suas possíveis repercussões institucionais, individuais e sociais. A pandemia e o fato desta pesquisa ter como campo a administração pública universitária são fatores que tornam o assunto ainda mais complexo.

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

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

AGRADECIMENTO

Os autores agradecem à UFJF pela bolsa do Programa de Apoio à Qualificação (PROQUALI) ofertada à primeira autora.

REFERÊNCIAS

AQUINO, E. M. L. *et al.* Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, supl. 1, p. 2423-2446, junho 2020.

BRASIL – Portal do Servidor. **Teletrabalho ganha força nos órgãos da Administração Pública Federal**. [s.l.]. 30 dez. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/noticias/2020/dezembro/teletrabalho-ganha-forca-nos-orgaos-da-administracao-publica-federal>. Acesso em: 20 mar. 2021.

BRASIL – Ministério da Economia. **Decreto extingue 27 mil cargos efetivos no governo federal**. [s.l.]. 31 out. 2022a. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/12/decreto-extingue-27-mil-cargos-efetivos-no-governo>

[federal#:~:text=O%20governo%20federal%20extinguir%C3%A1%20mais,e%20esquadrinhas%2C%20locutor%20e%20seringueiro.](#) Acesso em 14 jul. 2023.

BRASIL. Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022b. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 201, n. 93, p. 5, 18 maio 2022.

BRIDI, M. A.; Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, D. A.; POCHMANN, M. A **Devastação do trabalho**: a classe do labor na crise da pandemia. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva, 2020. p. 173-205.

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

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

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

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

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan. 2020.

FINCATO, D. P.; LEMONJE, J. C. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba**, vol.64, n.1, p.119-136, jan./abr. 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**: Guia prático. Genebra, 2020.

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

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

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018.

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

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

SOUTO MAIOR, J. L. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do TRT da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, set. 2003.