



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO UNIVERSITÁRIA

Juliana Gibran Pogibin

**Impactos do Trabalho Remoto na Universidade Federal de Santa Catarina Durante a
Pandemia de COVID-19**

Florianópolis

2022

Juliana Gibran Pogibin

**Impactos do Trabalho Remoto na Universidade Federal de Santa Catarina Durante a
Pandemia de COVID-19**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação
em Administração Universitária da Universidade Federal
de Santa Catarina para a obtenção do título de Mestre em
Administração Universitária
Orientador: Prof. Diego Eller Gomes, Dr.

Florianópolis

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de
Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

GIBRAN POGIBIN, JULIANA

Impactos do Trabalho Remoto na Universidade Federal de
Santa Catarina Durante a Pandemia de COVID-19 / JULIANA
GIBRAN POGIBIN ; orientador, Diego Eller Gomes, 2022.
89 p.

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade
Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico, Programa
de Pós-Graduação em Administração Universitária,
Florianópolis, 2022.

Inclui referências.

1. Administração Universitária. 2. trabalho remoto. 3.
Impactos. 4. Pandemia de COVID-19. 5. Gestão
Universitária. I. Eller Gomes, Diego . II. Universidade
Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em
Administração Universitária. III. Título.

Juliana Gibran Pogibin

**Impactos do Trabalho Remoto na Universidade Federal de Santa Catarina Durante a
Pandemia de COVID-19**

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora
composta pelos seguintes membros:

Prof. Diego Eller Gomes, Dr.

Presidente/Orientador

Prof. Gerson Rizzatti Júnior, Dr

Universidade Federal de Santa Catarina -PPGAU/UFSC

Prof. Adriano Ferreti Borgatto, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina -
PPGEF/UFSC

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado
adequado para obtenção do título de mestre em Administração Universitária

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Prof. Diego Eller Gomes, Dr.

Orientador

Florianópolis, 2022

Este trabalho é dedicado à minha incrível família, base da minha
vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, Alexander e Suely (Tê), que me deram amor, carinho e me incentivaram a ser uma pessoa melhor para o mundo. Obrigada pelo apoio incondicional.

Ao meu marido Fábio, companheiro de toda a vida, obrigada pelo suporte, paciência, ajuda, amor, por estar sempre ao meu lado.

Aos meus filhos Helena e Raul, razão do meu viver. Por eles sigo lutando, aprendendo, melhorando, sempre.

Aos meus irmãos Christian e Guilherme, obrigada por serem os melhores amigos que a vida poderia dar.

À minha cunhada Katia e minhas sobrinhas Laís e Malu, pela alegria, companheirismo e bagunça.

Às minhas primas-irmãs Flora e Marília, à madrinha Suzete, à toda Gibranzada, aos amigos de Confraria, e a todos amigos que completam minha vida e fazem dela mais leve e divertida.

Obrigada também aos meus mestres e professores do mestrado e de toda a vida, pelos ensinamentos e desafios. E em especial ao meu orientador Diego Eller Gomes, obrigada pelas instruções, pelas diretrizes e pela parceria por todo o caminho percorrido até o título de mestre.

É bem certo que as palavras nunca estarão à altura dos grandes momentos.

(SARAMAGO, 1986)

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo a avaliação dos impactos do trabalho remoto implementado para os servidores técnicos administrativos em educação (TAEs) da Universidade Federal de Santa Catarina durante a pandemia de COVID-19. A pesquisa tem natureza aplicada, descritiva, quantitativa e qualitativa. Para chegar ao objetivo, foram analisados bibliograficamente estudos relacionados ao trabalho remoto, quais atributos melhor descreviam seus impactos e a forma como foram agrupados. Um questionário do tipo survey, composto de doze perguntas abrangendo cada atributo extraído da bibliografia foi aplicada aos TAEs. As respostas foram então analisadas estatisticamente através de análise fatorial, onde os atributos medidos foram agrupados. O agrupamento obtido empiricamente foi então comparado com o agrupamento obtido através da bibliografia, chegando-se à conclusão de que tais categorias e atributos: aspectos pessoais (autonomia, stress), desafios corporativos (falta de espírito de equipe, isolamento social, problemas de comunicação) e desafios pessoais (equilíbrio da vida pessoal e profissional, distração por membros da família, gerência do tempo, internet /conexão) caracterizam os impactos do trabalho remoto dos TAEs da Universidade Federal de Santa Catarina. Tais atributos e seu agrupamento podem ser usados como forma de avaliação do trabalho remoto na Universidade, se futuramente adotado. Além da pesquisa quantitativa, uma pesquisa qualitativa foi usada como complementação das respostas objetivas, através de uma pergunta aberta no questionário aplicado, avaliado através de análise de conteúdo. Nesta parte, os atributos produtividade, gerência do tempo e isolamento social foram os mais citados. Além dos doze atributos que integravam a pesquisa, os respondentes ainda citaram com frequência outros sete, que podem ser incluídos em pesquisa futura.

Palavras-chave: Trabalho Remoto. Impactos. Pandemia de COVID-19. Gestão Universitária.

ABSTRACT

This research aims to evaluate the impacts of remote work implemented for administrative servers in education at Universidade Federal Santa Catarina during the COVID-19 pandemic. The research is characterized as applied, descriptive, quantitative and qualitative. In order to reach the objective, other published studies related to remote work were analyzed, concerning the attributes which describes its impacts, as well as how those attributes were characterized. A survey was conducted on the servants, composed of twelve likert—scale questions. The answers were statistically analyzed through factor analysis, which grouped the attributes. The grouping obtained empirically was compared to the bibliographical data, leading to the conclusion that the groups and respectively attributes are adequate to characterize the remote work in UFSC: personal aspects (autonomy, stress), corporative challenges (lack of team spirit, social isolation, communication problems) and personal challenges (work-life balance, distraction by family members, time management, internet/connection). Those attributes, grouped as suggested, can be used as a tool to evaluate remote work in the University, when implemented. Besides quantitative research, a qualitative study was also carried out as an addition to the quantitative results, through an open question, where the answers were analyzed using the method of content analysis. Here, the following attributes were most cited: productivity, time management and social isolation. Besides the twelve suggested attributes, other seven were frequently cited by the respondents, suggesting that those attributes may be used in a future analysis.

Keywords: Remote Work. Impacts. COVID-19 Pandemic. University Management.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Fatores de Influenciam o Trabalho Remoto.....	35
Figura 2 – Processo quantitativo.....	45
Figura 3 – Distribuição dos atributos por categoria	51
Figura 4 – Lotação dos respondentes	56
Figura 5 – Nível de escolaridade dos respondentes	57
Figura 6 – Tempo de trabalho na UFSC dos respondentes.....	57
Figura 7 - Resposta do questionário quanto à autonomia	59
Figura 8 - Resposta do questionário quanto ao stress	59
Figura 9 - Resposta do questionário quanto ao espírito de equipe	60
Figura 10 - Resposta do questionário quanto ao isolamento social	61
Figura 11 - Resposta do questionário quanto aos problemas de comunicação.....	61
Figura 12 - Resposta do questionário quanto ao equilíbrio entre a vida social e profissional.....	62
Figura 13 - Resposta do questionário quanto a distração por membros da família	63
Figura 14 - Resposta do questionário quanto à gerência do tempo.	63
Figura 15 - Resposta do questionário quanto aos problemas de internet e/ou conexão.....	64
Figura 16 - Resposta do questionário quanto ao volume de trabalho.....	64
Figura 17 - Resposta do questionário quanto à produtividade.....	65
Figura 18 - Resposta do questionário quanto à realização com o trabalho.....	66
Figura 19 - Agrupamento dos atributos	67
Figura 20 - Frequência das respostas das perguntas abertas	69

LISTA DE QUADROS

Quadro 1– Artigos relacionados aos impactos do trabalho remoto na pandemia de COVID-19.....	37
Quadro 2 – Categorias de atributos e sua frequência	46
Quadro 3 – Atributos e sua frequência	48
Quadro 4: Classificação da confiabilidade a partir do coeficiente alfa de Cronbach.....	52
Quadro 5 – Teste Scree	66

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Confiabilidade das questões segundo o Alpha de Conbrach	58
Tabela 2 – Análise fatorial com quatro dimensões.....	67

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PPGAU/UFSC	Programa de Pós-graduação em Administração Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina
PRODEGESP	Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas
TJDFT	Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal
TAE	Técnico Administrativo em Educação
TCU	Tribunal de Contas da União
TI	Tecnologia da informação
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO	15
1.2	PROBLEMA DE PESQUISA	17
1.3	OBJETIVOS	18
1.3.1	Objetivo Geral.....	18
1.3.2	Objetivos Específicos	19
1.4	JUSTIFICATIVA	19
1.5	LIMITES DO TRABALHO	20
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	21
2.1	A PANDEMIA DE COVID-19	21
2.2	O NOVO SERVIÇO PÚBLICO.....	23
2.2.1	Universidades Federais no Brasil e a UFSC.....	24
2.3	TRABALHO REMOTO.....	26
2.3.1	Trabalho Remoto Pré-Pandemia	28
2.3.2	Trabalho Remoto no Serviço Público	29
2.3.3	Trabalho Remoto e as Universidades	31
2.3.4	Estudos Relacionados ao Trabalho Remoto Pré-Pandemia	33
2.3.5	Estudos Relacionados ao Trabalho Remoto na Pandemia	36
3	DELINEAMENTO METODOLÓGICO	44
3.1	CARACTERIZAÇÃO E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	44
3.2	LEVANTAMENTO DOS ATRIBUTOS DE MEDIDAS.....	46
4	ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES COLETADAS.....	54
4.1	SUJEITOS DA PESQUISA	54
4.2	ANÁLISE DOS ITENS	58

4.2.1	Avaliação Quantitativa.....	58
4.2.2.	Avaliação Qualitativa.....	69
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	72
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
	APÊNDICE A.....	84

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo será introduzida a temática a ser trabalhada na pesquisa proposta, bem como serão apresentadas suas implicações no contexto da atualidade.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Há muito se estuda as relações sociais de trabalho. Sabe-se que seu princípio ocorreu baseado no trabalho escravo e evoluiu para trabalho assalariado de acordo com o desenvolvimento da sociedade e as revoluções industriais, sociais e tecnológicas ocorridas até então. Dentre estas relações de trabalho existentes no mundo atual, há um tipo específico que é desenvolvido por órgãos integrantes da administração pública (Governo), destinado a atender as necessidades da população, que é o serviço público. Este tipo de serviço foi ganhando força no Brasil a partir da Proclamação da República, em 1889, quando colaborava direta e indiretamente com a administração, onde desempenhava os serviços básicos e essenciais para a população (NEGREIROS, 2014).

De acordo com Guimarães (2009), de uma maneira mais global, as pressões por mudanças e reestruturações que atingem as organizações privadas também atingem as do setor público. Segundo Di Pietro (2019), a Constituição de 1988 inovou ao fazer expressa menção a alguns princípios a que se submete a Administração Pública Direta e Indireta, a saber, os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade administrativa, da publicidade e eficiência. Em consonância com a estruturação do serviço público, começa a surgir o Novo Serviço Público, com preceitos mais democráticos e responsivos, onde o serviço público deve trazer não só a eficácia, mas também eficiência. O servidor público passa a obedecer a princípios administrativos, como moralidade, impessoalidade, transparência, entre outros. A Nova Gestão Pública busca absorver as ideias do setor privado para o setor público, com foco na eficiência e no empreendedorismo, centrando-se em resultados e promovendo a concorrência dentro e fora do governo (SANTOS; SELIG, 2014).

Seguindo a diretriz do Novo Serviço Público, que, segundo Fergie (2017), cria serviços de organizações públicas mais voltados ao negócio, o trabalho remoto começa a ser adotado

também no serviço público brasileiro. A maior parte dos órgãos que adotam essa modalidade de trabalho são do judiciário ou de órgãos ligados à tecnologia da informação, como o pioneiro SERPRO, Serviço Federal de Processamento de Dados. Porém, a modalidade foi adotada de forma experimental e em números ainda inexpressivos até o ano de 2020, sobretudo em órgãos como Tribunais de Contas, Ministério Público e outros relacionados ao poder judiciário, pois contam com fácil acesso à tecnologia e um volume de trabalho documental grande. Neste contexto, as organizações públicas estabeleceram normas internas para o teletrabalho, como por exemplo, as Portarias nº 139/2009 e 99/2010 do TCU, que regulamentaram os trabalhos realizados fora de suas dependências. (FILARDI, et al. 2020)

No final do ano de 2019, surge na província de Wuhan, China, um novo vírus com alto potencial de transmissão. No início de 2020, o mundo estava ciente e alerta em relação aos riscos da rápida disseminação de uma nova cepa de coronavírus, o SARS-CoV-2, que rapidamente levou vários chineses a uma infecção séria que parecia se espalhar facilmente e atingir especialmente os pulmões e o sistema respiratório. Logo, o SARS-CoV-2 se espalha rapidamente ao redor do globo terrestre, causando epidemias que vão desde um controlado surto local (como na Nova Zelândia) até uma grande e duradoura epidemia infectando milhões, como nos Estados Unidos da América (LEE et al., 2020).

Em 11 de março de 2020, quando países importantes na economia global como Itália, França e Espanha já se encontravam em situação de extrema gravidade devido à doença, a OMS, Organização Mundial de Saúde, declara a infecção pelo SARS-Cov-2, também chamado de COVID-19 ou novo coronavírus, uma pandemia.

Imediatamente, lideranças de diversos países do mundo começam a buscar medidas de controle quanto à disseminação desse vírus, devido à alta taxa de mortalidade apresentada, uma vez que o mundo se encontra cada vez mais globalizado, onde a aviação comercial é uma realidade em constante expansão no planeta, levando pessoas de um extremo a outro do globo em uma questão de horas. Outro fator crucial de transmissão comunitária é que indivíduos que não experimentam sintomas podem transmitir SARS-CoV-2 (LEE et al. 2020).

De acordo com Bonacini, Gallo e Scicchitano (2021), o aumento diário de casos e mortes do COVID-19 levou o mundo ao *lockdown*, quarentena e mais algumas restrições. Em quase 90% do mundo, o isolamento social é aplicado de alguma forma, as pessoas não saem às ruas, os locais de trabalho são fechados, os voos são proibidos, as pessoas são dispensadas. Uma maneira que as organizações em todo o mundo encontraram para evitar a propagação do

vírus entre os locais de trabalho e manter as tarefas em funcionamento foi fechar os escritórios e determinar o trabalho remoto para todos os funcionários cujas atividades permitissem.

Segundo Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020), até então, não havia casos significativos de implantação do trabalho remoto em decorrência de crise de saúde, sendo, portanto, uma situação inédita em que grande parte das organizações, sejam empresas privadas ou organizações públicas, pediram a seus funcionários que trabalhassem remotamente de casa como teletrabalhadores.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

Considerando o contexto em que o trabalho remoto foi implementado nas organizações em decorrência da necessidade de distanciamento social por conta da pandemia de COVID-19 para os trabalhadores, em específico para os servidores técnico administrativos lotados nas Universidades Federais brasileiras, esta pesquisa busca apresentar uma contribuição científica relacionada ao tema, tanto como um levantamento da natureza do trabalho remoto realizado, quanto como forma de solução para, se não todos, alguns problemas decorrentes da implementação desta nova modalidade de trabalho no contexto da gestão universitária.

A partir de uma ampla pesquisa bibliográfica realizada acerca do trabalho remoto, focada nas especificidades do trabalho realizado durante a pandemia, foram identificados diversos trabalhos que estudavam, com metodologias e parâmetros distintos, os impactos do trabalho remoto ligados à pandemia de COVID-19. Os critérios metodológicos definidos para a realização da pesquisa bibliográfica estão apresentados no Capítulo 3. Dentro destes trabalhos, foram levantadas as seguintes recomendações para investigação no âmbito científico:

- Focar na situação de trabalhadores em trabalho remoto após a crise do coronavírus para verificar se há futuro para o trabalho remoto ou se foi somente implementado para uma situação de emergência, sem efeitos a longo prazo (BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020; FERREIRA, et al., 2021);
- Investigar a crise de *burnout* nos trabalhadores em trabalho remoto e como evitá-la (BAERT et al., 2020);
- Pesquisar o trabalho remoto na pandemia de COVID-19 como base para novas políticas econômicas e de emprego pelos governantes, bem como a possibilidade de

reestruturar o trabalho remoto e o mercado de trabalho no geral de modo a diminuir as desigualdades (BONACINI; GALLO; SCICCHITANO, 2021);

- Avaliar a implementação de políticas de apoio ao teletrabalho, considerando os ganhos em custos e benefícios da modalidade (MILASI; GONZÁLEZ-VÁZQUEZ; FERNÁNDEZ-MACÍAS, 2021);
- Estudar a implementação do trabalho remoto como vantagem competitiva para pequenas e microempresas (FERREIRA, et al, 2021);
- Ampliar os universos de pesquisa a respeito dos impactos do trabalho remoto, tanto na vida pessoal e profissional dos trabalhadores, quanto na realidade de cada empresa ou órgão (ABILASH; SIJU, 2021; DIAB-BAHMAN; AL-ENZI, 2020; KAZI TURIN RAHMAN; ARIF, 2021).

Das lacunas de investigação elencadas na pesquisa bibliográfica, nota-se uma necessidade de expansão no universo das pesquisas científicas realizadas, uma vez que o pesquisador tem um limite de alcance das respostas obtidas, tanto geográfico quanto cultural. Cada pesquisa analisada alcança apenas uma amostra específica dentro de um contexto. Neste sentido, não foi encontrado na bibliografia pesquisas no âmbito da gestão universitária, o que mostra uma necessidade iminente de estudo do trabalho remoto deste universo de características tão específicas.

A partir da ideia de expansão do universo de estudo do trabalho remoto implementado durante a pandemia de COVID-19, em conjunto com a necessidade de pesquisa de como este trabalho remoto foi implementado para os TAEs, técnicos administrativos em educação, dentro das Universidade Federal de Santa Catarina, uma vez que não se encontrou na bibliografia pesquisa semelhante. Assim, chega-se ao seguinte problema de pesquisa:

Quais os impactos do trabalho remoto, decorrente da pandemia de COVID-19, para os trabalhadores técnicos administrativos em educação na Universidade Federal de Santa Catarina?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

O objetivo geral do estudo é:

Avaliar os impactos do trabalho remoto implementado para os servidores técnicos administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina decorrente da pandemia de COVID-19.

Com isso, o estudo propõe a avaliação dos principais fatores que impactaram o trabalho remoto, tanto da parte do trabalhador quanto da instituição, e como esses fatores interagem entre si.

1.3.2 Objetivos Específicos

Para que o objetivo geral da pesquisa possa ser atingido, os seguintes objetivos específicos foram delimitados:

- Objetivo específico 1: Levantar bibliograficamente os estudos relacionados ao trabalho remoto realizado durante a pandemia de COVID-19;
- Objetivo específico 2: Identificar as percepções dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina a respeito do trabalho realizado durante a pandemia;
- Objetivo específico 3: Verificar as correlações entre os fatores de impacto do trabalho remoto;
- Objetivo específico 4: Propor melhorias e ações para que o trabalho remoto possa ser implementado no pós-pandemia.

Como forma de verificação das correlações, foi usado análise estatística, através de análise fatorial. Para o desenvolvimento da análise, foram formuladas as seguintes hipóteses: Hipótese nula H_0 : Não há relação entre as variáveis de impacto do trabalho remoto estudadas. Hipótese H_1 : Há relação entre as variáveis de impacto do trabalho remoto estudadas.

1.4 JUSTIFICATIVA

Esse estudo se justifica por investigar os fatores de impacto do trabalho remoto realizado pelos TAEs na Universidade Federal de Santa Catarina. Estes fatores podem ser levados em consideração como pontos de fraquezas ou forças a serem trabalhados, para que a aplicação planejada do trabalho remoto dos TAEs nas Universidades no período após a pandemia seja uma realidade. Somente os TAEs foram objeto de estudo pois, entre as atribuições dos outros

servidores da Universidade, os discentes, estão atividades de pesquisa e de ministrar aulas, que tem particularidades muito distintas em relação ao trabalho administrativo (área meio) realizada pelos técnicos administrativos em educação, o que traria percepções diferentes acerca do trabalho remoto e poderia levar a distorções no resultado da pesquisa.

A pesquisa bibliográfica não revelou estudos a respeito dos impactos do trabalho remoto no ambiente universitário sob a ótica de seus trabalhadores. Tendo em vista as particularidades das universidades como organizações, sobretudo em se tratando das Universidades Federais do Brasil, o trabalho se mostra relevante para que se possa avaliar a possível concretização da adoção do trabalho remoto para os técnicos administrativos em educação no período pós pandemia, de forma a melhorar a qualidade de vida deste trabalhador, bem como a sua produtividade.

Já quanto ao Programa de Pós-graduação em Administração Universitária – PPGAU/UFSC, a pesquisa é relevante no sentido em que busca desenvolver subsídios para aplicação de uma prática inovadora na UFSC, que seria a adoção do trabalho remoto após o período de pandemia. A matéria está em consonância com a visão do programa, de ‘ser referência na produção e na transferência de conhecimento científico e tecnológico aplicado à administração universitária’, bem como com os valores de melhoria contínua e de Protagonismo na Administração Universitária (PPGAU, 2021). Quanto à Universidade, a adoção do trabalho remoto pode ser benéfica no sentido de economia de recursos, com diminuição do espaço físico destinado aos TAEs, diminuição dos gastos com manutenção de espaço e equipamentos, e melhoria na qualidade de vida e na motivação do trabalhador.

1.5 LIMITES DO TRABALHO

A pesquisa abrange os trabalhadores técnicos administrativos em educação lotados em uma única universidade federal que realizaram suas atividades laborais de forma remota durante o período da pandemia de COVID-19, a Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. O tempo de serviço dos trabalhadores na instituição, bem como a área de trabalho dentro da universidade não foram fatores levados em consideração. Trabalhadores que estão afastados de suas atividades presenciais, porém que suas atribuições não possam ser realizadas remotamente, como o caso de contínuos, jardineiros, motoristas e afins, não foram objeto de pesquisa. Professores foram excluídos do universo da pesquisa, pois a pesquisa não aborda o tema de aula

remota, atividade esta que engloba fatores diferenciados do trabalho remoto realizado pelos TAEs, por envolverem os alunos e a aprendizagem dos mesmos.

A escolha de estudar os TAEs apenas da UFSC se deve à padronização de fatores que influenciam nas rotinas e qualidade de vida dos trabalhadores, bem como no delineamento do tamanho e características da amostra.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, busca-se apresentar as principais bases teóricas encontradas na literatura que contribuem para a construção desta pesquisa. Foram considerados os trabalhos de pesquisa que analisam os impactos do trabalho remoto, seja no período pré-pandemia ou durante a pandemia.

2.1 A PANDEMIA DE COVID-19

Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou o surto da doença por coronavírus 2019 (COVID-19) como uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional. (CUEVAS, 2020) Em 11 de março de 2020, profundamente preocupada tanto com os níveis alarmantes de disseminação e gravidade, quanto com os níveis alarmantes de inação, a OMS avaliou que o COVID-19 poderia ser caracterizado como uma pandemia. (OMS, 2022) Em 10 de abril de 2020, havia 1.684.833 casos confirmados em laboratório do vírus e 102.136 mortes relatadas globalmente. (CUEVAS, 2020). Segundo a OMS (2022), a maioria das pessoas infectadas com o vírus apresentará doença respiratória leve a moderada e se recuperará sem precisar de tratamento especial. No entanto, alguns podem ficar gravemente doentes e exigirão atenção médica. Os idosos e aqueles com condições médicas subjacentes, como doenças cardiovasculares, diabetes, doenças respiratórias crônicas ou câncer, são mais propensos a desenvolver doenças graves. Porém, qualquer pessoa pode ficar doente com COVID-19 e ficar gravemente doente ou morrer em qualquer idade.

A declaração da OMS de que estaríamos vivendo uma nova pandemia, com proporções tão catastróficas como a pandemia de influenza do início da década de 1920 (popularmente

conhecida como “gripe espanhola”), embasada por dados que mostravam a alta taxa de transmissibilidade e de letalidade do vírus, a Organização Mundial de Saúde pública nota:

Reconhecendo que o COVID-19 não era apenas uma crise de saúde pública, mas que afetaria todos os setores, seu Diretor Geral reafirmou o apelo da OMS – feito desde o início – para que os países adotassem uma abordagem de todo o governo e toda a sociedade, construída em torno uma estratégia abrangente para prevenir infecções, salvar vidas e minimizar o impacto. (OMS, 2020)

De acordo com Cuevas (2020), a COVID-19 é considerada uma doença muito infecciosa transmitida de um hospedeiro para outro através de diferentes modos de transmissão, como gotículas no ar disseminadas por espirro ou tosse, contato físico direto, etc. Em sua transmissão, um agente ou conjunto de agentes são introduzidos em uma população de elementos suscetíveis. Em seguida, a infecção é transferida para outros agentes por meio de suas formas de transporte, conseqüentemente se espalhando na população.

A Organização Mundial de Saúde indica que a melhor maneira de prevenir e retardar a transmissão é estar bem-informado sobre a doença e como o vírus se espalha. Proteger a si e aos outros da infecção deve-se manter pelo menos a 1 metro de distância dos outros, usando uma máscara apropriadamente ajustada e lavando as mãos ou usando um esfregão à base de álcool com frequência. (OMS, 2022) Várias medidas importantes foram emitidas como forma geral de limitar a infecção por COVID-19. No interior das instalações, apresenta-se uma elevada probabilidade de infecção. Dentro destes espaços, mantém-se uma elevada taxa de contacto entre pessoas que partilham as mesmas superfícies comuns de interação. (CUEVAS, 2020) Logo o isolamento social é recomendado como meio de diminuição do contágio do vírus por diversos especialistas na área.

As conseqüências para a saúde pública da contaminação do COVID-19 levaram muitos governos a impor um conjunto de medidas de controle. (CUEVAS, 2020) De acordo com Chiesa et al. (2021), em resposta à pandemia da doença de coronavírus 2019 (COVID-19), governos em todo o mundo adotaram políticas que visavam reduzir a transmissão, culminando em março e abril de 2020 em muitas países orientações para a população não sair de casa, medidas de distanciamento físico (ou 'social'), muitas vezes referidas como 'lockdown'.

De acordo com Turnbull, Chugh e Luck (2021), o entrincheiramento da pandemia de COVID-19 na vida diária de bilhões de pessoas em todo o mundo impactou profundamente a maneira como as atividades são realizadas, envolvendo interações entre as pessoas, que antes do COVID raramente exigiam mais atenção, agora exigem um pré-planejamento cuidadoso antes que possam ser realizadas. As instituições de ensino superior (IES) também foram apanhadas nesse novo modo de interação social.

No Brasil, com o Governo Federal pendendo a adotar uma postura mais comedida com relação a medidas de contenção, dando prioridade ao não fechamento dos setores econômicos, seguindo a linha de governos conservadores como dos Estados Unidos ou do Reino Unido, a responsabilidade quanto ao fechamento ou não de setores da indústria e comércio, medidas de restrição de circulação de pessoas e demais medidas de proteção, como o uso obrigatório de máscaras, ficou a cargo dos governantes estaduais e municipais. A pandemia de COVID-19 impactou os diversos segmentos da sociedade de maneira sem precedentes, caracterizando-se na maior interrupção do processo ensino-aprendizagem da história da educação mundial. (NEVES; ASSIS; SABINO, 2021)

Ainda assim, a partir de março de 2020, praticamente a totalidade do mundo proíbe espaços de educação infantil, escolas de ensino fundamental e médio e instituições de ensino superior de ministrar aulas presenciais. De acordo com Neves, Assis e Sabino (2021), em suprimento às aulas presenciais, que foram suspensas por observância às prescrições sanitárias de isolamento e distanciamento social para a redução da curva de contágio pelo novo coronavírus, subitamente, professores, alunos e familiares tiveram de se amoldar, ou pelo menos empenhar-se, frente a essa nova exigência. Segundo Arruda (2020), no dia 26 de abril, chegamos a quase 90% de alunos impossibilitados de frequentar as aulas.

Diante deste cenário escolar, inúmeros países discutiram internamente possibilidades de atendimento escolar em situações de excepcionalidade. É importante salientar que o contexto contemporâneo apresenta opções e possibilidades bem diferentes de emergências pandêmicas do passado. Uma delas diz respeito à disseminação de tecnologias digitais de informação e comunicação - sobretudo a Internet. (Arruda, 2020, p.259)

Segundo Neves, Assis e Sabino (2021), mesmo diante de todos os desafios, as instituições de ensino têm empreendido esforços para reduzir o dano acarretado pela pandemia ao processo ensino-aprendizagem através do ensino remoto emergencial, mas necessitam de investimentos para essa finalidade e de promoção da inclusão digital.

2.2 O NOVO SERVIÇO PÚBLICO

Analisando historicamente, o emparelhamento do serviço público com o privado começou a ser discutido a partir da Emenda Constitucional 19, de 04 de junho de 1998, resultante da reforma administrativa conduzida desde 1994, que procurou trazer à administração pública práticas utilizadas na administração privada, consideradas, de acordo com a literatura

italiana, como "boa administração", ou seja, a administração capaz de proporcionar bem-estar à população (CASTRO, 2006).

De acordo com Denhardt, (2012), o Novo Serviço Público expressa, na liderança e na gestão dos órgãos públicos, um renovado interesse pelos valores democráticos. Dentre os desafios para uma reinvenção da gestão pública, é importante destacar a concepção dos 3Es (eficiência, eficácia e efetividade) para o desenvolvimento deste estudo. Eficiência, segundo Chiavenato (2016), é voltada para a melhor maneira pela qual as coisas devem ser feitas ou executadas (métodos), a fim de que os recursos sejam aplicados na forma mais racional possível. Já eficácia é uma medida normativa do alcance dos resultados, enquanto eficiência é uma medida normativa da utilização dos recursos nesse processo. De acordo com Castro (2006), a efetividade afere os benefícios que os resultados de uma determinada ação trazem para a população, demonstrando uma maior abrangência em sua utilização. Segundo Ferlie (2017), os órgãos públicos reformados devem buscar alcançar níveis de alto desempenho.

Além disso, segundo Guimarães (2000), a efetividade na gestão implica a necessidade de políticas e diretrizes de gestão coerentes e consistentes entre si. O atendimento de condições como estas não é tarefa fácil em organizações públicas, sendo necessária uma mudança paradigmática do modelo de gestão atual, cedendo lugar a um novo modelo fundamentado na flexibilidade e abordagem da gestão por competências (GUIMARÃES, 2000).

Assim, o Novo Serviço Público traz o uso de inovações nos processos de gestão como forma de acompanhar as novas práticas no modo de fazer gestão. A necessidade de novas tecnologias e inovações nos processos e gerenciamento dos órgãos públicos tornou-se fundamental para aumento da efetividade organizacional, visto a crescente demanda por serviços públicos com qualidade (LEITE; MULLER, 2017). Faz parte desse processo de inovação o emprego de novas tecnologias, sobretudo no que tange às formas de comunicação corporativas. Segundo Leite e Muller (2017), o implemento dessas tecnologias trouxe a modernização do trabalho no serviço público brasileiro, permitindo a execução dos procedimentos à distância, em qualquer lugar e em qualquer horário.

2.2.1 Universidades Federais no Brasil e a UFSC

De acordo com Notícias da UFSC (2014), a Universidade Federal de Santa Catarina foi fundada em 1960, oriunda da junção de sete faculdades que já haviam sido instituídas: Direito, Ciências Econômicas, Farmácia, Odontologia, Filosofia, Serviço Social, Medicina e

Engenharia Industrial, em um momento que o governo Juscelino Kubitschek buscava ampliar a oferta de formação acadêmica por meio da criação de Universidades e Institutos Federais. Assim como outras universidades patrocinadas pela União, a Universidade de Santa Catarina recebeu a denominação de universidade federal pela lei nº 4.759, de 20/08/1965. Com a reforma universitária de 1969 (decreto nº 64.824, de 15/07/1969), as faculdades deram lugar às unidades universitárias, com a denominação de centros, os quais agregam os departamentos.

Hoje, já com 60 anos de fundação, a UFSC conta com cerca de 40 mil alunos, entre cursos de graduação, pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu*, educação básica, no Colégio de Aplicação, e educação infantil, no Núcleo de Desenvolvimento Infantil, ambos ligados ao Centro de Ciências da Educação, distribuídos em cinco campi: Florianópolis, Araranguá, Curitibanos, Blumenau e Joinville. Possui mais de 620 grupos de pesquisa, reunindo professores, técnicos e estudantes, que desenvolvem aproximadamente de 2,7 mil projetos e milhares de publicações em revistas científicas mundo afora. Tem destaque também a extensão, que atualmente realiza 21,8 mil iniciativas com impacto direto na sociedade.

Cerca de 50 mil pessoas circulam diariamente em seus espaços, entre professores, técnicos-administrativos em Educação, alunos de todos os níveis de ensino e comunidade externa. Segundo dados do Plano de Desenvolvimento Institucional ([PDI 2020-2024](#)) são mais de 5.600 servidores (2.495 docentes e 3.129 técnicos-administrativos em Educação), 1.190 alunos da educação básica, em torno de 30 mil matriculados em 120 cursos de graduação (107 presenciais e 13 a distância) e supera 8 mil estudantes nos cursos *stricto sensu* (65 mestrados acadêmicos e 21 profissionais, e 56 doutorados), e 2 mil nos *lato sensu* (sete especializações). (NOTÍCIAS DA UFSC, 2020)

Conta com ensino de excelência, sendo eleita a sexta colocada no ranking de melhores universidades da América Latina publicado pela Times Higher Education (THE) em 2022. Entre as instituições brasileiras, a UFSC fica com a quarta posição. (NOTÍCIAS DA UFSC, 2022)

As Universidades Federais no Brasil, segundo o Art. 207 da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedeceram ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. O trabalho remoto por parte dos servidores técnicos administrativos em educação, responsáveis pela atividade-meio das Universidades, foi instituído quase que imediatamente após declarada a pandemia. Já em 12 de março de 2020, um dia depois de declarada a pandemia pela Organização Mundial de Saúde, o Governo Federal publicou a Instrução Normativa nº 19, que “estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da

Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19).” (BRASIL, 2020) E assim, na semana seguinte, praticamente a totalidade dos servidores atuantes nas universidades públicas já adotavam a modalidade de teletrabalho (ou trabalho remoto) nas suas atividades, excetuando-se trabalhadores de áreas de saúde e segurança.

Os servidores técnicos-administrativos em educação são, de forma geral, empregados públicos admitidos através de concursos que prestam suporte às atividades-meio relacionadas às universidades. Podem também participar da gestão. Estão organizados em cinco níveis de classificação, de acordo com o nível de escolaridade exigida em concurso, bem como com a complexidade de cada cargo. São regidos pelo regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. - lei 8.112 de 1990 (BRASIL, 1990), bem como pela lei 11.091 de 2005 (BRASIL, 2005), que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

É sabido que, assim como os docentes, os servidores técnico-administrativos participam ativamente da gestão e decisões da universidade. A composição dos conselhos universitários tem representantes dos servidores, assim como os conselhos de curadores. Os servidores têm votação proporcional nas eleições para reitoria e podem assumir, normalmente, pró-reitorias que não estão diretamente ligadas às atividades de ensino.

Mais do que aquilo que está previsto nas normativas ligadas às suas funções, o técnico-administrativo em educação tem um papel fundamental na alma das universidades, uma vez que o seu trabalho se dá em um ambiente de profundas reflexões e divergências de pensamentos. Dentro de uma única universidade, servidores com os mesmos cargos podem ter funções e percepções diferentes do ambiente universitário, seja na interação com os docentes e discentes, seja na participação ativa no complexo modelo de gestão e organização estrutural da instituição. Não raro é alguém ingressar no ambiente universitário como aluno, logo após, através de concurso, ter instituído vínculo como técnico-administrativo em educação, capacitar-se e qualificar-se dentro do ambiente universitário no qual está inserido, tornando-se posteriormente docente ou pesquisador.

2.3 TRABALHO REMOTO

Há na literatura várias definições e nomenclaturas para trabalho remoto. Em inglês, os termos *telecommuting*, *work from home*, *teleworking* e *homeworking* aparecem na maioria dos

trabalhos, porém, segundo Baruch (2001), não há nem mesmo um termo que seja consenso: *teleworking* (comum na literatura européia), *telecommuting* (comum na literatura Norte Americana), *homeworking*, *working-at-a-distance*, *off-site workers* ou *remoteworkers* - todos estes termos podem ser usados com significados similares e são intercambiáveis.

Alguns cientistas, porém, apontaram uma diferença sutil entre eles. O termo *telecommute* implica que o trabalhador “se desloque” ao trabalho via links de comunicação (MELLO, 2007). *Telecommuting* e *teleworking* não implicam necessariamente que o trabalhador execute suas tarefas de casa, mas sim de outro local que não o escritório da empresa. Segundo Mello (2007), o termo *telework* é usado com mais frequência para se referir a funcionários que trabalham fora dos escritórios do empregador em qualquer localidade e inclui não apenas indivíduos que trabalham em sua própria casa, mas aqueles que podem trabalhar em outros locais remotos, como bibliotecas, cibercafês, quartos de hotel, escritórios de clientes e até mesmo em trens e automóveis.

De acordo com Belzunegui-Eraso e Eros-Garcéz, 2020, *telework* envolve apenas trabalhar fora das instalações do empregador com o apoio de TICs e, portanto, pode ocorrer em vários locais (casa, escritório e outros locais) usando diferentes tecnologias (por exemplo, teletrabalho móvel) e com frequência diferente. Baruch (2001) diz que o trabalho remoto acontece quando o trabalhador realiza parte substancial de seu trabalho fisicamente separado da localização de seu trabalhador, usando recursos de TI para operação e comunicação. *Telecommuting* é o termo mais utilizado nos Estados Unidos da América, enquanto o termo *teleworking* é mais disseminado na Europa. (DOCKERY; BAWA, 2020) Já os termos *work from home* e *homeworking* são usados para o trabalho que é realizado especificamente na residência do trabalhador. Baruch e Nicholson (1997) definem *homeworking* como quando o trabalhador desenvolve a totalidade ou maior parte do trabalho de seu domicílio, separado fisicamente de seu empregador.

No Brasil, o termo mais utilizado informalmente é *home office*, apesar de ser utilizado erroneamente, pois a tradução literal, de acordo com o Oxford Dictionary (2021), é de um quarto ou área em sua residência utilizada para o trabalho. Ou seja, *home office* seria o espaço físico dentro da residência destinada a realizar as atividades laborais. Assim, os termos mais comuns que podem ser adequadamente empregados para definir o trabalho fora do ambiente do empregador são teletrabalho ou trabalho remoto. Seja no domicílio do trabalhador ou em local

alternativo, os termos utilizados são os mesmos, não cabendo distinção conforme o local onde é realizado o trabalho.

Segundo Araújo e Lua (2021), teletrabalho refere-se a um contrato que estabelece a realização do trabalho fora da empresa contratante, sendo uma forma de emprego flexível. Já o decreto-lei 5452/1943, conhecido como a Consolidação das Leis do Trabalho, ou CLT, (BRASIL, 1943) define no seu artigo 75-B o teletrabalho como sendo a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

2.3.1 Trabalho Remoto Pré-Pandemia

No período que precede a pandemia de COVID-19, o trabalho remoto era uma modalidade de trabalho pouco utilizada por empresas, e menos ainda no setor público brasileiro. De acordo com Freitas et al. (2021), dois momentos podem ser dados como responsáveis pelo início da adoção do trabalho remoto, e ambos possuem correlação com o avanço da tecnologia da comunicação, propiciando oportunidades de negócios fora do ambiente de escritório. A primeira foi nas crises do petróleo na década de 1970, nos anos de 1973 e 1979, em que a preocupação era o consumo de gasolina e os congestionamentos nas regiões metropolitanas do estado da Califórnia, nos Estados Unidos. A segunda foi na década de 1980, com a necessidade de ampliar os negócios em locais diferentes da matriz com o rápido crescimento e impulso da tecnologia. Na Europa, na década de 1980 iniciou-se a adoção do trabalho remoto por conta do alto índice de desemprego, apesar de que barreiras culturais impedissem uma maior adoção, mesmo com o avanço das tecnologias.

Milasi, González-Vázquez e Fernández-Macías (2021) estimam que apenas 11% dos trabalhadores com vínculo empregatício (não autônomos) já haviam em algum momento trabalhado remotamente na União Europeia antes do período pandêmico. Em 2019, apenas 5,4% dos empregados na União Europeia costumavam trabalhar totalmente de casa - uma participação que se manteve bastante constante desde 2009. De acordo com Green, Tappin e Bentley (2020), antes da pandemia cerca de um terço dos trabalhadores da Nova Zelândia já haviam praticado algum tipo de trabalho remoto, porém o índice varia muito do tipo de trabalho realizado. Já na Austrália, cerca de um quarto dos trabalhadores declaravam realizar o trabalho de alguma forma remotamente, porém 5% tinha o trabalho remoto formalizado com o contratante. (DOCKEY; BAWA, 2020)

No Brasil, o teletrabalho foi introduzido legalmente na reforma trabalhista de 2017, quando foi criado o artigo 75 na CLT (BRASIL, 1943) que regulamenta o teletrabalho. Porém, antes da regulamentação pela CLT, a exemplo da Europa, Estados Unidos e demais países no mundo, algumas empresas, sobretudo no ramo de tecnologia, já adotavam o trabalho remoto para uma parcela de seus trabalhadores. No serviço público brasileiro, alguns órgãos e empresas públicas já vinham implementando de maneira experimental o teletrabalho.

2.3.2 Trabalho Remoto no Serviço Público

O conceito de trabalho remoto vem sendo estudado no mundo desde o final do século XX. Porém, registros de trabalho remoto sendo realizados datam de muito antes disso. Baruch (2000) afirmou que o trabalho remoto não é um fenômeno novo. Na era pré-industrial, um grande número de pessoas trabalhava principalmente em casa ou perto de casa, por exemplo em oficinas de artesanato e em terrenos locais. A revolução industrial levou as pessoas de casa para locais de trabalho centralizados - fábricas e escritórios. Estudos de Martin e MacDonnel (2012) mostram que dados de pesquisas acadêmicas, relatórios de censo e relatórios de grupos de reflexão mostram que a frequência média de teletrabalho por funcionários organizacionais estava, no início dos anos 2010, entre 2,2 e 12 por cento. De acordo com Baruch (2001), muitas pessoas na mídia popular e na academia estudam e relatam sobre teletrabalho com frequência. É um conceito inovador e chegou o momento de um estudo rigoroso dele e de seus fenômenos associados.

Os impactos do trabalho remoto, tanto nos interesses das empresas, como eficácia e produtividade, quanto na qualidade de vida dos funcionários, também foram amplamente estudados. Baruch (2000) afirmou que existem quatro fatores que influenciam o teletrabalho: fatores individuais, fatores do trabalho, fatores organizacionais e fatores familiares/domésticos e, de modo geral, o teletrabalho pode trazer benefícios para indivíduos, organizações e nações. Bailey e Kurland (2002) descobriram que resultados positivos, como aumento da produtividade, lealdade organizacional e pertencimento, satisfação no trabalho e retenção e atração de funcionários, muitas vezes estão no topo das listas de vantagens do teletrabalho. Dois resultados em particular recebem mais atenção entre os estudos empíricos examinados pelos autores: produtividade e satisfação no trabalho. A análise empírica de Rupiotta e Beckmann (2016)

mostra que trabalhar em casa tem um efeito positivo estatisticamente significativo no esforço de trabalho, e os funcionários que trabalham em casa com mais frequência, oferecem maior esforço de trabalho do que os funcionários que só ficam muito raramente em casa ou sempre ficam no escritório. Baruch (2000) afirma que novas inovações tecnológicas permitem que mais pessoas em mais profissões e ocupações ingressem no trabalho remoto.

No Brasil, estudos sobre o teletrabalho na iniciativa privada demonstraram resultados relacionados à redução de custos, melhora na produtividade e maior qualidade de vida aos teletrabalhadores (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020). No âmbito do serviço público, o trabalho remoto já vem sendo adotado, sobretudo nas empresas públicas ligadas às áreas de análises de informações e ao judiciário.

No poder público federal, o SERPRO, Serviço Federal de Processamento de Dados, foi pioneiro em adotar o trabalho remoto de forma experimental, tendo como início do projeto o ano de 2005 e sendo colocado em prática em 2006. De acordo com Filardi (2020), no campo legal, apesar do projeto piloto ser iniciado em 2006, somente em 2011, com a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) pela Lei n. 12.551/2011 foram garantidos ao teletrabalhador os mesmos direitos do empregado tradicional. No entanto, essa Lei afirma que o exercício do teletrabalho requer uma prática, uma estrutura física e uma postura diferenciada das pessoas envolvidas, mas deixa em aberto, por exemplo, como seria a avaliação da assiduidade do servidor, já que esse é um requisito para sua avaliação de desempenho anual.

A SERPRO, empresa pública de tecnologia da informação, foi pioneira na adoção da modalidade quando iniciou o programa de trabalho remoto em 2005 com 18 trabalhadores. A experiência se expandiu, e em 2012 eram 140 vagas (SERPRO, 2012). Em 2012, a Receita Federal regulamenta a experiência-piloto de teletrabalho no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil através da Portaria RFB nº 947 de 20 abril de 2012 (BRASIL, 2012). Em 2017, contavam com cerca de 120 dos 23.000 funcionários em trabalho remoto, o que corresponde a pouco mais de 0,5% da força de trabalho. (SINDFISCO, 2020). No TJDFT, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, o trabalho remoto foi implementado no ano de 2016. Porém, em dezembro de 2019 apenas 489 dos mais de 7.400 servidores trabalhavam nessa modalidade. (TJDFT, 2021). No ano de 2017, O Ministério Público de Santa Catarina adotou o trabalho remoto, integral ou parcialmente para cem funcionários, entre efetivos e ocupantes de cargos comissionados, dos 1700 servidores da instituição (LEITE; MULLER, 2017).

Apesar de não ser amplamente adotado, o trabalho remoto era visto como uma forma moderna de trabalho, sobretudo por ser uma modalidade que dependa da tecnologia. Milasi, González-Vázquez e Fernández-Macías (2021) descrevem o trabalho remoto pré pandemia como sua prevalência variando em diversos setores, porém particularmente alto naqueles com conhecimentos intensivos em serviços de TIC (tecnologias de informação e comunicação).

Martin e MacDonnel (2012) sugerem que as organizações podem não ter adotado o trabalho remoto mais expansivamente por exigir mais evidência empíricas que mostrem se o teletrabalho é ou não mais eficaz do que os arranjos de trabalho tradicionais. Esses estudos empíricos existiam, mas estariam espalhados por disciplinas como ciência da computação, economia, educação, tecnologia da informação e sociologia, e a multidisciplinariedade dos estudos levaria a falhas na disseminação do conhecimento acerca da real efetividade do trabalho remoto.

2.3.3 Trabalho Remoto e as Universidades

No Brasil, o Governo Federal optou por adotar uma postura mais comedida com relação a medidas de contenção, dando prioridade ao não fechamento dos setores econômicos, seguindo a linha de governos conservadores como dos Estados Unidos ou do Reino Unido. Com isso, o Supremo Tribunal Federal entende, a partir de abril de 2020, que a responsabilidade quanto ao fechamento ou não de setores da indústria e comércio, medidas de restrição de circulação de pessoas e demais medidas de proteção, como o uso obrigatório de máscaras, é dividida entre a União, os Estados e Municípios, dando autonomia para os dois últimos legislarem sobre tais medidas.

Ainda assim, a partir de março de 2020, praticamente a totalidade do mundo proíbe espaços de educação infantil, escolas de ensino fundamental e médio e instituições de ensino superior de ministrar aulas presenciais. De acordo com Neves, Assis e Sabino (2021), em suprimimento às aulas presenciais, que foram suspensas por observância às prescrições sanitárias de isolamento e distanciamento social para a redução da curva de contágio pelo novo coronavírus, subitamente, professores, alunos e familiares tiveram de se amoldar, ou pelo menos empenhar-se, frente a essa nova exigência. Segundo Arruda (2020), no dia 26 de abril, chegamos a quase 90% de alunos impossibilitados de frequentar as aulas.

Diante deste cenário escolar, inúmeros países discutiram internamente possibilidades de atendimento escolar em situações de excepcionalidade. É importante salientar que o contexto contemporâneo apresenta opções e possibilidades bem diferentes de emergências pandêmicas do passado. Uma delas diz respeito à disseminação de tecnologias digitais de informação e comunicação - sobretudo a Internet. (Arruda, 2020, p.259)

Segundo Neves, Assis e Sabino (2021), mesmo diante de todos os desafios, as instituições de ensino têm empreendido esforços para reduzir o dano acarretado pela pandemia ao processo ensino-aprendizagem através do ensino remoto emergencial, mas necessitam de investimentos para essa finalidade e de promoção da inclusão digital.

Com a medida, praticamente todas as Universidades do país são prontamente fechadas e os gestores começam a trabalhar com planos de contingência. No dia 18 de março, o MEC autorizou que cursos presenciais adotassem o ensino a distância, como sendo uma forma de minimizar o prejuízo da pandemia na educação. Algumas Universidades retomam as atividades remotamente quase que imediatamente após o fechamento, sejam as atividades técnico-administrativas, sejam as aulas de graduação e pós-graduação.

De acordo com Arruda (2020, p.262), “as instituições privadas, como os grupos Kroton, Estácio e Unip, bem como Universidades tradicionais, representadas pelas Pontifícias Universidades Católicas de todo o país, definiram retorno às aulas mediado por tecnologias desde o mês de março.” Outro exemplo é o da Universidade de São Paulo, que insistiu desde o início para que as atividades continuassem à distância (CARVALHO, 2020), retornando às atividades acadêmicas no dia 24 de março, mesmo dia de retorno da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP. Já outras instituições, como a maioria das Universidades Federais, optam por estudar e planejar o retorno das atividades remotas, de forma que seja bem estruturada, que todos os envolvidos tenham tempo de se preparar e, desta forma, preparar as atividades de modo que os prejuízos com relação à mudança sejam minimizados.

De qualquer forma, independente do retorno imediato ou da opção pela discussão acerca do ensino remoto, já no início da pandemia os técnicos administrativos em educação - TAEs das Universidades Federais, passam a exercer suas atividades exclusivamente em modo remoto. Na UFSC, esse início se deu já em 16 de março de 2020, quando foi emitida a Portaria nº 352/2020/GR, estabelecendo aos servidores em caráter temporário, excepcional e emergencial a rotina de teletrabalho, em decorrência da situação de emergência de saúde pública deflagrada.

Essa mudança de modalidade de trabalho foi implementada unicamente por razões epidemiológicas, onde não foi levando em consideração as condições que esse trabalho remoto seria implementado, o perfil de cada trabalhador, a produtividade das atividades desenvolvidas, ou seja, quais impactos que as atividades de forma remota teriam na vida do trabalhador e na

execução de suas atividades. Contudo, com a urgência na qual o trabalho remoto foi instituído nas Universidades, justificada neste caso pelo objetivo principal de proteção da vida humana, não houve estudo e planejamento adequados para projetar a forma de implementação do trabalho remoto. Porém, é sabido que o trabalho remoto pode trazer diversos benefícios tanto para o trabalhador como para a instituição. Fatores positivos relacionados são frequentemente citados em trabalhos científicos a respeito do trabalho remoto realizados antes da pandemia. De acordo com Martin e MacDonnel (2012), o trabalho remoto aumenta a produtividade, a retenção de profissionais, o fortalecimento do compromisso organizacional e melhora o desempenho dentro a organização. Em outras palavras, é realmente benéfico para as organizações. Porém, fatores negativos do trabalho remoto também são citados nestes trabalhos. De acordo com Baruch (2000), para alguns o trabalho remoto pode ser visto como um caminho sem saída, já que o trabalhador fica longe da visão da gerência e não é lembrando quando se dá a tomada de decisão nos momentos de promoção funcional. Ainda de acordo com o autor, para indivíduos com necessidade de interação social podem sentir o trabalho remoto como uma privação, assim como pode estar relacionado a stress no ambiente de casa.

2.3.4 Estudos Relacionados ao Trabalho Remoto Pré-Pandemia

Primeiramente, buscou-se na comunidade científica artigos relacionados ao tema de trabalho remoto, buscando em base de dados os termos '*telework*' ou '*telecommuting*' ou '*work from home*' ou '*home work*'. As buscas foram realizadas nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*, não havendo diferenças significativas entre o material encontrado em uma ou outra plataforma.

Optou-se pela pesquisa no idioma inglês pelos seguintes motivos:

- A escassez de artigos publicados em português sobre o teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 até o momento,
- Os trabalhos publicados em português apresentam também o resumo em inglês, e acabariam entrando na busca,
- Neste momento da pesquisa, a particularidade da região geográfica onde a pesquisa é realizada não influencia nos resultados, uma vez que a pandemia afetou todo o globo, e

grande parte dele adotou o trabalho remoto como recurso para diminuição da transmissibilidade viral.

Com os termos escolhidos, foram encontrados 3.143 artigos relacionados, claramente sendo necessário um filtro nas pesquisas publicadas para se chegar àqueles relacionados ao objeto do presente estudo. Nota-se, na pesquisa realizada na literatura científica, que alguns artigos se destacam em relação aos outros na base de dados, por se tratar de trabalhos citados consideravelmente mais vezes que os demais. Tratam-se dos seguintes artigos:

A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work, de Bailey e Kurland, de 2002, com 1447 citações. O artigo contém uma vasta revisão bibliográfica com o levantamento do perfil do trabalhador remoto.

Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers, de Yehuda Baruch, publicado em 2000, citado por 516 outros trabalhos. O estudo explora como o trabalho remoto é percebido pelos trabalhadores e destaca seus benefícios e armadilhas.

The status of research on teleworking and an agenda for future research, de Yehuda Baruch, publicado em 2001 e citado 322 vezes, abordando uma pesquisa bibliográfica que levanta os impactos positivos e as possíveis desvantagens do trabalho remoto.

Home, sweet work: Requirements for effective home working, de Yehuda Baruch e Nigel Nicholson, publicado em 1997, citado por 265 outros trabalhos. O trabalho levanta a experiência dos trabalhadores remotos, identificando as principais diferenças entre o trabalho remoto e o trabalho presencial, bem como as vantagens e desvantagens. De acordo com os autores, existem quatro fatores que influenciam o teletrabalho: fatores individuais, fatores do trabalho, fatores organizacionais e fatores da família/casa.

Chama a atenção que três dos quatro artigos levantados são de autoria do pesquisador Yehuda Baruch. Baruch é professor de administração em Southampton Business School, no Reino Unido. Suas pesquisas focam as áreas de desenvolvimento de carreiras, administração de recursos humanos e estudos organizacionais, sendo mestre e doutor em Ciências Comportamentais e de Gestão, Gestão de Recursos Humanos. (fonte: <https://www.southampton.ac.uk/business-school/about/staff/yb1r12.page>).

Em Baruch e Nicholson (1997), são elencados os quatro reinos do trabalho remoto:

- Interface lar/trabalho - cobre uma diversidade de fatores desde a qualidade das relações familiares até o tipo de espaço físico e instalações disponíveis.
- O trabalho – a natureza do trabalho e os recursos tecnológicos disponíveis.
- O indivíduo - adequado para o trabalho remoto, qualidades pessoais e necessidades.
- A organização - quão apoiadora é a cultura empresarial para o trabalho remoto, incluindo a disposição e habilidade do escritório presencial para investir e confiar no trabalhador remoto.

Figura 1 – Fatores que influenciam o trabalho remoto



Fonte: Adaptado de BARUCH e NICHOLSON, 1997, tradução livre

O trabalho realizado por Yehuda Baruch em conjunto com Nigel Nicholson é base bibliográfica para diversos outros estudos relacionados ao trabalho remoto encontrados na bibliografia. Os quatro fatores de influência no trabalho remoto foram adotados por diversos pesquisadores como forma de avaliação da modalidade de trabalho.

Lynnete Harris, em *'Home-based teleworking and the employment relationship Managerial challenges and dilemmas'* em 2003, avalia o trabalho remoto realizado pelos trabalhadores da BC Drinks, no Reino Unido, usando como base os parâmetros de Baruch e Nicholson.

Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés, em *'Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis'* de 2020, utiliza os quatro fatores de Baruch e Nicholson para avaliar o trabalho remoto no contexto da pandemia na Europa. Aqui, um novo fator é somado aos anteriormente citados: aspectos ambientais e legais.

Nelson e Cengiz, em *Teleworking adoption decision-making processes. Multinational and Malaysian firms comparison*, de 2005, utiliza para análise estatística de comparação entre variáveis do trabalho remoto em companhias da Malásia os fatores levantados por Baruch.

2.3.5 Estudos Relacionados ao Trabalho Remoto na Pandemia

O objetivo do estudo em questão é a avaliação dos impactos do trabalho remoto na Universidade Federal de Santa Catarina durante a pandemia de COVID-19. No período pré-pandemia, não havia trabalho remoto regulamentado nas universidades públicas federais brasileiras. Alguns aspectos do trabalho remoto se mantêm para aquele realizado em período pandêmico, porém, outros fatores são agregados, especificamente por conta da adoção repentina e em massa, com pouco ou nenhum preparo por parte das empresas ou dos trabalhadores.

Savic (2020) diz que em questão de dias, as organizações foram obrigadas a melhorar sua capacidade de colaboração de longa distância. “Videoconferência, compra *online*, entregas especiais, telemedicina, *e-learning*, comércio eletrônico, *marketing online*, *streaming* de vídeo e muitos outros processos habilitados para TI passaram por uma transformação virtual, substituindo as práticas de trabalho tradicionais.” (SAVIC, 2020, p.101, traduzido pelo autor). Do ponto de vista do trabalhador, o próprio fato de estar imerso no período pandêmico, em isolamento social aliado ao medo de contrair o vírus ou até mesmo de seus familiares adoecerem levam a ausência de equilíbrio mental.

Russo (2020) diz que pesquisas anteriores concluíram que ficar em quarentena pode levar à raiva, depressão, exaustão emocional, medo de infectar outras pessoas ou ser infectado, insônia, irritabilidade, solidão, mau humor, transtornos de estresse pós-traumático e estresse. De acordo com os estudos do autor, o bem-estar dos trabalhadores está diretamente relacionado à sua produtividade, o que leva a crer que a produtividade de trabalhadores remotos anterior e durante o período pandêmico se dá de forma distinta.

Como forma de avaliação dos estudos relacionados ao trabalho remoto na pandemia de COVID-19, foram analisados os artigos científicos publicados na literatura a partir de 2019. A pesquisa foi realizada entre os meses de fevereiro e março de 2021, assim, serão considerados artigos publicados até fevereiro de 2021. Os termos buscados para a pesquisa foram ‘*telework*’ ou ‘*telecommuting*’ ou ‘*work from home*’ ou ‘*home work*’, em conjunto com os termos ‘*pandemic*’, ‘*coronavirus*’ ou ‘COVID-19’.

Após a restrição da pesquisa na base de dados escolhida, cerca de duas centenas de documentos foram encontrados na busca. Nos artigos encontrados há estudos de diversas áreas distintas, sobretudo da área da saúde (psicologia, epidemiologia, entre outros). Um novo filtro então foi incluído na pesquisa, os termos ‘*effectiveness*’ ou ‘*impacts*’ ou ‘*effective*’, que direcionaram a busca para o campo de administração, mais precisamente para os impactos ou a efetividade do trabalho remoto. O filtro foi suficiente para selecionar 35 artigos, onde, após a leitura minuciosa, excluiu-se ainda aqueles que ainda divergiam do assunto deste trabalho. Ao final, chegou-se ao número de 20 estudos, elencados no quadro abaixo.

Quadro 1: artigos relacionados aos impactos do trabalho remoto na pandemia de COVID-19.

Artigo	Data de acesso	Problema de pesquisa ou ideia principal	Recomendação para futuros trabalhos
BELZUNEGUI-ERASO, Angel; ERRO-GARCÉS, Amaya. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. 2020.	28 fev 2021	Fatores que afetam a implementação do trabalho remoto; extensão da ferramenta de Baruch e Nicholson; desenvolvimento de base de dados de companhias que aderiram ao teletrabalho na pandemia; aplicação da ferramenta de Baruch e Nicholson na base de dados.	Focar na situação de trabalhadores em trabalho remoto após a crise do coronavírus para verificar se há futuro para o trabalho remoto ou se foi somente implementado para uma situação de emergência, sem efeitos a longo prazo.
KHAN, Rushina; JAVED HASAN, S. L. Telecommunting: The Problems & Challenges During Covid-19 (2020).	28 fev 2021	Estudo do trabalho remoto e seus impactos no comportamento dos trabalhadores da Índia durante a pandemia, os problemas e desafios apresentados durante o confinamento, estudo dos fatores de ajudaram a trabalhar efetivamente. Relação da	Não informado

		performance com qualidade do sinal de internet e com as atividades domésticas e barulho de crianças.	
SAVIĆ, Dobrica. COVID-19 and work from home: Digital transformation of the workforce. 2020.	28 fev 2021	Estudo bibliográfico dos impactos da pandemia de coronavirus na demanda repentina de trabalho remoto e a subsequente necessidade de transformação digital pela força de trabalho.	Não informado
BAERT, Stijn et al. The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. 2020.	28 fev 2021	Percepção dos trabalhadores quanto ao impacto do trabalho remoto quanto aos aspectos de carreira; Percepção dos trabalhadores quanto ao impacto da continuidade do trabalho remoto durante a pandemia, qual o impacto da continuidade do trabalho remoto e reuniões "online", e a heterogeneidade destas percepções de acordo com fatores sociodemográficos e as características de cada trabalho.	Investigação a respeito da crise de burnout nos trabalhadores em trabalho remoto e como evitá-la, e estudo se há veracidade no fato de trabalhadores com histórico de migração se adaptarem mais facilmente ao trabalho remoto.
KRAMER, Amit; KRAMER, Karen Z. The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. 2020.	28 fev 2021	Implicações da pandemia e do trabalho remoto nos valores embutidos em cada cargos ou trabalho, o status associado e as novas percepções de valores de cada ocupação; maneira	Não informado

		em que cada organização percebe o trabalho remoto de acordo com os grupos de trabalho e ocupações; mudanças na segmentação ocupacional em relação a gênero, raça e desigualdade étnica.	
DOCKERY, Michael; BAWA, Sherry. Working from Home in the COVID-19 Lockdown. 2020.	28 fev 2021	Revisão bibliográfica do trabalho remoto, e como ele afeta os trabalhadores e suas famílias; benefícios e armadilhas potenciais na mudança dos padrões de trabalho.	Não informado
BOUZIRI, Hanifa et al. Working from home in the time of covid-19: how to best preserve occupational health? 2020.	28 fev 2021	Quais riscos e benefícios para a saúde do trabalho remoto em consequência da pandemia.	Não informado
BICK, Alexander; BLANDIN, Adam; MERTENS, Karel. Work from home after the COVID-19 Outbreak. 2020.	28 fev 2021	Estuda o perfil do trabalhador remoto nos Estados Unidos da América no decorrer da pandemia de COVID-19.	Não informado
ABILASH, K. M.; SIJU, Nitha Mary. Telecommuting: An Empirical Study on Job Performance, Job Satisfaction and Employees Commitment during Pandemic	4 Mar 2021	Como o trabalho remoto pode ser adotado pelas empresas e como tornar os empregados mais comprometidos e satisfeitos, em consonância com as características das empresas.	Ampliar a pesquisa para outras regiões geográficas.

Circumstances. 2021.			
BONACINI, Luca; GALLO, Giovanni; SCICCHITANO, Sergio. Working from home and income inequality: risks of a ‘new normal’with COVID-19. 2021.	04 Mar 2021	Como uma futura expansão da viabilidade do trabalho remoto irá se relacionar com mudanças de níveis de renda e desigualdade.	O trabalho sugere o uso dos resultados como base para novas políticas econômicas e de emprego pelos governantes, bem como a possibilidade de reestruturar o trabalho remoto e o mercado de trabalho no geral de modo a diminuir as desigualdades.
DIAB-BAHMAN, Randa; AL-ENZI, Abrar. The impact of COVID-19 pandemic on conventional work settings. 2020.	04 Mar 2021	O artigo compara as condições laborais de antes da pandemia (presencial) com o trabalho remoto para "insight" da área de RH.	Usar um universo maior de participantes na mesma pesquisa, e usar parâmetros qualitativos além dos quantitativos para a análise.
RAIŠIENĖ, Agota Giedrė et al. Working from Home—Who is Happy? A Survey of Lithuania’s employees during the COVID-19 quarantine period. 2020.	04 Mar 2021	Diferenças na avaliação do trabalho remoto segundo diferentes grupos condicionados de trabalhadores.	Não informado
GREEN, Nicola; TAPPIN, David; BENTLEY, Tim. Working from home before, during and after the Covid-19 pandemic: implications for workers and organisations. 2020.	16 Mar 2021	Resumo das vantagens e limitações do teletrabalho na Nova Zelândia no contexto da pandemia, com bases bibliográficas.	Analisar se, com a continuidade da pandemia, as empresas estão dispostas a implementar uma forma de teletrabalho mais organizadas, com tomadas de decisões baseadas em evidências, ou se retornarão às antigas formas de trabalho presencial.

<p>MILASI, Santo; GONZÁLEZ-VÁZQUEZ, Ignacio; FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique. Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU. 2021.</p>	<p>16 Mar 2021</p>	<p>Visão geral do teletrabalho nos diferentes países da União Européia, setores e ocupações antes da pandemia. Como esses fatores influenciaram a adoção do trabalho remoto pelos países durante a pandemia.</p>	<p>Sugere-se a implementação de políticas de apoio ao teletrabalho, considerando os ganhos em custos e benefícios da modalidade.</p>
<p>RAMOS, Jon Pauline; PRASETYO, Yogi Tri. The Impact of Work-Home Arrangement on the Productivity of Employees during COVID-19 Pandemic in the Philippines: A Structural Equation Modelling Approach. 2020.</p>	<p>16 Mar 2021</p>	<p>Identifica os impactos de satisfação e percepção do trabalhador na produtividade de trabalhadores em trabalho remoto nas Filipinas.</p>	<p>Não informado</p>
<p>KAZI TURIN RAHMAN, Md; ARIF, Zahir Uddin. Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Satisfaction, Challenges, and Productivity of Employees. 2021.</p>	<p>16 Mar 2021</p>	<p>Análise dos impactos do trabalho remoto durante a pandemia nos parâmetros: satisfação do funcionário, desafios e produtividade em Daca, Bangladesh.</p>	<p>Aumentar o universo da amostra, cálculo da produtividade com trabalhadores em um ambiente controlado.</p>
<p>RUSSO, Daniel et al. Predictors of Well-being and Productivity among Software Professionals during the COVID-19 Pandemic--A</p>	<p>16 Mar 2021</p>	<p>Análise das variáveis de bem estar e produtividade do trabalho remoto, quais variáveis são relacionadas (diretamente ou inversamente), quais os efeitos das</p>	<p>Estudo transversal com uma amostra apropriada para mostrar se as conclusões que foram tomadas com o estudo podem ser generalizadas ou são específicas para a</p>

Longitudinal Study. 2020.		restrições de mobilidade impostas pela pandemia nas questões de bem estar e produtividade. (Obs: estudo com trabalhadores da área de eng. de software).	área estudada. Estudar a efetividade das ferramentas utilizadas e seus efeitos nos trabalhadores de eng. de software, em relação às variáveis estudadas de bem-estar e produtividade.
BICK, Alexander; BLANDIN, Adam; MERTENS, Karel. Work from home after the COVID-19 Outbreak. 2020.	16 Mar 2021	Levantamento da quantidade de trabalhadores em trabalho remoto antes (fev. 2020) e depois (maio 2020) da pandemia nos EUA.	Não informado
FERREIRA, Rafael et al. Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges. 2021.	18 Mar 2021	Objetivo: explorar, sintetizar, elucidar os seguintes aspectos do trabalho remoto: vantagens, forças motrizes, desafios e desvantagens.	Gestão e práticas de governança do trabalho remoto, o trabalho remoto em um contexto não pandêmico, aplicação do trabalho remoto em pequenas e médias empresas como vantagem competitiva.
KHAN, Rushina; JAVED HASAN, S. L. Telecommuting: The Problems & Challenges During Covid-19. 2020.	18 Mar 2021	Estudo estatístico da correlação entre fatores de impacto no trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19 na Índia.	Não informado

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Dos artigos selecionados, levantou-se, primeiramente, as recomendações para futuros trabalhos como forma de embasar o problema de pesquisa proposto neste estudo e já apresentado no Capítulo 1 – Problema de Pesquisa.

Os trabalhos em questão analisam os impactos do trabalho remoto na atuação apresentada pelo trabalhador, bem como as mudanças em sua qualidade de vida. Três dos trabalhos sugerem que esses estudos sejam usados para implementação de políticas internas ou

externas de adoção do trabalho remoto nas instituições: *Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19* (BONACINI; GALLO; SCICCHITANO, 2021), *Working from home before, during and after the Covid-19 pandemic: implications for workers and organisations* (GREEN; TAPPIN; BENTLEY, 2020) *Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU* (MILASI; GONZÁLEZ-VÁZQUEZ; FERNÁNDEZ-MACÍAS, 2021).

Já outros cinco deles sugerem que as pesquisas sejam ampliadas para um universo maior, uma vez que apenas um universo restrito de trabalhadores e com pouca variabilidade foi considerada: *Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis* (BELZUNEGUI-ERASO; ERRO-GARCÉS, 2020), *Telecommuting: An Empirical Study on Job Performance, Job Satisfaction and Employees Commitment during Pandemic Circumstances* (BILASH; SIJU, 2021), *The impact of COVID-19 pandemic on conventional work settings* (DIAB-BAHMAN; AL-ENZI, 2020), *Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Satisfaction, Challenges, and Productivity of Employees* (KAZI TURIN RAHMAN; ARIF, 2021), *Predictors of Well-being and Productivity among Software Professionals during the COVID-19 Pandemic--A Longitudinal Study* (RUSSO et al., 2020).

Os demais trabalhos apresentam recomendação de trabalho futuro que não se repetem em sua essência, ou não apresentam recomendação alguma.

A recomendação de expansão do universo estudado vai de acordo com o problema de pesquisa definido neste estudo, embasando-o, uma vez que o estudo propõe a avaliação do trabalho remoto em uma categoria que não foi considerada anteriormente, os técnicos administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina. A categoria difere dos demais trabalhadores estudados por se tratar de servidores públicos com estabilidade laboral, o que levanta a principal característica de não estarem vulneráveis à perda do emprego, porém com a cobrança de resultados por parte da sociedade e da Comunidade Universitária em geral. Nos estudos apresentados, o contexto econômico-social é distante da realidade do servidor da Universidade Federal de Santa Catarina, por se tratar de outros países, outra cultura e até outras atitudes tomadas com relação à pandemia.

Um outro ponto a ser considerado é que estes estudos, em sua maioria, se fazem em empresas privadas, que tem conceitos como produtividade e lucro como seu principal objetivo. Já na UFSC os servidores visam primeiramente servir a sociedade. Isso confere ao estudo a

diferenciação do universo, levantando as similaridades e diferenças dos impactos do trabalho remoto na pandemia de COVID-19 nestes trabalhadores com relação aos demais, o que nos permite separar quais destes impactos serão inerentes ao trabalho remoto em si realizado no período da pandemia, e quais seriam características apenas do universo estudado.

3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Nesta seção serão apresentadas as características da pesquisa elaborada, bem como a metodologia utilizada para a confecção do questionário e a coleta de informações.

3.1 CARACTERIZAÇÃO E TÉCNICAS DE PESQUISA

A pesquisa tem natureza aplicada, pois faz-se uso dos conhecimentos que já foram sistematizados com o intuito de solucionar problemas organizacionais ou do ser humano (ALMEIDA, 2014).

A pesquisa também pode ser classificada como descritiva quanto aos objetivos. Segundo Almeida (2014), a pesquisa descritiva tem a finalidade de descrever o objeto de estudo, as suas características e problemas relacionados, apresentando com a máxima exatidão possível fatos e fenômenos. A pesquisa descritiva tem a característica de observar um fato ou fenômeno (trabalho remoto na pandemia de COVID-19) dentro de um universo delimitado (técnicos administrativos em educação na Universidade Federal de Santa Catarina).

Também se trata de um estudo de caso, pois é um registro baseado em observação de um fato real e concreto (trabalho remoto na pandemia de COVID-19).

Ao longo da história da ciência surgiram diversas correntes de pensamento – como o empirismo, o materialismo dialético, o positivismo, a fenomenologia, o estruturalismo – e diversos marcos interpretativos, como a etnografia e o construtivismo, que deram origem a diferentes caminhos na busca do conhecimento. A partir do século passado, essas correntes se polarizaram em duas abordagens principais para indagar: o enfoque quantitativo e o enfoque qualitativo da pesquisa. (SAMPIERI; COLADO; LÚCIO, 2013)

De acordo com Nunes e Campos (2016), o delineamento é apenas a parte inicial do trabalho científico, mas não menos importante na pesquisa. É a maneira de se conseguirem os dados, ou seja, a forma estabelecida para realizar a coleta de determinado problema com a melhor condição. Esses dados podem ser quantitativos ou qualitativos, sendo considerados

tanto o ambiente em que ocorre o fato quanto as formas de controle das variáveis que aparecem naquele contexto.

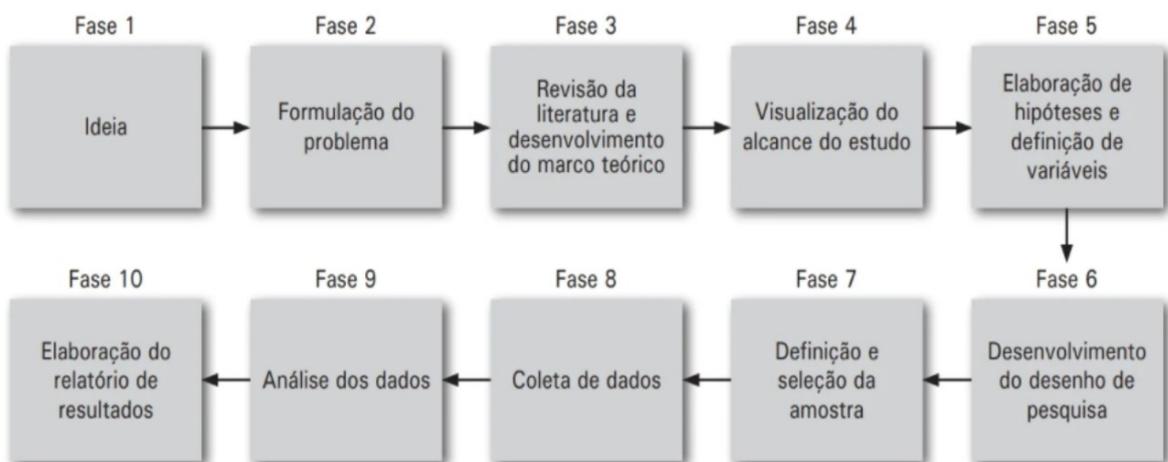
Neste estudo, optou-se pelo emprego de pesquisa quantitativa como forma de abordagem do problema, ou seja, as opiniões dos entrevistados serão coletadas em forma de números, para então serem classificadas, analisadas estatisticamente para obter-se a conclusão dos estudos.

Segundo Sampieri, Colado e Lucio (2013), o enfoque quantitativo tem as seguintes características:

- O pesquisador formula um problema de estudo delimitado e concreto.
- O pesquisador considera o que foi pesquisado anteriormente (revisão da literatura) e constrói um marco teórico.
- Do marco teórico deriva uma ou mais hipóteses.
- Submete a hipótese a teste mediante emprego do desenho de pesquisa apropriado.
- Os resultados são corroborados ou refutados.

Assim, o processo de análise quantitativa deve obrigatoriamente seguir as etapas determinadas. As etapas do processo podem ser melhor visualizadas na figura 2:

Figura 2: Processo quantitativo



Fonte: Sampieri, Colado e Lucio, 2013.

Após a análise de dados de forma quantitativa, uma breve abordagem qualitativa foi levada em consideração como forma de complementação à análise principal. A abordagem foi feita através de uma última pergunta aberta e geral no questionário, de forma optativa para o respondente, analisada através de análise de conteúdo.

Como forma de obtenção dos dados, foi utilizado a pesquisa de levantamento, ou tipo *survey*. De acordo com Sampieri, Colado e Lucio (2013), as pesquisas de levantamento são as que mais atendem a partidos políticos, organizações educacionais, comerciais e instituições públicas e privadas, por identificarem comportamentos e atitudes. Os dados são informados diretamente pelas próprias pessoas, que respondem às solicitações do pesquisador, e costumam ser obtidos por meio de um instrumento de pesquisa, habitualmente um questionário.

3.2 LEVANTAMENTO DOS ATRIBUTOS DE MEDIDA

Um aspecto relevante levantado através da pesquisa bibliográfica são os impactos do trabalho remoto que foram levantados e comparados entre si. Os atributos e categorias dos parâmetros que foram usados como modelo de medida são fundamentais para a correta aplicação da pesquisa. Para tal, foi feito um levantamento dos atributos citados como forma de mensuração dos impactos do trabalho remoto, ainda levantando como base os 20 trabalhos usados na pesquisa bibliográfica.

Nota-se que na grande maioria dos trabalhos estudados os atributos foram divididos em grandes categorias, e, dentro de cada categoria, foram levantados atributos. O questionário aplicado foi normalmente baseado nesta estrutura categorias/atributos, sendo as perguntas baseadas em cada atributo.

No total foram encontradas 29 categorias distintas, sendo que alguma foram citadas por diversas vezes nos diferentes trabalhos, e outras foram levantadas com menor frequência. As categorias semelhantes foram agrupadas entre si. As diferentes categorias e sua frequência de estudo podem ser observadas no quadro nº 2 abaixo.

Quadro 2: categorias de atributos e sua frequência

categoria	palavras correlatas	frequência
aspectos pessoais	aspectos individuais/pessoais/vida pessoal	6
trabalho	aspectos do trabalho	4

organizações	contexto do empregador	4
casa e família		2
ambiente	ambiente organizacional	2
fatores demográficos	fatores nacionais	3
motivação	aspectos motivacionais/fatores motivacionais	5
habilidades	conhecimentos e habilidades	2
gestão de tempo		1
espírito de equipe	gestão de equipes	3
desafios	problemas/impactos negativos/desvantagens	7
tecnologia	transformações digitais/infraestrutura	3
impactos gerais	fatores gerais	2
aspectos de vida		1
aspectos de saúde	fatores psicológicos	2
desempenho	produtividade/eficiência	7
comprometimento	Confiança	2
satisfação	bem-estar	6
viabilidade	natureza do trabalho	2
expectativas		1
qualidades	vantagens/forças	3
comunicação		1
gerência		1
retenção do funcionário		1
Deslocamento		1
Stress		1
fatores sociais		1
fatores situacionais		1

Fonte: elaborado pela autora (2021).

Assim, foram definidas as quatro categorias a serem trabalhadas com base naquelas que apresentam maior frequência de estudo na bibliografia: aspectos pessoais, desafios, desempenho e satisfação.

Definidas as categorias, os atributos de cada categoria foram levantados usando a mesma metodologia: com base naqueles que aparecem com mais frequência na bibliografia estudada. Como um mesmo atributo pode aparecer em mais de uma categoria diferente, com base na subjetividade da escolha dos atributos para a avaliação do trabalho remoto por parte de cada autor, foi considerado a frequência total de uso de cada atributo, cabendo a opção pelo enquadramento do atributo na categoria que mais apareceu. O quadro 3 ilustra os atributos levantados e sua respectiva frequência:

Quadro 3: atributos e sua frequência

Atributos	palavras correlatas	frequência
Personalidade		2
Situações		2
Desempenho	Comprometimento	2
tempo de transporte		1
Autonomia	autogestão, autodisciplina	4
menos stress no trabalho		1
mais tempo com a família		1
oportunidade de trabalho		1
Stress	conflitos familiares, stress pessoal	5
menos interação		1
menos oportunidade	Disponibilidade	2
menor influência no trabalho		1
menor estabilidade		1
menor oportunidades na carreira		1
dificuldades de comunicação		1
equipamentos básicos		1
Benefícios		1
gestão do trabalho doméstico	rotinas diárias	2
cuidado com as crianças ou idosos		1
tempo com cônjuge/filhos		1
equilíbrio da vida pessoal e profissional		1
Solidão		1
Conformismo		1
Tédio		1

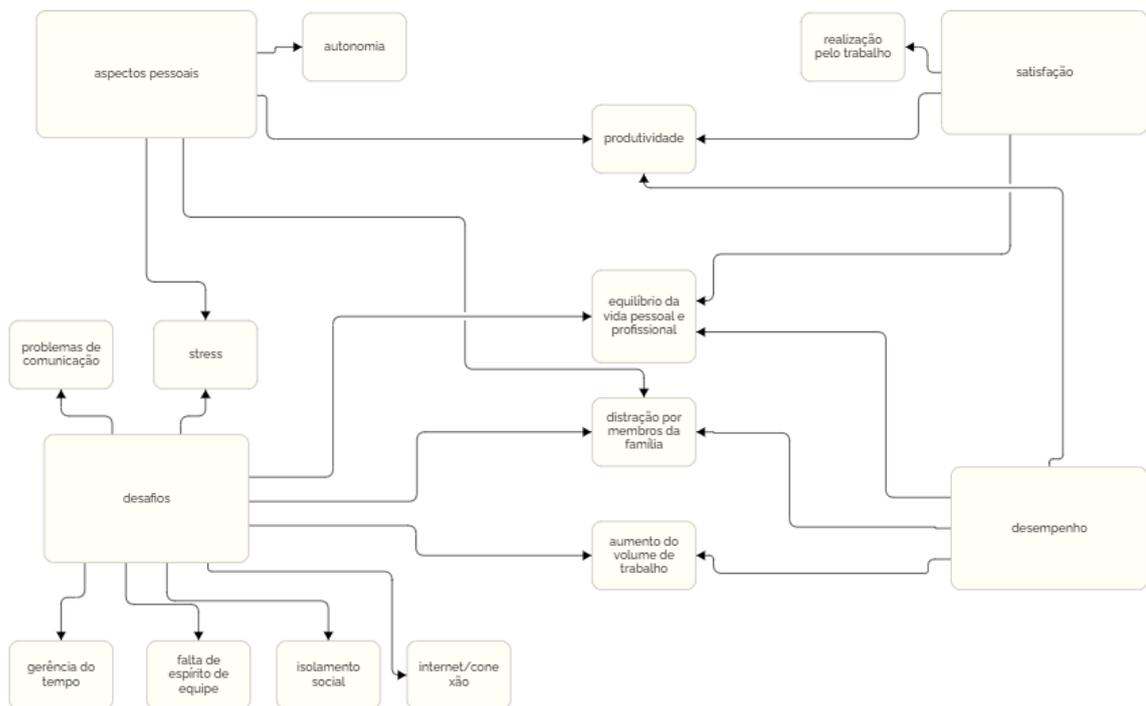
credo em teorias de conspiração		1
Competência		1
Motivação		1
exercícios mentais		1
Habilidades		1
falta de espírito de equipe	espírito de equipe	4
desconectado com a equipe	desconectado com o local de trabalho	3
problemas estruturais	falta de recursos de escritório, falta de material	3
isolamento social	isolamento, falta de interação, falta de contato pessoal	6
diminuição da confiança		1
expectativa superestimada de crescimento		1
problemas de comunicação	comunicação falha	4
falta de feedback	falta de monitoramento	2
equilíbrio da vida pessoal e profissional	Conflitos trabalho/família	4
distração por membros da família	distrações em casa, interrupções, perturbação dos que coabitam	6
falta de ambiente inspirador	ambiente impessoal	2
desafios de organização de rotina		1
colegas curtindo a vida		1
sensação de perda		1
limitação na ascensão de carreira		1
falta de responsabilidade alheia		1
excesso de encontros online e comunicação assíncrona		1
excesso de tempo de tomada de decisão		1
excesso de comunicação		1
gerência do tempo	dificuldades em manter agenda, dificuldade em gerenciar o tempo, tempo de entrega das tarefas, falta de rotina	5
falta de motivação		
falta de entendimento dos familiares		
internet/conexão	dependência de tecnologia, falta de recursos de TI	4
ansiedade devido COVID		1
Gestão		1
Transparência		1
Treinamento		1

fragmentação do conhecimento		1
Desempenho		1
Segurança		1
Abstenção		1
falta de compartilhamento de conhecimento		1
juízo dos colegas		1
Conflitos		1
resistência a mudanças		1
Precariedade		1
complexidade de liderança		1
não receber feedback		1
falta de ajuda superior		1
acompanhamento superior		1
Comprometimento		1
comparação pré-pandemia		1
sentimento de eficiência		1
aumento do volume de trabalho	excesso de trabalho, quantidade de trabalho	4
manter o TR pós pandemia		1
saúde mental		1
trabalho nas horas de mais eficiência		1
redução de distração/interrupções		1
aumento de concentração		1
diminuição de faltas		1
Produtividade	mais produtivo	4
Conhecimento		1
inovação		1
Liderança		1
objetivos alcançados		1
trabalho em equipe		1
reconhecimento pelo trabalho		1
entendimento das responsabilidades		1
realização pelo trabalho	satisfação com o trabalho, satisfação	4
sentimento comparado ao pré-pandemia		1
meu trabalho é interessante		1
cumpra as expectativas		1
satisfação com salários e benefícios		1
satisfação com o cargo		1

Fonte: elaborado pela autora (2021)

A figura 3 mostra os atributos de maior frequência, da forma em que foram distribuídos pelas categorias elencadas. Nota-se que existem atributos que se enquadraram em uma, duas ou três categorias distintas, mostrando a subjetividade deste enquadramento.

Figura 3: distribuição dos atributos por categoria



Fonte: elaborado pela autora (2021)

Assim, o presente trabalho considerou, para fins de pesquisa, quatro categorias, e dentro de cada categoria foram agrupados os atributos, como forma de mensurar os impactos do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19:

- Categoria: aspectos pessoais. Atributos: autonomia, stress.
- Categoria: desafios. Atributos: falta de espírito de equipe, isolamento social, problemas de comunicação, equilíbrio da vida pessoal e profissional, distração por membros da família, gerência do tempo, internet/conexão.
- Categoria: desempenho. Atributos: aumento do volume de trabalho, produtividade.
- Categoria: satisfação. Atributos: realização pelo trabalho.

Com base nos doze atributos levantados bibliograficamente, o questionário do tipo *survey* com respostas de múltipla escolha em escala *likert* de cinco pontos foi estruturado. Uma pergunta aberta no final, onde o entrevistado deixou suas contribuições, críticas e opiniões acerca do trabalho remoto realizado na pandemia de COVID-19 na UFSC foi incluída, de onde foram levantados os dados para a análise qualitativa do trabalho.

Para a validação do questionário, diversas análises podem ser utilizadas para medir sua confiabilidade. De acordo com Ribeiro et al (2021), Coeficiente Alfa de Cronbach é uma ferramenta estatística muito usada para análise de confiabilidade de um questionário, pois visa sua validação para que o mesmo seja devidamente elaborado e reproduza de forma confiável a realidade do estudo, que é expressa por meio de um fator, o grau de confiabilidade das respostas decorrentes de um questionário. O Coeficiente Alfa de Cronbach, apresentado por Lee J. Cronbach em 1951, foi escolhida como método para validação do questionário por ser uma das ferramentas estatísticas mais importantes e difundidas em pesquisas envolvendo a construção de testes e sua aplicação. Alfa pode assumir valores entre 0 e 1, e quanto mais próximo ao 1, maior a fidedignidade das dimensões do constructo.

Segundo Freitas e Rodrigues (2005), ainda não existe um consenso entre os pesquisadores acerca da interpretação da confiabilidade de um questionário obtida a partir do valor deste coeficiente. Em geral, a classificação da confiabilidade, a partir do cálculo do coeficiente alfa de Cronbach, estão de acordo com os limites apresentados no quadro abaixo:

Quadro 4: Classificação da confiabilidade a partir do coeficiente alfa de Cronbach

confiabilidade	muito baixa	Baixa	Moderada	alta	muito alta
valor de alfa	abaixo de 0,30	0,30 a 0,60	0,60 a 0,75	0,75 a 0,90	acima de 0,90

Fonte: Freitas, Rodrigues, 2005

Para a comparação entre os atributos avaliados no questionário, a análise fatorial foi a opção da autora como forma de trabalho dos dados.

A análise fatorial é uma técnica de interdependência que avalia todas as variáveis simultaneamente, cada uma relacionada com a outra, empregando o conceito da variável estatística. O objetivo principal deste tipo de análise é descrever as relações de covariância entre as variáveis em alguns fatores ocultos e inobserváveis. Sua utilização supõe que as variáveis podem ser agrupadas de acordo com suas correlações. Assim, obtém-se como resultado grupos com todas as variáveis altamente correlacionadas entre si, mas com baixas correlações com variáveis de um grupo diferente. (BAKKE; DE MOURA LEITE; DA SILVA, 2008)

O propósito geral de técnicas de análise fatorial é encontrar um modo de condensar (resumir) a informação contida em diversas variáveis originais em um conjunto menor de novas dimensões compostas ou variáveis estatísticas (fatores) com uma perda mínima de informação ou seja, buscar e definir os construtos fundamentais ou dimensões assumidas como inerentes às variáveis originais. (HAIR et al. 2009 p. 104)

De acordo com Freiberg Hoffmann et al. (2013), o tipo de correlação que deve se aplicar a cada estudo depende do nível de medição das variáveis usadas na pesquisa. Se a totalidade das variáveis é do tipo ordinal, corresponde ao uso de uma matriz de correlação policórica para seu tratamento fatorial. Ainda de acordo com o autor, uma grande vantagem da correlação policórica, é que diversos autores destacam que estatisticamente não há diferença estatística significativa para distribuições que não obedecem a normalidade. Assim, não houve a preocupação da autora quanto a normalidade da distribuição dos dados. Ainda, em relação ao critério de continuidade, torna-se importante destacar que embora as variáveis observáveis categóricas (nominais e ordinais) por sua própria natureza sejam excluídas do nível de medição contínua (intervalo e razão), isso não constitui um impedimento para a execução das análises, porque as correlações são calculadas a partir das variáveis latentes (que se supõe serem contínuas), que fundamentam as observáveis.

Já quanto a carga fatorial, ela depende do tamanho da amostra que foi usada para a análise. Segundo Hair et al. (2009), como uma carga fatorial é a correlação da variável e de um fator, a carga ao quadrado é a quantia de variância total da variável explicada pelo fator. Assim, uma carga de 0,30 explica aproximadamente 10% de explicação, e uma carga de 0,50 denota que 25% da variância é explicada pelo fator. A carga deve exceder 0,70 para que o fator explique 50% da variância de uma variável. Logo, quanto maior o fator absoluto da carga fatorial, mais importante a carga na interpretação da matriz fatorial.

Para uma amostra de mais de 350 entrevistados, uma carga fatorial de 0,30 é o suficiente para significância da análise, pois quanto maior o tamanho da amostra, menor a carga fatorial necessária.

Para calcular a número de fatores a serem considerados na análise, um teste de scree é necessário. Segundo Matos e Rodrigues (2019), o diagrama de declividade (ou teste Scree) é um gráfico dos autovalores (eixo-y) e seus fatores associados (eixo-x). Podemos obter um fator para cada uma das variáveis existentes, e cada uma tem um autovalor associado. Se representarmos em um gráfico os autovalores, a importância de cada um deles fica bastante evidente. Nesse sentido, sempre temos alguns fatores com autovalores bastante altos e muitos

fatores com autovalores considerados baixos. Portanto, esse gráfico tem um formato bem característico: uma inclinação bastante acentuada na curva seguida de uma cauda praticamente horizontal. O número de fatores que se encontram na parte acentuada da curva indica o número de fatores a serem usados na análise fatorial.

Como forma de apoio aos resultados obtidos na pesquisa quantitativa, ao final do questionário, foi incluída uma pergunta aberta opcional a respeito da impressão geral acerca do trabalho remoto realizado durante a pandemia de COVID - 19 na UFSC: *Gostaria de acrescentar observações, críticas ou sugestões a respeito do trabalho remoto realizado durante a pandemia de COVID-19 na UFSC?* A questão aberta obteve 142 respostas, que foram analisadas de acordo com o método de análise de conteúdo de Laurence Bardin. Para Bardin (2011), as categorias são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registro, no caso da análise de conteúdo) sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão das características comuns destes elementos. Segundo Dos Santos (2012), a análise de Bardin apresenta os critérios de organização de uma análise: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. O tratamento dos resultados compreende a codificação e a inferência. Descreve, por fim, as técnicas de análise, categorização, interpretação e informatização. O processo de codificação dos dados restringe-se a escolha de unidades de registro, ou seja, é o recorte que se dará na pesquisa.

4 ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES COLETADAS

Neste capítulo, será apresentada a análise das informações coletadas no questionário. Para tal, antes da apresentação das análises, será apresentada a caracterização do sujeito pesquisado.

4.1 SUJEITOS DA PESQUISA

Como o objetivo do estudo é a análise do trabalho remoto realizado por um grupo específico de trabalhadores -- Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina, foi selecionada uma amostra não probabilística de amostragem intencional, ou seja, os elementos pesquisados são selecionados pelo pesquisador (ALMEIDA, 2014).

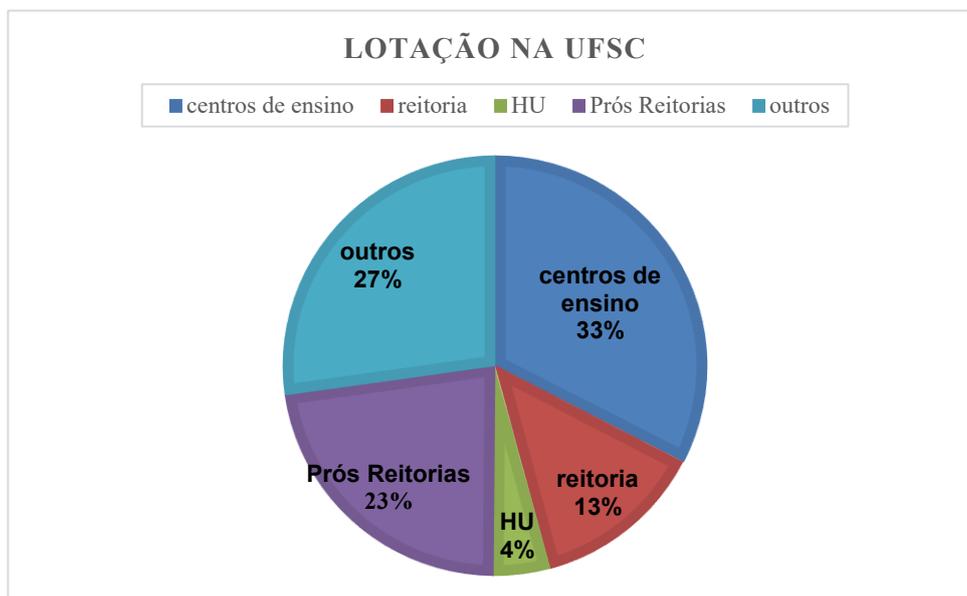
O universo pesquisado foi o dos servidores técnicos administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina lotados em todos os campi: Araranguá, Blumenau,

Florianópolis, Curitibanos e Joinville, todos situados no estado de Santa Catarina, Brasil. A escolha de envolver todos os TAEs da UFSC se deve ao fato de os principais atributos levantados para a pesquisa não envolverem aspectos geográficos, de trânsito ou de segurança pública, uma vez que estes fatores, de acordo com a bibliografia, parecem não ser aqueles que mais tem impactos na avaliação do trabalho remoto.

A UFSC possui, de acordo com dado fornecido pela PRODEGESP - Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas da UFSC, 3.062 TAEs. O questionário foi enviado por correio eletrônico para todos os técnicos administrativos em educação que estavam cadastrados na ferramenta institucional da UFSC. A pesquisa ficou aberta pelo período de sete dias. Destes, 401 responderam ao questionário, sendo que 1 respondente declarou não ter lido e estar ciente dos termos do TCLE e 7 deles marcaram a resposta “não” à pergunta “Você é servidor da UFSC e estava em trabalho remoto durante o período da pandemia de COVID-19?”, não tendo assim seguido para as demais perguntas do questionário. Portanto, foram obtidas 393 respostas válidas.

Em relação à lotação dos respondentes na UFSC, 32,6% declararam lotação nos centros de ensino, 22,6% nas pró-reitorias, 13,2% na reitoria, 4,3% no Hospital Universitário, 27,2% em outros lugares de lotação. Os dados indicam que a amostra foi bem distribuída entre os diversos setores da UFSC, não havendo assim vícios na amostra escolhida quanto à lotação, conforme demonstrado na figura 4:

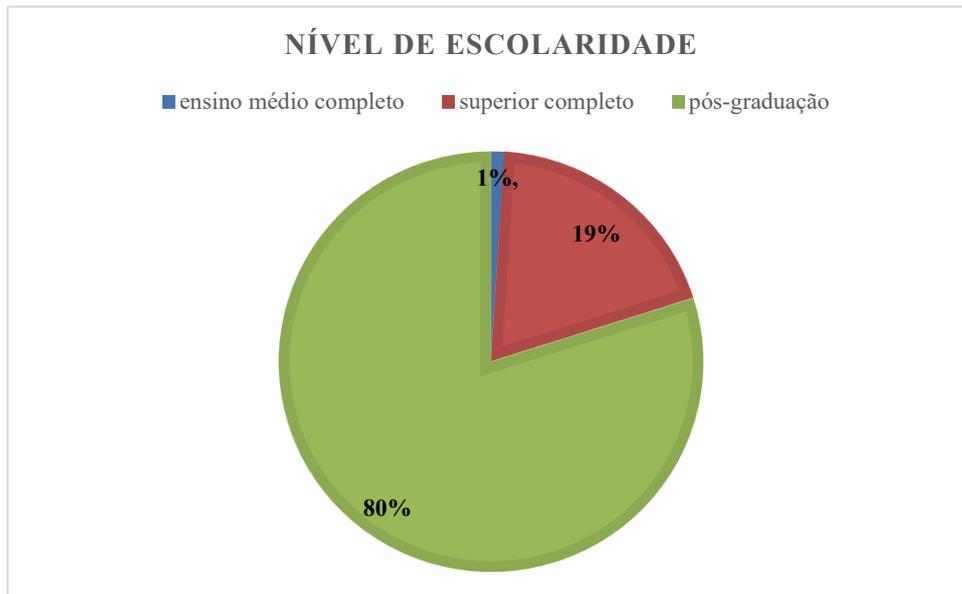
Figura 4: lotação dos respondentes



Fonte: elaborado pela autora (2022)

Quanto à escolaridade da amostra colhida, 79,9% se declaram pós-graduados, 19,1% concluíram o nível superior e apenas 1% declarou ter nível médio completo, mostrando na figura 5 que os TAEs da UFSC são profissionais altamente graduados. Os dados mostram que provavelmente responderam ao questionário aqueles servidores que tem mais escolaridade, e, conseqüentemente, maior acesso ao e-mail institucional e mais familiaridade com recursos de tecnologia de informação.

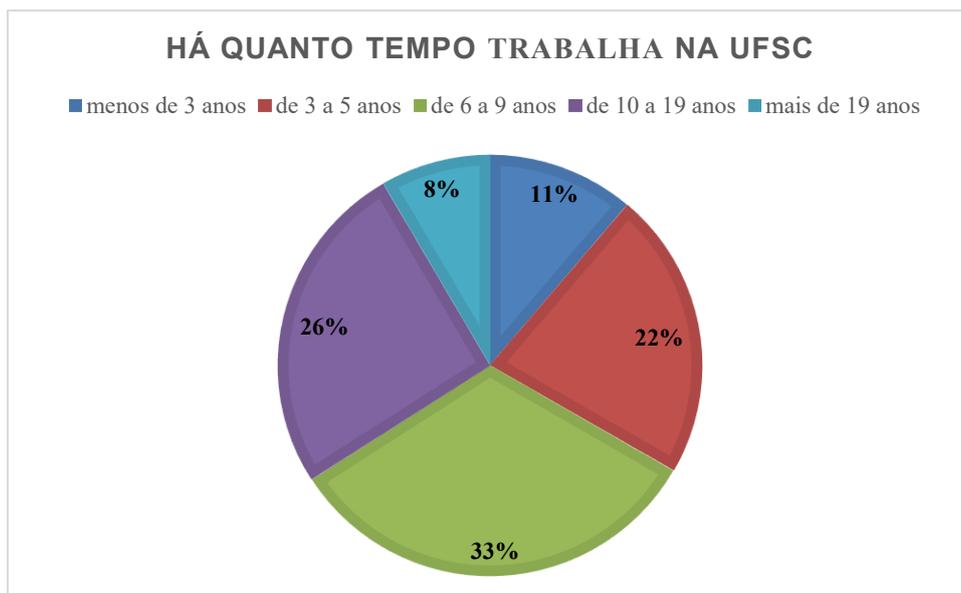
Figura 5: nível de escolaridade dos respondentes



Fonte: elaborado pela autora (2022)

Já em relação ao tempo de trabalho que o servidor entrevistado tem na UFSC, 32,6% declararam ter de 6 a 9 anos de trabalho na instituição, 25,7% trabalham na UFSC de 10 a 19 anos, 22,1% de 3 a 5 anos, 11,2% por menos de 3 anos, e 8,4%, mais de 19 anos. Os dados, apresentados na figura 6, também corroboram com a homogeneidade da amostra estudada.

Figura 6: tempo de trabalho na UFSC dos respondentes



Fonte: elaborado pela autora (2022)

4.2 ANÁLISE DOS ITENS

4.2.1 Avaliação quantitativa

Foram analisados 12 itens referentes ao questionário elaborado para avaliar os impactos do trabalho remoto na pandemia de COVID - 19. Para as análises, foi utilizado o software livre para fins de análise estatística R versão 4.2.0.

O índice de confiabilidade do questionário calculado foi de 0,90, o que significa que o questionário tem alta confiabilidade de aplicação. Já a tabela 1 analisa a confiabilidade de cada questão aplicada segundo o alpha de Cronbach. Todos os índices apresentados estão perto de 0,90, o que representa que todas as questões são confiáveis. Assim, nenhuma questão será excluída da análise aplicada posteriormente.

Tabela 1: confiabilidade das questões do questionário segundo o Alpha de Cronbach

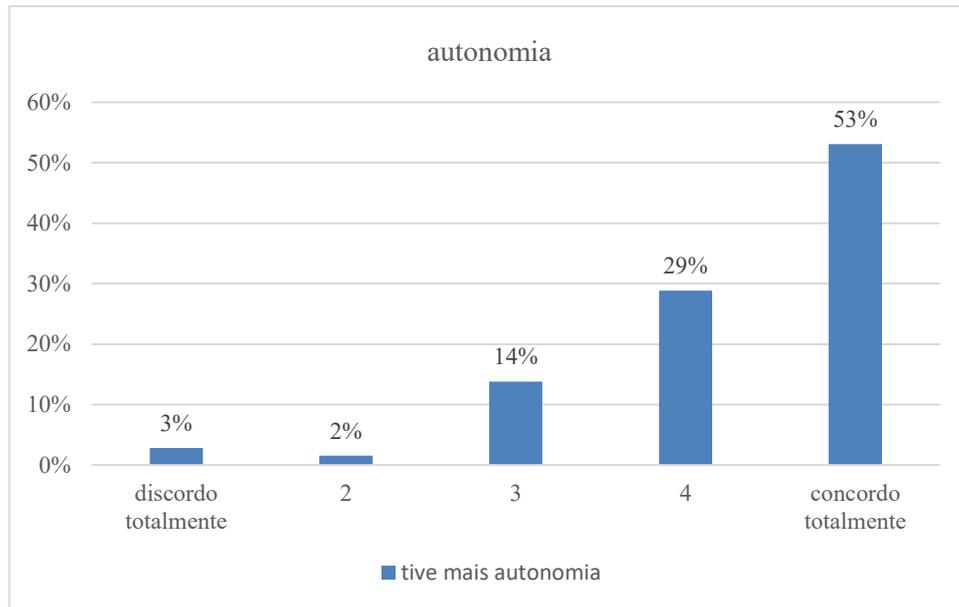
Questão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Alpha de Cronbach	0.89	0.88	0.89	0.89	0.89	0.88	0.89	0.88	0.89	0.9	0.89	0.88

Fonte: elaborado pela autora (2022)

O questionário foi estruturado de forma que os atributos fossem medidos positivamente, ou seja, o extremo “concordo plenamente” ou número 5 na escala likert seja sempre a avaliação positiva do atributo medido. No geral, as respostas dos questionários tenderam mais a “concordo plenamente” do que ao outro lado.

Quanto à autonomia, a maioria dos respondentes, 53%, dizem concordar plenamente quanto a ter mais autonomia no período de trabalho remoto.

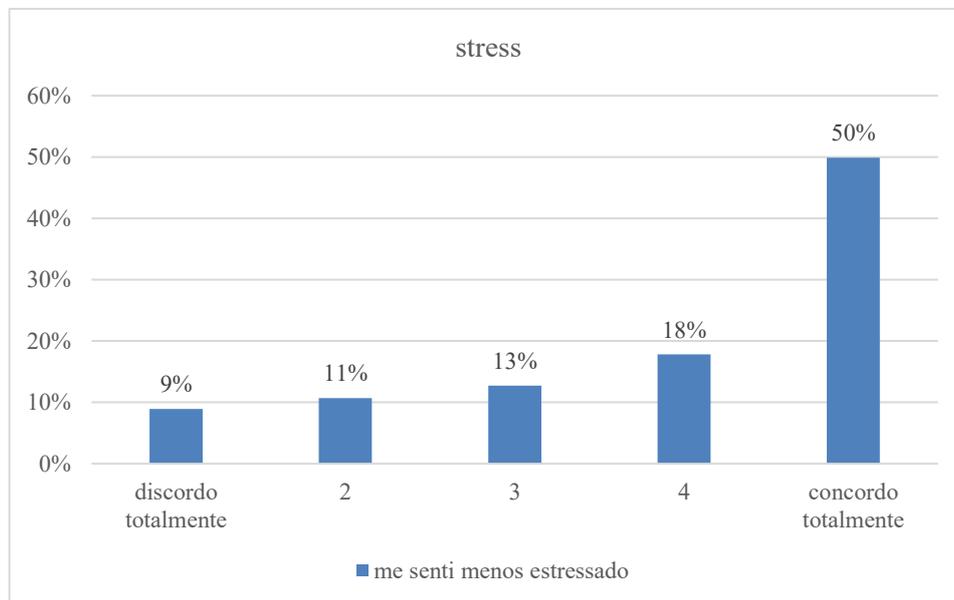
Figura 7: respostas do questionário quanto à autonomia



Fonte: elaborado pela autora (2022)

Já quando ao stress, 50% dos entrevistados declaram que se sentiam menos estressados no período de trabalho remoto durante a pandemia.

Figura 8: respostas do questionário quanto ao stress

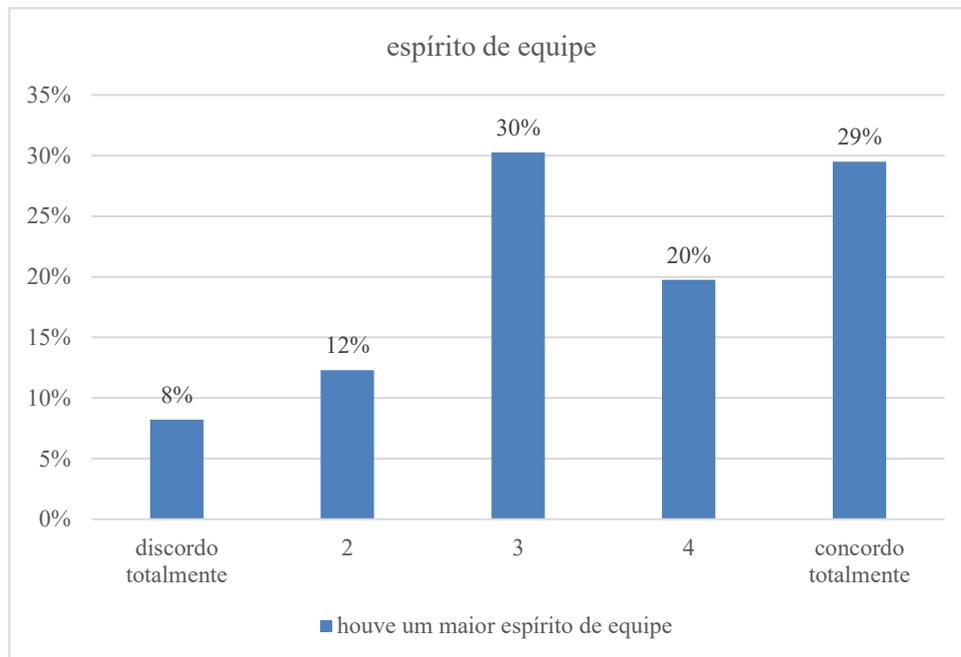


Fonte: elaborado pela autora (2022)

Quanto ao espírito de equipe, já houve um equilíbrio maior entre os entrevistados. 30% deles declararam não discordar e nem concordar quanto a haver um maior espírito de equipe

durante o trabalho remoto. 29% declaram concordar plenamente com o aumento do espírito de equipe, e 20% concordam parcialmente.

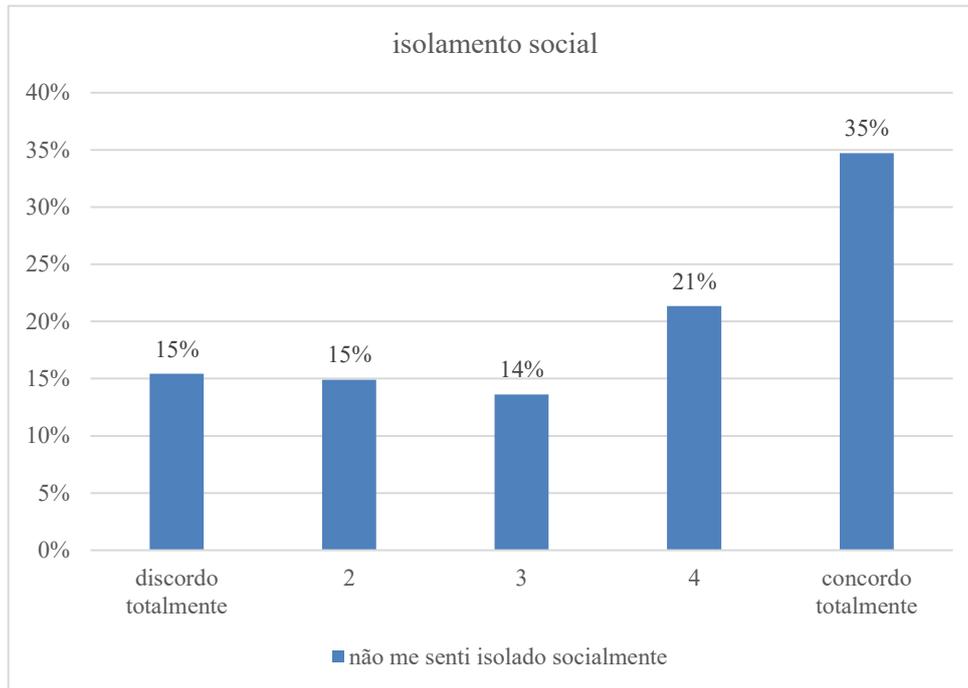
Figura 9: respostas do questionário quanto ao espírito de equipe



Fonte: elaborado pela autora (2022)

Na questão do isolamento social, 35% não se sentiram isolados socialmente. Já o restante dos entrevistados houve um equilíbrio considerável quanto aqueles que discordam ou não concordam nem discordam, conforme mostrado na figura 10.

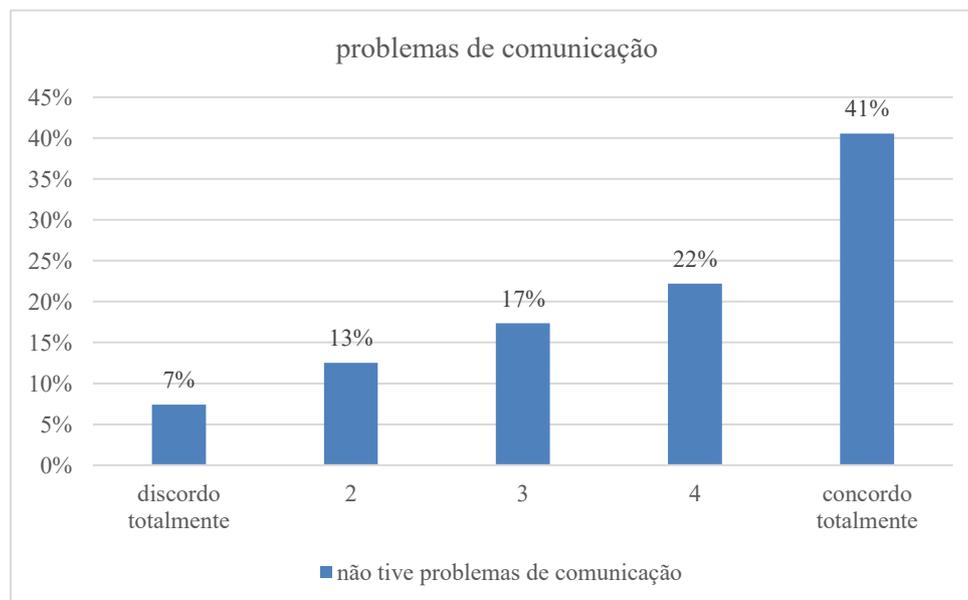
Figura 10: respostas do questionário quanto ao isolamento social



Fonte: elaborado pela autora (2022)

Quanto a problemas de comunicação, 41% concordam plenamente não ter problemas neste atributo.

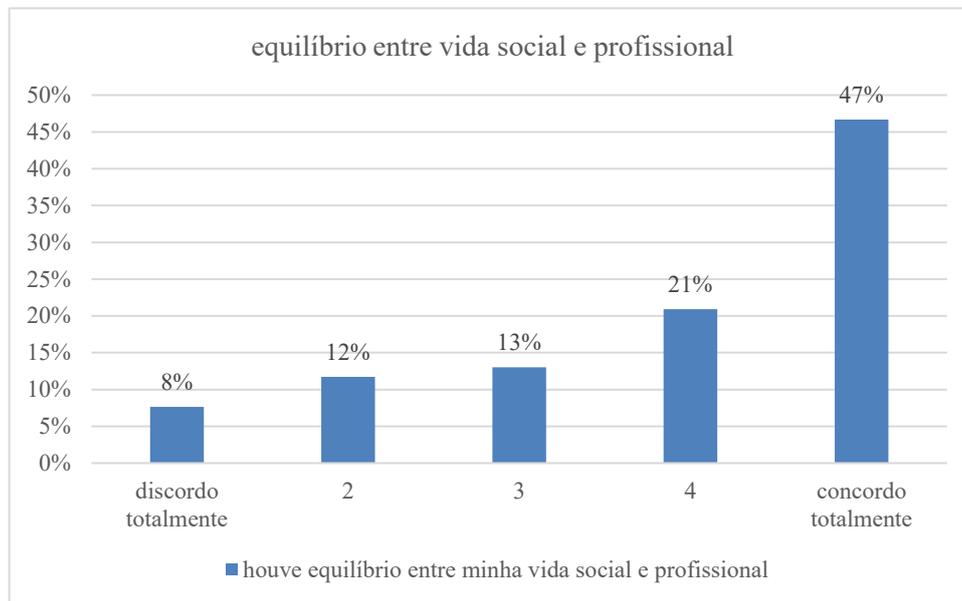
Figura 11: respostas do questionário quanto aos problemas de comunicação



Fonte: elaborado pela autora (2022)

47% dos entrevistados concorda haver um equilíbrio da vida social e profissional durante o trabalho remoto realizado na pandemia de COVID-19.

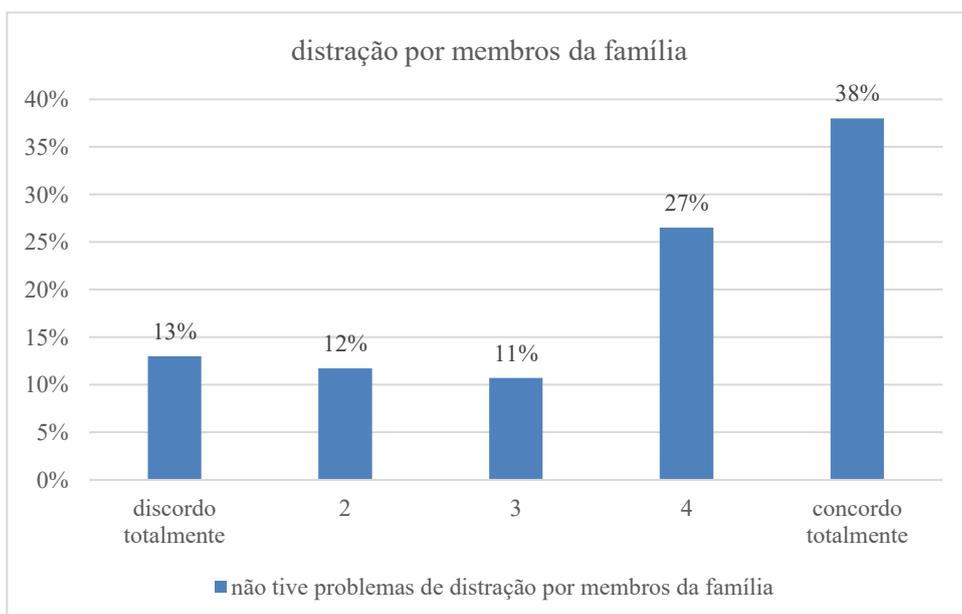
Figura 12: respostas do questionário quanto ao equilíbrio entre vida social e profissional



Fonte: elaborado pela autora (2022)

Já quanto a distrações por membros da família, a porcentagem de entrevistados que concordam plenamente em não ser um problema é um pouco menor: 38%. Isso se deve provavelmente ao fato que muitos servidores estavam com filhos em idade escolar também em isolamento social, sem poder ir para a escola presencialmente.

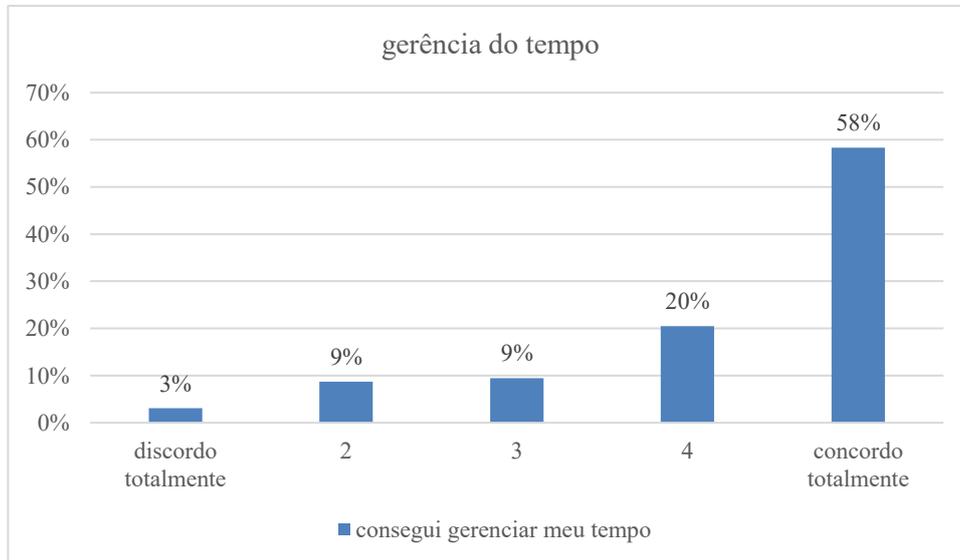
Figura 13: respostas do questionário quanto à distração por membros da família



Fonte: elaborado pela autora (2022)

Quanto a gerência do tempo, a grande maioria dos entrevistados, 58%, declararam conseguir gerenciar o tempo quando em trabalho remoto.

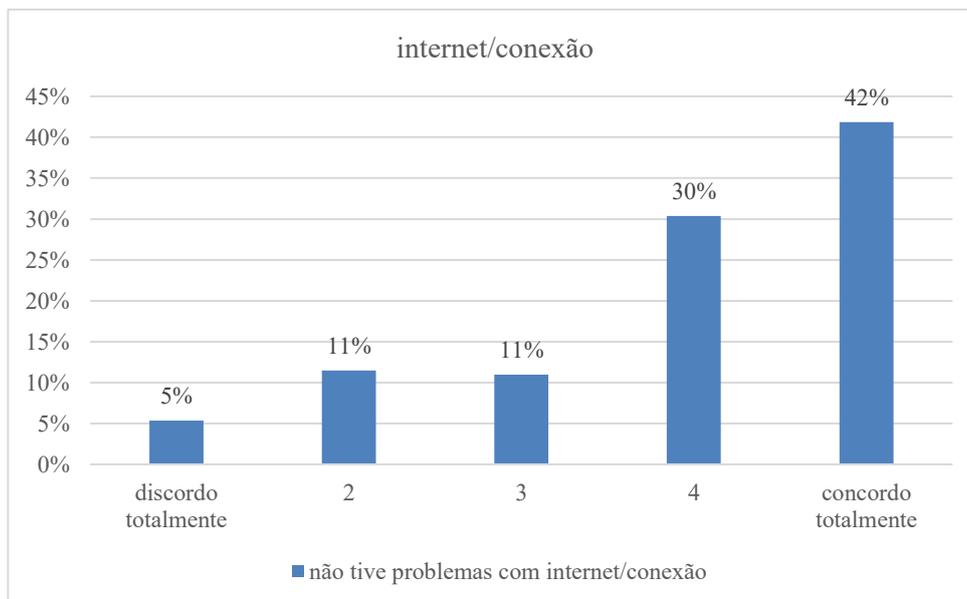
Figura 14: respostas do questionário quanto à gerência do tempo



Fonte: elaborado pela autora (2022)

Já 42% dos entrevistados concordam em não ter tido problemas com internet ou conexão.

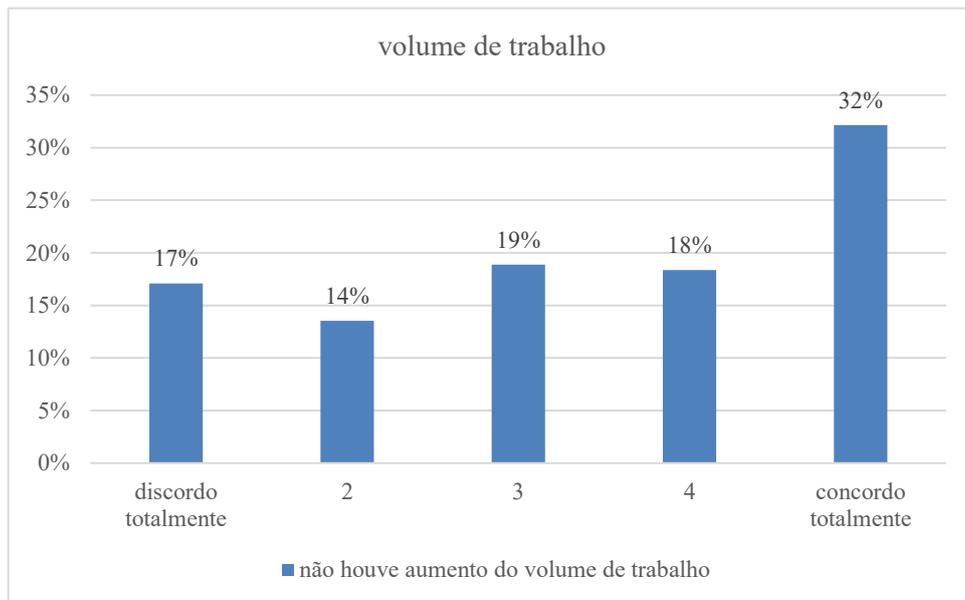
Figura 15: respostas do questionário quanto aos problemas de internet/conexão



Fonte: elaborado pela autora (2022)

A figura 16 mostra equilíbrio quanto ao aumento de volume de trabalho. 32% dos entrevistados acreditam que não houve aumento do volume de trabalho no período. Já os outros 68% se distribuem quase que uniformemente quanto às opiniões discordo totalmente e os seguintes graus da escala *likert*, de 2 a 4.

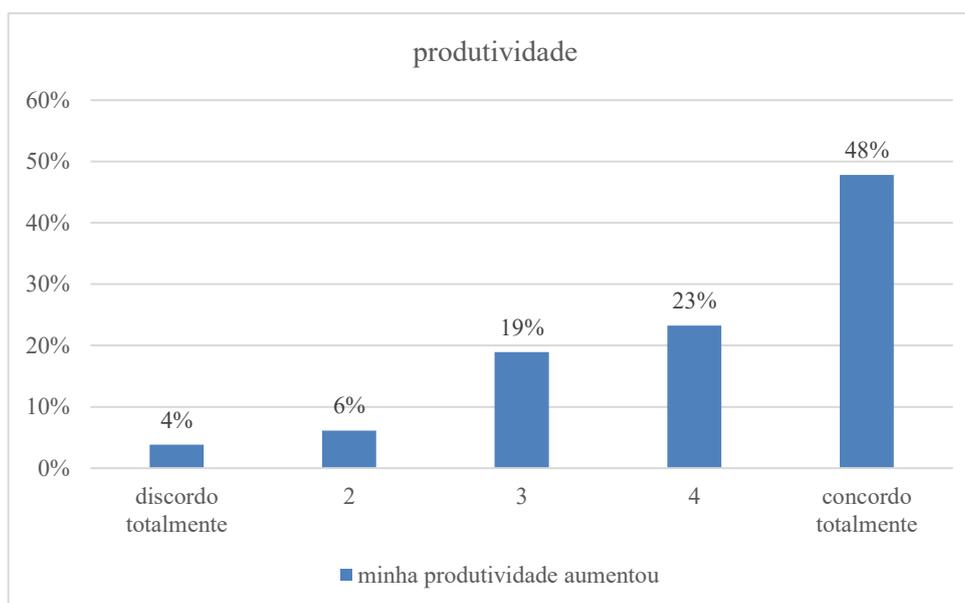
Figura 16: respostas do questionário quanto ao volume de trabalho



Fonte: elaborado pela autora (2022)

Com relação à produtividade, poucos entrevistados discordam ter tido aumento deste atributo durante o trabalho remoto, já 48% concordam totalmente que houve aumento do volume de trabalho.

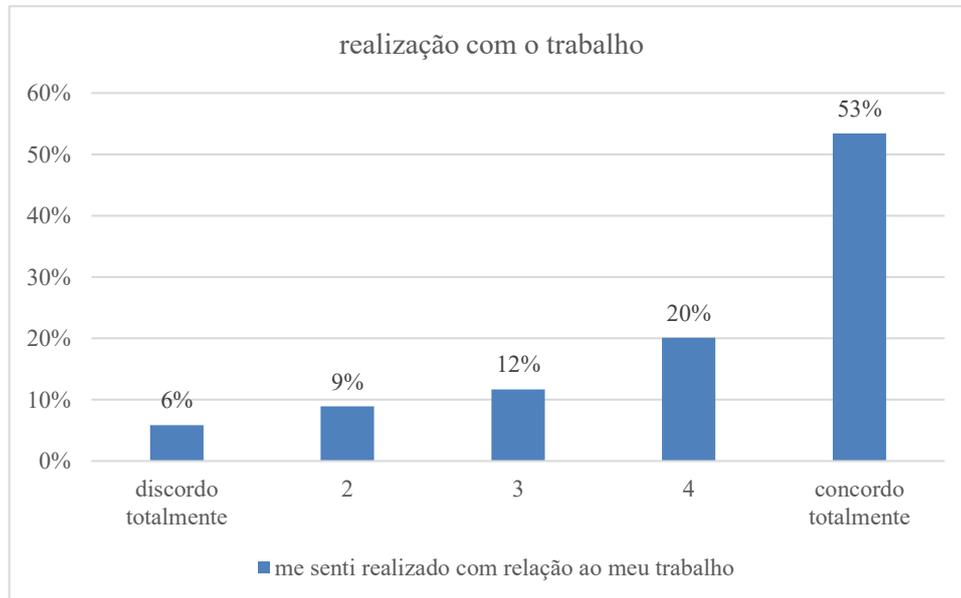
Figura 17: respostas do questionário quanto à produtividade



Fonte: elaborado pela autora (2022)

Por fim, 53% dos entrevistados concordam que estavam realizados com o trabalho realizado por eles de forma remota durante a pandemia de COVID-19.

Figura 18: respostas do questionário quanto à realização com o trabalho

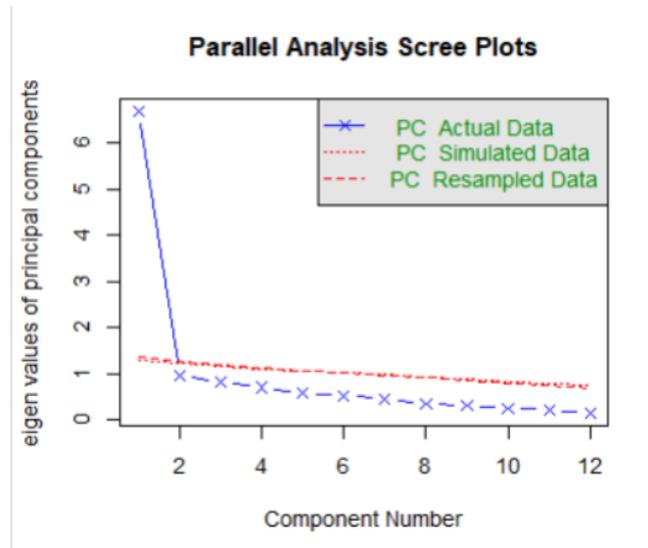


Fonte: elaborado pela autora (2022)

Para a análise fatorial, primeiramente se deve determinar a quantidade de dimensões que a análise será aplicada, ou seja, em quantos grupos se dividirá os atributos analisados. Para que seja determinado o número de dimensões, o teste de Scree é um teste indicado para questionários em escala likert com um número de respondentes semelhante ao adquirido no trabalho. O teste de Scree, o número de pontos que se encontram acima da curva de controle indicam o número de dimensões a serem utilizadas na análise fatorial.

No quadro 5, calculado com os dados colhidos, o número de fatores que se encontram acima da curva, na parte acentuada, é de apenas um, sendo adequado então o uso de uma dimensão para a análise.

Quadro 5: Teste Scree



Fonte: elaborado pela autora (2022)

O fato de ter sido um fator único indicado pelo teste Scree pode ser explicado por se tratar da dimensão impacto do trabalho remoto. Todos os demais fatores, que serão levados em consideração na análise, estão incluídos nessa dimensão única.

Já a respeito da análise fatorial, esta mostrou melhor ajuste quando considerados quatro fatores distintos, ou seja, quatro grupos dentre quais podem ser classificados os atributos. Esses grupos podem ser considerados como subdivisões da dimensão impactos do trabalho remoto.

Assim, para a análise dos fatores, foram considerados os valores acima de 0,30.

Analisando os dados com quatro fatores sendo considerados, chegamos aos índices expostos no tabela 2:

Tabela 2: análise fatorial com quatro dimensões

		dimensões			
		F1	F2	F3	F4
atributos	1	0.3885	0.45851	0.12657	-0.0942
	2	0.1221	0.32904	0.30458	0.3009
	3	0.0544	0.00755	0.76266	-0.0316
	4	0.085	0.04765	0.38531	0.319
	5	0.1224	0.14161	0.44485	0.2143
	6	0.1594	0.27467	0.00414	0.5983
	7	-0.0827	-0.07837	0.15969	0.8329
	8	0.2927	0.11121	-0.0644	0.6828
	9	0.1702	0.22474	-0.08604	0.4659
	10	-0.2212	0.61607	0.09248	0.1481

11	0.7415	-0.07444	0.13331	0.1576
12	0.4883	0.14022	0.33483	0.1588

Fonte: elaborado pela autora (2022)

Aqui, foram agrupados os atributos que contém o maior fator de correlação dentro de cada grupo. Os atributos formaram quatro grupos distintos, que podem ser separados em:

Grupo 1: atributos 1, 2, 10: autonomia, stress, aumento do volume de trabalho

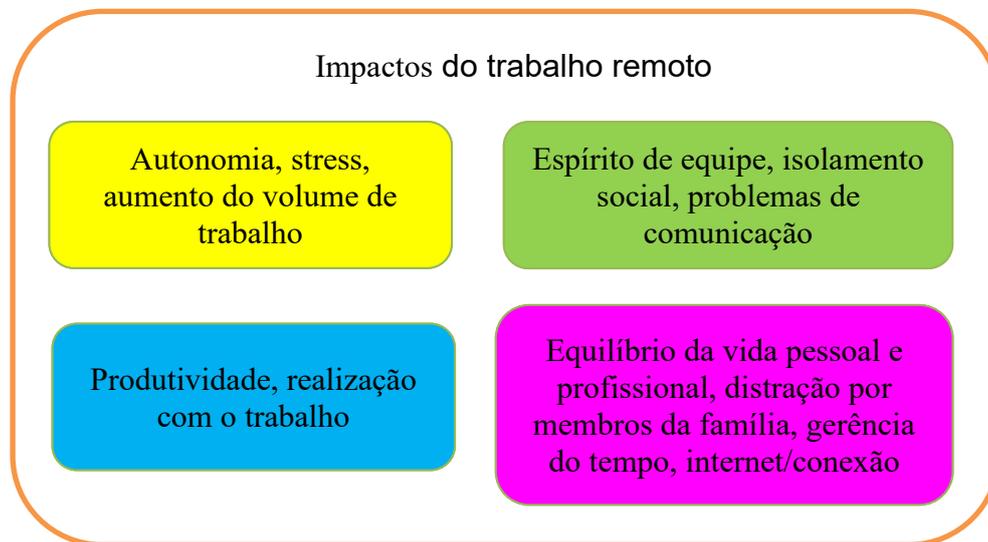
Grupo 2: atributos 3, 4, 5: espírito de equipe, isolamento social, comunicação

Grupo 3: atributos 11, 12: produtividade, realização com o trabalho

Grupo 4: atributos 6, 7, 8, 9: equilíbrio pessoal e profissional, distração membros família, gerência do tempo, problemas de internet

O atributo 2 mostrou três valores acima do índice de 0,3, o que poderia ser considerado em três grupos distintos. A opção foi por agrupá-lo no maior índice, ou seja, no grupo Impactos do Trabalho Remoto, como exemplificado na figura 19.

Figura 19: agrupamento dos atributos



Fonte: elaborado pela autora (2022)

Retomando à pesquisa bibliográfica, de onde foram extraídos os atributos para a construção do questionário, têm-se os fatores que foram anteriormente agrupados:

- Aspectos pessoais: **autonomia, stress.**

- Desafios: falta de espírito de equipe, isolamento social, problemas de comunicação, equilíbrio da vida pessoal e profissional, distração por membros da família, gerência do tempo, internet/conexão.
- Desempenho: aumento do volume de trabalho, produtividade.
- Satisfação: realização pelo trabalho

Comparando o agrupamento dos dois métodos, análise fatorial e pesquisa bibliográfica, temos as seguintes convergências:

Grupo A – Autonomia e stress., que podem ser chamados de Aspectos Pessoais.

Grupo B – Falta de espírito de equipe, isolamento social, problemas de comunicação, que podem ser chamados de Desafios Corporativos.

Grupo C – Equilíbrio da vida pessoal e profissional, distração por membros da família, gerência do tempo, internet /conexão, que podem ser chamados de Desafios Pessoais.

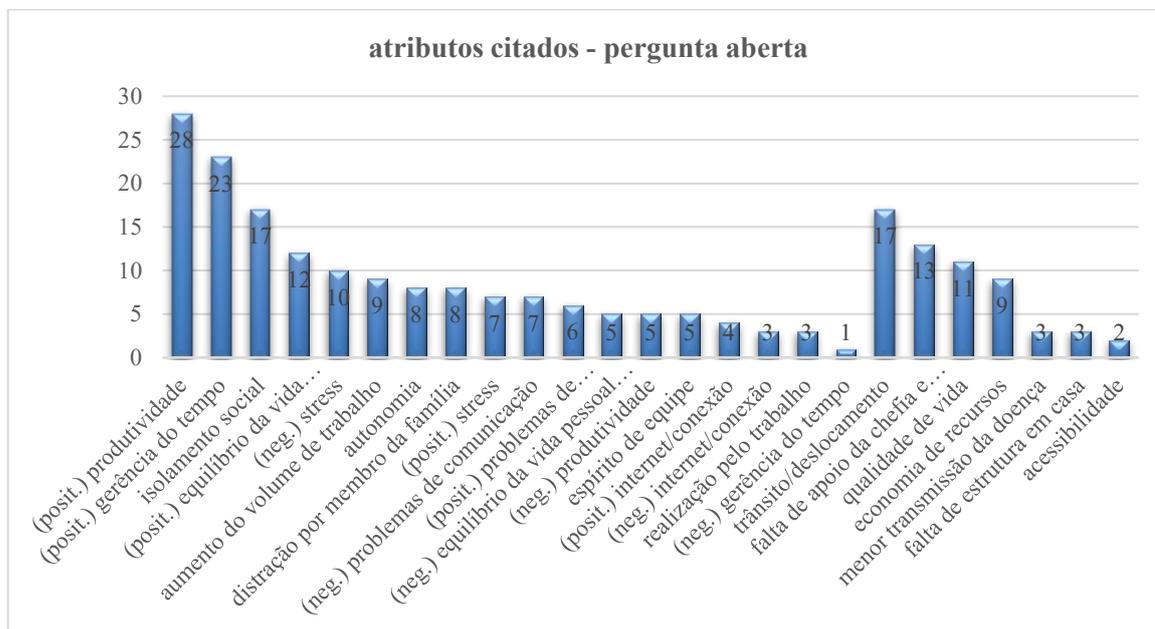
Os atributos: aumento do volume de trabalho, produtividade e realização pelo trabalho, são atributos onde não há convergência entre os dois métodos.

4.2.2. Avaliação qualitativa

Assim, a categorização usada no momento de coleta das perguntas foi considerada como sendo os atributos gerados que formaram o questionário das perguntas quantitativas: autonomia, stress, espírito de equipe, isolamento social, problemas de comunicação, equilíbrio entre vida social e profissional, distração por membros da família, gerência do tempo, internet/conexão, aumento do volume de trabalho, produtividade, realização. Além destas, sete outras categorias se mostraram relevantes nas respostas, na medida em que aparecerem com grande frequência nas respostas: trânsito/deslocamento, falta de apoio da chefia/instituição, qualidade de vida, economia de recursos, menor transmissão da doença, falta de estrutura em casa, e acessibilidade.

A figura 20 mostra a frequência com que cada atributo aparece nas respostas da pergunta aberta.

Figura 20: frequência de respostas das perguntas abertas



Fonte: elaborado pela autora (2022)

Alguns dos atributos foram citados tanto de forma positiva quanto de forma negativa, por isso foram separados no gráfico. Produtividade foi o atributo mais citado, e a maioria citado de forma positiva. Um entrevistado, por exemplo, cita, a respeito da produtividade:

“Com o trabalho remoto pude ser mais produtiva no trabalho, sem menos distrações e com a liberdade de poder trabalhar de outros espaços.” (E1)

Já um outro entrevistado discorre:

“A parte burocrática e que precisava de maior concentração foi mais eficiente no remoto, pois no presencial o fluxo de pedido de atendimento é muito maior e tem mais demandas.”(E2)

Apesar da produtividade ter sido citada positivamente por 28 entrevistados, ainda houve 5 respostas negativas referindo-se a esse atributo. Porém, todas as cinco citam a particularidade do serviço realizado na UFSC como principal empecilho para a produtividade, ou seja, trabalhos que são de natureza presencial:

“Já para o atendimento, não atinge o mesmo desempenho que o presencial.” E3

“Minha atividade é 90% essencialmente presencial. Meu setor foi muito afetado pelo trabalho remoto.” E4

“O trabalho remoto é desafiador para o cumprimento as atividades que inerentemente demandam a presença do servidor (e.g. atividades laboratoriais/ pesquisa de bancada).” E5

Um outro atributo que foi comumente citado pelos entrevistados, consideravelmente mais frequentemente de maneira positiva foi gerência do tempo. (23 citações positivas, 1 citação negativa.) O fato de o servidor poder gerenciar os momentos de atividade de acordo com sua maior disposição, em conjunto com a possibilidade de ter tempo para demais atividades além do trabalho foi substancialmente relevante. E6 cita que

Além da maior flexibilidade em termos de organização de horários, o remoto nos trouxe a oportunidade de focar nas tarefas que precisam ser realizadas e ficarmos o resto do tempo livre para outras atividades, além do tempo de deslocamento ser desgastante para muitas vezes ir até a universidade resolver questões que podem muito facilmente ser resolvidas remotamente o que acarreta um stress desnecessário, o tempo livre e a flexibilidade permite uma melhor qualidade de vida sem nenhuma perda efetiva no trabalho. (E6)

Já o atributo isolamento social, que foi citado por 17 dos entrevistados, aparece, pelas respostas apresentadas, sem muito mais relacionado ao fato de ser necessário para diminuir a propagação da doença do que pelo trabalho remoto em si. Nota-se nas citações dos entrevistados E7 e E8:

“O período de trabalho remoto foi durante a pandemia, dificultando o lado social, a resolução de questões onde necessitaria de envolvimento de mais pessoas, e o próprio stress da situação.” (E7)

“Sobre stress, isolamento ou mesmo desequilíbrio entre vida social e profissional no período de trabalho, para mim, foi causado por estarmos vivendo a situação da pandemia e não em virtude do trabalho remoto.” (E8)

Outro fator que aparece como sendo inerente ao período da pandemia é distração por membros da família. As oito citações em que o atributo aparece fazem relação ao fato de o entrevistado ter crianças em idade escolar e as mesmas não terem aulas presenciais, sendo assim, o entrevistado tem que dividir a atenção entre o trabalho e a orientação dos filhos para a aula online, conforme podemos observar nas citações dos entrevistados E9, E10 e E11:

No período de trabalho remoto, houve uma mescla do trabalho na UFSC e os cuidados domésticos, já que as crianças estavam em casa também. Então as horas de trabalho se estenderam mais, de 9 a 10 horas, muitas vezes, mas com maiores interrupções durante o dia. O sentimento é de que como eu havia feito pausas para atender as crianças eu tinha a obrigação de não limitar o meu término de horário de trabalho. Esse cenário se deu quando as crianças estavam em casa, após o retorno ao colégio, o trabalho fluiu melhor, eu conseguir limitar os horários, até porque eu tinha hora de buscar as crianças e a produtividade aumentou por conta da falta de interrupção que ocorria e ocorre no trabalho presencial. (E9)

A maior dificuldade não está relacionada ao trabalho remoto em si, mas a situação da pandemia em que o isolamento impossibilitou a ida das crianças a escola e fez com que o trabalho remoto tivesse que ser conciliado com a jornada materna em tempo

integral. Num cenário de trabalho remoto com o apoio de alguém ou escola para cuidar dos filhos poder-se-ia ser mais proveitoso o trabalho remoto. (E10)

“O maior desafio foi trabalho remoto, realizado durante a pandemia de COVID-19 na UFSC, com as crianças em casa (uma delas com menos de 1 ano e outra de 6 anos em homeschooling (alfabetização). “(E11)

Dentre os atributos que não estavam inicialmente mapeados no questionário, trânsito/mobilidade foi o mais citado (17 vezes), seguido de falta de apoio da chefia e/ou instituição (13 vezes) e qualidade de vida (11 vezes).

O atributo trânsito, muitas vezes aparece relacionado à gerência do tempo, pois diversos entrevistados citam perder um tempo considerável de deslocamento no trajeto casa-trabalho-casa, como citado pelo entrevistado E12:

“Ao menos eu não precisava acordar às 5h30 da manhã para conseguir começar a trabalhar cedo para sair cedo e fugir do trânsito no entorno da UFSC pra, com isso, economizar gasolina e também não perder VIDA parada dentro de carro no trânsito (como antes/depois da pandemia).” (E12)

Falta de apoio da chefia e instituição também parece estar relacionado diretamente ao período da pandemia, uma vez que as considerações dos entrevistados são acerca da falta de preparo das chefias e da instituição para lidar com o trabalho remoto, fator esse que seria minimizado se houvesse sido implementado o trabalho remoto de maneira programada e formalizada, como percebe-se das respostas dos entrevistados E13 e E14:

“A partir da minha experiência de trabalho e da de outros colegas percebi que sem critérios claros de gestão, ficamos muito vulneráveis às emoções instáveis de algumas chefias.” (E13)

“Por certos períodos eu sequer tinha atividades para realizar, e quando tinha, me faltava orientação, comunicação e acompanhamento. Eu não era muito cobrada, e muito do que realizei foi mais por iniciativa própria do que por demanda de trabalho.” (E14)

A qualidade de vida parece ser um fator considerado como positivo por grande parte dos entrevistados. Apesar de não estar entre os atributos previamente selecionados para as perguntas quantitativas, foi citado de forma positiva por 11 entrevistados, como podemos exemplificar nas citações dos entrevistados E15 e E16:

Trouxe melhor qualidade de vida; evitou stress com trânsito reduzindo riscos de acidentes em relação ao deslocamento casa-trabalho-casa; redução de gastos com

alimentação na rua e gasto ZERO com combustível/passagem de ônibus para deslocamento casa-trabalho-casa; não tive qualquer problema de contato com minha equipe de trabalho incluindo superiores hierárquicos; entrega do trabalho com muito mais agilidade visto não ocorrerem distrações, telefone ou atendimento presencial desnecessário; facilitou em 100% os trâmites dos processos que analiso, visto que passaram a ser totalmente digitais, reduzindo em mais 90% o tempo de tramitação em comparação aos processos físicos antes da pandemia; servidores atendidos em seus interesses com muito mais celeridade. (E15)

Durante o período em que estive em trabalho remoto percebi um aumento substancial em meu rendimento no trabalho e em minha qualidade de vida. Considero que meu nível de estresse reduziu pela metade no que se refere às atividades laborais. Também reduziram meus custos financeiros relacionados à moradia, alimentação e transporte quando comparado ao presencial. (E16)

Por fim, um fator que foi citado apenas por 2 dos entrevistados, mas se mostrou relevante no sentido de inclusão das minorias foi relativo à acessibilidade. Os dois entrevistados relataram ser portadores de deficiências físicas e tiveram a qualidade de vida e acessibilidade relevantemente melhoradas no período em que estiveram em trabalho remoto, conforme as citações abaixo:

Gostaria de compartilhar que sou servidora com deficiência visual (cegueira) e encontro dificuldades quanto ao deslocamento no campus da UFSC, dependendo do auxílio de colegas para me locomover de um ponto ao outro. O mesmo auxílio é necessário para fazer o trajeto do ponto de ônibus até o prédio onde trabalho, assim como, alguns deslocamentos feitos no interior do prédio. Da mesma forma, preciso do auxílio de colegas na hora de lanches e refeições e com algumas atividades que são próprias do cotidiano de trabalho. Durante o trabalho remoto, todas essas questões foram solucionadas, pois no ambiente da minha casa tenho autonomia para fazer tudo sozinha, não dependendo do auxílio de terceiros. Além disso, o meu tempo foi melhor aproveitado e trabalhei muito mais nesse período do que no trabalho presencial. Considero que a modalidade de trabalho remoto para pessoas com deficiência é uma alternativa interessante e viável. Muitas barreiras que encontramos no dia a dia deixam de existir e promove maior independência na realização de muitas atividades. Entendo também que não é uma regra geral, mesmo porque muitas pessoas com deficiência ficaram bastante incomodadas de terem que ficar em casa. Porém, para mim foi maravilhoso! Trabalhava muito mais satisfeita e motivada, tinha mais qualidade de vida e maior demanda de trabalho. No trabalho presencial ficamos muitas vezes com o tempo ocioso, gerando desconforto e estresse. Só tenho comentários positivos quanto ao trabalho remoto, foi uma experiência incrível! (E17)

“Por ser deficiente visual e ter problemas cognitivos por causa de um tumor cerebral, o trabalho remoto trouxe maior produtividade pelo uso de equipamentos já familiarizados como também a transformações de todos os processos em digital.” (E18)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma vez concluídas as etapas da pesquisa bibliográfica, aplicação e análises do questionário, retorna-se ao objetivo geral do estudo, de *Avaliar os impactos do trabalho remoto implementado para os servidores técnicos administrativos em educação da Universidade Federal de Santa Catarina decorrente da pandemia de COVID-19.*

Através dos objetivos específicos, chegamos aos seguintes pontos:

Objetivo específico 1: Levantar bibliograficamente os estudos relacionados à área de trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19.

O levantamento bibliográfico de estudos relacionados à área de trabalho remoto mostrou que existem atributos que aparecem com mais frequência, quando os seus impactos foram estudados. Esses atributos podem ser agrupados em categorias, levando à seguinte categorização:

- Aspectos pessoais: autonomia, stress.
- Desafios: falta de espírito de equipe, isolamento social, problemas de comunicação, equilíbrio da vida pessoal e profissional, distração por membros da família, gerência do tempo, internet/conexão.
- Desempenho: aumento do volume de trabalho, produtividade.
- Satisfação: realização pelo trabalho

Com base no desenvolvimento do objetivo específico 1, elaborou-se o questionário que foi posteriormente aplicado. Por se tratar de um instrumento que teve como origem um amplo levantamento bibliográfico a respeito do trabalho remoto tanto no período pré-pandemia como pós, e que foi validado estatisticamente, poderá ser utilizado como instrumento de avaliação do trabalho remoto em outras Universidades, assim como também em outras organizações, tanto públicas quanto privadas.

Objetivo específico 2: Identificar as percepções dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina a respeito do trabalho realizado durante a pandemia.

Através dos atributos levantados, um questionário com perguntas objetivas usando a escala *likert* como resposta foi aplicado para os TAEs da Universidade Federal de Santa Catarina. Para complementação, uma única pergunta aberta a respeito da impressão geral do trabalho remoto foi agregada ao questionário, sendo essa última de resposta optativa.

Objetivo específico 3: Verificar as correlações entre os fatores de impacto do trabalho remoto.

As perguntas objetivas do questionário foram então analisadas estatisticamente através de análise fatorial. A análise demonstrou os atributos estão inclusos em um único grupo, chamado de impactos do trabalho remoto. Porém, esse grupo maior pode ser subdividido em quatro subgrupos distintos:

Subgrupo 1: atributos 1, 2, 10: autonomia, stress, aumento do volume de trabalho

Subgrupo 2: atributos 3, 4, 5: espírito de equipe, isolamento social, comunicação

Subgrupo 3: atributos 11, 12: produtividade, realização com o trabalho

Subgrupo 4: atributos 6, 7, 8, 9: equilíbrio pessoal e profissional, distração membros família, gerência do tempo, problemas de internet

Essa análise mostra que os 12 atributos estão interligados dentro de um mesmo fim: a análise dos impactos do trabalho remoto dos servidores da UFSC no trabalho remoto realizado durante a pandemia de COVID-19. Ou seja, todos são fatores de impacto no igualmente válidos e podem ser usados para sua avaliação e deverão ser considerados para a sua implementação. Porém, o posterior agrupamento em quatro subgrupos nos permite trabalhá-los de forma compilada, simplificando o processo, uma vez que demonstra não ser necessário trabalhar 12 aspectos distintos, e sim quatro.

Assim, havendo o agrupamento dos atributos de medida em quatro grupos trabalhados, refuta-se a Hipótese nula H_0 , confirmando a hipótese H_1 : Há relação entre as variáveis de impacto do trabalho remoto estudadas.

A correlação dos atributos obtida através da análise fatorial foi comparada com aquela obtida bibliograficamente, com a seguinte convergência entre a bibliografia e a análise:

Grupo A – Autonomia e stress.

Grupo B – Falta de espírito de equipe, isolamento social, problemas de comunicação.

Grupo C – Equilíbrio da vida pessoal e profissional, distração por membros da família, gerência do tempo, internet /conexão.

Aumento do volume de trabalho, produtividade e realização pelo trabalho são atributos que não há convergência entre os dois métodos.

Foi sugerido então uma nomeação para cada um dos grupos convergentes, com base nas categorias nas quais os atributos foram separados bibliograficamente:

Grupo A – aspectos pessoais,

Grupo B – desafios corporativos e,

Grupo C – desafios pessoais.

Posteriormente, as respostas abertas foram tratadas usando a ferramenta de análise de conteúdo. A análise indicou que os atributos produtividade, gerência do tempo e isolamento social são os três atributos de maior significância para o servidor, uma vez que foram os atributos mais citados.

Ainda, sete outros atributos foram citados com frequência pelos servidores, destacando-se trânsito/deslocamento, falta de apoio da chefia e instituição e qualidade de vida. Isso indica que tais fatores são impactantes e podem entrar em uma futura análise acerca do trabalho remoto na UFSC. Por não aparecerem com frequência na bibliografia, pode ser que não tenham relevância nos impactos do trabalho remoto realizado em outras instituições e outros lugares, mas são de importância considerável para o Servidor Administrativo Técnico em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina.

Objetivo específico 4: Propor melhorias e ações para que o trabalho remoto possa ser implementado no pós-pandemia de forma a melhorar processos, bem como a qualidade de vida dos TAEs da UFSC.

A pesquisa tem grande relevância para a implementação do trabalho remoto no período pós-pandemia na Universidade Federal de Santa Catarina, que já vem se tornando uma realidade. Segundo Notícias da UFSC (2022), a PRODEGESP instituiu um grupo de trabalho para estudar e analisar a implementação do trabalho remoto em 2021. Após discussões, um questionário foi aplicado aos servidores entre dezembro de 2021 e janeiro de 2022, onde apenas 7,8% dos técnicos administrativos em educação consultados declararam não ter interesse no programa de gestão de implementação do trabalho remoto. Já entre os servidores que ocupa cargos de gestão 82,24 % declararam que solicitariam adesão de suas unidades no programa de gestão.

Ainda de acordo com Notícias da UFSC (2022), com base nos estudos apresentados, em 29 de junho de 2022, o então reitor Ubaldo Cesar Balthazar assina a Portaria nº 448/2022/GR, que autoriza a implementação do teletrabalho no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina, dependendo ainda de plano de trabalho setorizado, sendo somente possível com atividades cujas características permitam a mensuração da produtividade e dos resultados. Assim, neste momento, onde as normas e diretrizes acerca do trabalho remoto ainda estão em processo de elaboração, um estudo que permite complementar e embasar a mensuração da produtividade e resultados obtidos em determinado setor é fundamental para que se chegue nos fins pretendidos.

A análise dos questionários mostrou que existem três grandes grupos de aspectos que podem ser trabalhados individualmente quando da sua implementação, facilitando o

acompanhamento do gestor com relação ao trabalho remoto realizado pelo servidor, podendo ser utilizados como indicadores de produtividade, direcionando ações da gestão no momento de implementação e normatização deste trabalho remoto, referenciado como grupo A. O grupo B, chamado de desafios corporativos, são aspectos que a chefia e a gestão devem levar em consideração e trabalhar internamente com o grupo. Já o grupo C, chamado de desafios pessoais, são aspectos pessoais inerentes a cada servidor a serem levados em consideração tanto pelo servidor quanto pela chefia quando da decisão de se fazer trabalho remoto ou não, uma vez que o trabalho presencial é sempre a primeira opção no caso do período pós-pandemia, e nem todos os servidores estão aptos ou se adaptam ao trabalho remoto. Fatores do grupo A, autonomia e stress, deverão ser avaliados e acompanhados durante o trabalho remoto para afirmar a sua continuidade.

Já a análise de conteúdo nos mostra que diversos atributos, que foram aqui avaliados, têm relação direta com a pandemia de COVID-19. Isolamento social e stress, por exemplo, foram fatores diretamente relacionados à pandemia pelos respondentes. Ainda, com relação à produtividade, diversas respostas apontaram que a produtividade foi reduzida em serviços que tem características essencialmente presenciais, como atendimento ao público, por exemplo. Isso mostra que nem todos os cargos estão aptos para realizar o trabalho remoto na UFSC. Com relação aos atributos não avaliados no questionário, mas que foram citados na pergunta aberta, chama a atenção o atributo trânsito/mobilidade. Tal problema é recorrente em praticamente todas as grandes cidades do mundo e tem sido um desafio para governantes e pesquisadores da área. A possibilidade de realização do trabalho remoto ajudaria a melhorar esse fator não só considerando o servidor UFSC, mas colaborando com a sociedade em si. Outro atributo que chama a atenção foi a questão da acessibilidade. Dois servidores declararam melhorar consideravelmente o trabalho realizado por conta da acessibilidade, uma vez que são deficientes visuais. Isso chama a atenção, tanto com a possibilidade de melhoria da qualidade de vida deste servidor quando em trabalho remoto, quanto pela latente falta de atenção quanto à acessibilidade de deficientes visuais no trabalho presencial para este servidor na UFSC.

Assim, concluo esse trabalho avaliando que os resultados podem ser de grande valia para a finalização da implementação efetiva do trabalho remoto no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina. Ainda, recomendo para futuros estudos, que os atributos sejam novamente avaliados e readequados no caso da aplicação do trabalho remoto na UFSC fora do

período de pandemia, uma vez que somente o trabalho remoto emergencial e na sua totalidade dos servidores, no período de emergência sanitária de COVID-19, foi experimentado até então.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Mário de Souza. **Elaboração de Projeto, TCC, Dissertação e Tese: Uma Abordagem Simples, Prática e Objetiva**. 4a. Edição, São Paulo Ed. Atlas, 2014.

ARRUDA, Eucidio Pimenta. Educação remota emergencial: elementos para políticas públicas na educação brasileira em tempos de Covid-19. **Em Rede-Revista de Educação a Distância**, v. 7, n. 1, p. 257-275, 2020.

BAERT, Stijn et al. The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. **Global Labor Organization (GLO)**, n.532, 2020.

BAILEY, Diane E.; KURLAND, Nancy B. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, v. 23, n. 4, p. 383-400, 2002.

BAKKE, Hanne Alves; DE MOURA LEITE, Alexandre Santos; DA SILVA, Luiz Bueno. Estatística multivariada: aplicação da análise fatorial na engenharia de produção. **Revista Gestão Industrial**, v. 4, n. 4, 2008.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011

BARUCH, Yehuda. Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. **New technology, work and employment**, v. 15, n. 1, p. 34-49, 2000.

_____. The status of research on teleworking and an agenda for future research. **International journal of management reviews**, v. 3, n. 2, p. 113-129, 2001.

BARUCH, Yehuda; NICHOLSON, Nigel. Home, sweet work: Requirements for effective home working. **Journal of general management**, v. 23, n. 2, p. 15-30, 1997

BAPTISTA, Makilim Nunes; de CAMPOS, Dinael Correa. **Metodologias Pesquisa em Ciências - Análise Quantitativa e Qualitativa**, 2ª edição. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2016.

BELZUNEGUI-ERASO, Angel; ERRO-GARCÉS, Amaya. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. **Sustainability**, v. 12, n. 9, p. 3662, 2020.

BONACINI, Luca; GALLO, Giovanni; SCICCHITANO, Sergio. Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19. **Journal of population economics**, v. 34, n. 1, p. 303-360, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 17 de julho de 2021.

_____. **Lei 8.112** de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF; Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em 17 de julho de 2021.

_____. **Lei 11.091** de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em 17 de julho de 2021.

_____. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm, acesso em 17 de julho de 2021.

_____. **Instrução Normativa nº 19**, de 12 de março de 2020. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Brasília, DF. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/IN19-20-me.htm. Acesso em 17 de julho de 2021.

_____. **Portaria RFB nº 947** de 20 abril de 2012. Regulamenta a experiência-piloto de Teletrabalho no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil. Disponível em <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=37824>. Acesso em 17 de julho de 2021.

CARVALHO, Júlia O enfrentamento da pandemia pelas universidades federais. **Jornal do Campus**, Universidade de São Paulo. São Paulo, SP: setembro de 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. São Paulo: Manole, 2016.

CHIESA, Valentina; ANTONY, Gabriele; WISMAR, Matthias; RECHEL, Bernd. COVID-19 pandemic: health impact of staying at home, social distancing and 'lockdown' measures—a systematic review of systematic reviews. **Journal of public health**, v. 43, n. 3, p. e462-e481, 2021.

CUEVAS, Erik. An agent-based model to evaluate the COVID-19 transmission risks in facilities. *Computers in biology and medicine*, v. 121, p. 103827, 2020.

DE ARAÚJO, Tânia Maria; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021.

DE CASTRO, Rodrigo Batista. Eficácia, eficiência e efetividade na administração pública. **Anpad**. Anais do XXX Encontro ANPAD, 2006.

DE FREITAS, Rodrigo Rodrigues et al. Barreiras para expansão do teletrabalho na pandemia COVID-19. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 7, p. e39110716764-e39110716764, 2021.

DEMİRBAŞ, Dilek; BOZKURT, Veysel; YORĞUN, Sayım. The COVID-19 pandemic and its economic, social, and political impacts. Istanbul, Turquia. **Istanbul University Press**, 2020.

DENHARDT, Robert. B.; CATLAW, Thomas. J. **Teorias da Administração Pública: Tradução da 7ª edição norte-americana**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2016.

DIETZ, Thomas; KALOF, Linda. **Introdução à Estatística Social**. 1ª edição, Rio de Janeiro: LTC, 2015.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. São Paulo: Atlas, 2010.

DOS SANTOS, Fernanda Marsaro. Análise de conteúdo: a visão de Laurence Bardin. **Revista Eletrônica de Educação**, v. 6, n. 1, p.383-387, mai. 2012.

FERLIE, Ewan. The new public management and public management studies. In: **Oxford Research Encyclopedia of Business and Management**. 2017.

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

FREIBERG HOFFMANN, Agustín et al. Correlaciones policóricas y tetracóricas en estudios factoriales exploratorios y confirmatorios. **Ciencias psicológicas**, v. 7, n. 2, p. 151-164, 2013.

FREITAS, André Luís Policani; RODRIGUES, Sidilene Gonçalves. A avaliação da confiabilidade de questionários: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. In: **Simpósio de Engenharia de produção**. 2005. p. 07-09.

GUIMARÃES, Magali Costa. Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. **Revista brasileira de Saúde ocupacional**, v. 34, p. 163-171, 2009.

HAIR, Joseph F.; BLACK, William C.; BABIN, Barry J.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman editora. 6 Ed. 2009.

HARRIS, Lynette. Home-based teleworking and the employment relationship-managerial challenges and dilemmas. **Personnel Review**, v. 32, n. 4, p. 422-437, 2003.

LEE, Elizabeth C. et al. The engines of SARS-CoV-2 spread. **Science**, v. 370, n. 6515, p. 406-407, 2020.

LEITE, Ana Luiza; MULLER, Isabela Regina Fornari. Teletrabalho no serviço público: estudo de caso no Ministério Público de Santa Catarina–MPSC. XX SEMEAD Seminários Em Administração, 2017.

LEVINE, David M.; BERENSON, Mark L.; STEPHAN, David. **Estatística: teoria e aplicações**. Rio de Janeiro: LTC, v. 811, 2000.

MARTIN, Brittany Harker; MACDONNELL, Rhiannon. Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. **Management Research Review**, 2012.

MATOS, Daniel Abud Seabra; RODRIGUES, Erica Castilho. **Análise fatorial**. Brasília: ENAP. 2019. Disponível em <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/4790>, acesso em 27 de junho de 2022

MILASI, Santo; GONZÁLEZ-VÁZQUEZ, Ignacio; FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique. Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU. **OECD Productivity Working Papers**, 2021.

NEGREIROS, Regina Coeli Araújo. Éthos, Educação e Serviço Público: uma tríade basilar na construção de uma sociedade saudável. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública). Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba–IFPB. João Pessoa, 2014.

NELSON, Oly Ndubisi; CENGIZ, Kahraman. Teleworking adoption decision-making processes. Multinational and Malaysian firms comparison. **The Journal of Enterprise Information Management**, v. 18, n. 2, p. 150-168, 2005.

NEVES, Vanusa Nascimento Sabino; DE ASSIS, Valdegil Daniel; SABINO, Raquel do Nascimento. Ensino remoto emergencial durante a pandemia de COVID-19 no Brasil: estado da arte. **Práticas Educativas, Memórias e Oralidades-Rev. Pemo**, v. 3, n. 2, p. e325271-e325271, 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2022. Disponível em https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1, acesso em 2 de junho de 2022.

OXFORD UNIVERSITY (United Kingdom). Oxford Learner's Dictionary. Oxford, 2021. Disponível em: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/us/definition/english/home-office?q=home+office>. Acesso em: 25 julho de 2021.

PPGAU- PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
UNIVERSITÁRIA, UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA Planejamento

Estratégico 2019-2023. Disponível em <https://ppgau.ufsc.br/planejamento-estrategico-e-autoavaliacao/>, acesso em 02 de outubro de 2021.

RIBEIRO, Guilherme Fernando et al. Elaboração de um Questionário de Pesquisa: Validação com Especialistas e Estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach—aplicação no Sistema Brasileiro de Franquias para classificação de métodos de previsão de demanda para novos produtos. **Produto & Produção**, v. 22, n. 3, 2021.

RUPIETTA, Kira; BECKMANN, Michael. Working from home: What is the effect on employees' effort?. WWZ Working Paper, 2016.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. 5. Ed. Porto Alegre: Editora Penso, 2013

SANTOS, Paloma Maria; SELIG, Paulo Maurício. Indicadores para o novo serviço público: uma análise bibliométrica e sistêmica. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 19, n. 3, p. 82-97, 2014.

SERPRO - SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SERPRO terá cerca de 140 teletrabalhadores. 2012. Disponível em <https://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-antigas/serpro-tera-cerca-de-140-teletrabalhadores>, acesso em 02 de julho de 2021.

SINDFISCO – AUDITORES FISCAIS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL. Teletrabalho na RFB é uma opção, mas não deve ser a única. 2020. Disponível em http://www.audidoresfiscais.org.br/curitiba/?area=ver_noticia&id=2364, acesso em 02 de julho de 2021.

TJDFT – TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. 2021. Servidores em teletrabalho. Disponível em <https://rh.tjdft.jus.br/Transparencia/teletrabalho/teletrabalho.asp>, acesso em 02 de julho de 2021.

TURNBULL, Darren; CHUGH, Ritesh; LUCK, Jo. Transitioning to E-Learning during the COVID-19 pandemic: How have Higher Education Institutions responded to the challenge?. *Education and Information Technologies*, v. 26, n. 5, p. 6401-6419, 2021.

UFSC autoriza implementação do Programa de Gestão que permite o teletrabalho na instituição. **Notícias da UFSC**, 2022. Disponível em <https://noticias.ufsc.br/2022/07/ufsc-autoriza-implementacao-do-programa-de-gestao-que-permite-o-teletrabalho-na-instituicao/>. Acesso em 12 de julho de 2022.

UFSC 54 anos: conheça um pouco desta história. **Notícias da UFSC**, 2014. Disponível em <https://noticias.ufsc.br/2014/12/ufsc-54-anos-conheca-um-pouco-desta-historia/>. Acesso em 02 de julho de 2021.

UFSC é a sexta melhor universidade da América Latina no ranking da Times Higher Education. Notícias da UFSC, 2022. Disponível em <https://noticias.ufsc.br/2022/07/ufsc-e-a-sexta-melhor-universidade-da-america-latina-no-ranking-da-times-higher-education/>. Acesso em 14 de julho de 2022.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Impactos do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

PÚBLICO ALVO: Servidores da Universidade Federal de Santa Catarina que estavam em trabalho remoto em decorrência da pandemia de COVID-19

Pesquisador Principal: Juliana Gibran Pogibin, Esp.

Equipe de Pesquisadores: Diego Eller Gomes, Dr.

Você está sendo convidado(a) para participar em uma pesquisa sobre os impactos do trabalho remoto na Universidade Federal de Santa Catarina. Isso será muito importante para podermos avaliar como o trabalho remoto está impactando a vida profissional e pessoal do servidor durante a pandemia de COVID-19. Será avaliado quais os possíveis impactos na vida do servidor em trabalho remoto através de questionário semi estruturado.

Participantes da pesquisa: servidores da UFSC com vínculo do Regime Jurídico Único, que estavam em trabalho remoto devido à pandemia de COVID-19.

A pesquisa não vai trazer nenhuma mudança no trabalho em seu setor no momento. Ao participar deste estudo você permitirá que o (a) pesquisador (a) publique os dados da entrevista, protegendo a sua identificação. Você só participará desse estudo se desejar. Se você não quiser participar pode retirar sua participação em qualquer momento da pesquisa, isto será possível e não lhe trará qualquer consequência ou benefício. Sempre que sentir necessidade você poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através dos contatos dos pesquisadores responsáveis pelo projeto e, se necessário, através do telefone do Comitê de Ética em Pesquisa.

A legislação brasileira não permite o pagamento por sua participação na pesquisa e não estão previstas quaisquer despesas. Entretanto, você tem o direito ao ressarcimento por despesas imprevistas comprovadamente associadas à pesquisa conforme disposto nos itens II.21 e IV.3.g da res. 466/12 e art. 2o., inc. XXIV, art. 9o., inc. VII, e art. 10o. da res.510/16.

Sobre os questionários e entrevistas: Os questionários serão aplicados por meio de formulário eletrônico contendo perguntas fechadas e abertas, e oferecidas a você onde serão registradas as suas respostas. Os dados obtidos serão contabilizados e analisados estatisticamente para obtenção do resultado/conclusão da pesquisa. Os dados são sigilosos e só serão usados para fins científicos, sem identificação do entrevistado.

Os pesquisadores manterão o sigilo em relação à identificação das pessoas pesquisadas. Serão respeitados todos os preceitos estabelecidos na Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, visando manter o sigilo e a privacidade em todas as fases da pesquisa e sem identificação pública dos respondentes.

Com a sua participação na pesquisa, você e a Universidade Federal de Santa Catarina terão como benefício mais segurança para tomada de decisões, sobretudo sobre as modalidades de

trabalho existentes. Os participantes poderão acompanhar o desenvolvimento e os resultados da pesquisa sempre que achar necessário, solicitando esclarecimento aos pesquisadores através dos contatos abaixo, lembrando que você receberá uma via digital deste questionário, com o Termo incluso. Você não receberá nenhum pagamento por participar.

Você tem a garantia de receber todos os esclarecimentos antes e durante a pesquisa, podendo afastar-se a qualquer momento se assim desejar. Antes de concordar em participar desta pesquisa é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Os pesquisadores responderão todas as suas dúvidas sobre a pesquisa.

Os participantes da pesquisa estão expostos à eventuais riscos referentes à cansaço, aborrecimento, desconforto, constrangimento ou alterações da mobilidade emocional relacionada à reflexão sobre a aplicação da teoria à prática. Além disto, pode haver ainda quebra de anonimato, mesmo que involuntário e não intencional. Todos os cuidados serão tomados no sentido de minimizar os riscos, porém, se porventura ocorrerem, você pode interromper o questionário a qualquer momento, e retomá-lo mais tarde, se assim desejar. Caso ocorra dano oriundo da pesquisa haverá indenização aos participantes. Os benefícios consistem na avaliação de uma modalidade nova de trabalho desenvolvida na UFSC por conta de uma pandemia, cujos impactos, se comprovados cientificamente que são positivos, podem representar maior qualidade de vida ao servidor que desenvolve suas atividades com segurança e preservação de sua saúde

Existe uma recomendação nacional sobre pesquisas com a participação de seres humanos - Resolução 466/12. De acordo com essa recomendação o projeto de pesquisa foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina (CEPSH-UFSC). O

CEPSH é um órgão colegiado interdisciplinar, deliberativo, consultivo e educativo, vinculado à Universidade

Federal de Santa Catarina, mas independente na tomada de decisões, criado para defender os interesses

dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da

pesquisa dentro de padrões éticos. A pesquisa está aprovada sob o parecer nº 5.397.986. O endereço para contato do CEPSH-UFSC é Prédio Reitoria II, Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 701, Trindade, Florianópolis/SC, CEP 88.040-400 Contato: (48) 3721-6094, email: cep.propesq@contato.ufsc.br e do CEP-FEPCS é SMHN – Q 03 conjunto A Bl. 01 Ed. Fepecs – CEP 70710-907 – Brasília/DF. Fone: (61) 3325-4955 – E-mail: comitedeetica.secretaria@gmail.com.

Caso tenha alguma dúvida sobre o estudo ou não queira mais fazer parte do mesmo, você pode entrar em contato:

Juliana Gibran Pogibin: (48) 98843-5836 ou jupogibin@yahoo.com.br

Os pesquisadores declaram que cumprirão as exigências da resolução 510/16.

Na formulação das questões foi considerada a seguinte concepção de trabalho remoto:

Trabalho Remoto: Atividades laborais desenvolvidas distante do centro de produção com a utilização de ferramentas de telecomunicações e informações que proporcionem o desenvolvimento do trabalho. (Nilles, 1997)

Solicitamos a sua autorização para o uso de suas respostas para a produção de artigos técnicos e científicos.

Saliento que será garantido que o participante somente tenha acesso ao questionário caso tenha lido o

TCLE e consentido participar de forma livre e esclarecida.

Desde já agradecemos a participação.

Juliana Gibran Pogibin
Diego Eller Gomes
Universidade Federal de Santa Catarina

Declaro que li o TCLE e aceito participar da pesquisa nos termos expostos.

sim não

Você é servidor da UFSC e estava em trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19?

sim não

Dados funcionais

Qual é a sua lotação na UFSC?

centros de ensino

reitoria

HU

Prós-reitorias

outros

Qual é o seu nível de escolaridade?

não completei o fundamental

- fundamental completo
- ensino médio completo
- superior completo
- pós-graduação
- prefiro não responder

Há quanto tempo trabalha na UFSC?

- menos de 3 anos
- de 3 a 5 anos
- de 6 a 9 anos
- de 10 a 19 anos
- mais de 19 anos
- prefiro não responder

Impactos do trabalho remoto

Responda as perguntas abaixo de acordo com suas percepções acerca do trabalho remoto realizado durante a pandemia de COVID-19

Tive mais autonomia no período de trabalho remoto

1 - discordo totalmente	2	3	4	5 - concordo totalmente

Me senti menos estressado no período de trabalho remoto

1 - discordo totalmente	2	3	4	5 - concordo totalmente

Houve um maior espírito de equipe por parte dos colegas no período de trabalho remoto

1 - discordo totalmente	2	3	4	5 - concordo totalmente

Não me senti isolado socialmente no período de trabalho remoto

1 - discordo totalmente	2	3	4	5 - concordo totalmente

Não tive problemas de comunicação no período de trabalho remoto

1 - discordo totalmente	2	3	4	5 - concordo totalmente

Houve equilíbrio entre minha vida social e profissional no período de trabalho remoto

1 - discordo totalmente	2	3	4	5 - concordo totalmente

Não tive problemas de distração por membros da família no período de trabalho remoto

1 - discordo totalmente	2	3	4	5 - concordo totalmente

Consegui gerenciar meu tempo no período de trabalho remoto

1 - discordo totalmente	2	3	4	5 - concordo totalmente

Não tive problemas com internet e/ou conexão no período de trabalho remoto

1 - discordo totalmente	2	3	4	5 - concordo totalmente

Não houve aumento do volume de trabalho no período de trabalho remoto

1 - discordo totalmente	2	3	4	5 - concordo totalmente

A minha produtividade aumentou no período de trabalho remoto

1 - discordo totalmente	2	3	4	5 - concordo totalmente

Me senti realizado com relação ao meu trabalho no período de trabalho remoto

1 - discordo totalmente	2	3	4	5 - concordo totalmente

Gostaria de acrescentar observações, críticas ou sugestões a respeito do trabalho remoto realizado durante a pandemia de COVID-19 na UFSC?