

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS**

**GUSTAVO FERREIRA DE OLIVEIRA**

**VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO DOS SERVIDORES  
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO  
PÚBLICA FEDERAL**

**VARGINHA/MG**

**2023**

**GUSTAVO FERREIRA DE OLIVEIRA**

**VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO DOS SERVIDORES  
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO  
PÚBLICA FEDERAL**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública, pela Universidade Federal de Alfenas-MG. Área de concentração: Administração Pública.  
Orientador: Paulo Roberto Rodrigues de Souza.

**VARGINHA/MG**

**2023**

Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas  
Biblioteca Campus Varginha

Oliveira, Gustavo Ferreira de.

Vantagens e desvantagens do teletrabalho dos servidores técnicos administrativos em educação de uma instituição pública federal / Gustavo Ferreira de Oliveira. - Varginha, MG, 2023.

101 f. : il. -

Orientador(a): Paulo Roberto Rodrigues de Souza.

Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Universidade Federal de Alfenas, Varginha, MG, 2023.

Bibliografia.

1. Teletrabalho. 2. Híbrido. 3. Universidade. I. Souza, Paulo Roberto Rodrigues de , orient. II. Título.

GUSTAVO FERREIRA DE OLIVEIRA

**TÍTULO: VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL**

A Banca examinadora abaixo-assinada aprova a Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal de Alfenas.

Área de concentração: Administração Pública.

Aprovada em: 17 de maio de 2023

Prof. Dr. Paulo Roberto Rodrigues de Souza  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas

Profa. Dra. Marlene Arenas  
Instituição: Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Lincoln Thadeu Gouvêa de Frias  
Instituição: Universidade Federal de Alfenas



Documento assinado eletronicamente por **Lincoln Thadeu Gouvêa de Frias, Professor do Magistério Superior**, em 17/05/2023, às 16:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Roberto Rodrigues de Souza, Professor do Magistério Superior**, em 17/05/2023, às 16:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **MARLENE VALERIO DOS SANTOS ARENAS, Usuário Externo**, em 17/05/2023, às 21:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.unifal-mg.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0995710** e o código CRC **6B8E0098**.

Dedico este trabalho a minha família que  
sempre esteve ao meu lado.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, que me deu saúde, inteligência e persistência nos momentos difíceis durante esta trajetória.

A minha esposa Mariana pelo apoio, incentivo e ajuda sempre quando precisei. Pelo amor e dedicação a nossa família . Sem o seu suporte e a sua compreensão esse desafio não seria possível.

Ao meu filho Enzo, que por muitas vezes soube entender a minha ausência e minha dedicação. Obrigado filho pela compreensão e por ser um menino tão especial na minha vida. Neste período de pandemia nos tornamos mais companheiros do que nunca.

Aos meus pais pela educação e orientação durante toda a vida.

A minha cachorrinha Luna sempre presente nas minhas aulas online, às vezes dormindo, mas sempre pedindo colo. Ela merecia um título de mestre também.

A UNIFAL - Universidade Federal de Alfenas-MG pela oportunidade oferecida.

Ao Professor Dr. Paulo Roberto Rodrigues de Souza, pela disponibilidade, paciência, confiança e boa-vontade em me orientar nesta jornada. Obrigado pelos esclarecimentos e parceria, sem você não seria possível.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

*This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001.*

## RESUMO

O teletrabalho no setor governamental ainda encontra desafios a serem superados, mesmo após a crise da COVID-19. As dificuldades são enormes, tais como a separação da vida profissional do pessoal, o aumento da carga horária, trabalhar sem supervisão, dificuldades com a infraestrutura tecnológica, além da produtividade ameaçada pelo isolamento. Frente a esse contexto, é evidente a relevância científica do tema, visto que esse modelo trabalhista está inserido no cotidiano dos trabalhadores, trazendo impactos no gerenciamento público, bem como na vida do servidor. O momento mostra que a crise gera oportunidades e que as mudanças conduzem a sociedade e instituições a adotarem modelos nunca antes experimentados, dando espaço para a inovação, aprendizagem e o crescimento. O trabalho híbrido é uma das alternativas de formas de trabalho pós-pandemia, pois reúne as melhores práticas da modalidade presencial com as melhores práticas do teletrabalho, podendo trazer uma revolução no modelo trabalhista. Na literatura são abundantes os estudos que analisam as vantagens e desvantagens do trabalho remoto para os servidores públicos nas universidades públicas, dos quais a maioria não possui experiência com essa modalidade de trabalho. O objetivo desta dissertação é identificar os benefícios e dificuldades na percepção dos servidores técnicos administrativos em educação com a implantação do teletrabalho durante a pandemia. A metodologia utilizada foi uma pesquisa de natureza aplicada, com abordagem quantitativa, com objetivo exploratório, descritivo e utilização de pesquisa bibliográfica e levantamento de dados por meio de questionário tipo *survey* com perguntas fechadas. Os resultados foram que 84% dos servidores fizeram o teletrabalho emergencial. Para os servidores que fizeram o teletrabalho emergencial foi levantado o perfil sócio demográfico e funcional dos entrevistados além das perguntas específicas para definir quais as percepções que os servidores tiveram em relação ao novo modo de trabalho. O teletrabalho durante a pandemia proporcionou inúmeras vantagens, tais como: menos interrupções, menor distração, maior interação com a família, maior autonomia para organizar as tarefas, mais flexibilidade de horário e maior eficiência, efetividade e produtividade. As principais desvantagens apontadas foram: a carga de trabalho aumentou, o servidor vivenciou um maior isolamento social, sem interação com os colegas de trabalho. Um dado que chamou atenção foi que mesmo sendo compulsória a entrada no teletrabalho, muitos tiveram o reconhecimento de suas obrigações pelos colegas de trabalho, que o desenvolvimento do trabalho não foi prejudicado, que não houve resistência de gestores e colegas ao regime de trabalho, nem por isto foram mais supervisionados pela instituição e que o emocional não foi abalado. De maneira geral, os servidores mostraram-se satisfeitos com o teletrabalho que está sendo desenvolvido na UNIFAL-MG, e apontando que o regime híbrido é o melhor modelo de trabalho a ser implementado sendo este apontamento a maior recompensa do trabalho para a universidade.

Palavras-chave: Teletrabalho; híbrido; universidade.

## ABSTRACT

Telecommuting in the government sector still faces challenges to overcome, even after the COVID-19 crisis. The difficulties are enormous, such as the separation of professional and personal lives, increased workload, working without supervision, difficulties with the technological infrastructure, in addition to productivity threatened by isolation. Faced with this context, the scientific relevance of the topic is evident, since this labor model is inserted in the daily lives of workers, bringing impacts on public management, as well as on the life of the server. The moment shows that the crisis generates opportunities and that changes lead society and institutions to adopt models that have never been tried before, making room for innovation, learning and growth. Hybrid work is one of the alternative ways of working after the pandemic, as it brings together the best practices of face-to-face work with the best practices of telework, which can bring about a revolution in the labor model. There are many studies in the literature that analyze the advantages and disadvantages of remote work for civil servants in public universities, most of whom have no experience with this type of work. The objective of this dissertation is to identify the benefits and difficulties in the perception of administrative technical servers in education with the implementation of telework during the pandemic. The methodology used was an applied research, with a quantitative approach, with an exploratory, descriptive objective and the use of bibliographical research and data collection through a survey-type questionnaire with closed questions. The results were that 84% of the servers did emergency telework. For employees who did emergency telework, the socio-demographic and functional profile of the interviewees was surveyed, in addition to specific questions to define the perceptions that employees had in relation to the new way of working. Telecommuting during the pandemic has provided numerous advantages, such as: fewer interruptions, less distraction, greater interaction with the family, greater autonomy to organize tasks, more flexible hours and greater efficiency, effectiveness and productivity. The main disadvantages pointed out were: the workload increased, the server experienced greater social isolation, without interaction with co-workers. One fact that drew attention was that even though entry into telecommuting was compulsory, many had recognition of their obligations by co-workers, that work development was not impaired, that there was no resistance from managers and colleagues to the work regime, nor for this reason they were more supervised by the institution and that their emotions were not shaken. In general, the servers were satisfied with the telework that is being developed at UNIFAL-MG, and pointing out that the hybrid regime is the best work model to be implemented, and this appointment is the greatest reward of work for the university.

Keywords: Telework; hybrid; university.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1-	Fluxograma das fases da pesquisa .....	39
-----------	--	----

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1-	Quantidade de respostas recebidas por dia .....	36
Gráfico 2-	Distribuição percentual dos servidores técnico-administrativos em educação quanto à realização de trabalho remoto durante a pandemia. ....	41
Gráfico 3 -	Distribuição percentual dos servidores técnico-administrativos em educação que não realizaram teletrabalho quanto ao motivo que levou a esse fato .....	42
Gráfico 4 –	Gênero.....	45
Gráfico 5 -	Faixa etária.....	46
Gráfico 6 -	Estado civil.....	46
Gráfico 7 -	Escolaridade.....	47
Gráfico 8 -	Quantidade de filhos .....	48
Gráfico 9 -	Quantidade de pessoas que residem na sua casa, além de você.....	49
Gráfico 10 -	Quantos anos trabalha na UNIFAL-MG.....	49
Gráfico 11 -	Unidades de atuação do servidor .....	51

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	24
Quadro 2 -	Metodologia aplicada no estudo .....	32
Quadro 3 -	Quantitativo de servidores técnicos por unidade .....	34
Quadro 4 -	Ações realizadas para coleta de dados .....	37

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1-	Perfil sociodemográfico e funcional dos servidores em teletrabalho	42
Tabela 2 -	Unidades de atuação do servidor .....	52
Tabela 3 -	Tive menos interrupções quando trabalhava em casa.....	53
Tabela 4 -	Tive maior interação com a minha família. ....	53
Tabela 5 -	Tive autonomia para organizar minhas tarefas. ....	53
Tabela 6 -	Tive mais flexibilidade de horário. ....	54
Tabela 7 -	O órgão em que trabalho me forneceu a infraestrutura necessária para desenvolver o teletrabalho. ....	54
Tabela 8 -	A tecnologia disponível pelo órgão estava adequada para o teletrabalho.....	55
Tabela 9 -	Houve mudanças na estrutura organizacional do órgão em que trabalho .....	55
Tabela 10 -	Me distraía com maior frequência com atividades domiciliares .....	55
Tabela 11 -	Senti que minha carga de trabalho aumentou .....	56
Tabela 12 -	Vivenciei maior isolamento social, sem interação com os colegas de trabalho .....	56
Tabela 13 -	Não tive o reconhecimento das minhas obrigações pelos meus colegas de trabalho.....	57
Tabela 14 -	O meu desenvolvimento na universidade foi prejudicado.....	57
Tabela 15 -	Encontrei maior resistência de gestores e colegas ao regime de trabalho .....	57
Tabela 16 -	Me senti mais supervisionado pela instituição.....	58
Tabela 17 -	Sinto que meu emocional foi abalado .....	58
Tabela 18-	Dificuldades encontradas na adaptação do teletrabalho .....	59
Tabela 19 -	Conhecimento da legislação voltada ao servidor público federal.....	59
Tabela 20 -	Teletrabalho com eficiência, efetividade, produtividade e qualidade nos serviços prestados.....	60
Tabela 21 -	Melhor forma de trabalho para desenvolver suas atividades na instituição.....	60

Tabela 22 - Média, desvio padrão e resultado do teste t unilateral à direita ( $H_1: \mu > 3$ ), com 153 graus de liberdade, aplicado às respostas cujas perguntas foram estruturadas em escala de Likert.....

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>15</b>
1.1	TEMPORALIDADE E TEMA.....	15
1.2	CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA .....	16
1.3	OBJETIVO GERAL .....	17
1.4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
1.5	JUSTIFICATIVAS .....	17
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>19</b>
2.1	AS TECNOLOGIAS NO DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE	19
2.2	INCLUSÃO DIGITAL E USO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC'S). .....	20
2.3	CONCEITO DE TELETRABALHO .....	22
<b>2.3.1</b>	<b>Vantagens e desvantagens do teletrabalho .....</b>	<b>23</b>
<b>2.3.2</b>	<b>Teletrabalho na administração pública brasileira.....</b>	<b>25</b>
2.4	EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TELETRABALHO .....	26
<b>2.4.1</b>	<b>Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018 .....</b>	<b>26</b>
<b>2.4.2</b>	<b>Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020 .....</b>	<b>27</b>
<b>2.4.3</b>	<b>Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022 .....</b>	<b>28</b>
<b>2.4.4</b>	<b>Instrução Normativa nº 89, de 13 de dezembro de 2022 .....</b>	<b>29</b>
<b>2.4.5</b>	<b>Instrução Normativa nº 2, de 10 de janeiro de 2023 .....</b>	<b>29</b>
2.5	A ADOÇÃO DO TELETRABALHO NA UNIFAL-MG .....	30
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>32</b>
3.1	TIPO DE PESQUISA .....	32
3.2	LOCAL DO ESTUDO.....	33
3.3	PARTICIPANTES DA PESQUISA .....	34
3.4	CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO .....	37
3.5	INSTRUMENTO DE PESQUISA .....	37

<b>3.5.1</b>	<b>Funcionalidade dos instrumentos de coleta de dados.....</b>	<b>38</b>
3.6	FASES DA PESQUISA.....	39
3.7	ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS.....	40
3.8	ASPECTOS ÉTICOS.....	40
<b>4</b>	<b>RESULTADOS OBTIDOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>41</b>
4.1	DADOS DE SERVIDORES QUE NÃO FIZERAM O TELETRABALHO .....	41
4.2	DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAL DOS SERVIDORES QUE FIZERAM O TELETRABALHO.....	42
4.3	ANÁLISE QUANTITATIVA DOS DADOS: ESTATÍSTICA DESCRITIVA.....	61
<b>5</b>	<b>DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO .....</b>	<b>66</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>67</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>69</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>76</b>
	<b>APÊNDICES .....</b>	<b>83</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo foram desenvolvidos aspectos importantes ao estudo, como temporalidade e tema, contextualização do problema, objetivo geral e específico e justificativa da pesquisa.

### 1.1 TEMPORALIDADE E TEMA

Em 2020, o mundo enfrentou uma situação atípica, uma pandemia global, em que o vírus da doença COVID 19 se alastrou rapidamente, contaminando inúmeras pessoas por meio do contato.

Constatado pela primeira vez em Wuhan, na China, no final de 2019, o Sar-CoV-2 ou COVID-19 provocou um alerta em todo o mundo, por se tratar de um vírus novo que se espalha rapidamente, causando impactos na saúde, economia e em outras dimensões (RODRIGUES; GERZSON, 2020).

Com o crescente aumento no número de casos, no dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS), declarou a situação como pandêmica, e nesse mesmo período, no Brasil, o Ministério da Saúde (MS) recomendou o distanciamento social, medida preventiva utilizada para conter o avanço da doença, com esta mudança a forma de trabalho presencial teve que passar por adaptações dando lugar ao trabalho remoto (CRODA; GARCIA, 2020).

Os impactos causados pela pandemia são imensuráveis, tendo em vista a fragilidade dos sistemas de saúde globais, crises no mercado financeiro, transtornos psicológicos e emocionais relacionados ao isolamento social e a drástica mudança na rotina de trabalhadores e instituições. Com o avanço do isolamento social, para reduzir o impacto ocasionado pela pandemia e assegurar a continuidade dos serviços, os trabalhadores tiveram que se adaptar ao modelo *home office*, no qual todas as atividades começaram a ser desenvolvidas remotamente (NAVARINI; PEREIRA, 2021).

Essas mudanças na forma de trabalho só foram possíveis devido às Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) indispensáveis nesse processo. As TICs consistem na utilização de recursos tecnológicos, como computadores, *smartphones* e outras tecnologias digitais que permitem a transmissão de informações que, quando associado à internet, possibilita que as pessoas interajam com os conteúdos (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

O teletrabalho ou trabalho remoto trouxe maleabilidade na jornada de trabalho, maior autonomia aos trabalhadores, menor custo às instituições, diminuição de custos com transporte, possibilidade de maior convivência com os familiares e o ganho na qualidade de vida. Contudo, essa nova forma de trabalho trouxe algumas desvantagens ao trabalhador, como a redução das interações sociais, danos à saúde mental e física e o surgimento de conflito quando juntou trabalho e família, pois segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 7,9 milhões de trabalhadores estão exercendo sua atividade profissional em casa (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020; IBGE, 2020).

## 1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

Após um ano de crise do COVID-19, o teletrabalho emergencial no setor governamental ainda encontra desafios a serem superados. Desafios estes, que consistem em separar a vida profissional do pessoal, falta de adaptação, o aumento da carga horária diária, a habilidade de trabalhar sem supervisão constante, dificuldades com a infraestrutura tecnológica, além da produtividade ameaçada pelo isolamento. Frente a esse contexto, é evidente a relevância científica do tema, visto que esse modelo trabalhista está inserido no cotidiano dos trabalhadores, trazendo impactos no gerenciamento público, bem como na vida do servidor público (LUCAS; SANTOS, 2021).

O momento mostra que a crise gera oportunidades e que as mudanças conduzem a sociedade e instituições a adotarem modelos nunca antes experimentados, dando espaço para a inovação, aprendizagem e o crescimento. O trabalho híbrido é uma das alternativas de formas de trabalho pós-pandemia, pois reúne as melhores práticas da modalidade presencial com as melhores práticas do teletrabalho, podendo trazer uma revolução no modelo trabalhista (NAVARINI; PEREIRA, 2021).

Na literatura são abundantes os estudos que analisem as vantagens e desvantagens do trabalho remoto para os servidores públicos nas universidades públicas, dos quais a maioria não possui experiência com essa modalidade de trabalho.

A implantação do teletrabalho ficou prejudicada devido a urgência causada pela pandemia do coronavírus, modificando o modelo de trabalho dos servidores, eis a pergunta que conduz a pesquisa. Quais as vantagens e desvantagens para os servidores técnicos administrativos em educação em teletrabalho com o teletrabalho de uma instituição pública federal?

### 1.3 OBJETIVO GERAL

Identificar os benefícios e dificuldades na percepção dos servidores técnicos administrativos em educação com a implantação do teletrabalho durante a pandemia.

### 1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar os dados sociodemográficos, funcionais e o conhecimento dos TAE acerca do teletrabalho;
- Pesquisar os benefícios e dificuldades/desafios do teletrabalho para o servidor TAE;
- Apresentar os resultados da pesquisa, no sentido de aperfeiçoar o teletrabalho dos servidores TAE da UNIFAL-MG.
- Propor uma portaria para implementar preferencialmente o teletrabalho híbrido ou parcial a todos TAE da UNIFAL-MG.

### 1.5 JUSTIFICATIVAS

As universidades brasileiras tiveram suas atividades presenciais suspensas com a pandemia da COVID-19. Diante disso, o teletrabalho emergencial foi uma forma que as instituições encontraram de manter funcionando as suas atividades administrativas e acadêmicas. Devido a rapidez e a emergência não existiu planejamento e adequação na implementação do teletrabalho pelas universidades, fato que põe em risco a qualidade de vida dos servidores em teletrabalho, assim como a qualidade dos serviços prestados.

Com um olhar mais sutil e cuidadoso sobre os fatores que afetam a qualidade de vida do servidor é preciso buscar estratégias para diminuir o estresse e melhorar a satisfação no desempenho de suas funções, sem diminuir a produtividade e efetividade.

O teletrabalho pode ser uma alternativa às instituições públicas para utilizar meios alternativos para se realizar o trabalho de forma mais flexível, inovadora com eficiência e eficácia para os serviços públicos.

O modelo do teletrabalho foi efetivo e produtivo durante a pandemia, entretanto, os gestores se mostraram despreparados para liderarem com suas equipes a distância. Apesar das ferramentas digitais e de todas as tecnologias de informações disponíveis, ainda há um déficit nas necessidades das relações humanas, como o contato entre os servidores.

Neste período após a pandemia tem muitas lacunas sobre qual modelo de trabalho será o mais efetivo e produtivo para o servidor público, sendo necessário pesquisas que busquem identificar quais são os impactos do teletrabalho na vida pessoal e profissional do servidor público, e se o formato híbrido será uma opção, uma vez que vem sendo amplamente discutido e ganhando forças entre profissionais e empresas no Brasil.

A Universidade Federal de Alfenas, UNIFAL-MG, contou com 325 servidores técnicos administrativos (TAE) realizando teletrabalho emergencial, no Campus Sede em Alfenas, Unidade Santa Clara, Varginha e Poços de Caldas. A escolha pela instituição e público-alvo da pesquisa se deu pelo pesquisador ser TAE da UNIFAL-MG, e utilizou o teletrabalho para exercer suas atividades profissionais durante a pandemia.

A realização desse estudo pode ter diversas contribuições. Para a sociedade, visando melhorias no atendimento ao público; para a comunidade científica, maior contribuição para os estudos realizados com técnicos administrativos nas universidades federais que realizaram o teletrabalho emergencial; para os servidores, qual o melhor modelo de trabalho adotar, pois interfere diretamente na qualidade de vida e na forma de trabalho e para outros órgãos da administração pública ajudando na implementação, execução e monitoramento do teletrabalho. Os resultados levantados poderão ajudar a instituição a tomar decisões mais acertadas tanto na implementação como na execução do trabalho a distância.

Este trabalho está estruturado em seis capítulos. A primeira parte conta com a introdução do trabalho apresentando tema, contextualização do problema, objetivos e justificativas. O segundo capítulo relata o referencial teórico no tocante a tecnologias na sociedade, conceito e evolução da legislação do teletrabalho. A terceira parte aponta a metodologia indicando os procedimentos adotados na pesquisa. A quarta parte expõe os resultados e discussões que foram encontrados por meio dos dados encontrados. A penúltima parte faz uma proposta de intervenção na instituição com base nos dados levantados. Finalizando, são apresentadas as considerações finais, enfatizando as limitações da pesquisa, as contribuições geradas e as propostas para pesquisas futuras.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esse capítulo expõe os eixos teóricos que ajudarão na compreensão de como a adoção do teletrabalho influenciou no modo de trabalho e na percepção dos servidores públicos da UNIFAL-MG. Primeiramente, são apresentadas as tecnologias que transformaram a sociedade, como estas tecnologias ajudaram durante a pandemia, conceitos, vantagens e desvantagens e o teletrabalho nas instituições públicas. Posteriormente, discorre sobre a evolução da legislação sobre o teletrabalho e finalizando como foi a adoção do teletrabalho na UNIFAL-MG.

### 2.1 AS TECNOLOGIAS NO DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE

As transformações que a sociedade vem sofrendo por meio da tecnologia da informação (TI) nas últimas três décadas foram enormes, acelerando o processo de inovação. Os governos atualizam e aperfeiçoam sua gestão. Os órgãos adquiriram mais liberdade para gerir seus negócios e desenvolver nossos serviços. A sociedade ganhou mais força se tornando independente e os indivíduos mais acesso às informações com o advento da internet.

Tecnologia é definida por Veloso (2012) como tudo que não existe na natureza e pode ser criado pelo ser humano, seja para facilitar seu trabalho, ampliar seus privilégios ou facilitar fisicamente ajudando no cotidiano. Podendo ser um objeto tangível como uma ferramenta ou intangível como um procedimento, método ou técnica.

No final do século XX, houve uma transformação na cultura por meio do paradigma da tecnologia organizada em torno da TI. Houve avanços tecnológicos em diversas áreas como: biotecnologia, bolsa de valores, gestão pública, relações de trabalho e disponibilização da informação (CASTELLS, 2019).

Atualmente o mundo digital é por causa da internet, conforme Negroponte (1995). Na década de 60 uma rede de computadores foi montada baseada na transmissão de informações de forma dissociada e flexível, denominada “*Arpanet*”, com a intenção de proteger as informações de um possível ataque. A internet surgiu por meio da comunicação por redes.

Em 1995, Castells (2004) informou que eram 16 milhões de usuários da internet. Em 2001 ultrapassou as 400 milhões de pessoas. Hoje estima-se que tenha 4,95 bilhões de usuários conectados diariamente (RELATÓRIO..., 2023). Significa que metade da população mundial está conectada à rede mundial de computadores (KEMP, 2018).

A transformação que a internet proporcionou provocou o desenvolvimento social global e a modernidade digital. Esta mudança na forma de comunicar trouxe novos conceitos para

economia, cultura e a vida humana. Castells (2019) afirma que os indivíduos não sobrevivem sem as tecnologias contemporâneas, que a tecnologia passa a ser a própria sociedade.

No momento em que a sociedade se encontra, não se percebe sem as ferramentas digitais. De modo inegável as TICs vieram para ficar e neste mundo moderno e inovador. Pressupõe, ainda que novas inovações serão introduzidas e incorporadas no nosso dia a dia, principalmente a forma de trabalhar.

## 2.2 INCLUSÃO DIGITAL E USO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC'S).

A pandemia COVID-19 mudou drasticamente os hábitos dos brasileiros relacionados à tecnologia e Internet. Como apontou a (CGI, 2021), as atividades realizadas virtualmente por meio de tecnologias como teletrabalho, ensino remoto, serviços públicos eletrônicos, telessaúde ou comércio eletrônico aumentaram durante a pandemia.

Na pesquisa realizada pela CETIC (2021), revela que houve um aumento significativo na proporção de domicílios com acesso à Internet no país passando de 71%, em 2019, para 83%, em 2020. Em números absolutos, o país passou a contar com 61,8 milhões de domicílios conectados. Esse movimento ocorreu na maior parte das classes C e D, mas persistindo as desigualdades de acesso, visto que a proporção de domicílios conectados nas classes A e B é bem maior. Contudo, a diferença na proporção de domicílios das classes A e D que era de 83 pontos percentuais em 2015, caiu para 36 pontos percentuais em 2020.

Com o avanço da Internet entre os diversos setores, mesmo assim existe uma barreira de acesso a Internet para segmentos mais vulneráveis da população. Em 2020 havia cerca de nove milhões de domicílios sem acesso à Internet nas classes DE do país, compondo a maioria dos 12 milhões de domicílios desconectados. O maior motivo de não ter acesso à Internet seria que os moradores consideram o serviço caro.

A demanda por computadores cresceu com a suspensão das aulas e utilização da modalidade remota nos domicílios. Com este movimento foi constatado que na CETIC (2021) houve um aumento de domicílios com computador, alcançando 45% da população, quebrando uma tendência de redução que vida de 2019 de 39%. O acesso à Internet nesse disposto também cresceu na classe C das áreas urbanas (de 43% para 50%).

O tipo de computador mais presente entre domicílios com acesso a essa tecnologia foi o notebook (71%), seguido do computador de mesa (46%) e do tablet (32%). Com o aumento observado nos percentuais de domicílios com acesso à Internet e com computador, houve uma

consequente redução na proporção de domicílios que não tinham acesso a nenhuma das duas tecnologias, chegando a 16%, em 2020, uma proporção 11 pontos percentuais menor que em 2019.

O número de brasileiros usuários de Internet aumentou no período da pandemia COVID-19. A parcela da população com dez anos ou mais que utilizava a Internet passou de 74%, em 2019, para 81%, em 2020. Estima-se um acréscimo de 19 milhões de pessoas nesse universo, chegando a 152 milhões de brasileiros usuários de Internet. O uso da Internet entre brancos (81%), pardos (83%) e pretos (80%) se deu em patamares semelhantes. Contudo, a pesquisa observou a manutenção de diferenças importantes em relação à qualidade desse acesso e à realização de atividades *on-line*. Usuários negros (pretos e pardos) acessaram a Internet exclusivamente pelo telefone celular em maiores proporções que usuários brancos, e mulheres negras realizaram transações financeiras (37%) ou serviços públicos (31%) pela Internet em proporções bastante inferiores às de usuários homens brancos (51% e 49%, respectivamente).

Desde 2015, o telefone celular desponta como o dispositivo mais utilizado pelos brasileiros para acessar a Internet. Em 2020, praticamente todos (99%) os usuários de Internet afirmaram utilizar o equipamento para acessar a rede. O uso de aparelho de televisão para acessar a Internet, que tem crescido paulatinamente, atingindo o mesmo patamar do acesso à rede pelo computador – incluindo computador de mesa, notebook e tablet.

O lugar de uso mais utilizado para acessar a Internet conforme a TIC Domicílios 2020 são as próprias residências, totalizando (97%) dos usuários e em deslocamento 50% utilizavam a Internet; e no lugar de trabalho (36%). O uso da Internet no trabalho também foi mais comum entre aqueles com Ensino Superior (59%) do que entre os que cursaram até o Ensino Médio (37%) ou Ensino Fundamental (21%).

A utilização do computador diminuiu independentemente da finalidade, contudo, mais presentes entre as classes mais altas, que também são aquelas que possuíam computador no domicílio ou que usaram a Internet a partir de múltiplos dispositivos.

O CETIC (2021) ainda indica que 93% da população com dez anos ou mais usou telefone celular. Houve aumento significativo da proporção de usuários do equipamento entre a população residente em áreas rurais, passando de 79%, em 2019, para 91%, em 2020. Os dados sobre a posse de telefone celular entre a população brasileira são quanto mais baixos o nível educacional ou a condição socioeconômica, menor o percentual de posse do dispositivo.

Uma das atividades mais utilizadas foi a comunicação como troca de mensagens instantâneas (93%); chamada de voz ou vídeo (80%) tanto pela migração de atividades

profissionais para o regime de teletrabalho e de atividades escolares para o ensino remoto quanto pela substituição de encontros presenciais por conversas virtuais entre amigos ou familiares.

Outra atividade foi a busca de informações relacionadas à saúde ou a serviços e a realização de atividades financeiras. Também houve muito acesso para a busca de serviços públicos, tanto a procura por informações na Internet oferecidas por websites de governo (42%) quanto a realização de algum serviço público on-line (37%).

Entre as atividades *on-line* relacionadas à educação foram as atividades ou pesquisas escolares e o estudo na Internet por conta própria. O uso da Internet para atividades de trabalho foi utilizado por 38% dos usuários de Internet, sendo mais recorrente entre os usuários de Internet da classe A (72%) ou com Ensino Superior (66%).

Com o crescimento da conectividade o número de domicílios sem acesso à rede continua alto, demonstrando a importância da continuidade de políticas que visem à universalização do acesso à Internet (NAKAGAKI; SARPONG, 2021). Mesmo entre os domicílios conectados, existe uma desigualdade no aumento da proporção de domicílios com acesso à rede, mas sem computador.

Desse modo, há a necessidade de políticas de inclusão digital voltadas para garantir a todos os indivíduos a apropriação das oportunidades *on-line*. Para isso, são importantes práticas que ampliem as habilidades digitais e aumentem o engajamento na rede, reduzindo os riscos e as barreiras para seu uso. Pelo que se pode perceber, os *smartphones* tiveram um papel fundamental na inclusão digital, porém, ainda há muito o que se avançar.

Com o aumento do acesso à internet e conseqüentemente a afluência a popularização dos serviços através das TIC's, de certa forma viabilizou a implantação do teletrabalho.

### 2.3 CONCEITO DE TELETRABALHO

Os computadores, *smartphones* e *tablets* surgiram e evoluíram em um ritmo acelerado, buscando atender às novas demandas que surgem a cada dia. Assim, o modo de trabalho que precisava de um local físico, agora pode ser realizado por teletrabalho, em qualquer lugar e momento, precisando somente de acesso à internet e um dispositivo (OIT, 2018).

O teletrabalho oferece ao trabalhador maior flexibilidade e autonomia, fazendo com que defina seus horários e seu local de trabalho (TASCETTO; FROEHLICH, 2019). Com esta modalidade laboral o trabalhador não necessita ir ao trabalho tampouco cumprir horários, podendo adaptar a rotina às suas necessidades (ARAÚJO *et al.*, 2019).

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRAT, 2016) traz o trabalho remoto como sendo todo trabalho desenvolvido distante do local tradicional de trabalho utilizando Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's).

Essa modalidade vem como uma forma alternativa aos trabalhadores que exerçam suas funções a partir dos seus domicílios ou de lugares distantes, mudando a estrutura consolidada do trabalho formal. As tecnologias digitais permitem transmitir informações, receber e enviar arquivos e imagens, possibilitando maior mobilidade em suas tarefas (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

Com a pandemia da COVID-19, nota-se que o teletrabalho não é apenas um trabalho realizado à distância, mas sim, parte de mudanças organizacionais estratégicas, que proporciona a flexibilização do trabalho, com um planejamento bem estruturado e elaborado pelos gestores, buscando avaliar a necessidade e características individuais de cada trabalhador para que a implantação dessa modalidade seja efetiva (NAVARINI; PEREIRA, 2021).

Nesse sentido, a pandemia acelerou a mudança para o teletrabalho e trouxe impactos na ótica do trabalhador e da instituição. É importante destacar que o teletrabalho “forçado” nos anos de 2020 e 2021 se deu pelo avanço da doença, trazendo impactos na qualidade de vida do indivíduo e impossibilitando a mensuração desse impacto a longo prazo. Esse impacto trouxe vantagens como a versatilidade do local de trabalho, a utilização de roupas confortáveis, eliminação do deslocamento, redução de gastos e maior tempo para interação familiar. As desvantagens principais dessa forma de trabalho foram sentimentos de isolamento e solidão, a falta de motivação, distrações em casa e a dificuldade de se desconectar ao fim do dia (NAVARINI; PEREIRA, 2021).

### 2.3.1 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho tende a oferecer vantagens para o teletrabalhador. É notória a melhora da condição de vida; diminuição de custos; flexibilidade para planejar as tarefas; redução de espaço; maleabilidade de horários; aumento da produtividade; melhora no padrão de trabalho; poder ficar próximo à família, diminuição no tempo de locomoção, concentração; alimentação em casa; menos interrupções; privacidade; além da segurança e silêncio (CARNICER, 2007; FREITAS, 2008; PÉREZ; SANCHEZ; SOARES, 1995; TREMBLAY, 2002; VILLARINHO; PASCHOAL, 2016).

Os indivíduos com necessidades especiais ou com comorbidades poderiam aumentar o acesso ao trabalho por meio do teletrabalho, assim como evitar risco de transmissão de doenças contagiosas, acidentes de trabalho, trânsito e afastamentos (DARCANCHY, 2006).

O trabalho remoto pode ser considerado uma política inclusiva, abrindo caminho para as mulheres e trabalhadores que precisam da presença e cuidar dos filhos, ou de pessoas que dependem da presença ou doentes (SMAHA, 2009).

Ainda que exista inúmeras vantagens, alguns autores trazem algumas desvantagens relativamente ao teletrabalho como: o conflito vida familiar e trabalho; baixo desenvolvimento e motivação; falta de capacitação apropriada; tecnologia falha, aumento do trabalho, custos de equipamentos; dificuldade de desenvolvimento; erros de seleção de tarefa; mudanças da organização e infraestrutura; diminuição da percepção do status e problemas psicológicos (CARNICER, 2007; PÉREZ, SANCHEZ, 2007; SOARES, 1995; TREMBLAY 2002).

Outros pesquisadores detalham outros aspectos diferentes como o aumento do custo de água e luz; dificuldade de controle; dispersão com atividades de casa; pouca estrutura; isolamento social e profissional; medo de ser mal avaliado; privação de supervisão; cobrança; não reconhecimento pelos pares de trabalho e da supervisão; problema de gestão e na avaliação de desempenho; não se adaptar a forma de trabalho e precarização e não controle do volume de trabalho (ADERALDO, I.; ADERALDO, C.; LIMA, 2017; BARROS; SILVA, 2010; EOM, 2016; GASPAR *et al.*, 2014; NOGUEIRA; PATINI, 2012; NOHARA; ACEVEDO; RIBEIRO *et al.*, 2010). Todas as vantagens e desvantagens apontadas estão tabulados na Quadro 1.

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho

(continua)

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Condição de vida do teletrabalhador; Diminuição de custos; Flexibilidade para planejar as tarefas; Redução de espaço; Maleabilidade de horários; Aumento da produtividade; Melhora no padrão de trabalho; Ficar próximo à família, Diminuição no tempo de locomoção, Concentração; Alimentação em casa;	Conflito, vida familiar e trabalho; Baixo desenvolvimento e motivação; Falta de capacitação apropriada; Tecnologia falha, Aumento do trabalho, Custos de equipamentos; Dificuldade de desenvolvimento, Erros de seleção de tarefa; Mudanças da organização e infraestrutura; Diminuição da percepção do status; Problemas psicológicos;

## Quadro 1 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho

(conclusão)

Menos interrupções;	Aumento do custo de água e luz;
Privacidade;	Dificuldade de controle;
Segurança	Dispersão com atividades de casa;
Silêncio	Pouca estrutura;
Aumento do acesso ao trabalho	Isolamento social e profissional;
Utilização como política inclusiva	Medo de ser mal avaliado;
	Privação de supervisão;
	Cobrança;
	Não reconhecimento pelos pares de trabalho e da supervisão;
	Problema de gestão e na avaliação de desempenho;
	Não adaptação a forma de trabalho e precarização
	Não controle do volume de trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor (2023) baseado nos autores Aderaldo, I.; Aderaldo, C.; Lima, 2017; Barros; Silva, 2010; Darcanchy, 2006; EOM, 2016; Freitas, 2008; Gaspar *et al.*, 2014; Nogueira; Patini, 2012; Nohara; Acevedo; Ribeiro *et al.*, 2010; Pérez; Sanchez; Carnicer, 2007; Smaha, 2009; Soares, 1995; Tremblay, 2002; Villarinho; Paschoal, 2016.

## 2.3.2 Teletrabalho na administração pública brasileira

O teletrabalho em órgãos públicos é algo muito recente, mas há indicadores que o uso dessa modalidade de trabalho surgiu por volta do ano de 1857 nos Estados Unidos, quando a companhia Estrado de Ferro Penn, contava com um telégrafo para controlar os funcionários que trabalham remotamente. O teletrabalho consiste em realizar as atividades à distância, fora do ambiente físico da instituição por meio da utilização de tecnologias facilitadoras de comunicação (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018).

O teletrabalho iniciou legalmente no Brasil em meados de 1997, durante a realização do Seminário *Home Office/Telecommuting* – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio. No entanto, até o ano de 2017, o único arcabouço legal que contribui de alguma forma para regulamentar esse regime de trabalho era a Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei n. 5.452/1943. Essa alteração prevê que o trabalho realizado na empresa, o trabalho realizado em casa e o trabalho realizado à distância não seriam distintos (GOULART, 2009).

Mesmo o teletrabalho sendo uma realidade vivenciada nas instituições públicas. Silva (2015) afirma que existe resistência dos servidores e instituições com essa modalidade de trabalho. Na opinião do autor, é relevante que as instituições públicas busquem conhecer os

impactos que o trabalho remoto causa na vida do servidor público, visto que pode interferir diretamente na eficiência e característica dos serviços prestados à sociedade.

Para Ribeiro e Mancebo (2013) o serviço do governo brasileiro necessita de uma reestruturação, mudando de uma gestão burocrática para uma administração gerencial, pois a máquina pública é onerosa e ineficiente. Diante disto, o teletrabalho se torna uma prática capaz de trazer inovação e qualidade da administração pública (SILVA, 2015).

No meio da pandemia da COVID-19 a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital publicou, a Instrução Normativa nº 65/2020 de modo que normatiza a adesão ao teletrabalho das instituições públicas federais. Com o objetivo de promover produtividade e qualidade das entregas; contribuir para a redução dos custos do poder público; atrair e reter novos talentos; contribuir para a motivação e comprometimento dos participantes com os objetivos da instituição incentivar o desenvolvimento do trabalho criativo, inovar e promover a cultura de governança digital; melhoria das condições de vida dos participantes; criação e implementação de mecanismos de avaliação e alocação de recursos; e a promoção de uma cultura voltada para resultados, com foco no aumento da eficiência e eficácia dos serviços prestados à sociedade (BRASIL, 2020).

## 2.4 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TELETRABALHO

Esta seção apresenta a evolução da legislação do teletrabalho específica para o setor público, desde a primeira instrução normativa nº 1 de agosto de 2018 anteriormente a pandemia do coronavírus, passando pela instrução normativa nº 65 instituída durante a pandemia até a última instrução normativa nº 02 de janeiro de 2023.

### 2.4.1 Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018

O Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG) publicou, em 31 de agosto de 2018, a Portaria Normativa nº 1, que orienta e estabelece as normas e procedimentos a serem seguidas pelos órgãos e entidades relacionadas à implantação do programa de gestão, o teletrabalho, em que os servidores envolvidos ficam dispensados do controle de frequência. Ou seja, a IN nº 1 do MPOG deu regras gerais para a implementação do teletrabalho em toda a administração pública federal (BRASIL, 2018).

Nesta instrução normativa ficou definido as modalidades por tarefa: semipresencial e teletrabalho. Ficou definido o plano de trabalho, programa de gestão, programa de gestão em experiência-piloto e relatório de acompanhamento.

A implementação do programa de gestão em modo experimental observará as seguintes fases: Elaboração de processo de acompanhamento de metas e resultados e de plano de trabalho, em que o programa de gestão em experiência-piloto deverá realizar processo de acompanhamento de metas e resultados. Autorização pelo Ministro de Estado na qual delimita as atividades do Ministério, das autarquias e das fundações públicas supervisionadas autorizadas a integrarem programa de gestão em experiência-piloto. Implementação do programa de gestão em experiência-piloto, observadas as regras previstas no plano de trabalho, e para assegurar a efetividade do processo de acompanhamento de metas e resultados. Finalizando esta etapa com a avaliação dos resultados da experiência-piloto e reformulação do plano de trabalho com a elaboração de relatórios anuais.

Após a finalização da experiência-piloto será realizada a regulamentação do programa de gestão baseado na gestão em experiência-piloto, na qual determina atribuições, responsabilidades do servidor, das unidades e de seus dirigentes. Depois será feita a implementação e acompanhamento do programa de gestão.

A Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018 foi alterada em parte pela Instrução Normativa Nº 44, de 10 de Junho de 2020, sendo revogadas pela Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020 (BRASIL, 2020).

#### **2.4.2 Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020**

O Governo Federal publicou no Diário Oficial da União a Instrução Normativa (IN) nº 65, de 31 de julho de 2020, que estabelece as regras para o trabalho remoto, bem como diretrizes gerais, normas e procedimentos de implementação aos quais os órgãos da administração pública federal integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) devem aderir a IN a partir de 1º de setembro de 2020 (BRASIL, 2020).

Nesta instrução podem participar do programa: servidores públicos ocupantes de cargo efetivo; ocupantes de cargo em comissão, empregados públicos e contratados temporários. Na IN 65/2020, teletrabalho é definido como:

modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo,

dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa (BRASIL, 2020).

Uma particularidade importante na legislação é o quanto as atividades que possam ser devidamente realizadas de forma remota que preferencialmente deverão ser realizadas na modalidade de teletrabalho, seja parcial ou total.

A execução do plano de gestão é facultativa para a administração pública e será realizada conforme a conveniência e interesse do serviço e não constitui direitos dos participantes.

Na IN fica definido as fases de implementação do programa de gestão como autorização pelo Ministro de Estado, elaboração e aprovação dos procedimentos gerais, execução do programa de gestão, avaliação das entregas do plano de trabalho e acompanhamento do programa de gestão.

Fica instituído as fases de ambientação que deverão ser de seis meses após a publicação da norma de procedimentos gerais e o monitoramento com a finalidade de conhecer os benefícios e resultados advindos da implementação de programa de gestão. Encontra-se definido também na IN as indenizações e vantagens.

Todo o programa de gestão deverá ter um sistema informatizado para o programa de gestão como ferramenta de apoio tecnológico para acompanhamento e controle do cumprimento de metas e alcance de resultados.

A Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020 foi revogada pela Instrução Normativa n. 89, de 13 de dezembro de 2022 (BRASIL, 2022b).

#### **2.4.3 Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022**

No âmbito da administração pública, o Decreto nº 11.072, de maio de 2022, institui o Plano de Gestão de Desempenho (PDG) da administração pública federal base como instrumento de gestão para gestão do desenvolvimento civil e mensuração das atividades dos servidores, com foco no resultado e a qualidade da prestação do serviço público (BRASIL, 2022a).

O decreto destaca que o PGD se aplica aos servidores que trabalham em regime de presencial ou teletrabalho, destacando a necessidade de acordo entre o agente público e a administração, a compatibilidade do regime com as atividades a serem exercidas e a disponibilidade física e estrutura técnica do público.

Os planos de gestão e desempenho são monitorados por meio de um sistema informatizado que permite o acompanhamento adequado da entrega. pode trabalhar meio

período ou período integral. As unidades devem assegurar que o regime do regime não põe em causa a manutenção da plena capacidade de atendimento, sobretudo nos setores de prestação de serviços diretos ao público.

As regras do PGD, como o cumprimento de metas, podem valer tanto para o trabalho presencial quanto para o trabalho remoto. Algumas vedações para o servidor em teletrabalho ficaram definidas como adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade ou irradiação ionizante e gratificação por atividades com raios X ou substâncias radioativas.

#### **2.4.4 Instrução Normativa nº 89, de 13 de dezembro de 2022**

A IN estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos relativas à implementação e execução de Programa de Gestão e Desempenho - PGD. Esta Instrução Normativa revoga a Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. A inclusão do estagiário no Art. 2º, inciso V no Programa de Gestão difere das legislações anteriores (BRASIL, 2022b).

A implementação do PGD observará as etapas de autorização, instituição e execução do respectivo ciclo. A autorização prevê que o PGD seja instituído de forma obrigatória pelas autoridades para todos os agentes públicos do órgão ou entidade.

A instituição do PGD será por meio do dirigente máximo da unidade instituidora com prioridade na seleção para pessoas com deficiência, com necessidades especiais ou com problemas graves de saúde ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes na mesma condição; com mobilidade reduzida; gestantes e lactantes e com horário especial.

O ciclo de execução do PGD é composto pela elaboração do plano de entregas da unidade; seleção dos participantes e assinatura do TCR; pactuação dos planos de trabalho do participante; execução e monitoramento do plano de entregas e avaliação do plano de entregas.

No art. 24 informa que o PGD poderá ocorrer nas seguintes modalidades: presencial ou teletrabalho e no parágrafo 1º a modalidade de teletrabalho poderá ter os seguintes regimes integral ou parcial. Ficando dispensados do controle de frequência, na totalidade de sua jornada, somente os participantes do PGD que atuam na modalidade de teletrabalho em regime de execução integral.

#### **2.4.5 Instrução Normativa nº 2, de 10 de janeiro de 2023**

A Instrução Normativa nº 89, de 13 de dezembro de 2022 fica revogada e os órgão centrais expedirão nova regulamentação baseado no Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022,

em até noventa dias da data de publicação desta Instrução Normativa. Até que seja expedido o normativo novos Programas de Gestão e Desempenho poderão ser implementados pelos órgãos e entidades, nos termos do Decreto nº 11.072, de 2022 dando prioridade para participação no teletrabalho integral às pessoas com deficiência ou com problemas graves de saúde, ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes na mesma condição, pessoas com mobilidade reduzida, gestantes e lactantes, durante o período de gestação e amamentação; e servidores com horário especial (BRASIL, 2023).

## 2.5 A ADOÇÃO DO TELETRABALHO NA UNIFAL-MG

A pandemia gerada pela COVID 19 provocou um movimento nunca presenciado pela universidade durante toda sua existência. Por meio da Portaria nº 496 de 17 de março de 2020 foram estabelecidas medidas de caráter temporário no âmbito da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG) para reduzir a exposição interpessoal e as interações presenciais entre membros da comunidade acadêmica, como forma de prevenção ao COVID-19. Buscando diminuir os impactos da doença entre a comunidade acadêmica, preservando o emprego e a manutenção dos serviços foi instituído o teletrabalho emergencial. No mesmo dia foram suspensas as aulas presenciais de todos os cursos de Graduação e de Pós-Graduação da UNIFAL-MG, por tempo indeterminado.

A Resolução nº 02/2020, de oito de abril de 2020 do Conselho Universitário, suspende o Calendário Acadêmico e institui o Regime Especial de Estudos (REE). Por meio da Portaria nº 632 de 17 de abril de 2020 foi constituída como comissão de caráter consultivo para delinear os impactos da pandemia por COVID-19 quando determinada a retomada das atividades presenciais na UNIFAL-MG.

Foi instituído um Grupo de Trabalho (GT) para elaborar o Plano de Retomada das Atividades Presenciais na universidade por meio da Portaria nº 1582 de 19 de outubro de 2020. Em 25 de novembro de 2021 foi autorizada a retomada para o retorno gradual e seguro dos servidores conforme o cronograma de etapas do Plano Geral para a Retomada das Atividades Presenciais.

Na administração pública federal, foram adotadas algumas regras para o teletrabalho. As orientações estão na Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. As novas regras buscam simplificar o programa de gestão e ampliar a implementação do teletrabalho, como programa de gestão, com foco nos resultados e na redução de custos (BRASIL, 2020).

Após a publicação desta instrução normativa, a Pró Reitoria de Recursos Humanos (PROGEPE) constituiu uma comissão para regulamentar o teletrabalho na universidade. Após ser desenvolvido a minuta da regulamentação do teletrabalho como Programa de Gestão, foi levado até ao Conselho Superior sendo aprovado (Resolução Consuni nº 61/2021). No dia 9 de março de 2022 foi constituída a Comissão Permanente de Programa de Gestão (CPPG) para exercer atribuições pertinentes à implementação e avaliação do Programa de Gestão. No dia 10 de março de 2022 foi publicada a regulamentação no diário oficial dando início a implementação do teletrabalho como Programa de Gestão.

De acordo com a legislação foi instituído um período de ambientação do teletrabalho iniciado em 16-05-2022, com a participação de todas as Pró-Reitorias da UNIFAL-MG. Além disso, houve a adesão por parte de seis Unidades Acadêmicas, dos campi de Varginha e Poços de Caldas e de 11 órgãos suplementares e de apoio. Foi registrada a participação de 161 servidores, sendo 127 participantes em regime de teletrabalho parcial e 34 em regime de teletrabalho integral.

O período de ambientação foi encerrado em 16-11-2022 com a redação de um relatório que pode ser consultado no processo SEI 23087.021266/2022-01 da UNIFAL-MG. Após o dia 16-11-2022 foi iniciado teletrabalho como Programa de Gestão na universidade que perdura até os dias atuais.

### 3 METODOLOGIA

Neste capítulo será apresentada a metodologia utilizada na pesquisa, incluindo os tipos de pesquisa, o local do estudo, os participantes da pesquisa, os critérios de inclusão e exclusão, instrumentos de pesquisa, análise e tratamentos dos dados e aspectos éticos.

#### 3.1 TIPO DE PESQUISA

Foi realizada uma pesquisa de natureza aplicada, com abordagem quantitativa, com objetivo exploratório, descritivo e utilização de pesquisa bibliográfica e levantamento de dados por meio de questionário tipo *survey* com perguntas fechadas. O Quadro 2 foi elaborado para melhor expor a metodologia aplicada neste estudo.

Quadro 2 - Metodologia aplicada no estudo

Tipos de Pesquisa			Características		
Quanto à Natureza	Quanto à Forma de Abordagem do Problema	Quanto aos Fins da Pesquisa	Quanto aos Procedimentos	Gerais	Tipos de Instrumento
Aplicada	Quantitativa	Exploratório	Bibliográfica	Base em material elaborado	Fontes Bibliográficas
		Descritivo	Levantamento	Levanta-mento de um grupo ou uma comunidade	Questionário <i>Survey</i> com perguntas fechadas

Fonte: Elaborado pelo autor (2023), baseado em Prodanov; Freitas (2013).

A pesquisa quantitativa se concentra na objetividade, considerando que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, com auxílio de instrumentos padronizados e imparciais. Ela recorre à matemática para expor as causas de um fenômeno e as relações entre as variáveis (FONSECA, 2022).

A pesquisa aplicada tem como objetivo conceber conhecimentos com aplicação prática focados na resolução de problemas específicos (PRODANOV; FREITAS, 2013). Com a implementação emergencialmente do teletrabalho ficou evidente que seria adotada uma nova

forma de trabalho. Com um novo problema prático do cotidiano foi realizada uma investigação ambiental possibilitando a aplicação prática e a realização de uma proposta de intervenção propondo o teletrabalho híbrido para todos os servidores.

Do ponto de vista dos objetivos uma pesquisa exploratória possibilita que o pesquisador aumente o seu conhecimento sobre o tema abordado, tendo em vista a formulação de problemas ou hipóteses (GIL, 1999). Para Prodanov e Freitas (2013) a pesquisa exploratória é feita com objetivo de coletar maiores informações sobre o assunto investigado, possibilitando o delineamento; facilitando a delimitação do tema da pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses. Assumindo assim outras formas de pesquisas bibliográficas e estudos de caso.

A pesquisa descritiva pretende descrever com exatidão determinado fenômeno ou população estudada (GIL, 1999). Para segundo Selltiz *et al.* (1965), busca descrever um fenômeno ou situação em detalhe, especialmente o que está ocorrendo, permitindo abranger, com exatidão, as características de um indivíduo, uma situação, ou um grupo, bem como desvendar a relação entre os eventos.

A pesquisa foi elaborada a partir das pesquisas bibliográficas levantadas, a utilização de técnicas de coletas de dados padronizadas por meio da aplicação de questionário *on-line* entre os participantes, a observação sistemática e o levantamento de dados.

Nas pesquisas bibliográficas, foram utilizados: livros, publicações periódicas e artigos científicos. Vergara (2006, p. 48) afirma que esse tipo “fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma”. Isso equivale a dizer que uma pesquisa dessa natureza pode anteceder outra, mais descritiva ou explicativa, valendo-se de um aprofundamento na área (ou no tema) que se deseja pesquisar.

O levantamento de dados por meio de questionário para Cervo e Bervian (2002, p. 48), “[...] refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche”. Marconi e Lakatos (1996) definiram que o questionário é um grupo de perguntas, respondidas sem a presença do pesquisador. As vantagens seriam permitir o maior alcance de pessoas, de forma mais econômica e padronização das questões unificando as interpretações, o que auxilia na transcrição e comparação das respostas.

### 3.2 LOCAL DO ESTUDO

A Escola de Farmácia e Odontologia de Alfenas (Efoa) foi fundada no dia 3 de abril de 1914 por meio da Lei Estadual nº 657, de 11 de setembro de 1915. No ano de 2001, passou a

ser Centro Universitário Federal (Efoa/Ceufe), aumentando o número de cursos de graduação; oferecendo cursos à distância e cursos de especialização. Em 2005, a Efoa/Ceufe foi transformada em Universidade Federal de Alfenas, adotando a sigla UNIFAL-MG.

A universidade tem quatro *campi*, com localização da Sede e das unidades fora da sede Unidade Educacional Santa Clara, em Alfenas; e os câmpus Poços de Caldas e Varginha. Atualmente oferece 34 cursos espalhados pelo complexo universitário, são 25 prédios na Sede em Alfenas, distribuídos em uma área construída de 45.071,72 m<sup>2</sup>. Ainda em Alfenas, na Unidade Santa Clara estão localizados 13 prédios, construídos em uma área de 29.514,84 m<sup>2</sup>. No campus Poços de Caldas, a área construída é de 21.046,40 m<sup>2</sup>, onde também há 13 prédios em funcionamento. Em Varginha, o campus possui sete prédios em uma área construída total de 17.513,74m<sup>2</sup>. Todos estes dados se referem a 2018, totalizando 113.146.70m<sup>2</sup> de área construída.

Em 2019, a UNIFAL-MG tinha em seu quadro 556 docentes e 330 TAE, em 2023 o quadro quase permanece o mesmo com 579 docentes e 331 técnicos.

### 3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

A população do estudo foi constituída pelos servidores técnicos administrativos em educação (TAE) que atuam na Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG), no campus sede de Alfenas, Unidade Santa Clara em Alfenas, no campus avançado de Poços de Caldas e Varginha. A distribuição dentro das unidades está descrita conforme Quadro 3.

Quadro 3 -Quantitativo de servidores técnicos por unidade

(continua)

Unidade	Quantidade de técnicos	Unidade	Quantidade de técnicos
Agência de Inovação e Empreendedorismo	1	Instituto de Ciências Biomédicas	18
Auditoria Interna	3	Instituto de Ciências da Motricidade	6
Biblioteca Central	4	Instituto de Ciências da Natureza	7
Campus de Poços de Caldas	28	Instituto de Ciências Exatas	5
Campus de Varginha	25	Instituto de Ciências Humanas e Letras	1
Centro de Bioterismo	2	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	3
Centro de Educação Aberta e à Distância	2	Instituto de Química	7

Quadro 3 -Quantitativo de servidores técnicos por unidade

		(conclusão)	
Unidade	Quantidade de técnicos	Unidade	Quantidade de técnicos
Comissão Permanente de Pessoal Docente	1	Museu da Memória e Patrimônio	1
Departamento de Registros Gerais e Controle Acadêmico	4	Núcleo de Tecnologia de Informação	16
Diretoria de Comunicação Social	3	Pró-Reitoria de Administração e Finanças	40
Diretoria de Processos Seletivos	4	Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis	8
Diretoria de Relações Internacionais e Interinstitucionais	1	Pró-Reitoria de Extensão	6
Escola de Enfermagem	4	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	26
Faculdade de Ciências Farmacêuticas	30	Pró-Reitoria de Graduação	9
Faculdade de Medicina	8	Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação	4
Faculdade de Nutrição	3	Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Desenvolvimento Institucional	12
Faculdade de Odontologia	18	Procuradoria Jurídica	1
Gabinete	3	Unidade Educacional II – Campus Santa Clara	1
Instituto de Ciência e Tecnologia	18	Total	<b>333</b>

Fonte: Elaborado pelo autor, com base no site da UNIFAL-MG (2022).

A técnica de amostragem utilizada foi a não-probabilística por conveniência, no qual o pesquisador organiza a amostragem sem necessidade de cálculo amostral ou seleção aleatória de participantes.

Definida a população de estudo, optou-se por definir uma amostra do tipo probabilidade aleatória simples (AAS) (MALHOTRA, 2012), para que se conseguisse o maior número de respostas possíveis. O instrumento de coleta, o questionário, foi ofertado via e-mail institucional via plataforma *Google Forms* durante o período de 31/10/2022 a 30/11/2022, para os servidores TAE. Sua divulgação foi feita por meio de grupos de *Whatsapp* e individualmente pelo aplicativo, por meio de grupo de e-mails para responder ao questionário. No total foram 184 servidores participaram da pesquisa.

Para verificar os níveis de confiança e margem de erro da pesquisa a partir das amostras obtidas foi utilizado uma calculadora online no site *Prática Clínica*, acesso 2023, baseando-se na fórmula de cálculo:

$$\sqrt{\frac{n=N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{Z^2 \cdot p \cdot (1-p) + e^2 \cdot N - 1}} \quad (1)$$

Onde:

n: amostra calculada ,

N: população,

Z: variável normal,

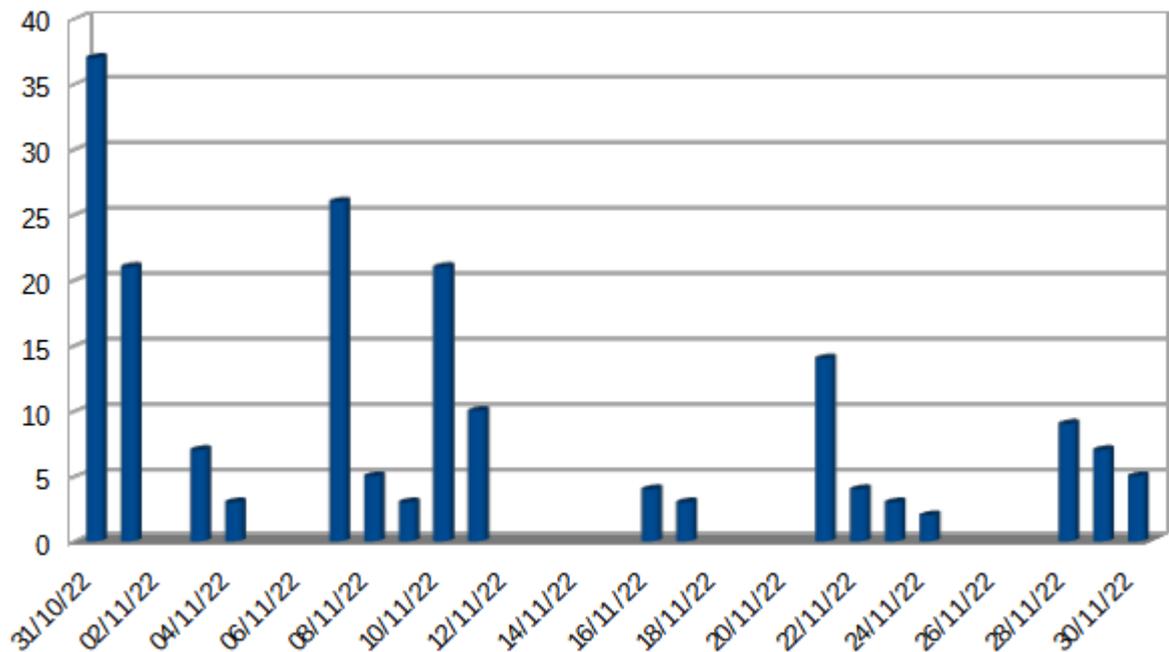
p: real probabilidade do evento,

e: erro amostral.

Ficou estabelecido um nível de confiança de 95% para a amostra com um erro amostral de 4.96%.

Durante todo o período de coleta dos dados foram realizados incentivos e estímulos por meio de envio de e-mails e alertas pelo *WhatsApp* que forma resultando em respostas ao questionário. A quantidade de respostas recebidas por dia pode ser verificada no Gráfico 1.

Gráfico 1- Quantidade de respostas recebidas por dia



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

As ações de incentivos e estímulos que foram realizadas durante o período da coleta de dados podem ser verificadas no Quadro 4.

Quadro 4 Ações realizadas para coleta de dados

<b>Data</b>	<b>Ação praticada</b>
31/10	Disponibilização do questionário para resposta e envio de e-mails aos servidores TAE.
03/11	Lembrete via grupo de WhatsApp
07/11	Lembrete via e-mail institucional
10/11	Lembrete via e-mail institucional
16/11	Lembrete via grupo de WhatsApp
21/11	Lembrete via e-mail institucional
23/11	Lembrete via grupo de WhatsApp
24/11	Lembrete via grupo de WhatsApp
28/11	Lembrete via e-mail institucional e grupo de Whats App
29/11	Lembrete via e-mail institucional e grupo de Whats App
30/11	Lembrete via e-mail institucional e grupo de Whats App Encerramento do prazo para resposta

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

### 3.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Os critérios de inclusão adotados foram: servidores técnicos administrativos em educação (TAE) ativos que trabalharam no regime de teletrabalho emergencial, independente do sexo e idade, que queiram participar do estudo mediante a assinatura/concordância do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE A).

Os critérios de exclusão são os seguintes: foram retirados os TAE que não participaram do teletrabalho emergencial, os que estavam em licença ou afastamento no período da coleta de dados, além dos que não responderam ao questionário.

### 3.5 INSTRUMENTO DE PESQUISA

O instrumento de pesquisa foi desenvolvido em formato de questionário eletrônico produzido pelo pesquisador, conforme Apêndice A. O questionário foi disponibilizado eletronicamente, a partir de um *link* de acesso informado, aos respectivos servidores. Na janela inicial do *link*, o participante teve acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e após a concordância em participar pode acessar o questionário sociodemográfico.

O questionário utilizado na coleta de dados foi dividido em três partes. A primeira parte qualificou o perfil do entrevistado: sexo, idade, estado civil, grau de escolaridade, quantidade

de filhos, quantidade de pessoas que residem na casa, tempo de trabalho na instituição e qual unidade está vinculado.

Na segunda parte foi disponibilizada uma lista de 14 afirmativas, onde o participante deveria responder sobre como foi seu teletrabalho durante a pandemia.

Na última parte foram apresentadas quatro questões específicas relacionadas às dificuldades de adaptação à nova forma de trabalho, sobre o conhecimento da legislação, a opinião quanto ao teletrabalho e a melhor modalidade de trabalho para exercer na Universidade.

Na segunda parte do questionário dispostos no formato de escala *likert*. As questões foram construídas por uma afirmação auto descritiva e, em seguida, há a opção de respostas em uma escala de pontos que contemplam extremos, variando de 1 a 5, sendo 1 “concordo totalmente” e 5 “discordo totalmente” (LIKERT, 1932).

### **3.5.1 Funcionalidade dos instrumentos de coleta de dados**

Foi feito um pré-teste por um grupo de controle, para a correção e aprovação dessa ferramenta. Foram submetidos a um pré-teste em que vinte técnicos administrativos o responderam. Isso foi feito seguindo a recomendação de Malhotra (2012) quando diz que todo questionário pode ser melhorado mediante a aplicação do pré-teste.

Durante o pré teste foi constatado que alguns servidores não realizaram o teletrabalho durante a pandemia, pois realizaram trabalhos essenciais como a manutenção predial, os servidores que atuaram na linha de frente, dos laboratórios, os médicos, entre outros. Baseando-se nesta informação, foi incluída a pergunta “Você realizou teletrabalho durante a pandemia?”, caso o entrevistado respondesse “Não” era conduzido para as alternativas: “Durante a pandemia não realizei o teletrabalho, meu trabalho era considerado essencial” e “Não trabalhava na UNIFAL-MG no período da pandemia” e logo após respondidas estas perguntas, seu questionário já seria finalizado.

Os servidores que respondessem “Sim” eram conduzidos às perguntas da pesquisa normalmente, pois este era nosso grupo de interesse.

Após os testes, a questão de número 5, no "Grau de Escolaridade" foi recomendada a inserção da alternativa “Pós-doutorado” para melhor definir a escolaridade do técnico administrativo.

Na questão 7 foi acrescentado no enunciado a expressão “além de você”, para melhor quantificar as pessoas que residem dentro de casa.

Na questão 17 o enunciado foi reformulado de “Me distraía com as atividades domiciliares” para “Me distraía com maior frequência com as atividades domiciliares”, melhorando a interpretação da alternativa.

Na questão 19 o enunciado foi substituído o verbo “Tive” por “Vivenciei”, melhorando a interpretação da questão, ficando assim “Vivenciei maior isolamento social, sem interação com os colegas de trabalho”.

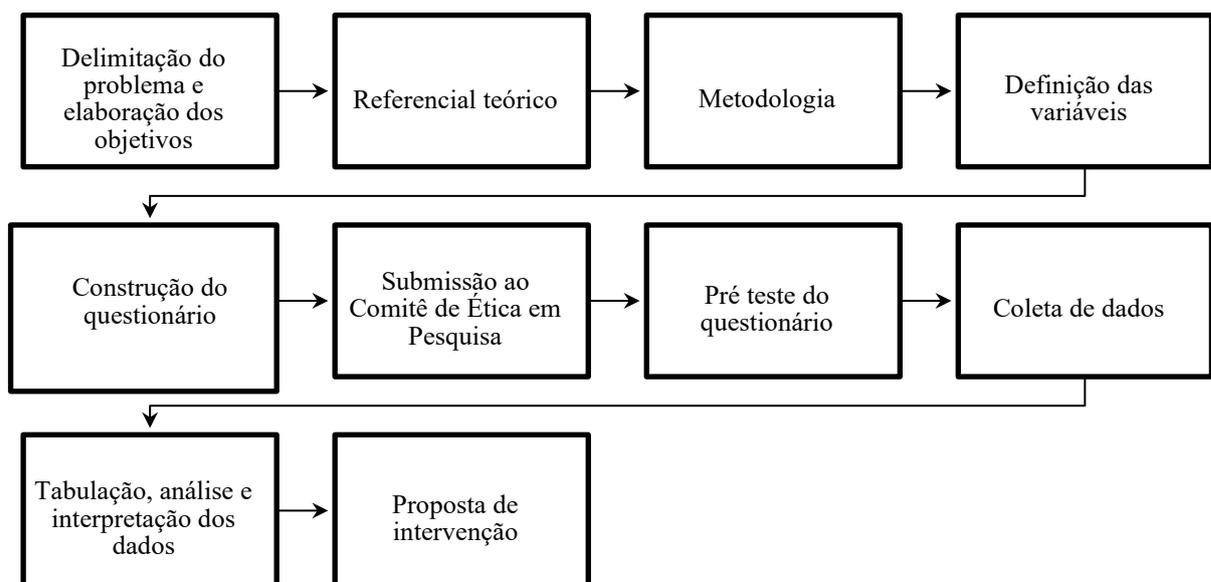
Na questão 20 o enunciado foi acrescentado o termo “das minhas obrigações” apresentando dessa maneira “Não tive o reconhecimento das minhas obrigações pelos meus colegas de trabalho”.

Na questão 25 o enunciado foi substituído de “Quais as principais dificuldades encontradas na sua adaptação do Teletrabalho? Marque quantas achar adequado.” para “Quais as principais dificuldades encontradas do Teletrabalho? Marque quantas achar adequado.”

### 3.6 FASES DA PESQUISA

Buscando atingir os objetivos sugeridos foi definido o fluxograma apresentado na Figura 1, elucidando o planejamento e demonstrando as etapas da realização da pesquisa.

Figura 1- Fluxograma das fases da pesquisa



Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

### 3.7 ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS

A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio do software R e em um banco de dados exportado da plataforma *Google Forms* por meio de uma planilha do *Br Office 2023*.

A transcrição dos dados foi realizada pelo pesquisador e a análise descritiva dos dados foi realizada por meio de medidas absolutas (n) e relativas (%) de frequência (%), média (M), desvio padrão (DP), estatística do teste (Teste T) e teste de hipótese (Valor-p) relativos às variáveis investigadas.

### 3.8 ASPECTOS ÉTICOS

O projeto foi submetido à apreciação e à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG), estando de acordo com as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa envolvendo Seres Humanos, Resolução do Conselho Nacional de Saúde 466/12 (BRASIL, 2012).

Somente participaram da pesquisa os que assinaram eletronicamente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foi garantido o anonimato e o sigilo das informações prestadas pelos respondentes durante e após conclusão da pesquisa.

Este estudo pode oferecer riscos mínimos como o desconforto uma vez que responderam aos questionários em ambiente virtual, foi minimizado sendo devidamente orientado (a) sobre a temática e as atividades necessárias a serem realizadas. Sobre o risco de quebra de sigilo, foi garantido o sigilo em relação às suas respostas, as quais foram tidas como confidenciais e utilizadas apenas para fins científicos. Sobre o risco da quebra do anonimato foi garantido a não identificação nominal no formulário tampouco no banco de dados, a fim de garantir o seu anonimato.

Desse modo, os participantes não tiveram despesas relacionadas à pesquisa e poderiam desistir de participar da pesquisa a qualquer momento caso assim desejassem. Foi assegurado que retirem seu consentimento em qualquer etapa da pesquisa que antecede a publicação dos resultados, sem constrangimento.

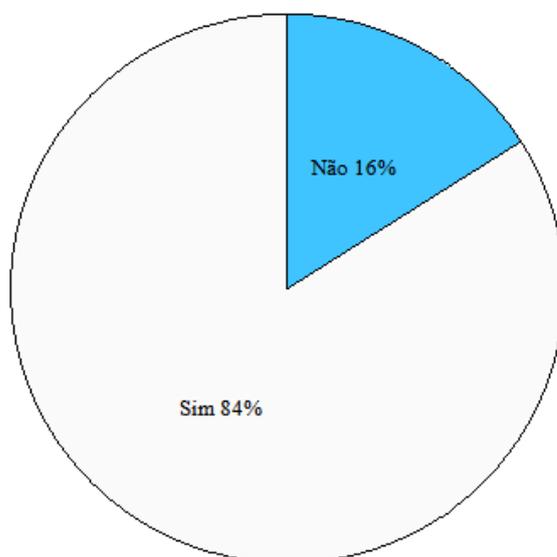
## 4 RESULTADOS OBTIDOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta os resultados obtidos no estudo, cumprindo os objetivos da pesquisa e de acordo com uma determinada metodologia. Os dados foram coletados por meio de um instrumento de coleta de dados, questionário online, para todos os servidores técnicos administrativos. Os servidores que responderam ao questionário foram 184, sendo que 30 não fizeram o teletrabalho e 154 fizeram. Toda argumentação está apoiada no referencial bibliográfico.

### 4.1 DADOS DE SERVIDORES QUE NÃO FIZERAM O TELETRABALHO

Na pesquisa foram detectados que 84% fizeram o teletrabalho emergencial e 16% dos servidores não fizeram o teletrabalho emergencial de uma amostra total de 184 servidores. Por se tratar de uma população sem interesse na pesquisa não foram considerados na amostra. A distribuição percentual pode ser verificada no Gráfico 2.

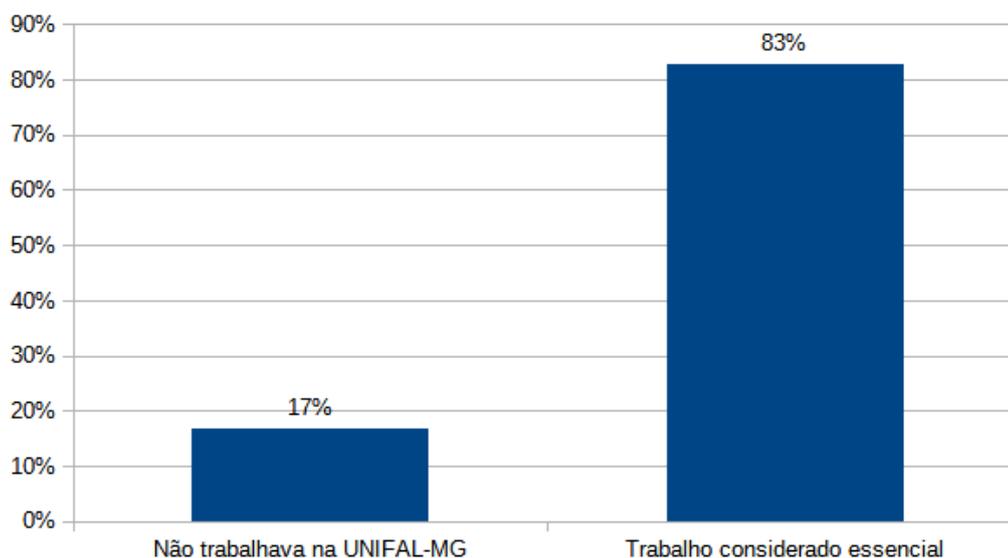
Gráfico 2- Distribuição percentual dos servidores técnico-administrativos em educação quanto à realização de trabalho remoto durante a pandemia.



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Quanto ao motivo que levou os servidores não adotarem a modalidade de teletrabalho, 17% não trabalhavam na instituição no período da pandemia e 83% executaram suas atividades presenciais, pois era considerado trabalho essencial à saúde. Os dados são retratados no e Gráfico 3.

Gráfico 3 - Distribuição percentual dos servidores técnico-administrativos em educação que não realizaram teletrabalho quanto ao motivo que levou a esse fato.



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

#### 4.2 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS E FUNCIONAL DOS SERVIDORES QUE FIZERAM O TELETRABALHO

A população de interesse envolveu 154 servidores técnico-administrativos da UNIFAL-MG em teletrabalho emergencial. Com o objetivo de coletar dados do perfil dos servidores foi apresentado no início do questionário com perguntas sobre o perfil sociodemográfico e funcional dos entrevistados. Os dados são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1- Perfil sociodemográfico e funcional dos servidores em teletrabalho

(continua)

Perfil dos servidores em teletrabalho		Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Sexo	Masculino	63	40,91%
	Feminino	91	59,09%

Tabela 1- Perfil sociodemográfico e funcional dos servidores em teletrabalho  
(continuação)

Perfil dos servidores em teletrabalho		Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Idade	entre 18 e 23 anos	0	0,00%
	entre 24 e 30 anos	5	3,25%
	entre 31 e 40 anos	66	42,86%
	entre 41 e 50 anos	55	35,71%
	entre 51 a 60 anos	23	14,94%
	acima de 60	5	3,25%
Estado Civil	Solteiro	41	26,62%
	Casado/União estável	93	60,39%
	Separado/Divorciado	17	11,04%
	Viúvo	3	1,95%
Grau de escolaridade	Ensino Médio	2	1,30%
	Superior	5	3,25%
	Especialização	52	33,77%
	Mestrado	79	51,30%
	Doutorado	11	7,14%
Quantidade de filhos	Pós-doutorado	5	3,25%
	0	56	36,36%
	1	46	29,87%
	2	37	24,03%
	3	12	7,79%
	4 ou mais	3	1,95%

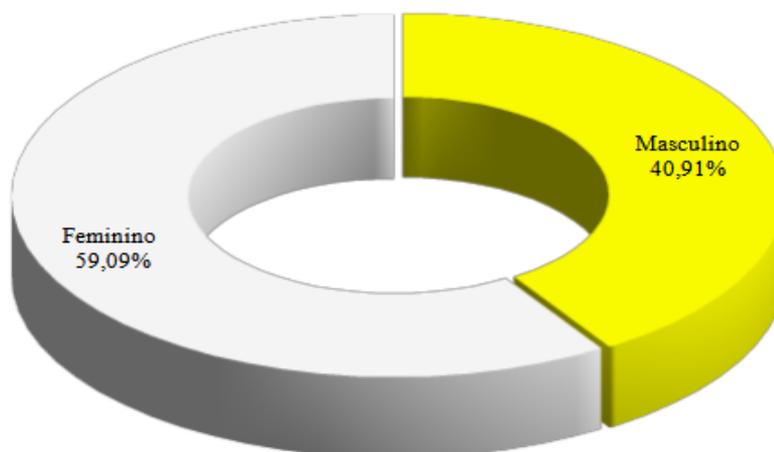
Tabela 1- Perfil sociodemográfico e funcional dos servidores em teletrabalho  
(conclusão)

Perfil dos servidores em teletrabalho	Frequência Absoluta	Frequência Relativa	
	0	15,58%	
	1	18,83%	
	2	26,62%	
	3	27,27%	
Quantidade de pessoas que residem na sua casa, além de você	4	8,44%	
	5	1,95%	
	6	0,65%	
	7	0,00%	
	8	0,65%	
	9	0,00%	
	menos de 2 anos	0	0,00%
	mais de 2 e menos de 5 anos	16	10,39%
	mais de 5 e menos de 10 anos	50	32,47%
10 ou mais	88	57,14%	

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

O gênero foi o primeiro perfil retratado que foi possível observar que dos 154 servidores que participaram da pesquisa teve um domínio do sexo feminino (59,09%) em comparação ao do sexo masculino (40,91%). No Gráfico 4 ficou bem demonstrado esta proporção.

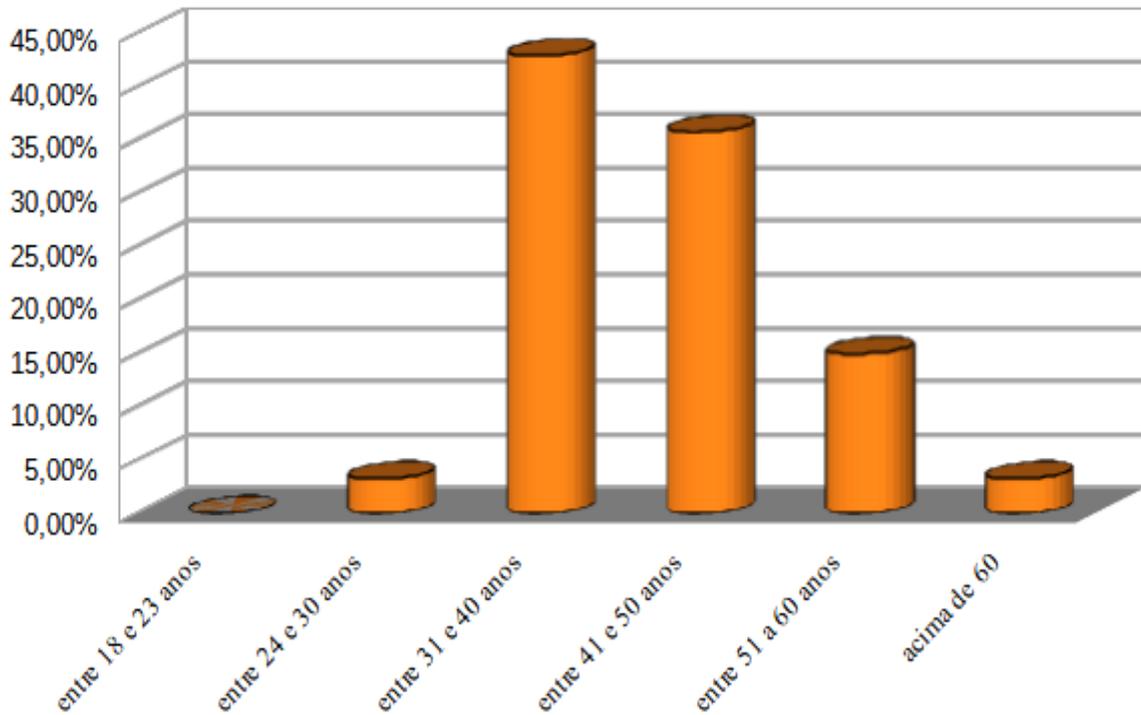
Gráfico 4 – Gênero



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

A faixa etária entre os servidores pode-se considerar que a maioria que respondeu a pesquisa está entre 31 e 40 anos com 42,86%, seguido de faixa entre 41 e 50 anos com 35,71% e logo atrás com 14,94% a faixa etária entre 51 a 60 anos. Empatados as faixas etárias entre 24 e 30 anos e acima de 60 contabilizaram 3,25%. A faixa entre 18 e 23 anos não teve respondentes (0,00%). O Gráfico 5 demonstra a distribuição pela faixa etária.

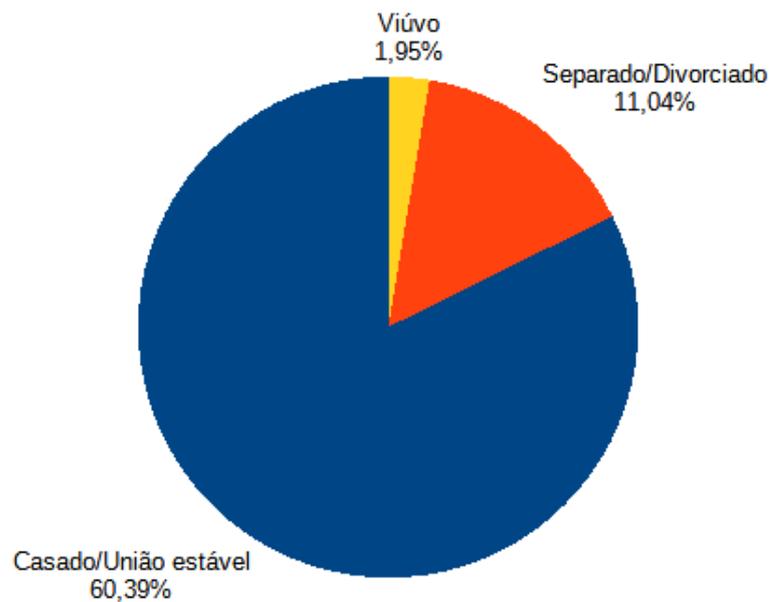
Gráfico 5 - Faixa etária



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Em relação ao estado civil dos servidores, a maioria estão casados/união estável (60,39%), enquanto 26,62% são solteiros, 11,04% são separados/divorciados e 1,95% viúvos, conforme Gráfico 6.

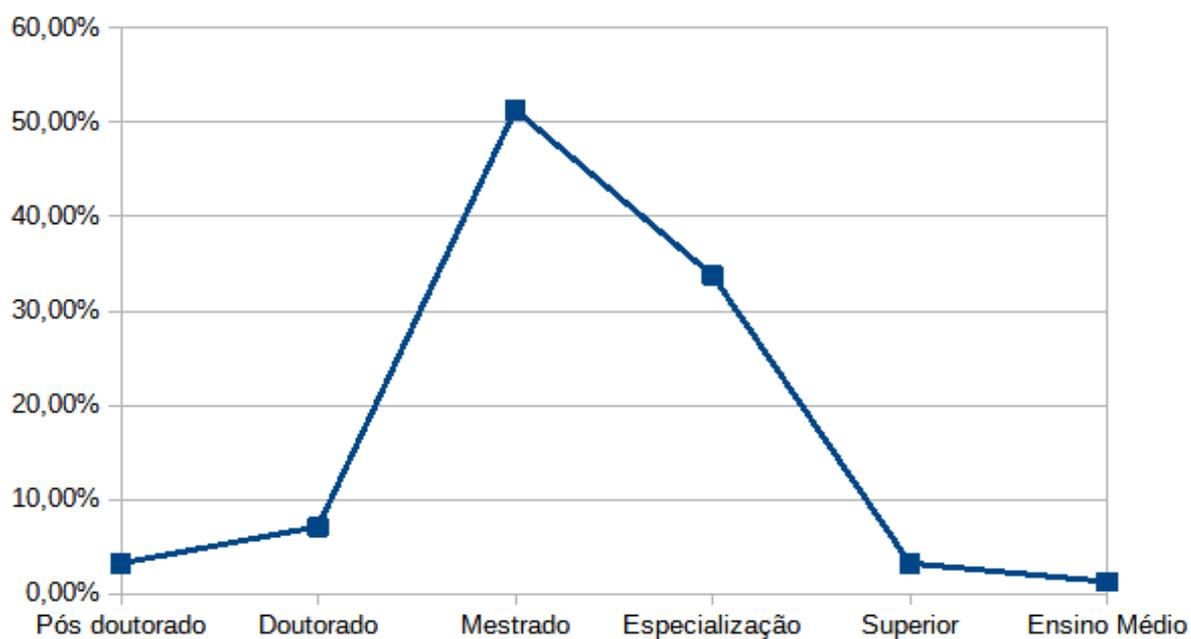
Gráfico 6 - Estado civil



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

O grau de escolaridade dos servidores indica que 51,30% têm mestrado, 33,77% tem especialização, 7,14% tem doutorado, pós doutorado e superior têm respectivamente 3,25% e ensino médio 1,30%, conforme Gráfico 7.

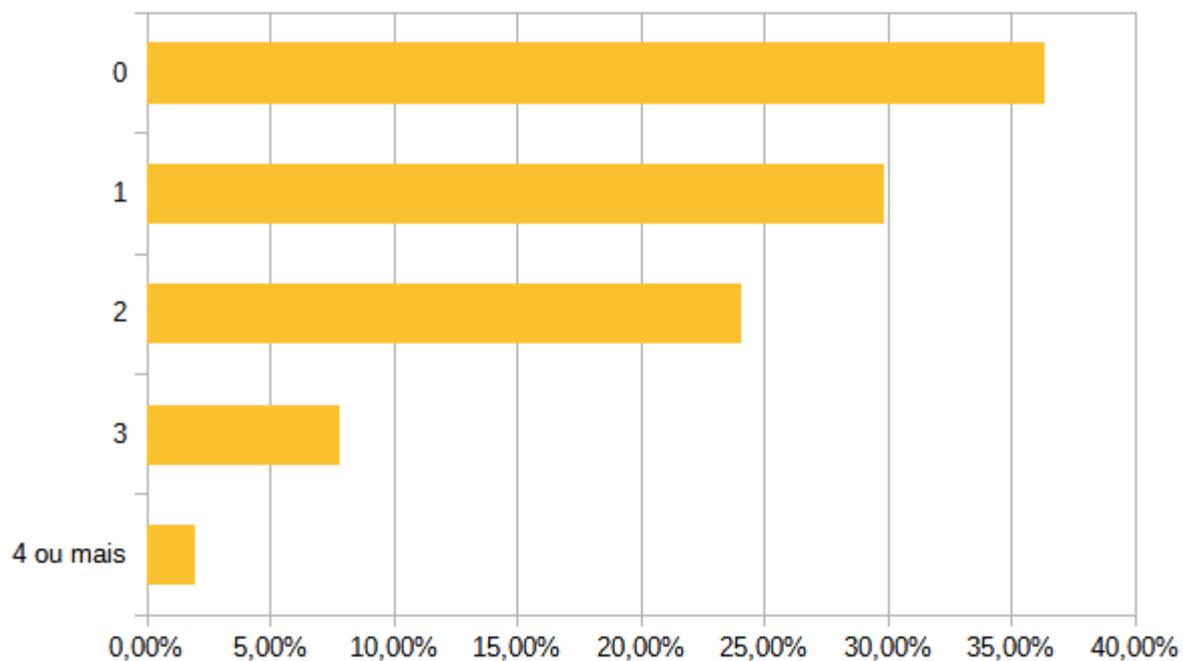
Gráfico 7 - Escolaridade



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Sobre a quantidade de filhos 36,36% dos servidores não têm filhos, 29,87% tem somente um filho, 24,03% tem dois filhos, 7,79% tem três filhos e 1,95% tem quatro ou mais filhos. . Estes dados estão descritos no Gráfico 8.

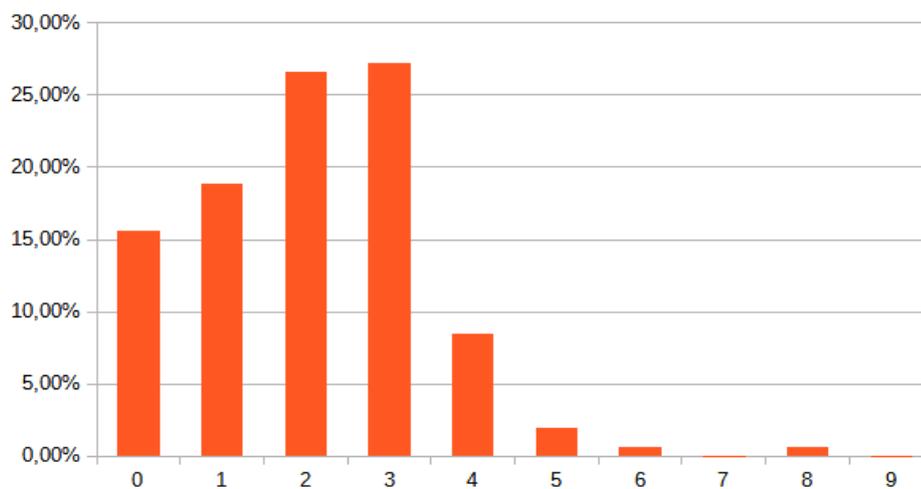
Gráfico 8 - Quantidade de filhos



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Sobre a quantidade de pessoas que residem na casa do servidor, além dele próprio, sendo que 27,27% residente três pessoas. 26,62% residem duas pessoas, 18,81% somente uma pessoa, 15,58% moram sozinhas, 8,44% o servidor reside com quatro pessoas, 1,95% com cinco pessoas, 0,65% com seis pessoas e 0,65% com oito pessoas o Gráfico 9 reflete esses dados.

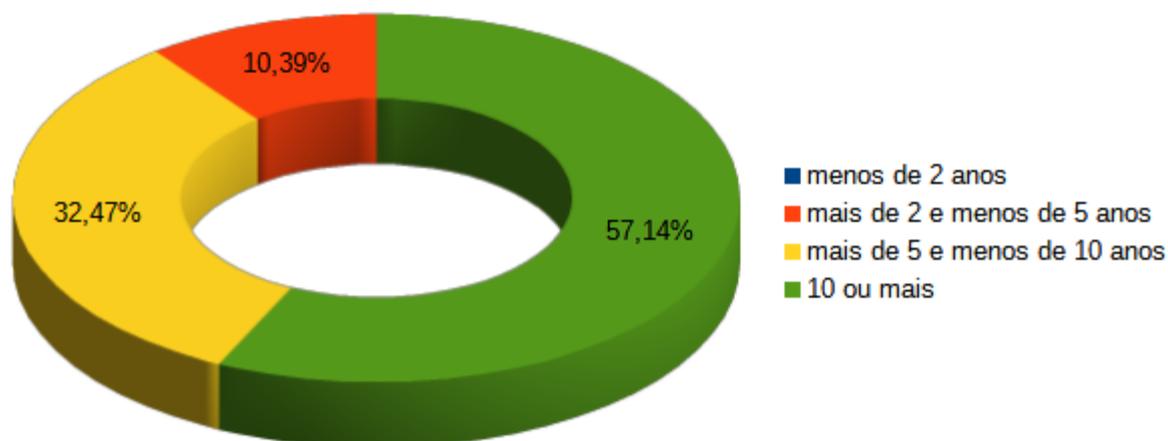
Gráfico 9 - Quantidade de pessoas que residem na sua casa, além de você



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

A respeito de quantos anos o servidor trabalha na UNIFAL-MG, 57,14% trabalham a mais de 10 anos, 32,47% mais de 2 e menos de 5 anos e 10,39% mais de 5 e menos de 10 anos. Os anos trabalhados pelos servidores estão demonstrados no Gráfico 10.

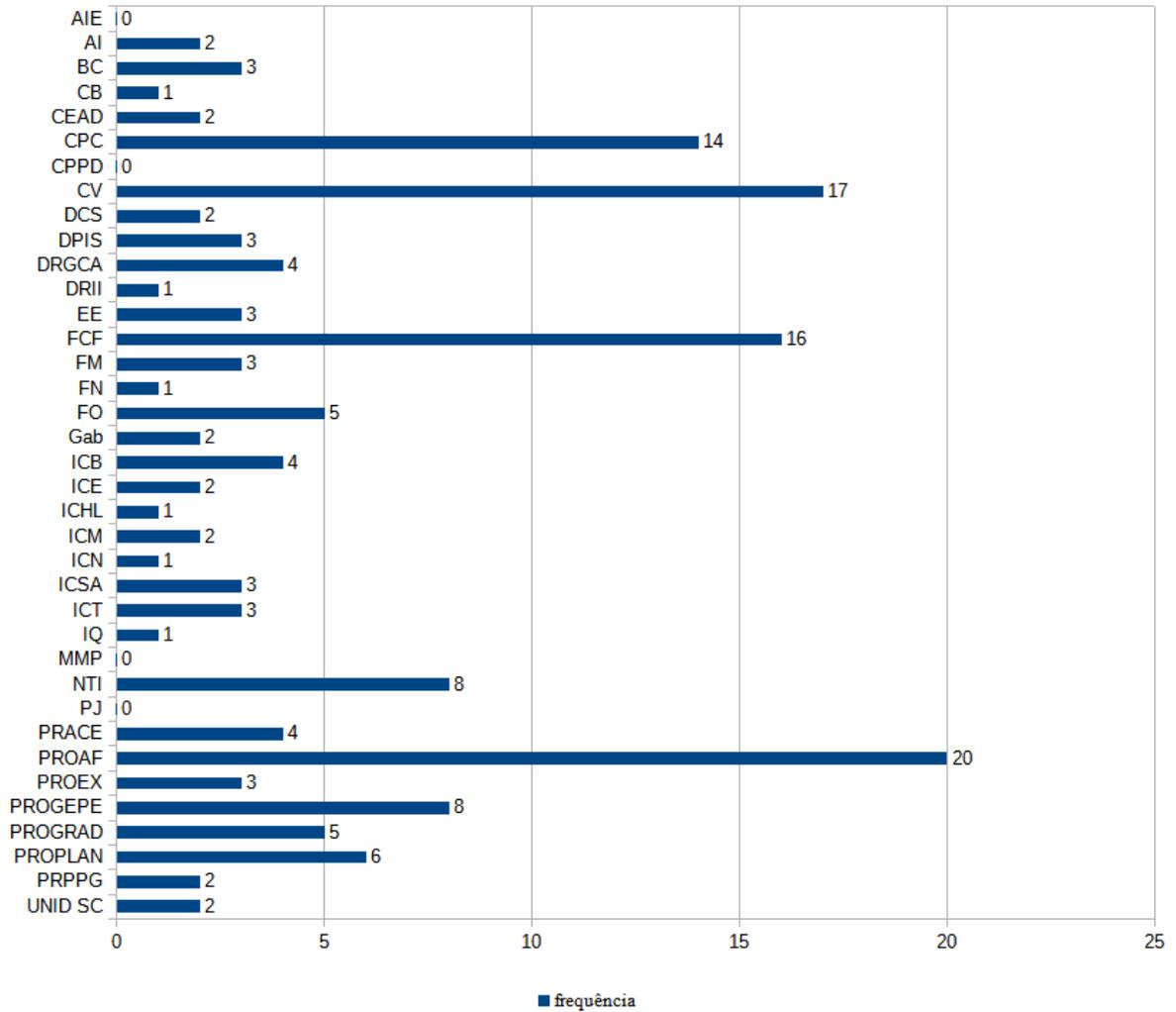
Gráfico 10 - Quantos anos trabalha na UNIFAL-MG



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Quanto às unidades de atuação dos servidores na Agência de Inovação e Empreendedorismo (AIE) nenhum servidor respondeu ao questionário, na Auditoria Interna (AI) 2, na Biblioteca Central (BC) 3, no Campus de Poços de Caldas (CPC) 14, no Campus de Varginha (CV) 17, no Centro de Bioterismo (CB) 1, no Centro de Educação Aberta e à Distância (CEAD) 2, na Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) nenhum servidor respondeu, no Departamento de Registros Gerais e Controle Acadêmico (DRGCA) 4, na Diretoria de Comunicação Social (DCS) 2, na Diretoria de Processos Seletivos (DIPS) 3, na Diretoria de Relações Internacionais e Interinstitucionais (DRII) 1, na Escola de Enfermagem (EF) 3, na Faculdade de Ciências Farmacêuticas (FCF) 16, na Faculdade de Medicina (FM) 3, na Faculdade de Nutrição (FN) 1, na Faculdade de Odontologia (FO) 5, no Gabinete (Gab) 2, no Instituto de Ciência e Tecnologia (ICT) 3, no Instituto de Ciências Biomédicas (ICB) 4, no Instituto de Ciências da Motricidade (ICM) 2, no Instituto de Ciências da Natureza (ICN) 1, no Instituto de Ciências Exatas (ICE) 2 no Instituto de Ciências Humanas e Letras (ICHL) 1, no Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA) 3, Instituto de Química (IQ) 1, Museu da Memória e Patrimônio (MMP) nenhum servidor respondeu, Núcleo de Tecnologia de Informação (NTI) 8, Pró-Reitoria de Administração e Finanças (PROAF) 20, Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis (PRACE) 4, Pró-Reitoria de Extensão (PROEXT) 3, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) 8, na Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) 5, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG) 2, Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Desenvolvimento Institucional (PROPLAN) 6, Procuradoria Jurídica nenhum servidor respondeu e na Unidade Educacional II – Campus Santa Clara (UNID SC) 2. A frequência absoluta de servidores que responderam pode ser observado no Gráfico 11 e a frequência relativa na Tabela 2.

Gráfico 11 - Unidades de atuação do servidor



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Tabela 2 - Unidades de atuação do servidor

Unidade	Frequência Relativa	Unidade	Frequência Relativa
Agência de Inovação e Empreendedorismo	0,00%	Instituto de Ciências Biomédicas	2,60%
Auditoria Interna	1,30%	Instituto de Ciências da Motricidade	1,30%
Biblioteca Central	1,95%	Instituto de Ciências da Natureza	0,65%
Campus de Poços de Caldas	9,09%	Instituto de Ciências Exatas	1,30%
Campus de Varginha	11,04%	Instituto de Ciências Humanas e Letras	0,65%
Centro de Bioterismo	0,65%	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas	1,95%
Centro de Educação Aberta e à Distância	1,30%	Instituto de Química	0,65%
Comissão Permanente de Pessoal Docente	0,00%	Museu da Memória e Patrimônio	0,00%
Departamento de Registros Gerais e Controle Acadêmico	2,60%	Núcleo de Tecnologia de Informação	5,19%
Diretoria de Comunicação Social	1,30%	Pró-Reitoria de Administração e Finanças	12,99%
Diretoria de Processos Seletivos	1,95%	Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis	2,60%
Diretoria de Relações Internacionais e Interinstitucionais	0,65%	Pró-Reitoria de Extensão	1,95%
Escola de Enfermagem	1,95%	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	5,19%
Faculdade de Ciências Farmacêuticas	10,39%	Pró-Reitoria de Graduação	3,25%
Faculdade de Medicina	1,95%	Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação	1,30%
Faculdade de Nutrição	0,65%	Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Desenvolvimento Institucional	3,90%
Faculdade de Odontologia	3,25%	Procuradoria Jurídica	0,00%
Gabinete	1,30%	Unidade Educacional II – Campus Santa Clara	1,30%
Instituto de Ciência e Tecnologia	1,95%	<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Sobre a pergunta central: “Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)” foram disponibilizadas 15 hipóteses, de percepção dos teletrabalhadores, mensuradas através da escala likert. A primeira hipótese levantada foi: “Tive menos interrupções quando trabalhava em casa” para 11,04% discordam totalmente, 6,49% discordam, 18,83% preferiram a neutralidade, 21,43% concordam e 42,21% concordam totalmente que teve menos interrupções durante o teletrabalho. Estas respostas ficam evidenciadas na Tabela 3.

Tabela 3 - Tive menos interrupções quando trabalhava em casa.

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
Tive menos interrupções quando trabalhava em casa.	11,04%	6,49%	18,83%	21,43%	42,21%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Observando a alternativa “Tive maior interação com a minha família” para 4,55% discordam totalmente, 2,60% discordam, 12,99% preferiram a neutralidade, 20,13% concordam e 59,74% concordam totalmente que houve maior interação com a família. Estas respostas ficaram evidentes na Tabela 4.

Tabela 4 - Tive maior interação com a minha família.

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
Tive maior interação com a minha família.	4,55%	2,60%	12,99%	20,13%	59,74%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Averiguando a hipótese “Tive autonomia para organizar minhas tarefas” para 3,25% discordam totalmente, 3,25% discordam, 11,04% preferiram a neutralidade, 19,48% concordam e 62,99% concordam totalmente que teve autonomia para organizar suas tarefas. Estas respostas ficam reveladas na Tabela 5.

Tabela 5 - Tive autonomia para organizar minhas tarefas.

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
Tive autonomia para organizar minhas tarefas.	3,25%	3,25%	11,04%	19,48%	62,99%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Examinando a hipótese “Tive mais flexibilidade de horário” para 4,55% discordam totalmente, 6,49% discordam, 9,74% preferiram a neutralidade, 17,53% concordam e 61,69%

concordam totalmente que teve mais flexibilidade de horário. Estas respostas ficam ressaltadas na Tabela 6.

Tabela 6 - Tive mais flexibilidade de horário.

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
Tive mais flexibilidade de horário	4,55%	6,49%	9,74%	17,53%	61,69%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Indagando a hipótese “O órgão em que trabalho me forneceu a infraestrutura necessária para desenvolver o teletrabalho” para 9,74% discordam totalmente, 6,49% discordam, 18,18% preferiram a neutralidade, 23,88% concordam e 42,21% concordam totalmente que o órgão em forneceu a infraestrutura necessária para desenvolver o teletrabalho. Estas respostas ficam realçadas na Tabela 7.

Tabela 7 - O órgão em que trabalho me forneceu a infraestrutura necessária para desenvolver o teletrabalho.

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
O órgão em que trabalho me forneceu a infraestrutura necessária para desenvolver o teletrabalho.	9,74%	6,49%	18,18%	23,38%	42,21%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Percebendo a hipótese “A tecnologia disponível pelo órgão estava adequada para o teletrabalho” para 7,79% discordam totalmente, 8,25% discordam, 12,34% preferiram a neutralidade, 31,82% concordam e 44,81% concordam totalmente que a tecnologia disponível pelo órgão estava adequada para o teletrabalho. Estas respostas ficam esclarecidas na Tabela 8.

Tabela 8 - A tecnologia disponível pelo órgão estava adequada para o teletrabalho.

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
A tecnologia disponível pelo órgão estava adequada para o teletrabalho.	7,79%	3,25%	12,34%	31,82%	44,81%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Ponderando a hipótese “Houve mudanças na estrutura organizacional do órgão em que trabalho” para 40,26% discordam totalmente, 12,99% discordam, 20,78% preferiram a neutralidade, 17,53% concordam e 8,44% concordam totalmente que houve mudanças na estrutura organizacional do órgão em que trabalha. Estas respostas foram contabilizadas na Tabela 9.

Tabela 9 - Houve mudanças na estrutura organizacional do órgão em que trabalho

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
Houve mudanças na estrutura organizacional do órgão em que trabalho	40,26%	12,99%	20,78%	17,53%	8,44%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Inquirindo a hipótese “Me distraia com maior frequência com atividades domiciliares” para 30,52% discordam totalmente, 23,38% discordam, 20,78% preferiram a neutralidade, 19,48% concordam e 5,84% concordam totalmente que se distraia com maior frequência com atividades domiciliares. Estas respostas ficam demonstradas na Tabela 10.

Tabela 10 - Me distraia com maior frequência com atividades domiciliares

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
Me distraia com maior frequência com atividades domiciliares	30,52%	23,38%	20,78%	19,48%	5,84%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Sondando a hipótese “Senti que minha carga de trabalho aumentou” para 18,83% discordam totalmente, 9,09% discordam, 21,43% preferiram a neutralidade, 19,48% concordam e 31,17% concordam totalmente que sentiu sua carga de trabalho tinha aumentado. Estas respostas ficam mostradas na Tabela 11.

Tabela 11 - Senti que minha carga de trabalho aumentou

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
Senti que minha carga de trabalho aumentou	18,83%	9,09%	21,43%	19,48%	31,17%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Entendendo a hipótese “Vivenciei maior isolamento social, sem interação com os colegas de trabalho” para 12,34% discordam totalmente, 13,64% discordam, 19,48% preferiram a neutralidade, 22,73% concordam e 31,82% concordam totalmente que vivenciaram maior isolamento social, sem interação com os colegas de trabalho. Estas respostas ficam avultadas na Tabela 12.

Tabela 12 - Vivenciei maior isolamento social, sem interação com os colegas de trabalho

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
Vivenciei maior isolamento social, sem interação com os colegas de trabalho	12,34%	13,64%	19,48%	22,73%	31,82%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Pesando a hipótese “Não tive o reconhecimento das minhas obrigações pelos meus colegas de trabalho” para 50,65% discordam totalmente, 12,99% discordam, 25,32% preferiram a neutralidade, 7,79% concordam e 3,25% concordam totalmente que não tiveram o reconhecimento das suas obrigações pelos meus colegas de trabalho. Estas respostas ficam sobressaídas na Tabela 13.

Tabela 13 - Não tive o reconhecimento das minhas obrigações pelos meus colegas de trabalho

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
Não tive o reconhecimento das minhas obrigações pelos meus colegas de trabalho	50,65%	12,99%	25,32%	7,79%	3,25%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Vendo a hipótese “O meu desenvolvimento na universidade foi prejudicado” para 66,23% discordam totalmente, 12,99% discordam, 11,69% preferiram a neutralidade, 4,55% concordam e 4,55% concordam totalmente que o seu desenvolvimento na universidade foi prejudicado. Estas respostas ficam confirmadas na Tabela 14.

Tabela 14 - O meu desenvolvimento na universidade foi prejudicado

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
O meu desenvolvimento na universidade foi prejudicado	66,23%	12,99%	11,69%	4,55%	4,55%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Vendo a hipótese “O meu desenvolvimento na universidade foi prejudicado” para 66,23% discordam totalmente, 12,99% discordam, 11,69% preferiram a neutralidade, 4,55% concordam e 4,55% concordam totalmente que encontrou maior resistência de gestores e colegas ao regime de trabalho. Estas respostas ficam evidenciadas na Tabela 15.

Tabela 15 - Encontrei maior resistência de gestores e colegas ao regime de trabalho

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
Encontrei maior resistência de gestores e colegas ao regime de trabalho	57,14%	14,29%	17,53%	5,19%	5,84%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Estudando a hipótese “Me senti mais supervisionado pela instituição” para 40,26% discordam totalmente, 20,13% discordam, 27,92% preferiram a neutralidade, 7,14% concordam

e 4,55% concordam totalmente que o servidor se sentiu mais supervisionado pela instituição. Estas respostas ficam demonstradas na Tabela 16.

Tabela 16 - Me senti mais supervisionado pela instituição

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
Me senti mais supervisionado pela instituição	40,26%	20,13%	27,92%	7,14%	4,55%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Apreciando a hipótese “Sinto que meu emocional foi abalado” para 39,61% discordam totalmente, 13,64% discordam, 16,88% preferiram a neutralidade, 13,67% concordam e 16,23% concordam totalmente que o servidor sentiu o emocional foi abalado. Estas respostas ficam distinguidas na Tabela 17.

Tabela 17 - Sinto que meu emocional foi abalado

<b>Como realizou o teletrabalho durante a pandemia (Teletrabalho Emergencial)</b>	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
Sinto que meu emocional foi abalado	39,61%	13,64%	16,88%	13,64%	16,23%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Sobre as dificuldades encontradas na adaptação do teletrabalho 25% não tiveram nenhuma dificuldade no teletrabalho, para 19,20% o obstáculo foi a falta de experiência em teletrabalho, para 17,86% dos teletrabalhadores o problema maior foi a falta de um local adequado, foi relatado que 14,29% dos servidores o maior sacrifício foi a falta de disciplina e um horário definido, para 10,27% foi a falta de equipamento e/ou infraestrutura de Tecnologia de Informação como computadores, internet, smartphone entre outros, para 7,14% ao maior problema foram conflitos com a família e o menor problema encontrado foi a falta de treinamento representando 6,25%. Estes dados podem ser observados na Tabela 18.

Tabela 18- Dificuldades encontradas na adaptação do teletrabalho

<b>Quais as principais dificuldades encontradas do Teletrabalho? Marque quantas achar adequado</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Falta de experiência em teletrabalho	19,20%
Falta de equipamento e/ou infraestrutura de Tecnologia de Informação (computadores, internet, smartphone entre outros)	10,27%
Falta de um local adequado	17,86%
Falta de treinamento	c
Falta de disciplina e um horário definido	14,29%
Conflitos com a família	7,14%
Nenhuma	25,00%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Sobre a pergunta: Você tem conhecimento da legislação voltada ao servidor público federal como a Instrução Normativa n. °65/2020 ME/SGDP e o Decreto N° 11.072/2022? A maioria dos servidores tem pouco conhecimento sobre a legislação representando 51,30%, para 35,71% da amostra tem conhecimento e para 12,99% não tem conhecimento algum da legislação sobre o teletrabalho. Isso fica evidenciado na Tabela 19.

Tabela 19 - Conhecimento da legislação voltada ao servidor público federal

<b>Você tem conhecimento da legislação voltada ao servidor público federal como a Instrução Normativa n.°65/2020 ME/SGDP e o Decreto N° 11.072/2022?</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Não tenho	12,99%
Tenho, mas pouco conhecimento	51,30%
Sim, tenho conhecimento	35,71%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Na opinião dos teletrabalhadores os servidores TAE's podem trabalhar na modalidade teletrabalho, com eficiência e efetividade, sem comprometer a produtividade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade, para 64,94% dos entrevistados concordam totalmente que sim,

16,88% concordam, 9,74 permanecem neutros, 5,84 discordam e 2,60 discordam totalmente. A Tabela 20 relata estes dados.

Tabela 20 - Teletrabalho com eficiência, efetividade, produtividade e qualidade nos serviços prestados

	<b>Discordo Totalmente 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Concordo Totalmente 5</b>
Em sua opinião, os servidores TAEs trabalham ou podem trabalhar na modalidade teletrabalho, com eficiência e efetividade, sem comprometer a produtividade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade?	2,60%	5,84%	9,74%	16,88%	64,94%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Na percepção dos servidores TAE o modelo híbrido ou parcial (parte do trabalho na universidade e parte em casa) é o modelo mais adequado para desenvolver suas atividades, após a pandemia representando 61,69%, para 26,62% dos servidores a melhor forma é o presencial e 11,69% dos TAEs acham que o trabalho integral é a melhor forma. Os dados estão disponibilizados na Tabela 21.

Tabela 21 - Melhor forma de trabalho para desenvolver suas atividades na instituição

<b>Qual das opções você acha que é a melhor forma de trabalho para desenvolver suas atividades na UNIFAL-MG, após a pandemia?</b>	<b>Frequência Relativa</b>
Teletrabalho integral (100% suas atividades serão desenvolvidas em casa)	11,69%
Modelo híbrido ou parcial (parte do trabalho na universidade e parte em casa)	61,69%
Trabalho presencial (100% suas atividades serão desenvolvidas na universidade)	26,62%

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

### 4.3 ANÁLISE QUANTITATIVA DOS DADOS: ESTATÍSTICA DESCRITIVA

A estatística descritiva tem por objetivo sintetizar uma série de valores da mesma natureza que permite uma visão global de suas variedades, valores, organiza e descreve os dados, neste trabalho foi utilizado a Tabela 22 para demonstrar a média, o desvio padrão e o resultado do teste t unilateral à direita.

No que se refere às médias as variáveis: mudanças na estrutura organizacional do órgão ( $\mu=2,41$ ), me distraia com maior frequência ( $\mu=2,47$ ), não tive o reconhecimento das minhas obrigações pelos meus colegas de trabalho ( $\mu=2,00$ ), o meu desenvolvimento na universidade foi prejudicado ( $\mu=1,68$ ), encontrei maior resistência de gestores e colegas ao regime de trabalho ( $\mu=1,88$ ), me senti mais supervisionado pela instituição ( $\mu=2,16$ ) e sinto que meu emocional foi abalado ( $\mu=2,53$ ), apresentaram médias menor que 3, trazendo uma interpretação que os servidores não concordam com esta afirmação.

Quanto ao desvio padrão dos dados coletados vimos que os itens: 2 “Tive maior interação com a minha família” ( $\sigma=1,08$ ), item 3 “Tive autonomia para organizar minhas tarefas” ( $\sigma=1,02$ ) e item 16 “Teletrabalho com eficiência, efetividade, produtividade e qualidade nos serviços prestados.” ( $\sigma=1,05$ ) tiveram maior homogeneidade, trazendo a análise de que as respostas tendem a ser as mesmas.

Foi utilizado o teste t na qual o valor- $p$  sendo  $< 5\%$  a hipótese está confirmada e se o valor- $p > 5\%$  a hipótese será rejeitada. Baseado no teste foi verificado que as afirmações 7,8,11,12,13,14 e 15 foram rejeitadas. As afirmativas 1,2,3,4,5,6,9, 10 e 16 foram confirmadas. Os cálculos podem ser confirmados na Tabela 22.

Tabela 22 - Média, desvio padrão e resultado do teste t unilateral à direita ( $H_1: \mu > 3$ ), com 153 graus de liberdade, aplicado às respostas cujas perguntas foram estruturadas em escala de Likert.

Item	Variável	Média	Desvio padrão	Estatística do teste	Valor-p
1	Tive menos interrupções quando trabalhava em casa.	3,77	1,35	7,1006	< 0,0001
2	Tive maior interação com a minha família.	4,28	1,08	14,677	< 0,0001
3	Tive autonomia para organizar minhas tarefas.	4,36	1,02	16,501	< 0,0001
4	Tive mais flexibilidade de horário.	4,25	1,15	13,498	< 0,0001
5	O órgão em que trabalho me forneceu a infraestrutura necessária para desenvolver o teletrabalho.	3,82	1,31	7,7456	< 0,0001
6	A tecnologia disponível pelo órgão estava adequada para o teletrabalho.	4,03	1,19	10,718	< 0,0001
7	Houve mudanças na estrutura organizacional do órgão em que trabalho.	2,41	1,38	-5,2969	1,0000
8	Me distraía com maior frequência com atividades domiciliares.	2,47	1,27	-5,2076	1,0000
9	Senti que minha carga de trabalho aumentou.	3,35	1,48	2,9493	0,0018
10	Vivenciei maior isolamento social, sem interação com os colegas de trabalho.	3,48	1,38	4,3132	< 0,0001
11	Não tive o reconhecimento das minhas obrigações pelos meus colegas de trabalho.	2,00	1,17	-10,592	1,0000
12	O meu desenvolvimento na universidade foi prejudicado.	1,68	1,13	-14,475	1,0000
13	Encontrei maior resistência de gestores e colegas ao regime de trabalho.	1,88	1,22	-11,407	1,0000
14	Me senti mais supervisionado pela instituição.	2,16	1,17	-8,979	1,0000
15	Sinto que meu emocional foi abalado.	2,53	1,52	-3,823	0,9999
16	Teletrabalho com eficiência, efetividade, produtividade e qualidade nos serviços prestados.	4,36	1,05	16,103	< 0,0001

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Concluída a apresentação dos resultados obtidos e análises estatísticas, a seguir, discutem-se os principais achados da investigação.

A pandemia da COVID-19 alterou a relação entre as pessoas e o trabalho. Desde o início, o Brasil enfrentou uma grave crise econômica, política e social atingindo o mundo do trabalho. O IBGE informou que o desemprego no país ficou em 14,4% em agosto de 2020, alta de 2,2% em relação à antes da pandemia. Revelando uma grande contradição que afeta a classe trabalhadora. Antunes (2020) informou que diante dessa questão, da necessidade de sobreviver diante do caos, não respeitam o distanciamento social e com isso ficam expostos ao contágio do coronavírus, ficando cada vez mais infectados, doentes e claro que somos obrigados a morrer.

Dias e Gertner (2020) afirmaram que por um lado, se a segurança profissional trouxe mais tranquilidade ao servidor público, por outro, teve suas dificuldades, principalmente quando utilizada em condições tão adversas. em todo o mundo em apuros. Morte de pessoas, receio de contrair o coronavírus, memórias de vidas passadas, solidão devido às regras de isolamento social e medo de um futuro incerto. Diante de uma situação desconhecida, o isolamento foi um meio de controlar a transmissão do coronavírus e as buscas por vacinas e medicamentos se intensificaram. Para alguns, a experiência da solidão aumentou seus sentimentos de solidão, desamparo, tédio, tristeza e ansiedade, afetando suas vidas em geral.

Pré pandemia, os servidores públicos passavam um tempo significativo em seu ambiente de trabalho, convivendo diariamente com outras pessoas. Em tempos de isolamento social, a integração social pode ser um problema, representada por dificuldades de relacionamento tanto com as pessoas no trabalho quanto com os familiares. Quando um indivíduo está isolado, ele pode ficar desmotivado para o trabalho. Além disso, pode limitar sua capacidade de estudar, o que pode afetar sua produtividade no trabalho e qualidade de vida, confirmando os estudos de Barros, Silva (2010); Dahlstrom (2013); Perez *et al.* (2007); Rdoñez (2012) e Serra (2010).

Araújo e Sachuk (2007) asseguraram que no trabalho os sujeitos não apenas ganham seus salários, mas também definem seu lugar nas atividades produtivas, constroem sua identidade, realização pessoal e desenvolvem conhecimentos e habilidades e definem relacionamentos no contexto da sociedade, organizações e equipes

Dejours (1994) e Mendes e Tamayo (2001) definiram o trabalho como uma 'estruturação mental' que serve como meio de construção de um sujeito livre e completo. Quando feito de forma equilibrada, promove o contentamento e alegria. Isso porque ajuda os trabalhadores a construir uma identidade social que os diferencia dos outros e os torna socialmente aceitáveis

O teletrabalho se popularizou, durante a crise do COVID-19 como alternativa para continuar trabalhando apesar das medidas de isolamento social. No entanto, essa modalidade vem ganhando mais atenção à medida que novos dados econômicos mostram os benefícios econômicos que a introdução desse método trouxe aos cofres federais.

A fim de implementar efetivamente o teletrabalho nas universidades públicas brasileiras, é imperativo que o governo brasileiro se concentre no impacto da introdução do teletrabalho nos serviços e servidores públicos.

É importante que os administradores criem condições de trabalho para que os servidores combinem criatividade, motivação e potencial para encontrar um equilíbrio emocional, intelectual, físico, mental e saúde profissional, de acordo com os estudos de Klein e Mascarenhas (2016). Perseguir o desenvolvimento da saúde mental do teletrabalhador também requer novas formas de avaliação e reconhecimento.

Os resultados da pesquisa evidenciam que, na percepção dos servidores da UNIFAL-MG a adoção do teletrabalho durante a pandemia proporcionou inúmeras vantagens, tais como: menos interrupções, menor distração, maior interação com a família, maior autonomia para organizar as tarefas, mais flexibilidade de horário, o órgão forneceu a infraestrutura para desenvolver o teletrabalho não houve mudanças na estrutura organizacional do órgão e que o teletrabalho pode entregar um serviço com eficiência, efetividade, produtividade e qualidade. Esses achados corroboram com os estudos de Mello *et al.* (2014) e Filardi *et al.* (2020), que identificaram vantagens do teletrabalho.

A pesquisa identificou as principais desvantagens: a carga de trabalho aumentou, o servidor vivenciou um maior isolamento social, sem interação com os colegas de trabalho. Um dado que chamou atenção foi que mesmo sendo compulsória a entrada no teletrabalho, muitos tiveram o reconhecimento de suas obrigações pelos seus colegas de trabalho, que seu desenvolvimento não foi prejudicado, não encontrando resistência e gestores e colegas ao regime de trabalho, não se sentindo mais supervisionado pela instituição e que o emocional não foi abalado.

O fato de as atividades presenciais da UNIFAL-MG estarem retornando às atividades presenciais e na transição da implantação do Programa de Gestão ficou entendido que a adoção desse método de trabalho foi a melhor escolha diante da crise do coronavírus, podem ter influenciado positivamente na avaliação quanto à adaptação dos servidores ao teletrabalho. Com a volta às atividades e de reorganização dos processos do teletrabalho baseado em resultados, o rigor da avaliação pode mudar e que alguns profissionais não se adaptem ou não

consigam exercer suas atividades por teletrabalho, principalmente aqueles no qual o atendimento presencial é fundamental.

Resumindo e voltando ao problema, a fim identificar os benefícios e as dificuldades na percepção dos servidores técnicos administrativos em educação da UNIFAL sobre o teletrabalho durante a pandemia, os resultados encontrados neste estudo mostram que, embora optando por adotar essa forma de trabalho em tempos de crise, foram encontrados benefícios para os trabalhadores em termos de qualidade de vida. É claro que essa experiência durante uma pandemia não deve ser vista como um piloto para a implementação do teletrabalho nas universidades. A pesquisa fornece dados importantes para o teletrabalho, mas foi realizada em um contexto de transição de final de pandemia e retorno ao trabalho presencial. Ficou claro que existe a necessidade de atividades focadas no treinamento de servidores remotos, na melhoria da infraestrutura tecnológica, melhoria do ambiente de trabalho e na disciplina com horários, aumentando a probabilidade de sucesso dessa modalidade nas universidades públicas. Portanto, são necessários mais estudos no contexto após a implantação do teletrabalho como um Programa de Gestão.

## 5 DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Dada a avaliação da situação na UNIFAL-MG, descobrimos que a maioria dos servidores estavam satisfeitos com o trabalho de forma remota. As universidades com alocações orçamentárias limitadas e oportunidades para economizar espaço dentro de suas instituições sugerem que a instituição pesquisada siga com o teletrabalho.

Na preparação do projeto de resolução, foi levado em consideração a pergunta do questionário: Qual das opções você acha que é a melhor forma de trabalho para desenvolver suas atividades na UNIFAL-MG, após a pandemia? 61,69% dos entrevistados apontaram que a melhor forma seria o teletrabalho híbrido ou parcial e a pergunta “Quais as principais dificuldades encontradas do Teletrabalho?” em que 6,25% indicaram que a falta de treinamento prejudicou as atividades.

O produto técnico com uma proposta de intervenção será apresentado à Pró Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) da UNIFAL-MG como proposta de portaria indicando que todos os TAE's elegíveis para o teletrabalho devam realizar suas atividades por meio do regime híbrido ou parcial. Outra intervenção consiste em levar para o Setor de Desenvolvimento e Capacitação da PROGEPE com uma solicitação de capacitação por meio do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) como forma de dar treinamento a todos servidores em teletrabalho.

Apresento a seguir como resultado desta pesquisa a minuta de portaria que está descrita no Apêndice E deste trabalho.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na pandemia do COVID-19, as universidades foram levadas a tomar atitudes para zelar pela saúde de seus funcionários e servidores. Nesse cenário, a adesão do teletrabalho surge como uma alternativa para conter a propagação da doença e manter a saúde dos servidores e da sociedade. Antes da pandemia, a experiência com esse tipo de trabalho no setor público era pequena e pouco difundida, mas com a pandemia se tornou a melhor opção viável para quase a totalidade dos servidores públicos.

Com base nos objetivos inicialmente traçados neste estudo, os resultados apresentados são importantes para entender como a adoção do teletrabalho durante a pandemia do coronavírus impactou os recursos humanos organizacionais. Como resultado do diagnóstico da situação através destes levantamentos de dados e análise estatística, o teletrabalho na UNIFAL, as vantagens foram os mais mencionados na pesquisa e as desvantagens quase imperceptíveis.

Pelos resultados apresentados esta nova modalidade de trabalho foi bem recebida pelo servidor da UNIFAL-MG durante a pandemia, mas após a implantação do teletrabalho como Programa de Gestão exige uma experiência diferenciada na qual é feita uma análise detalhada das vantagens e desvantagens com foco nos servidores envolvidos.

Considera-se cumprido o objetivo geral do estudo, de diagnosticar a situação do teletrabalho na UNIFAL-MG, a fim de fornecer sugestões para melhora desta modalidade, tendo em vista que o teletrabalho como Programa de Gestão está implementado o teletrabalho na universidade.

Compatibilizando os objetivos específicos foram identificados os dados sociodemográficos, funcionais e o conhecimento dos TAE acerca do teletrabalho, identificados os benefícios e dificuldades/desafios do teletrabalho para o servidor e apresentando os resultados da pesquisa, no sentido de aperfeiçoar o teletrabalho.

Por meio das teorias examinadas, diante dos resultados apresentados, percebe-se que o teletrabalho tem muitas vantagens e algumas desvantagens, mas que acabam sendo superadas pelas vantagens que essa forma de trabalho traz. As principais vantagens listadas e confirmadas na UNIFAL-MG foram: a melhoria da produtividade, menos interrupções e distrações, maior autonomia, mais flexibilidade de horário. As desvantagens relacionadas à teoria não foram tão percebidas como o aumento da carga de trabalho e o isolamento do servidor sem interação com os colegas de trabalho.

De maneira geral, os servidores mostraram-se satisfeitos com o teletrabalho que está sendo desenvolvido na UNIFAL-MG, e apontando que o regime híbrido é o melhor modelo de

trabalho a ser implementado. Sendo este apontamento a maior recompensa do trabalho para a universidade.

Lembrando que os aproximadamente 84% dos servidores TAE da UNIFAL-MG durante a pandemia passaram a trabalhar de casa. Assim, não houve uma seleção criteriosa de profissionais com perfil adequado para esse tipo de trabalho, nem tempo para treinamento. Para o sucesso desta modalidade é essencial criar ferramentas que assegurem uma cultura voltada para os resultados, mas também no desenvolvimento das pessoas e das organizações. Criando condições para a liderança atendendo aos objetivos organizacionais de maneira eficiente, produtiva e responsável, minimizando os efeitos adversos e resistência das práticas de teletrabalho.

Servidores públicos forçados ao teletrabalho durante a pandemia ainda lidam com situações de trabalho nada comum. Ainda que seja importante abordar os prós e contras do teletrabalho, é necessário considerar as questões relacionadas à própria saúde física e mental que afetam o desempenho, a produtividade, o desempenho no trabalho e a saúde geral dos servidores.

Este estudo aponta aspectos relacionados ao teletrabalho fornecendo informações sobre o impacto da adoção do teletrabalho na percepção dos servidores durante a pandemia. Teve também várias limitações sendo uma a abrangência, pois apenas a UNIFAL-MG foi pesquisada. Portanto, os resultados obtidos não podem ser generalizados para todas as situações organizacionais. Outra limitação importante diz respeito à qualidade dos dados, devido à sensibilidade do assunto, incluindo o uso de dados para produzir relatórios disponíveis à gestão, é possível que as respostas dos participantes tenham sido tendenciosas para obscurecer os resultados.

No entanto, como estímulo para pesquisas futuras, este estudo permite a expansão para outras universidades, diagnosticar economias de custo, possíveis economias de espaço, conhecer a opinião de clientes internos e externos sobre o serviço prestado pelo teletrabalhador e a relação entre teletrabalho e qualidade de vida. Apesar de suas limitações, o estudo deu a oportunidade aos trabalhadores de expressar as percepções quanto à modalidade de trabalho imposta durante a pandemia.

## REFERÊNCIAS

- ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v.15, n. esp., p. 511-533, 2017.
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. 1. ed. São Paulo: Biotempo, 2020.
- ARAÚJO, Romilda Ramos de; SACHUK, Maria Iolanda. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.
- ARAÚJO, Sâmella Arruda *et al.* Teletrabalho (telework): uma prospecção para a editora universitária da UFPB. **Informação em Pauta**, Fortaleza, v. 4, n. esp., p. 132-151, 2019.
- BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.
- BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.
- BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 dez. 2011a.
- BRASIL. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jun. 2013.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 2017.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas. Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018. Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipep relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, n. 170, p.92, 2018.

BRASIL. Ministério da Economia. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, n. 146, p. 21, 2020.

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

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. Instrução Normativa nº 89, de 13 de dezembro de 2022. Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipeç e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução de Programa de Gestão e Desempenho - PGD. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, n. 236, p. 76, 16 dez. 2022b.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão. Instrução Normativa nº 2, de 10 de janeiro de 2023. Revoga a Instrução Normativa SGP-SEGES/SEDGG/ME nº 89, de 13 de dezembro de 2022, que estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipeç e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg relativos à implementação de Programa de Gestão e Desempenho - PGD, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, n. 10, p. 9, 13 jan. 2023

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. Salvador: Juspodvim, 2017.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet: reflexões sobre internet, negócios e sociedade**. Trad. Rita Espanha. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019.

CENTRO REGIONAL DE ESTUDOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO (CETIC.br). **Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação nos domicílios brasileiros 2020**. São Paulo: CETIC.br, 2021. Disponível em: [https://www.cetic.br/media/docs/publicacoes/2/20211124201233/tic\\_domicilios\\_2020\\_livro\\_eletronico.pdf](https://www.cetic.br/media/docs/publicacoes/2/20211124201233/tic_domicilios_2020_livro_eletronico.pdf). Acesso em: 20 fev. 2023.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

COMITÊ GESTOR DA INTERNET NO BRASIL (CGI.br). **Pesquisa sobre o setor de provimento de serviços de Internet no Brasil: TIC Provedores 2020**. São Paulo: CGI.br, 2021a. Disponível em: [tic\\_provedores\\_2020\\_livro\\_eletronico.pdf \(cgi.br\)](https://www.cgi.br/media/docs/publicacoes/2/20211124201233/tic_provedores_2020_livro_eletronico.pdf). Acesso em: 23 mar. 2023.

CRODA, Julio Henrique Rosa; GARCIA, Leila Posenato. Resposta imediata da Vigilância em Saúde à epidemia da COVID-19. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, DF, v. 29, n. 1, p. e2020002, 2020.

DAHLSTROM, Timothy. Telecommuting and leadership style. **Public Person Management**, [s. l.], v. 32, n. 3, p. 438-451, 2013.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DEJOURS, Christophe *et al.* **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DIAS, Luciene de Aguiar; GERTNER, Sônia Regina da Cunha Barreto. Trabalhadores da saúde na linha de frente da Covid-19: implicações para a saúde mental. In: GULJOR, Ana Paula (org.) *et al.* **O enfrentamento do sofrimento psíquico na pandemia: diálogos sobre o acolhimento e a saúde mental em territórios vulnerabilizados**. [S. l.]: Plataforma IdeiaSUS, 2020. p. 32-35.

EOM, Seok-Jin; CHOI, Nakbum; SUNG, Wookjoon. The use of smart work in government: empirical analysis of Korean experiences. **Government Information Quarterly**, [s. l.], v. 33, n. 3, p. 562-571, 2016.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes; DEZANINI, Marco Túlio Fundão. 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, jan./mar. 2020.

FISHER, Ronald Aylmer. **Statistical methods for research workers**. 14. ed. Edinburgh: Oliver and Boyd, 1970.

FREITAS, Silvia Rodrigues de. **Teletrabalho na administração pública federal: uma análise do potencial de implantação na diretoria de marcas do INPI**. 2008. 120 f. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2008.

GASPAR, Marcos Antônio *et al.* Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, [s. l.], v. 17, n. 3, p. 1029-1052, 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo, Atlas, 1999.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC 2009.

HORA, Henrique Rego Monteiro da; MONTEIRO, Gina Torres Rego; ARICA, José. Confiabilidade em questionários para qualidade: um estudo com o coeficiente alfa de Cronbach. **Produto & Produção**, [s. l.], v. 11, n. 2, p. 85-103, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2020**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnadcovid/>. Acesso em: 23 ago. 2021.

KEMP, Simon. Digital in 2018: world's internet users pass the 4 billion mark. **We Are Social**. 2018. Disponível em: <https://wearesocial.com/uk/blog/2018/01/global-digital-report-2018/>. Acesso em: 10 fev. 2020.

KLEIN, Fabio Alvim; MASCARENHAS, André Ofenhejm. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 50, n. 1, p. 17-39, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIKERT, Rensis. A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**, [s. l.], v. 22, p. 5-55, jun. 1932.

LUCAS, André do Carmo; SANTOS, Rayane Leite. O trabalho remoto na Administração pública brasileira: desafios e perspectivas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação-REASE**, [s. l.], v. 7, n. 4, p. 260-270, 2021.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 6ª. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo *et al.* Teletrabalho como fator de inclusão social e digital em empresas de call center/contact center. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, Santa Maria, v. 7, n. 3, p. 373-388, 2014.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. **ANAMATRA**. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalhona-nova-ctl>. Acesso em: 20 mar. 2022.

MENDES, Ana Magnólia.; TAMAYO, Álvaro. Valores e vivências de prazer e sofrimento no contexto organizacional. **Psico USF**, Campinas, v. 6, n. 1, p. 39-46, jan./jun. 2001.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. Rio de Janeiro: Hucitec, 2014.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **População mundial deve chegar a 9,7 bilhões de pessoas em 2050, diz relatório da ONU**. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/83427-populacao-mundial-deve-chegar-97-bilhoes-de-pessoas-em-2050-diz-relatorio-da-onu/>. Acesso em: 21 fev. 2022.

NAKAGAKI, Maiko; SARPONG, Eleanor. Conectando os desconectados em tempos de crise. **Panorama Setorial da Internet**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 9, mar. 2021. Disponível em: [https://www.nic.br/media/docs/publicacoes/6/20210423094235/panorama\\_setorial\\_ano-xiii\\_n\\_1\\_conectando\\_os\\_desconectados\\_em\\_tempos\\_de\\_crise.pdf](https://www.nic.br/media/docs/publicacoes/6/20210423094235/panorama_setorial_ano-xiii_n_1_conectando_os_desconectados_em_tempos_de_crise.pdf). Acesso em: 23 mar. 2023.

NAVARINI, Marcos Paulo; PEREIRA, Mateus Suzano da Costa de Paiva. **Modelo de trabalho híbrido: análise dos impactos e perspectivas**. 2021. 153 f. Monografia (Graduação em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

NEGROPONTE, Nicholas. **A vida digital**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei.; PATINI, Aline Campos. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 9, n. 4, p. 121- 152, 2012.

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

OLIVEIRA, Miriam Aparecida; PANTOJA, Maria Julia. Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DESEMPENHO DO SETOR PÚBLICO, 2., 2018, Florianópolis. **Anais eletrônicos**. Florianópolis: UNESC, 2018. p. 1664-1675. Disponível em: <http://cidesp.com.br/index.php/Icidesp/2cidesp/paper/viewFile/481/250>. Acesso em: 20 ago. 2021.

ORDOÑEZ, Diana Bustos. Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. **Revista de Estudios Sociales**, [s. l.], n. 44, p. 181-196, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica 2006-2015: informe do diretor geral**. Brasília: OIT, 2006.

PANDINI, Lunara Stollmeier; PEREIRA, Eliana Santos. O teletrabalho no contexto de pandemia de covid-19: a percepção de servidores públicos do judiciário brasileiro e MPU. **Caderno de Administração**, [s. l.], v. 28, n. 2, p. 55-81. 2021.

PÉREZ, M. P.; SÁNCHEZ, A. M.; LUIS CARNICER, M. P. Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. **New Technology, Work and Employment**, [s. l.], v. 22, n. 3, p. 208-233, 2007.

PINHEIRO, Aline Cristina Helfenstein. **Home office na Universidade Federal de Rondônia em tempos de pandemia e proposta para implantação pós pandemia da Covid-19**. 2021. 219 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP), Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR), Porto Velho, 2021.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: [http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book %20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf](http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf). Acesso em: 07 fev. 2013.

RENZETTI, Rogério. Teletrabalho e a reforma trabalhista. *In*: AIDAR, Leticia; RENZETTI, Rogério; LUCA, Guilherme de (org.). **Reforma trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 129 – 140.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; MANCEBO, Deise. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: ciência e profissão**, [s. l.], v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013.

RODRIGUES, Paulo Henrique de Almeida; GERZSON, Lusiana Chagas. A dimensão geopolítica da pandemia de coronavírus. **Physis**, [s. l.], v. 30, n. 2, p. e300209, 2020.

SELLTIZ, Claire; WRIGHTSMAN, Lawrence Samuel.; COOK, Stuart Wellford. **Métodos de pesquisa das relações sociais**. São Paulo: Herder, 1965.

SERRA, Paulo. **O teletrabalho: conceito e implicações**. 2010. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.6/518>. Acesso em: 24 jun. 2022.

SILVA, A. M. S. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. *In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE*, 3., 2015, Santa Maria. **Anais [...]**. Santa Maria: UFSM, 2015. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf> Acesso em: 18 ago. de 2021.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. rev. e atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes**. 2009. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8623>. Acesso em: 22 jul. 2018.

SOARES, Angelo. Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs. **Revista de Administração de Empresas**, [s. l.], v. 35, n. 2, p. 64-77, 1995.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEVENDAS (SOBRATT). **Teletrabalho e as relações trabalhistas**. 2016. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/30112016-teletrabalho-e-as-relacoes-trabalhistas/>. Acesso em: 18 ago. 2022.

TASCETTO, Maira; FROEHLICH, Cristiane. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale dos Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, [s. l.], v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**, [s. l.], v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). **2º Levantamento de governança e gestão de pessoas na administração pública: ciclo 2016**. 2016. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/unidades/secretaria-de-fiscalizacao-de-pessoal/perfil-de-governancade-pessoas/>. Acesso em: 28 de nov. 2018.

VELOSO, Renato dos Santos. **Tecnologias da informação e da comunicação**. 1.ed. São Paulo: Saraiva Uni, 2012.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VILLARINHO, Karina Pereira Bastos.; PASCHOAL, Tatiana. Teletrabalho no Serpro: pontos positivos e negativos e relações com desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO*, 40., 2016, Costa do Sauípe. **Anais[...]** Costa do Sauípe, BA: Anpad, 2016.

**ANEXO A - Autorização da Instituição para realização da pesquisa**

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG  
Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700, Sala 314 E - Alfenas/MG- CEP 37130-000  
Fone: (35) 3701 9153

**TERMO DE ANUÊNCIA INSTITUCIONAL – TAI**

Eu, Letícia Lima Milani Rodrigues, responsável pela pesquisa online, estou ciente, de acordo e autorizo a execução da pesquisa intitulada Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal de Alfenas, e que tem como objetivo principal identificar os benefícios e as dificuldades na percepção dos servidores técnicos administrativos em educação da UNIFAL-MG em teletrabalho durante a pandemia, com o intuito de propor o trabalho híbrido para todos servidores TAE da Universidade, coordenada pelo pesquisador Paulo Roberto Rodrigues de Souza, no período de 20/agosto/2022 a 20/setembro/2022.

A pesquisa será realizada em consonância com as Resoluções CNS nº 466/2012 e nº 510/2016, com a Lei 13.709/18 Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que tratam dos aspectos éticos em pesquisa e tratamento de dados pessoais envolvendo seres humanos.

Afirmo o compromisso institucional de apoiar o desenvolvimento deste estudo e sinalizo que esta instituição está ciente de suas responsabilidades, de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes da pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tais condições.

Afirmo ainda que todo procedimento envolvendo participante de pesquisa a ser desenvolvido neste instituto/organização será iniciado apenas após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Alfenas -UNIFAL-MG, responsável pelo acompanhamento ético de pesquisas com seres humanos, localizado na Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700, Sala O 314-E, Alfenas/MG, no telefone (35) 3701-9153, ou no e-mail: [comite.etica@unifal-mg.edu.br](mailto:comite.etica@unifal-mg.edu.br).

Varginha, 13 de junho de 2022

Letícia Lima Milani Rodrigues  
Diretora do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas

## ANEXO B – Apreciação do CEP - Comissão de Ética Em Pesquisa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
ALFENAS



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal de Alfenas

**Pesquisador:** PAULO ROBERTO RODRIGUES DE SOUZA

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 59797822.0.0000.5142

**Instituição Proponente:** UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - UNIFAL-MG

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.688.559

#### Apresentação do Projeto:

O projeto de pesquisa será desenvolvido no Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP) da Universidade Federal de Alfenas- MG. A pesquisa é de financiamento próprio e não foi identificado conflito de interesse.

Com a pandemia da Covid-19, o teletrabalho emergencial trouxe dificuldade de conciliação entre trabalho e família, falta de motivação, dificuldade de estabelecer a disciplina para o trabalho remoto e dificuldade em administrar o tempo de trabalho, além do aumento do estresse. Houve também impactos positivos, relacionados à redução de despesas como os gastos com transporte, a flexibilização do horário de trabalho e a melhora na qualidade de vida do servidor TAE.

Os pesquisadores esperam identificar os benefícios e as dificuldades na percepção dos servidores técnicos administrativos em educação da UNIFAL-MG em teletrabalho durante a pandemia. Para a pesquisa será utilizado o método estatístico descritivo, com o intuito de propor o trabalho híbrido para todos servidores TAE da Universidade. A pesquisa é de natureza aplicada, com abordagem qualitativa, com objetivo exploratório, descritivo, utilizando pesquisa bibliográfica e levantamento de dados por meio de questionário com perguntas fechadas.

**Endereço:** Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 - Sala O 314 E  
**Bairro:** centro **CEP:** 37.130-001  
**UF:** MG **Município:** ALFENAS  
**Telefone:** (35)3701-9153 **Fax:** (35)3701-9153 **E-mail:** comite.etica@unifal-mg.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
ALFENAS



Continuação do Parecer: 5.688.559

**Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário: Identificar os benefícios e as dificuldades na percepção dos servidores técnicos administrativos em educação da UNIFAL-MG em teletrabalho durante a pandemia, com o intuito de propor o trabalho híbrido para todos servidores TAE da Universidade.

Objetivos Secundários:

- Identificar os dados sociodemográficos e o conhecimento dos TAE acerca do teletrabalho;
- Pesquisar os benefícios e dificuldades/desafios do teletrabalho para o servidor TAE;
- Propor o teletrabalho híbrido para todos os servidores TAE da UNIFAL-MG.

Análise CEP:

Os objetivos estão claros e bem definidos.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Os riscos apresentados foram:

- desconforto (minimizado pela orientação sobre a temática e as atividades necessárias a serem realizadas);
- quebra de sigilo (minimizado pela garantia de sigilo em relação às respostas, que serão utilizadas apenas para fins científicos);
- quebra de anonimato (minimizado pela garantia de não identificação nominal no formulário nem no banco de dados).

Benefícios: expectativa de que a implementação do teletrabalho como Programa de Gestão de forma híbrida para os TAE se torne um modo permanente na Universidade. Os pesquisadores apontam como benefícios:

- a relevância social do estudo, visando melhorias no atendimento ao público;
- contribuição para a comunidade científica, visto que são escassos os estudos realizados com técnicos administrativos nas universidades federais que realizaram o teletrabalho emergencial;
- relevância para os servidores, pois o modelo de trabalho interfere diretamente na qualidade de vida;
- importância para outros órgãos da administração pública ajudando na implementação, execução e monitoramento do teletrabalho.

Os resultados levantados poderão ajudar a instituição tomar decisões mais acertadas tanto na

**Endereço:** Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 - Sala O 314 E  
**Bairro:** centro **CEP:** 37.130-001  
**UF:** MG **Município:** ALFENAS  
**Telefone:** (35)3701-9153 **Fax:** (35)3701-9153 **E-mail:** comite.etica@unifal-mg.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
ALFENAS



Continuação do Parecer: 5.688.559

implementação como na execução do trabalho à distância.

Análise CEP:

- a. Os riscos de execução do projeto estão descritos e apresentam medidas preventivas e minimizadoras coerentes.
- b. Há benefícios oriundos da execução do projeto, justificando os possíveis riscos.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A população do estudo será constituída pelos servidores técnicos administrativos em educação (TAE) que atuam na UNIFAL-MG (no campus sede de Alfenas, Unidade Santa Clara em Alfenas, nos campi avançados de Poços de Caldas e Varginha). A amostra conta com 325 servidores no total, sendo 241 servidores do campus sede, nove da Unidade Santa Clara, 28 servidores em Varginha e 47 servidores em Poços de Caldas. Os e-mails dos servidores serão coletados junto à Progepe da Unifal.

Os critérios de inclusão adotados serão: servidores técnicos administrativos em educação (TAE) ativos que trabalharam no regime de teletrabalho emergencial, independente do sexo e idade, que queiram participar do estudo mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os critérios de exclusão serão: recusa na participação da pesquisa em qualquer etapa do seu desenvolvimento ou estar em afastamento para tratamento de saúde durante a realização do estudo.

O instrumento de pesquisa será desenvolvido em formato de questionário eletrônico, produzido pelo pesquisador e, posteriormente, feito um pré teste por grupo de controle, para a correção e aprovação dessa ferramenta. O questionário será disponibilizado eletronicamente, a partir de um link de acesso informado, aos respectivos servidores. Na janela inicial do link, o participante terá acesso ao TCLE e, após a concordância em participar, poderá acessar o questionário sociodemográfico. O questionário será no formato de escala likert, indicada para pesquisas de opinião. As questões são construídas por uma afirmação auto descritiva e, em seguida, há a opção de respostas em uma escala de pontos que contemplam extremos, variando de 1 a 5, sendo 1 "concordo totalmente" e 5 "discordo totalmente".

Análise CEP:

**Endereço:** Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 - Sala O 314 E  
**Bairro:** centro **CEP:** 37.130-001  
**UF:** MG **Município:** ALFENAS  
**Telefone:** (35)3701-9153 **Fax:** (35)3701-9153 **E-mail:** comite.etica@unifal-mg.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
ALFENAS



Continuação do Parecer: 5.688.559

- a. Método da pesquisa: adequado aos objetivos do projeto e coerente com a temática.
- b. Referencial teórico da pesquisa: está atualizado e é suficiente para aquilo que se propõe.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

- a. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – presente e adequado.
- b. Termo de Assentimento (TA) – não se aplica.
- c. Termo de Assentimento Esclarecido (TAE) – não se aplica.
- d. Termo de Anuência Institucional (TAI) - presente e adequado.
- e. Folha de rosto - presente e adequada.
- f. Projeto de pesquisa completo e detalhado – presente e adequado.
- g. Termo de Compromisso para Utilização de Dados e Prontuários (TCUD) – presente e adequado.
- h. Questionário - presente e adequado.
- i. Declaração de compromisso do pesquisador responsável - presente e adequado.

**Recomendações:**

Não há.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Conclusão: Recomenda-se a aprovação do Protocolo.

PENDÊNCIA 1. Incluir, em todos os documentos (Informações básicas do projeto, Projeto detalhado e TCLE), os riscos, medidas minimizadoras e benefícios oriundos da pesquisa (tais como indicados nos campos correspondentes).

Resposta: Foram incluídos em todos os documentos os riscos, benefícios e medidas minimizadoras.

PENDÊNCIA 1: atendida.

PENDÊNCIA 2. Mencionar de que forma os contatos dos participantes serão obtidos;

Resposta: Os e-mails dos servidores serão fornecidos pela PROGEPE (Pró- Reitoria de Gestão de Pessoas).

PENDÊNCIA 2: atendida.

PENDÊNCIA 3: Adequar o cronograma de execução da pesquisa (nas Informações básicas do projeto e no Projeto detalhado) ao tempo de tramitação pelo CEP, já que o início da coleta dos dados está previsto para 20 de agosto de 2022.

**Endereço:** Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 - Sala O 314 E  
**Bairro:** centro **CEP:** 37.130-001  
**UF:** MG **Município:** ALFENAS  
**Telefone:** (35)3701-9153 **Fax:** (35)3701-9153 **E-mail:** comite.etica@unifal-mg.edu.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
ALFENAS**



Continuação do Parecer: 5.688.559

Resposta: O período de desenvolvimento da pesquisa foi modificado e inserido em todos os documentos.

PENDÊNCIA 3: atendida.

PENDÊNCIA 4. Adequar o período de desenvolvimento da pesquisa em todos os documentos do protocolo (TAI, TCUD e Declaração de Compromisso de Pesquisador);

Resposta: Foi adequado o período de desenvolvimento em todos os documentos do protocolo.

PENDÊNCIA 4: atendida.

PENDÊNCIA 5: Apresentar o Termo de Compromisso para Utilização de Dados e Prontuários (TCUD).

Resposta: Foi anexado o TCUD.

PENDÊNCIA 5: atendida.

PENDÊNCIA 6. As alterações da próxima versão do projeto detalhado (e demais documentos editados) devem estar em destaque (realce, cores diferentes).

RESPOSTA: Foram destacadas todas as alterações dos documentos.

PENDÊNCIA 6: atendida.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Após análise a coordenação do CEP emite parecer ad referendum.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1963000.pdf	27/09/2022 19:57:14		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOFINAL.pdf	27/09/2022 19:56:51	GUSTAVO FERREIRA DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	Modelo_Carta.pdf	23/09/2022 15:03:03	GUSTAVO FERREIRA DE	Aceito
Declaração de	pesquisador.pdf	23/09/2022	GUSTAVO	Aceito

**Endereço:** Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 - Sala O 314 E

**Bairro:** centro **CEP:** 37.130-001

**UF:** MG **Município:** ALFENAS

**Telefone:** (35)3701-9153 **Fax:** (35)3701-9153 **E-mail:** comite.etica@unifal-mg.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
ALFENAS



Continuação do Parecer: 5.688.559

Pesquisadores	pesquisador.pdf	15:01:51	DE OLIVEIRA	Aceito
Outros	TAI.pdf	23/09/2022 15:01:18	GUSTAVO FERREIRA DE	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	TCUD.pdf	23/09/2022 15:00:41	GUSTAVO FERREIRA DE OLIVEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	23/09/2022 14:57:42	GUSTAVO FERREIRA DE OLIVEIRA	Aceito
Solicitação Assinada pelo Pesquisador Responsável	1_Form_encaminhamento_discentes.pdf	17/06/2022 10:30:01	GUSTAVO FERREIRA DE OLIVEIRA	Aceito
Folha de Rosto	Folha.pdf	10/06/2022 10:29:12	GUSTAVO FERREIRA DE	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

ALFENAS, 06 de Outubro de 2022

Assinado por:

**DANIEL AUGUSTO DE FARIA ALMEIDA**  
(Coordenador(a))

**Endereço:** Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 - Sala O 314 E

**Bairro:** centro **CEP:** 37.130-001

**UF:** MG **Município:** ALFENAS

**Telefone:** (35)3701-9153 **Fax:** (35)3701-9153 **E-mail:** comite.etica@unifal-mg.edu.br

## APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
**Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG**  
 Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700, Sala 314 E - Alfenas/MG- CEP 37130-000  
 Fone: (35) 3701 9153



### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE -Participante da Pesquisa-

#### Dados de Identificação

**Título da pesquisa:** Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal de Alfenas

**Pesquisador responsável:** Paulo Roberto Rodrigues de Souza

**Pesquisador participante:** Gustavo Ferreira de Oliveira

**Patrocinador (se houver):** não se aplica

**Nome do participante:**

**Data de nascimento:**

**CPF:**

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário(a), do projeto de pesquisa intitulado “Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal de Alfenas”, de responsabilidade do pesquisador Paulo Roberto Rodrigues de Souza. Leia cuidadosamente o que segue e me pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, e no caso de aceitar fazer parte do nosso estudo você deverá informar seu endereço de e-mail pra receber uma via desse documento. Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição. Em caso de recusa você não sofrerá nenhuma penalidade.

**Ao ler os itens abaixo, você deve declarar se foi suficientemente esclarecido(a) sobre as etapas da pesquisa ao final desse documento.**

1. Esta pesquisa tem por objetivo identificar os benefícios e as dificuldades na percepção dos servidores técnicos administrativos em educação da UNIFAL-MG em teletrabalho durante a pandemia, com o intuito de propor o trabalho híbrido para todos servidores TAE da Universidade.
2. A sua participação nesta pesquisa consistirá em responder ao questionário online disponibilizado através do link enviado por e-mail.
3. Durante a execução da pesquisa poderão ocorrer riscos mínimos como o desconforto. Uma vez que responderá aos questionários em ambiente virtual esse risco será minimizado sendo devidamente orientado (a) sobre a temática e as atividades necessárias a serem realizadas. Sobre o risco de quebra de sigilo, será garantindo o sigilo em relação as suas respostas, as quais serão tidas como confidenciais e utilizadas apenas para fins científicos. Sobre o risco da quebra do anonimato será garantido a não identificação nominal no formulário nem no banco de dados, a fim de garantir o seu anonimato. **Uma vez concluída a coleta de dados o pesquisador responsável fará o download dos dados**

Rubrica do(a) pesquisador(a): \_\_\_\_\_ Rubrica do(a) participante: \_\_\_\_\_ Pág. 1 de 3



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
 Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG  
 Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700, Sala 314 E - Alfenas/MG- CEP 37130-000  
 Fone: (35) 3701 9153



coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem".

4. Ao participar desse trabalho você contribuirá: Para à sociedade, visando melhorias no atendimento ao público; para a comunidade científica, visto que são escassos os estudos realizados com técnicos administrativos nas universidades federais que realizaram em teletrabalho emergencial; para os servidores, pois o modelo de trabalho interfere diretamente na qualidade de vida e para outros órgãos da administração pública ajudando na implementação, execução e monitoramento do teletrabalho. Os resultados levantados poderão ajudar a instituição tomar decisões mais acertadas tanto na implementação como na execução do trabalho à distância.

5. Sua participação neste projeto terá a duração de uma única vez, necessitando de aproximadamente 3 minutos para responder ao questionário.

6. Você não terá nenhuma despesa por sua participação na pesquisa, sendo os questionários, entrevistas, aulas, cursos, palestras, consultas/exames/tratamentos/etc. totalmente gratuitos; e poderá deixar de participar ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e não sofrerá qualquer prejuízo.

7. Você foi informado e está ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por sua participação. No entanto, caso você tenha qualquer despesa decorrente da participação na pesquisa, terá direito a buscar ressarcimento.

8. Caso ocorra algum dano, previsto ou não, decorrente da sua participação no estudo, você terá direito à assistência integral e imediata, de forma gratuita (custeada pelo patrocinador e/ou pesquisador responsável), pelo tempo que for necessário; e terá direito a buscar indenização.

9. Será assegurada a sua privacidade, ou seja, seu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, identificá-lo(a), será mantido em sigilo. Caso você deseje, poderá ter livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências. Enfim, tudo o que você queira saber antes, durante e depois da sua participação.

11. Você foi informado(a) que os dados coletados serão utilizados, única e exclusivamente, para fins desta pesquisa, e que os resultados da pesquisa, poderão ser publicados/divulgados através de trabalhos acadêmicos ou artigos científicos por profissionais da área.

12. **BENEFÍCIOS:** Esperamos que este estudo contribua com a implementação do teletrabalho como Programa de Gestão de uma forma híbrida para os TAE's e torne um modo permanente na Universidade.

13. Conforme o item III.2, inciso (i) da Resolução CNS 466/2012 e o Artigo 3º, inciso IX, da Resolução CNS 510/2016, é compromisso de todas as pessoas envolvidas na pesquisa

Rubrica do(a) pesquisador(a): \_\_\_\_\_ Rubrica do(a) participante: \_\_\_\_\_ Pág. 2 de 3



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG**  
 Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700, Sala 314 E - Alfenas/MG- CEP 37130-000  
 Fone: (35) 3701 9153



de não criar, manter ou ampliar as situações de risco ou vulnerabilidade para os indivíduos e coletividades, nem acentuar o estigma, o preconceito ou a discriminação.

14. Você poderá consultar o pesquisador(a) Paulo Roberto Rodrigues de Souza, no seguinte telefone 35 98876-8268 ou email [gustavo.oliveira@unifal-mg.edu.br](mailto:gustavo.oliveira@unifal-mg.edu.br) e/ou o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alfenas (CEP/UNIFAL-MG\*), com endereço na Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700, Centro, Cep - 37130-000, Fone: (35) 3701 9153, no e-mail: [comite.etica@unifal-mg.edu.br](mailto:comite.etica@unifal-mg.edu.br) sempre que entender necessário obter informações ou esclarecimentos sobre o projeto de pesquisa e sua participação.

*\*O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Alfenas (CEP/UNIFAL-MG) é um colegiado composto por membros de várias áreas do conhecimento científico da UNIFAL-MG e membros da nossa comunidade, com o dever de defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento científico dentro de padrões éticos.*

Eu, \_\_\_\_\_, CPF \_\_\_\_\_ nº \_\_\_\_\_, declaro ter sido informado (a) e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

(Cidade), (dia) de (mês) de (ano)

.....  
 (Assinatura do participante da pesquisa)

.....  
 (Paulo Roberto Rodrigues de Souza/Gustavo Ferreira de Oliveira)

## APÊNDICE B - Questionário sobre vantagens e desvantagens do teletrabalho na UNIFAL-MG

23/09/2022 16:32

Questionário sobre Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Unifal - MG

### Questionário sobre Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Unifal - MG

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Favor acessar o link:

<https://drive.google.com/file/d/1678yuUDVPrAaufsEEvajISvViDkM3urO/view?usp=sharing>

Faça login no Google para salvar o que você já preencheu. [Saiba mais](#)

**\*Obrigatório**

\*

Declaro que entendi os objetivos e concordo com as condições apresentadas, portanto aceito participar desta pesquisa

Próxima

Limpar formulário

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários



## Questionário sobre as Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal de Alfenas

 gustavodsm@yahoo.com.br (não compartilhado) [Alternar conta](#)



Você realizou teletrabalho durante a pandemia?

Sim

Não

[Voltar](#)

[Próxima](#)

[Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários



## Questionário sobre as Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho dos Servidores Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal de Alfenas

 [gustavodsm@yahoo.com.br](#) (não compartilhado) [Alternar conta](#)



\*Obrigatório

\*

- Durante a pandemia não realizei o teletrabalho, meu trabalho era considerado essencial.
- Não trabalhava na UNIFAL-MG no período da pandemia

Voltar

Enviar

Limpar formulário

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários



23/09/2022 16:32

Questionário sobre Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Unifal - MG

## Questionário sobre Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Unifal - MG

Faça login no Google para salvar o que você já preencheu. [Saiba mais](#)

\*Obrigatório

1. E-mail \*

Sua resposta

2. Sexo \*

Masculino

Feminino

3. Idade \*

entre 18 e 23 anos

entre 24 e 30 anos

entre 31 e 40 anos

entre 41 e 50 anos

entre 51 a 60 anos

23/09/2022 16:32

Questionário sobre Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Unifal - MG

 acima de 60

## 4. Estado civil (mesmo que não seja registrado em cartório) \*

- Solteiro
- Casado/União estável
- Separado/Divorciado
- Viúvo
- Outro:

## 5. Grau de escolaridade \*

- Ensino Médio
- Superior
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

## 6. Quantidade de filhos \*

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais



23/09/2022 16:32

Questionário sobre Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Unifal - MG

7. Quantidade de pessoas que residem na sua casa \*

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

8. Quanto anos trabalha na UNIFAL-MG?

- menos de 2 anos
- mais de 2 e menos de 5 anos
- mais de 5 e menos de 10 anos
- 10 ou mais



9. Em qual das unidades abaixo você atuou ou estava vinculado durante a pandemia?

- Auditoria Interna
- Biblioteca Central
- Campus de Poços de Caldas
- Campus de Varginha
- Centro de Bioterismo
- Centro de Educação Aberta e à Distância
- Comissão Permanente de Pessoal Docente
- Departamento de Registros Gerais e Controle Acadêmico
- Diretoria de Comunicação Social
- Diretoria de Processos Seletivos
- Diretoria de Relações Internacionais e Interinstitucionais
- Escola de Enfermagem
- Faculdade de Ciências Farmacêuticas
- Faculdade de Medicina
- Faculdade de Nutrição
- Faculdade de Odontologia
- Gabinete da Reitoria
- Instituto de Ciência e Tecnologia
- Instituto de Ciências Biomédicas
- Instituto de Ciências da Motricidade

23/09/2022 16:32

Questionário sobre Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Unifal - MG

- Instituto de Ciências da Interdisciplinaridade
- Instituto de Ciências da Natureza
- Instituto de Ciências Exatas
- Instituto de Ciências Humanas e Letras
- Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
- Instituto de Química
- Museu da Memória e Patrimônio
- Núcleo de Tecnologia de Informação
- Pró-Reitoria de Administração e Finanças
- Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis
- Pró-Reitoria de Extensão
- Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
- Pró-Reitoria de Graduação
- Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
- Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Desenvolvimento Institucional
- Procuradoria Jurídica
- Unidade Educacional II – Campus Santa Clara

Nas questões 10 a 24 favor responder como realizou o teletrabalho durante a pandemia. (Teletrabalho emergencial)

10. Tive menos interrupções quando trabalhava em casa.

1      2      3      4      5

Discordo Totalmente                        Concordo Totalmente

11. Tive maior interação com a minha família.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSefbtOrdzI8qOI2P9Gw0kXxu4wX-4eQISgWizRyZ2Ask5FIBA/formResponse>

5/10

23/09/2022 16:32

Questionário sobre Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Unifal - MG

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

12. Tive autonomia para organizar minhas tarefas.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

13. Tive mais flexibilidade de horário.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

14. O órgão em que trabalho me forneceu a infraestrutura necessária para desenvolver o teletrabalho.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente

15. A tecnologia disponível pelo órgão estava adequada para o teletrabalho.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente      Concordo Totalmente



16. Houve mudanças na estrutura organizacional do órgão em que trabalho

23/09/2022 16:32

Questionário sobre Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Unifal - MG

1      2      3      4      5

Discordo Totalmente                        Concordo Totalmente

17. Me distraía com atividades domiciliares

1      2      3      4      5

Discordo Totalmente                        Concordo Totalmente

18. Senti que minha carga de trabalho aumentou

1      2      3      4      5

Discordo Totalmente                        Concordo Totalmente

19. Tive maior isolamento social, sem interação com os colegas de trabalho

1      2      3      4      5

Discordo Totalmente                        Concordo Totalmente

20. Não tive o reconhecimento dos meus colegas de trabalho

1      2      3      4      5

Discordo Totalmente                        Concordo Totalmente



21. O meu desenvolvimento na universidade foi prejudicado

23/09/2022 16:32

Questionário sobre Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Unifal - MG

1      2      3      4      5

Discordo Totalmente                        Concordo Totalmente

22. Encontrei maior resistência de gestores e colegas ao regime de trabalho

1      2      3      4      5

Discordo Totalmente                        Concordo Totalmente

23. Me senti mais supervisionado pela instituição

1      2      3      4      5

Discordo Totalmente                        Concordo Totalmente

24. Sinto que meu emocional foi abalado

1      2      3      4      5

Discordo Totalmente                        Concordo Totalmente

25. Quais as principais dificuldades encontradas na sua adaptação do Teletrabalho? Marque quantas achar adequado. \*

- Falta de experiência em teletrabalho
- Falta de equipamento e/ou infraestrutura de Tecnologia de Informação (computadores, internet, smartphone entre outros)
- Falta de um local adequado
- Falta de treinamento
- Falta de disciplina e um horário definido

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSefbtOrdzI8qOI2P9Gw0kXxu4wX-4eQISgWizRyZ2Ask5FIBA/formResponse>

8/10

23/09/2022 16:32

Questionário sobre Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Unifal - MG

- Conflitos com a família
- Nenhuma
- Outro:

26. Você tem conhecimento da legislação voltada ao servidor público federal como a Instrução Normativa n.º65/2020 ME/SGDP e a Decreto Nº 11.072/2022? \*

- Não tenho
- Tenho, mas pouco conhecimento
- Sim, tenho conhecimento

27. Em sua opinião, os servidores TAEs trabalham ou podem trabalhar na modalidade teletrabalho, com eficiência e efetividade, sem comprometer a produtividade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade?

- 1      2      3      4      5
- Discordo totalmente                        Concordo totalmente

28. Qual das opções você acha que é a melhor forma de trabalho para desenvolver suas atividades na UNIFAL-MG, após a pandemia?

- Teletrabalho integral (100% suas atividades serão desenvolvidas em casa)
- Modelo híbrido ou parcial (parte do trabalho na universidade e parte em casa)
- Trabalho presencial (100% suas atividades serão desenvolvidas na universidade)

[Voltar](#)[Enviar](#)[Limpar formulário](#)

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.



Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

23/09/2022 16:32

Questionário sobre Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Unifal - MG

# Google Formulários



## APÊNDICE C – Proposta de Portaria

### PORTARIA Nº XXX DE XX DE XXXXX DE XXXX

O REITOR em exercício da Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG, no uso de suas atribuições legais, resolve:

CONSIDERANDO Resolução Consuni nº 61, de 25 de outubro de 2021

CONSIDERANDO PORTARIA Nº 748 DE 2 DE MAIO DE 2022

CONSIDERANDO OFÍCIO CIRCULAR Nº 1/2022/COMISSAO -PROG.GEST/PROGEPE/  
Reitoria/UNIFAL-MG

CONSIDERANDO OFÍCIO CIRCULAR Nº 2/2022/COMISSAO-PROG.GEST/PROGEPE/  
Reitoria/UNIFAL-MG

CONSIDERANDO Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022

CONSIDERANDO Instrução Normativa nº 2, de 10 de janeiro de 2023

Art. 1º Estabelece de caráter permanente no âmbito da Universidade Federal de Alfenas – UNIFAL-MG, que todo servidor técnico administrativo em educação (TAE) execute suas atividades preferencialmente na modalidade híbrida.

Art. 2º Toda comunicação referente às dúvidas quanto à aplicação desta portaria e outras questões referentes à mudança de procedimentos deverá ser encaminhada para o endereço de e-mail [progepe@unifal-mg.edu.br](mailto:progepe@unifal-mg.edu.br) com o assunto; “Dúvidas – Trabalho Híbrido”

Parágrafo Único cabe à Pró-reitora de Gestão de Pessoas (PROGEPE), o estabelecimento de procedimentos internos para garantir atendimento adequado às dúvidas e demandas pertinentes e sigilo das informações pessoais recebidas.

### DA DISPOSIÇÃO DO TRABALHO

Art. 3º Para fins desta Portaria, define-se como **Trabalho Híbrido**, aos quais estão submetidos os servidores da UNIFAL-MG na execução de suas atividades funcionais onde uma parte de sua jornada é executada na modalidade presencial no local de trabalho e uma parte de sua

jornada é executada em local externo aos campi da UNIFAL-MG, no sistema de trabalho remoto.

§1º O trabalho remoto consiste na execução de tarefas administrativas ou acadêmicas o acesso aos Sistemas Integrados da UNIFAL-MG, SEI, SIMEC, SCDP, Comprasnet, SIASG, SIGEPE, SIAF, SIAPE e SIAPENet, além de outros de uso restrito a unidades específicas.

§2º O trabalho remoto também poderá ser executado com a adoção de outros sistemas de software e apps de comunicação, em apoio a atividades de ensino, pesquisa e extensão, administrativas e de planejamento.

Art. 4º Nas unidades administrativas e acadêmicas, onde o atendimento presencial será de forma híbrida, a chefia imediata deverá disponibilizar e divulgar canal eficaz de comunicação com o público interno e externo.

Art. 5º Sem prejuízo do disposto nesta Portaria, a chefia imediata poderá adotar uma ou mais medidas:

I - Adoção de regime de jornada em:

a) Turno de Trabalho Híbrido por dias, onde o servidor alterna entre dias de trabalho presencial e trabalho remoto ou

b) Turno de Trabalho Híbrido por jornada, onde o servidor alterna entre turnos de trabalho presencial e remoto.

§1º Em qualquer um dos casos o servidor deverá cumprir sua carga horária de 50% de trabalho presencial e 50% de trabalho remoto

§2º A chefia poderá flexibilizar os horários de início e término da jornada de trabalho, inclusive dos intervalos intrajornada, mantida a carga horária diária e semanal prevista em Lei para cada caso.

Art. 6 A adoção do trabalho híbrido implica a aceitação das seguintes condições:

I - Concordância do servidor em utilizar equipamento e acesso à Internet adequados, por ele fornecidos, sem ônus para a instituição;

II - Compromisso em não fornecer a terceiros quaisquer acessos, seja por visualização, cópia ou fornecimento de senhas, aos sistemas e documentos institucionais da UNIFAL-MG, bem como zelar pela segurança dos mesmos;

III - Em casos excepcionais, e no interesse da Administração, o servidor poderá solicitar o uso de equipamento da UNIFAL-MG para trabalho remoto, via e-mail patrimonio@unifal-mg.edu.br adotando os mecanismos usuais de responsabilidade patrimonial.

Art. 7 O registro de atividades dos servidores em trabalho híbrido deverá ser feito via SISGP e avaliado pela chefia mensalmente.

Art. 8 Caberá à chefia da unidade, em conjunto com a PROGEPE, assegurar a preservação e funcionamento das atividades administrativas e dos serviços considerados essenciais ou estratégicos a fim de assegurar a continuidade da prestação do serviço público.

## **DAS VEDAÇÕES**

Art. 9 Fica vedado o servidor a realizar trabalho híbrido cuja suas atividades dependam que seu trabalho exija o desempenho presencial.

§1º A chefia imediata definirá se o servidor poderá realizar o trabalho híbrido de acordo com a necessidade da realização das atividades.

Art. 10 Os casos omissos serão resolvidos pela PROGEPE.

Art. 11 Esta portaria terá vigência a partir da data de sua publicação.

**Prof. Sandro Amadeu Cerveira**

Reitor