

UNIVERSIDADE FUMEC  
FACULDADE DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS - FACE  
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

ELCY LOREDO BITTENCOURT

PERCEPÇÃO GERAL DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DE  
MINAS GERAIS - CAMPUS OURO PRETO SOBRE A IMPLANTAÇÃO  
TEMPORÁRIA, EM CARÁTER EMERGENCIAL, DO TELETRABALHO  
EM TEMPOS DE PANDEMIA DO COVID-19

Belo Horizonte

2021

ELCY LOREDO BITTENCOURT

PERCEPÇÃO GERAL DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DE  
MINAS GERAIS - CAMPUS OURO PRETO SOBRE A IMPLANTAÇÃO  
TEMPORÁRIA, EM CARÁTER EMERGENCIAL, DO TELETRABALHO  
EM TEMPOS DE PANDEMIA DO COVID-19

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Universidade FUMEC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de concentração: Gestão Estratégica de Organizações

Linha de Pesquisa: Estratégia e Tecnologias em Marketing

Orientadora: Profa. Dra. Renata de Sousa da Silva Tolentino

Belo Horizonte

2021

B624p

Bittencourt, Elcy Loredo

Percepção geral dos servidores do Instituto Federal de Minas Gerais - Campus Ouro Preto sobre a implantação temporária, em caráter emergencial, do teletrabalho em tempos de pandemia do Covid-19. / Elcy Loredo Bittencourt. – Belo Horizonte, 2021.

110 f.: il.; 27 cm.

Dissertação (Mestrado) – Fundação Mineira de Educação e Cultura - FUMEC/ Faculdade de Ciências Empresariais - FACE / Curso de mestrado em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Renata de Sousa da Silva Tolentino

1. Teletrabalho. 2. *Home Office*. 3. IFES. 4. Educação Superior. 5. Covid-19. I. Tolentino, Renata de Sousa da Silva. II. Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências Empresariais. III. Título.

CDU: 658.3



Dissertação intitulada “**PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS - CAMPUS OURO PRETO SOBRE A IMPLANTAÇÃO TEMPORÁRIA, EM CARÁTER EMERGENCIAL, DO TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DO COVID-19**” de autoria de Elcy Loredo Bittencourt, aprovado pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Profa. Dra. Renata de Sousa da Silva Tolentino – Universidade FUMEC  
(Orientadora)

Prof. Dr. Daniel Jardim Pardini – Universidade FUMEC  
(Examinador Interno)

Prof. Dr. Carlos Alberto Gonçalves – UFMG  
(Examinador Externo)

Profa. Dra. Cristiana Fernandes De Muylder  
Coordenadora do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração da Universidade  
FUMEC

Belo Horizonte, 28 de maio de 2021.

*Renata de Sousa da Silva Tolentino*

*Daniel Jardim Pardini*

*Professor Carlos Alberto Gonçalves*

A meus pais, in memoriam, por tudo que me  
ofereceram na vida.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, pela vida. À professora Renata, pela paciência. A minha filha, Maria, pelo apoio e companheirismo. A todos que direta e indiretamente me ajudaram a chegar até aqui.

“As atuais circunstâncias tecnológicas e culturais colocam todos os indivíduos diante de uma bifurcação: deixar-se carregar pela homogeneização massificadora da globalização ou aproveitar as oportunidades, que, entretanto, existem, para afirmar a própria subjetividade”.

Domenico De Masi (2000).

## RESUMO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como atividade realizada mediante recursos facilitadores de tecnologia da informação e comunicação, prestada a partir de lugar externo à empresa ou estabelecimento que permite a separação física entre o local de produção ou prestação de serviço e o local de funcionamento da empresa. As instituições de ensino estão enfrentando diversos desafios para garantir a continuidade das atividades cotidianas e do processo de ensino-aprendizagem, por meio do teletrabalho e de aulas não presenciais. Este estudo tem como objetivo identificar a percepção dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – Campus Ouro Preto sobre o teletrabalho em tempos de pandemia. Para atingir ao objetivo geral realizou-se uma *survey*, de abordagem quantitativa, exploratória e descritiva, que abordará as percepções dos servidores diante as mudanças ocorridas devido a pandemia da Covid-19 que exigiram uma transformação dos ambientes de trabalho nas instituições de ensino majoritariamente presencial, exigindo a adaptação das partes envolvidas no processo e utilização da tecnologia da informação e comunicação, para a concretização do teletrabalho, de forma a manter a prestação de serviços aos cidadãos direta e indiretamente envolvidos com a instituição. Os resultados alcançados apontam falhas e propõem sugestões para que instituições públicas de ensino superior possam encontrar alternativas em momentos de crises como a atual. Especificamente, apresenta-se um conjunto de orientações aos gestores do IFMG para que tornem o teletrabalho ainda mais eficaz a partir das percepções de seus próprios colaboradores

Palavras-chave: Teletrabalho. Home Office. IFES. Educação Superior. Covid-19.



## ABSTRACT

The Work International Organization of Working (WIO) has defined the teleworking line activity realized using resources that are facilitators of Information and Communication Technology, made from external environment in relation to enterprises, which allows the physical separation between production scenery or service prestation and place where the enterprise runs. The learning institutions are facing several challenges in order to keep their day-by-day activities as well as those ones from teaching-learning process through presential classes and have used the teleworking to overcome it. This study has had like purpose identifying the perception of government workers from Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – Campus Ouro Preto about the teleworking in time of pandemic. In order to get it, it has used a survey, with quantitative, exploratory and descriptive faces, who will study the occurred changes during the pandemic of Covid-19. This pandemic asked environment changings, adapting of day-by-day activities and Communication Technology, important to keeping the running of the institution. The found results show fails and suggests ideas to institutions overcome this time. Specifically, a set of propositions to become the teleworking more effective to IFMG is showed to all the involved works

Keywords: Teleworking. Home Office. IFES. Higher Education. Covid-19.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Gênero dos respondentes.....	36
Gráfico 2: Faixa etária dos respondentes.....	37
Gráfico 3: Tempo de trabalho no IFMG.....	38
Gráfico 4: Diretoria de lotação .....	38
Gráfico 5: Tempo de trabalho no setor atual .....	39
Gráfico 6: Tempo de trabalho na esfera pública.....	40
Gráfico 7: Vínculo atual com o IFMG .....	40
Gráfico 8: Atividades sem necessidade de documentos impressos.....	41
Gráfico 9: Habilidade em usar todos os sistemas operacionais.....	42
Gráfico 10: Mobiliário/equipamentos satisfatórios .....	43
Gráfico 11: Suporte tecnológico satisfatório .....	43
Gráfico 12: Preferência de modalidade de trabalho .....	44
Gráfico 13: Realização profissional antes da pandemia.....	44
Gráfico 14: Reconhecimento profissional .....	45
Gráfico 15: Pertencimento à organização do trabalho.....	46
Gráfico 16: Realização pessoal antes da pandemia .....	46
Gráfico 17: Interação da equipe antes da pandemia .....	47
Gráfico 18: Compartilhamento e debate de ideias e sugestões antes da pandemia.....	47
Gráfico 19: Uso apenas de ferramentas digitais sem impressão de documentos físicos durante a pandemia.....	48
Gráfico 20: Uso de todos os sistemas operacionais em trabalho remoto .....	49
Gráfico 21: Necessidade de suporte tecnológico durante a pandemia.....	49
Gráfico 22: Satisfação profissional com pares e equipes no trabalho remoto.....	50
Gráfico 23: Necessidade de se ter um convívio com colegas de trabalho.....	50
Gráfico 24: Volume de trabalho na modalidade remota.....	51
Gráfico 25: Cansaço na modalidade remota.....	52
Gráfico 26: Conciliação com trabalho doméstico durante a pandemia.....	52
Gráfico 27: Preferência pela modalidade remota durante a pandemia .....	53
Gráfico 28: Interferência familiar no trabalho remoto .....	53
Gráfico 29: Colegas versus trabalho remoto .....	54
Gráfico 30: Satisfação com volume de trabalho remoto .....	54

Gráfico 31: Relação de confiança entre profissional e chefia em trabalho remoto.....	55
Gráfico 32: Satisfação com mobiliário e equipamentos em trabalho remoto .....	56
Gráfico 33: Positividade quanto ao suporte da instituição para o trabalho remoto.....	56
Gráfico 34: Suporte da Instituição em relação ao espaço físico no trabalho remoto .....	57
Gráfico 35: Aumento de custos no trabalho remoto.....	57
Gráfico 36: Meios de comunicação x demanda de trabalho em trabalho remoto .....	58
Gráfico 37: Meios de comunicação e assuntos diversos em trabalho remoto .....	59
Gráfico 38: Compartilhamento de Informações com chefes e colegas .....	59
Gráfico 39: Atualização sobre o que ocorre na instituição.....	60
Gráfico 40: Preparação para mudança de modalidade pós-pandemia.....	61
Gráfico 41: Preparação para mudança de modalidade pós-pandemia.....	61
Gráfico 42: Autonomia para trabalho remoto pós-pandêmico .....	62
Gráfico 43: Autonomia para trabalho remoto pós-pandêmico .....	62
Gráfico 44: Relações pessoais em trabalho remoto.....	63
Gráfico 45: Evolução profissional em trabalho remoto.....	64
Gráfico 46: Habilidades pessoais em trabalho remoto .....	64
Gráfico 47: Gênero e habilidades em usar os sistemas operacionais .....	66
Gráfico 48: Gênero x estrutura dos equipamentos .....	67
Gráfico 49: Gênero e suporte tecnológico .....	67
Gráfico 50: Preferência pelo trabalho presencial .....	68
Gráfico 51: Preferência pelo trabalho remoto .....	69
Gráfico 52: Gênero x realização profissional .....	69
Gráfico 53: Crescimento pessoal no trabalho presencial.....	70
Gráfico 54: Interação social com equipe .....	71
Gráfico 55: Necessidade de compartilhamento de ideias formais e informais.....	71

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Trabalho realizado apenas com ferramentas digitais antes da pandemia em relação à idade .....	72
Tabela 2: Habilidade em usar todos os sistemas operacionais disponíveis antes da pandemia, em relação à idade .....	73
Tabela 3: Estrutura de equipamento e mobiliários satisfatórios antes da pandemia em relação à idade .....	73
Tabela 4: Suporte tecnológico satisfatório antes da pandemia em relação à idade.....	74
Tabela 5: Sentimento de realização pessoal antes da pandemia em relação à idade.....	75
Tabela 6: Compartilhamento e debate de ideias com colegas e chefia antes da pandemia em relação à idade .....	75
Tabela 7: Uso dos sistemas operacionais necessários para o trabalho em relação à idade .....	76
Tabela 8: Satisfação com volume de trabalho durante a pandemia.....	76
Tabela 9: Estrutura disponível durante a pandemia em relação à idade.....	77
Tabela 10: Satisfação com o suporte oferecido pela instituição em relação à idade.....	78
Tabela 11: Meios de comunicação x conversas sobre demanda de trabalho em relação à idade .....	78
Tabela 12: Informações suficientes para a realização do trabalho em relação à idade .....	79
Tabela 13: Uso dos sistemas operacionais em relação ao tempo de trabalho no IFMG .....	80
Tabela 14: Suporte para o trabalho em relação ao tempo de trabalho no IFMG.....	80
Tabela 15: Preferência por trabalho presencial em relação ao tempo de trabalho no IFMG ...	81
Tabela 16: Sentimento de realização pessoal em relação ao tempo de trabalho no IFMG .....	81
Tabela 17: Convívio com colegas de trabalho durante tempo de trabalho no IFMG.....	82
Tabela 18: Preferência sobre o trabalho em relação a tempo de trabalho no IFMG .....	82
Tabela 19: Volume de atividades via trabalho remoto de acordo com tempo de trabalho no IFMG .....	83
Tabela 20: Maior reconhecimento profissional no trabalho de acordo com diretoria de lotação .....	84
Tabela 21: Sensação de pertencimento à organização.....	84
Tabela 22: Volume de trabalho em relação à diretoria de lotação .....	85
Tabela 23: Cansaço no trabalho de acordo com diretoria de lotação .....	86

Tabela 24: Compartilhamento e debate com chefia e colegas, de acordo com o tempo no setor atual .....	87
Tabela 25: Recebimento de informações da instituição durante a pandemia, de acordo com tempo de trabalho no setor atual.....	87
Tabela 26: Informações suficientes para a realização do trabalho remoto de acordo com o tempo no setor atual.....	88
Tabela 27: Preparação e motivação para execução do trabalho remoto de acordo de tempo de trabalho no setor atual.....	88
Tabela 28: Trabalho remoto x oportunidades de crescimento, de acordo com tempo no setor atual .....	89
Tabela 29: Obstáculo à evolução como profissional de acordo com tempo no setor atual.....	90
Tabela 30: Sensação de pertencimento de acordo com tempo na esfera pública .....	91
Tabela 31: Satisfação no trabalho de acordo com tempo na esfera pública .....	91
Tabela 32: Preparação e motivação se implantado o trabalho remoto depois da pandemia, de acordo com tempo na esfera pública .....	92
Tabela 33: Trabalho remoto x obstáculos para evolução profissional de acordo com tempo na esfera pública.....	92
Tabela 34: Aproveitamento das habilidades durante trabalho remoto de acordo com tempo na esfera pública.....	93
Tabela 35: Reconhecimento profissional no trabalho presencial no IFMG de acordo com o IFMG .....	94
Tabela 36 - Meios de comunicação permitem conversar sobre demandas durante a pandemia .....	94
Tabela 37: Meios de comunicação permitem conversar sobre diversos assuntos, de acordo com vínculo no IFMG .....	95
Tabela 38: Permanência de compartilhamento e debate com chefes e colegas, de acordo com vínculo no IFMG .....	96
Tabela 39: Atualização sobre o que ocorre na instituição durante a pandemia, de acordo com vínculo no IFMG .....	97
Tabela 40: Suficiência das informações durante trabalho remoto de acordo com vínculo no IFMG .....	98

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

COE/MEC	Comitê Operativo de Emergência do Ministério da Educação
COVID-19	Doença do Coronavírus
DAP	Diretoria de Administração e Planejamento
DE	Diretoria de Ensino
DG	Diretoria Geral
DIPE	Diretoria de Pesquisa e Extensão
DREC	Diretoria de Relações Empresariais
EAD	Ensino à Distância
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra em Domicílio
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
IFMG	Instituto Federal de Minas Gerais
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MG	Minas Gerais
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONG	Organização Não Governamental
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
TA/TAE	Técnico Administrativo
TIC	Tecnologia de Informação e Comunicação
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>17</b>
<b>1.1 Objetivos</b> .....	<b>18</b>
1.1.1 Objetivo Geral .....	18
1.1.2 Objetivos Específicos .....	18
<b>1.2 Justificativa</b> .....	<b>19</b>
<b>1.3 Estrutura desse estudo</b> .....	<b>20</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>22</b>
<b>2.1 Conceitos e evolução do teletrabalho</b> .....	<b>22</b>
<b>2.2 Teletrabalho, empregabilidade e empreendedorismo</b> .....	<b>25</b>
<b>2.3 Teletrabalho em Tempo de Pandemia</b> .....	<b>25</b>
<b>2.4 Teletrabalho na Educação Superior</b> .....	<b>28</b>
2.4.1 Prática do Teletrabalho nas Instituições de Ensino .....	28
2.4.2 Teletrabalho na Educação em Tempos de Covid-19 .....	28
<b>2.5 Impacto do Teletrabalho na Rotina dos Servidores Públicos Técnico-Administrativos</b> .....	<b>30</b>
2.5.1 Resumo da Instrução Normativa n. 065/2020, de 31/07/2020 .....	32
2.5.2 Resumo da Instrução Normativa n. 109/2020, de 29/19/2020 .....	32
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>33</b>
<b>3.1 Tipologia da Pesquisa</b> .....	<b>33</b>
<b>3.2 Delimitação da pesquisa</b> .....	<b>34</b>
<b>3.3 Técnica de coleta de dados</b> .....	<b>34</b>
<b>3.4 Análise dos dados</b> .....	<b>35</b>
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>36</b>
<b>4.1 Análise Descritiva</b> .....	<b>36</b>
4.1.1 Dados Sociodemográficos e de Ocupação Profissional .....	36
<b>4.2 Percepções acerca do desenvolvimento das atividades de trabalho</b> .....	<b>41</b>
4.2.1 Antes da pandemia do Covid-19 .....	41
4.2.2 O período de realização do trabalho remoto.....	48

4.2.3 Escritório, computadores e mobiliários utilizados para a realização do trabalho remoto, durante a pandemia do Covid-19.....	55
4.2.4 Comunicação entre chefia, usuários e pares no trabalho remoto, durante a pandemia do Covid-19 .....	58
4.2.5 Perspectiva sobre a implementação do trabalho remoto após a pandemia do Covid-19.	60
<b>4.3 Análise Comparativa .....</b>	<b>65</b>
4.3.1 Gênero .....	65
4.3.2 Tempo de trabalho no IFMG .....	79
<b>4.4 Diretoria de lotação .....</b>	<b>83</b>
<b>4.5 Tempo de trabalho no setor atual .....</b>	<b>86</b>
<b>4.6 Tempo de trabalho na esfera pública ou com outras atividades burocráticas de outros segmentos.....</b>	<b>90</b>
<b>4.7 Qual seu vínculo atual com o IFMG? .....</b>	<b>93</b>
<b>5 CONCLUSÕES.....</b>	<b>99</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>103</b>
<b>APÊNDICE A: Instrumento Survey Enviado aos Servidores do IFMG.....</b>	<b>106</b>
<b>APÊNDICE B: Questionário da Pesquisa.....</b>	<b>107</b>



## 1 INTRODUÇÃO

A partir da década de 1990, passou-se a se perceber no planeta uma revolução tecnológica, que tinha a conectividade como sua principal característica. Castells (2010), em prefácio à sua obra, relata a explosão da comunicação sem fio (*wireless*) que deu origem a sucessivas gerações de telefones celulares bem como o surgimento de computadores. Apenas dez anos após, na década de 2000, cresce a convergência tecnológica que combina internet, comunicação sem fio e diversas outras formas de comunicação wireless. Em 2002, o número de usuários que usavam o telefone celular ultrapassou o de pessoas que usavam linhas fixas. A internet passou a ser cada vez mais utilizada para se ter acesso a diversos meios de comunicação em massa. A globalização, enfim, estava consolidada. No início do século XXI, a comunicação sem fio começou a cobrir todas as atividades humanas, desde redes para apoios pessoais a suporte para tarefas profissionais. Hoje, pesquisas afirmam que a maioria das mensagens que são recebidas em telefones celulares e redes sociais em computadores e afins têm sua origem em casa, na escola, em ambientes de trabalho. A tecnologia mudou a rotina em todos os aspectos da humanidade.

Barros e Silva (2010) apresentam uma das marcas do fim do século XX que foi o surgimento de um discurso que anunciava a transformação estrutural da modernidade e o surgimento de um novo modelo de sociedade fundamentada na lógica na interação humana por meio das TICs. Apresentavam um projeto de universalização dos benefícios advindos a globalização.

A técnica se transformou em atividade essencial para a humanidade e mudou até mesmo de nome. Identifica-se com o mais alto grau da tecnologia, filha da globalização e virtualizou até as tarefas profissionais. Dentro desse novo cenário, o teletrabalho surge como alternativa para muitos profissionais que passaram a atender em domicílio, a partir do uso de computadores, *notebooks* e *iphones*, permanecendo em seus domicílios ou espaços próximos a eles, assegurando as propostas de De Masi (2000), que propunha o “ócio criativo” como fonte de trabalho futuro e apresentando as vantagens de se trabalhar em casa.

Pretende-se nessa pesquisa apontar o teletrabalho, o trabalho em casa, que utiliza os meios digitais como principal fonte de comunicação, em uma instituição de ensino federal. Neste período de pandemia de Covid-19 e que exige isolamento social, o teletrabalho tornou-

se uma das principais estratégias para manutenção de empregos e da economia, aliada à necessidade do isolamento social profilático.

Para se chegar à proposta apresentada, escolheu-se analisar o teletrabalho no Instituto Federal de Minas Gerais – IFMG, espaço onde, normalmente, as tarefas eram, na grande maioria, presenciais com o propósito de identificar a percepção dos seus servidores (corpo docente e profissionais técnico-administrativos) sobre o teletrabalho, em caráter emergencial, em tempos de pandemia do Covid-19.

Buscou-se responder à seguinte pergunta-problema: qual a percepção geral dos servidores do Instituto Federal de Minas Gerais – *Campus* de Ouro Preto/MG sobre o teletrabalho implantado em caráter emergencial durante o período da pandemia do Covid-19?

## **1.1 Objetivos**

### 1.1.1 Objetivo Geral

Apresenta-se como objetivo principal identificar a percepção geral dos servidores do Instituto Federal de Minas Gerais – *Campus* Ouro Preto/MG sobre o teletrabalho, em caráter emergencial, em tempos de pandemia do Covid-19.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar se os servidores, da instituição de ensino superior escolhida se adaptaram ao teletrabalho;
- descrever como eles se sentem diante dessa nova forma de trabalho;
- analisar os impactos dessa modalidade na rotina diária desses servidores.

## 1.2 Justificativa

O teletrabalho ou sua derivada *home office*, conforme percebido hoje, é praticamente uma atividade recente para a maioria das pessoas. Para se chegar a essa proposição, é importante comparar o uso da internet quando ela de fato se disseminou na maioria das sociedades com o presente. De Masi (2000) afirma que no fim do século XX, havia um fragmento da sociedade que não tinha emprego, vivia às custas de suas famílias, mas era culta e bem de vida. Essas pessoas eram adeptas do controle de natalidade, apreciavam tempo livre, confiavam na biotecnologia e no desenvolvimento científico, difundiam culturas e viam na tecnologia uma oportunidade única para se alcançar o *Welfare State* (bem-estar). A internet era, para elas, o recurso mais importante da globalização. Os não digitais viam em toda mudança tecnológica e virtual um grande risco para o futuro.

De Masi (2000) continua sua argumentação relatando que os digitais, embora desempregados, nunca ficavam de braços cruzados. Eles produziam cultura (cinema e música experimental), publicavam jornais e revistas, auxiliavam idosos e pessoas com deficiências físicas ou mentais, usavam a internet para aprenderem atividades como criar e vender artesanato, auxiliavam ONGs, etc. O autor não tem qualquer receio em afirmar que esses jovens transformaram o mundo.

Comparando a opinião de De Masi (2000) com o momento que hoje vivemos, não ser digital é perder inúmeras oportunidades de conhecimento, trabalho e disseminação de informações de todos os tipos. A relação se inverteu: os não digitais reconhecem que precisam se conectar com urgência e os digitais se tornaram as pessoas com empregos garantidos.

Segundo Araújo (2014) não se pode considerar o teletrabalho como evento do século XXI, porque já existia anteriormente, desde o século XIX, com o primórdio dos *call centers* (telefonias). Ele nunca foi, todavia, tão importante como nesse período de isolamento social devido à Covid-19, quando, na busca de preservação de empregos e de abertura de novas vagas, foi preciso ter acesso à internet e a todos os serviços por ela oferecidos. Dutra e Girasole (2020) salientam que o teletrabalho e/ ou *home office* vieram para ficar, mudando para sempre o mundo do trabalho. Segundo elas

Para além da necessidade imposta pela pandemia, muitos defendem que o modelo de *home office* e de teletrabalho podem ser mais produtivos e menos custosos, pois nestes regimes os colaboradores poderiam economizar tempo de deslocamento entre suas casas e os escritórios em que trabalham, além de

gerar uma grande economia para as empresas, que poderiam ter bases físicas menores e menos gastos com aluguéis de salas corporativas (DUTRA, GIRASOLE, 2020, p. 5).

A escolha deste tema se justifica devido à sua relevância diante das necessidades impostas pela pandemia do Covid-19 em todos os setores de trabalho da sociedade; todavia, é de especial salientar que esse estudo avaliará a importância no sistema educacional universitário, apenas parcialmente adaptado antes da pandemia nos casos de EAD. Compensa ressaltar que a grande maioria dos estudantes universitários presenciais têm acesso à internet, mas não tinham com grande frequência aulas online. Professores universitários, em suas rotinas acadêmicas, também utilizavam as TICs para prepararem suas aulas e/outras atividades. O trabalho remoto em domicílio, para o corpo técnico-administrativo, era raro, com exceção de algumas atividades específicas. Assim, analisar a reação dos professores e de outros servidores diante da nova estrutura de trabalho se apresenta como tema importante de ser pesquisado, principalmente por ser tema debatido a partir de 2019.

A instituição escolhida – o Instituto Federal de Minas Gerais – IFMG, no *Campus* da cidade de Ouro Preto-MG, foi escolhido por estar incluso em cidade histórica, patrimônio da humanidade, bem como cidade universitária e, portanto, oferecendo aos seus alunos e servidores opções múltiplas de aplicação de suas atividades. Junto à Universidade Federal de Ouro Preto, a unidade do IFMG pesquisada, oferece à cidade, além das modalidades de ensino, outros serviços considerados essenciais para a população, sendo referência em atendimento ao público local e regional.

No que tange à viabilidade, o estudo é viável já que o IFMG tem nos corpos docente e técnico-administrativo uma maioria de profissionais da própria cidade, o que permite inferir que, além do serviço remoto influenciar em suas rotinas, também o faz na rotina de quem deles necessita. A pesquisa não exige recursos financeiros da instituição, o tempo para sua conclusão é hábil. Salienta-se que é inédita quando se avalia o trabalho remoto na instituição, devido à pandemia.

### **1.3 Estrutura desse estudo**

Além dessa introdução, apresentamos o referencial teórico, a metodologia, a análise e discussão dos resultados, as conclusões, as referências bibliográficas e os apêndices. A

introdução apresenta os atributos genéricos da pesquisa. A metodologia expõe as ferramentas utilizadas para coleta e análise de dados.

O referencial teórico trata especificamente do tema teletrabalho, de forma geral. Apresenta teoria que inclui conceito, evolução através do tempo, diferenciação entre teletrabalho, home office e trabalho em casa. Da mesma forma, apresenta a estratégia de se aplicar o teletrabalho durante a pandemia de Covid-19, dando-se atenção a essa aplicação aos servidores públicos das universidades e institutos federais de educação superior. Para delimitação, foi usado o IFMG-Ouro Preto. Por fim, apresentam-se resumos normativos que norteiam o teletrabalho no Brasil

O quarto capítulo apresenta a metodologia aplicada nesse estudo. O quinto artigo apresenta os resultados encontrados com a aplicação da metodologia bem como sua análise. Seguem-se as conclusões e as referências bibliográficas. Para melhor compreensão de alguns registros, dois apêndices foram anexados.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Conceitos e evolução do teletrabalho

Tudo na vida evolui e vive-se tempos líquidos. É assim que Zygmunt Bauman (2001) praticamente profetizava sobre o que ocorreria com a sociedade no futuro, expressando a liquidez que ocorreria na rotina das sociedades. O autor comparava o conhecimento e os comportamentos com a formatação que um líquido passa a ter de acordo com o espaço que o contém. Expressa, todavia, que nenhum molde seria quebrado e sim substituído por outro com mesmo objetivo. Os indivíduos passariam a ter nova liberdade para suas ações e também seu uso apropriadamente seguindo com fidelidade as regras de conduta aceitas como corretas e adequadas para o ambiente em que se ia viver/trabalhar.

Quanto ao trabalho, Bauman (2001) já salientava, naquele ano, que a ciência vislumbrava novas experiências históricas e se preparava para superar momentos que poderiam ser de caos e de catástrofes. No campo do trabalho, haveria uma versão liquefeita, com padrões ausentes, livre de maquinário árduo, mas com produtividade igual ou melhor do que o presente. Em resumo, haveria uma forma de trabalho em que o indivíduo seria seu próprio gestor, tal como hoje se percebe com o que se chama de teletrabalho.

Araújo (2014), afirma que já se crê que o teletrabalho é a solução ideal para que empresas grandes ou pequenas alcancem regiões nas quais determinados serviços não estão disponíveis. Todavia, o teletrabalho teve sua origem no século XIX, quando jamais se imaginava o surgimento da internet. Para se evitar o consumo de gasolina e a poluição do ar, empresas dos Estados Unidos adotaram e incentivaram o teletrabalho. Com a chegada de mais recursos tecnológicos, o teletrabalho foi utilizado na terceirização de empresas e a principal atividade era a telefonia. Ainda hoje, os *Call Centers* são os exemplos dessas atividades

Há registros sobre a realização do trabalho a distância desde a década de 1950, enquanto que, nas décadas de 1960 e 1970, a prática do trabalho em domicílio era comum na área da produção de vestuário, têxteis e calçados, bem como de embalagem e montagem de materiais elétricos, ainda sob um caráter manufatureiro. Os autores ainda afirmam que essa forma de trabalho teve sua gênese no início da Revolução Industrial e consistia na distribuição das fases de produção nas próprias casas dos trabalhadores antes da centralização deles no

sistema de fábricas. Eles evidenciam que se retomou essa prática no contexto da reestrutura da produção já como forma de se obter uma flexibilização da estrutura produtiva e depois como estratégia par redução de custo por parte de muitas indústrias, o que foi visto por sindicalistas como uma forma de precarização do trabalho. Essa retomada da técnica antiga é chamada hoje, de forma mais técnica, como terceirização de trabalho (ARAÚJO, 2014; RIBEIRO, 2018, MANCEBO, 2020).

O vínculo do trabalho remoto menos ligado à produção relacionada a empresas e que utiliza as TICs – Tecnologias de Informação de Comunicação – tem sua origem na década de 1970 com o real surgimento do que se chama teletrabalho, termo advindo da tradução do inglês para o português dos termos *telecommuting* e *telework*. As noções de “trabalho a distância” e “trabalho em casa” foram influenciadas por crises energéticas, especificamente no campo do petróleo, com a população do uso de computadores a preços acessíveis e com o surgimento da “telemática”. Este termo foi criado em 1978 e designava que havia uma união entre as TICs, agora com o uso de computadores. Na transição das décadas de 1970 para 1980, várias experiências de teletrabalho surgiram com o objetivo de redução do movimento entre local de trabalho e empresa e vice-versa, daí o termo “*commuting*”. Assim, o conceito de teletrabalho está associado a trabalho que é feito em casa, de forma remota, utilizando-se as TICs e permitindo que se obtenha resultados em ambientes diferentes daqueles onde se trabalhava (ATKINSON; HALL, 2011; ROCHA; AMADOR, 2018).

A possibilidade de se trabalhar em casa é uma ideia que tem animado cada vez mais trabalhadores e empresas. Nos últimos anos, o número de trabalhadores que não se veem compelidos a se deslocar de suas residências para realizarem as atividades laborais tem crescido significativamente, porque se prefere trabalhar por conta própria ou por essa modalidade de trabalho ser disponibilizada por seus empregadores. Com o grande desenvolvimento e a popularização das tecnologias de informação e comunicação (TIC), a possibilidade de poder trabalhar em qualquer lugar se tornou uma realidade bastante acessível e, muitas vezes, atrativa. Assim, o tema teletrabalho (também denominado home office, trabalho remoto, trabalho a distância, entre outros termos) mostra-se bastante atual. Expressa-se, todavia que há diferença entre trabalho em domicílio e teletrabalho. Há, contudo, na literatura do campo, quem não aceite essa diferença (ROCHA; AMADOR, 2018; BRIDI *et al.*, 2020).

Para Morgan (2004), por exemplo, teletrabalho é o arranjo de trabalho em locais, horários e contratos flexíveis, o que permite ao conceito variadas conotações.

Rocha e Amador (2018) expõem que, nos Estados Unidos da América, usa-se com maior frequência o termo *telecommuting* e, na Europa, *telework*. A expressão “*home office*” também surge, mas como uma categoria específica dos termos analisados. Ainda segundo esses autores, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, optou por teletrabalho e discrimina especificidades dentro dele, a saber, trabalho em domicílio (*home office* ou *small office*), trabalho em escritórios-satélite, trabalho em telecentros e trabalho móvel. A empresa deve valorizar o trabalhador individual, seu comprometimento pessoal admitindo-se como seu próprio gestor, havendo ainda a proposta de emancipação e subordinação.

De acordo com Araújo (2014), com a redução dos custos relacionados aos equipamentos da telemática, a maioria dos contratos empregatícios nos Estados Unidos e também na Europa já incluíam o uso dos recursos da internet de forma que o trabalho fora de casa podia ser feito em domicílio. Ainda segundo Araújo (2014, p. 10), o teletrabalho no século XXI se contextualizava por duas razões principais: interesse econômico para as empresas e utilidades para os funcionários. Empresários “passam a enxergar a economia do conhecimento como fonte de produtividade e [...] a adotar em suas empresas uma cultura do trabalho a distância, de modo flexível, maior produção intelectual, competitividade e inovação”. Por sua vez, muitos empregados já haviam aderido a essa ferramenta com o propósito de permanecer em casa sem necessidade de transporte, riscos no trânsito, melhor alimentação e cuidados com a família. É importante salientar que se não se deve aceitar que o teletrabalho sempre é sinônimo de home office já que pode ser utilizado na empresa, atendendo clientes e fornecedores remotamente.

Na busca de conceito de teletrabalho ou home office, vários autores apresentam suas propostas conceituais. Dutra e Girasole (2020) o apontam como uma modalidade especial de EAD e modificando a estrutura clássica de trabalho, com descentralização das atividades que podem ser administradas em casa por pessoas que utilizam as TICs. Elas também apresentam um conceito legal de teletrabalho, fundamentando-se na Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017) que considera como teletrabalho toda prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, utilizando-se tecnologias de informação e comunicação.



## 2.2 Teletrabalho, empregabilidade e empreendedorismo

Empregabilidade e empreendedorismo são conceitos que, juntos, promovem a economia de um país. O teletrabalho é uma das manifestações dessa junção, permitindo uma maior empregabilidade na sociedade da informação e na conjuntura de todo o país enquanto proporciona ao trabalhador um leque de possibilidades de sua manutenção (RIBEIRO, 2018).

Araújo (2014) afirmava que, em passado recente, apenas algumas funções podiam usar o teletrabalho como forma de trabalho, já que nem todas podiam ser feitas fora do local do trabalho. Entre elas estavam aquelas aplicadas em *call centers* como designers, jornalistas, vendedores e tele vendedores além de outras como gestores, administradores, consultores e analistas de sistemas. Essas profissões exigiam mão de obra qualificada. Na sua grande maioria, tele trabalhistas eram autônomos. Todavia, em período de pandemia de Covid-19, essa realidade se modificou, abrangendo praticamente todas as profissões e empresas.

Mendonça (2010, p. 47) apresenta um conceito de home office mais completa. Registra que essa modalidade de trabalho “se refere a local, ambiente ou posto de trabalho, inserido no ambiente doméstico onde são desenvolvidas atividades de escritório que se utilizam de equipamentos e tecnologias de informação e comunicação”. Também aponta que o home office faz parte do teletrabalho, que é conceituado como o equilíbrio entre a profissão e a vida familiar e que contribui de forma positiva para a produtividade da empresa e do indivíduo. Em sua pesquisa, o autor salienta que o teletrabalho permite que o trabalhador consiga alguma flexibilidade na sua rotina, tendo algum tempo para relaxamento e convívio com a família, o que conduz à teoria de De Masi (2000) e Zymunt (2001). Atkinson e Hall (2011) apontam que uma das vantagens do teletrabalho está no fato de o colaborador trabalhar em momentos flexíveis, podendo ser em períodos noturnos ou em fins de semana, obtendo mais tempo livre para se permanecer com família, o que está de acordo com De Masi (2000).

## 2.3 Teletrabalho em Tempo de Pandemia

A pandemia da Covid-19 surpreendeu a todos. A alta capacidade de transmissão do coronavírus fez com que o mundo buscasse se adaptar rapidamente e de muitas maneiras, sendo

o isolamento social um dos meios mais eficazes indicado pelas autoridades ligadas à saúde. Para tanto, milhões de trabalhadores e trabalhadoras tiveram suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustar a uma nova forma de trabalhar, a de exercer suas funções profissionais de forma remota, em home office. Segundo o IBGE - PNADCOVID-19, em maio de 2020, eram 8.7 milhões de trabalhadores em atividade remota (BRIDI *et al.*, 2020).

Desde março/2019, a pandemia do novo coronavírus centralizou todos os debates sociais, envolvendo principalmente as questões econômicas. Desde quando a epidemia foi declarada pela OMS - Organização Mundial da Saúde, o teletrabalho foi considerado como importante ferramenta de mitigação dos efeitos causados pela Covid-19 e duas ações foram/são importantes: o auxílio emergencial e as normas para a contratação de trabalhadores durante a pandemia, na expectativa de salvar empregos e economia do país (DUTRA; GIRASOLE, 2020).

Mancebo (2020) afirma que já havia um aumento expressivo do índice de informalidade, precarização e desemprego no Brasil, criando muitos trabalhos ocasionais e flexíveis quando a Covid-19 se alastrou no mundo e no país. A crise pandêmica apenas aprofundou esse cenário quando na determinação do isolamento social e diante da provisoriedade do trabalho remoto. Declara que a intensificação dos regimes home office foi essencial para quem possuía um computador/smartphone, acesso à internet e capacidade de comunicação com membros das equipes e com clientes. Em princípio, algumas empresas criaram um modelo híbrido de trabalho, intercalando regime presencial com o virtual, admitindo-se logo em seguida, pela grande maioria, o virtual. Expressa que as empresas estavam centralizadas em produtos, com menor foco na prestação de serviços e que a ideia de se trabalhar dentro de casa não era tão popularizada, situação que se inverteu durante a pandemia. Segundo esse autor, as empresas, diante do receio da inércia econômica e social bem como de arriscar a vida de seus colaboradores, logo aderiram à prática, que podem vir a ser aperfeiçoadas no futuro e, possivelmente, mudar o ambiente do trabalho. Uma das justificativas para a possível permanência nesse sistema é que ele é mais produtivo e menos custoso, economizando-se também o tempo de deslocamento dos colaboradores. Atkinson (2010) salienta que, em momento em que ter um computador em casa é comum para a maioria das pessoas, trabalhar em casa é uma alternativa.

Bridi *et al.* (2020) apresentam a Covid-19 como uma confirmação de Bauman (2001), que afirmava que, no futuro, possíveis eventos podiam modificar a forma de trabalho, incluindo-o no conceito de liquidez. A disseminação da pandemia de Covid-19

promove/promoveu mudanças drásticas no mundo do trabalho que precisou rapidamente de se modificar, em nome da preservação da saúde, como uma nova forma laboral, a saber, de forma remota ou home office. Assim expõem os autores:

Se, antes da crise da Covid-19, o trabalho remoto/home-office vinha despontando como uma tendência, agora, em 2020, com a recomendação do isolamento e distanciamento social, a modalidade ganhou um espaço ainda maior nos diversos segmentos e setores econômicos do país e do mundo. Muitos trabalhadores tiveram, dentro do trabalho que realizam, que se adequar a uma nova forma de executar suas atividades laborais (BRIDI *et al.*, 2020, p. 5).

Em seu estudo, Bridi *et al.* (2020) concluíram que cerca de 41% dos profissionais creem que a estrutura do trabalho se modificará após a pandemia de Covid-19 e que vão preferir trabalhar em casa do que presencialmente. De alguma forma, os autores também admitem a proposta de De Masi (2000) expondo a chegada do tempo em que o “ócio criativo” seria a solução das empresas para a manutenção de sua rotina em termo de emprego. Não deixam, porém, de registrar que, nessa modalidade de trabalho e no momento da pandemia do coronavírus, os trabalhadores se sentem sobrecarregados em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado. Esse lado “perverso” do trabalho remoto, no sentido de que favorece um aumento da produtividade com sobrecarga de atividades, já vem sendo apontado por pesquisadores de uma perspectiva teórica crítica sobre o mundo do trabalho, mesmo antes da pandemia. Os custos com os quais os trabalhadores têm que arcar quando realizam home-office e a imbricação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho destacam-se como elementos recorrentemente mencionados pelas pesquisas que enfatizam as desvantagens que o trabalho remoto gera para o trabalhador e, em certa medida, uma perda da qualidade no trabalho, segundo relato dos mesmos, na pesquisa dos autores mencionados. As possibilidades da realização do trabalho remoto constituem para muitos dos entrevistados, uma espécie de “privilégio”, já que contribui para o isolamento social, preservando a vida dos trabalhadores e trabalhadoras, de suas famílias, bem como, da sociedade como um todo, dado o alto potencial de contágio do vírus em questionamento e, para outros, um malefício para sua profissão.

Percebe-se, no atual cenário, uma ampliação do teletrabalho, do trabalho em domicílio e do trabalho móvel na grande maioria das empresas de todos os portes. O impacto também pode ser percebido no setor da educação. Nesse estudo, como já exposto, trabalha-se com a percepção geral do teletrabalho na educação superior no âmbito público, para fins de delimitação do assunto.

## 2.4 Teletrabalho na Educação Superior

### 2.4.1 Prática do Teletrabalho nas Instituições de Ensino

A Educação a Distância – EAD – teve como seu marco regulatório a promulgação da Lei nº 9.394 de 1996 (Diretrizes e Bases da Educação – LDB), mas é fruto de experiências educacionais advindas desde o século XIX, conforme já apresentado nesse estudo. Importa afirmar que a EAD democratizou o conhecimento e permitiu que quaisquer pessoas que quisessem estudar pudessem fazê-lo em qualquer lugar ou horário. Elimina, pois, distâncias geográficas e temporais. Como se percebe, o uso das TICs não é uma novidade nas instituições de ensino, principalmente nas universidades e sob o ponto de vista da docência (MANCEBO, 2020; SANTOS; BROGNOLI, 2020).

Santos e Brognoli (2020) veem o inovador ambiente da EAD como uma oportunidade para se utilizar um recurso pedagógico importante – as TICs – na qual o aluno terá que potencializar suas metas, auxiliando-se mais para a sua formação bem como formando redes de interação para compartilhamento de informações. Os autores afirmam que este momento especial é essencial para que as universidades utilizem o mundo virtual como recurso pedagógico importante na formação dos alunos e na metodologia. Santos e Brognoli (2020) veem o inovador ambiente da EAD como uma oportunidade para se utilizar um recurso pedagógico importante – as TICs – na qual o aluno terá que potencializar suas metas, auxiliando-se mais para a sua formação bem como formando redes de interação para compartilhamento de informações.

### 2.4.2 Teletrabalho na Educação em Tempos de Covid-19

Gusso *et al.* (2020) registram a epidemia de Covid-19 interrompeu atividades presenciais para mais de 90% dos estudantes do planeta, considerando dados da UNESCO. As projeções eram que as paralizações durassem apenas dois a três meses, mas como se percebe também chegou em 2021 sem data para retorno. O autor citado evidencia triste realidade para

as IFES nos próximos anos já que precisarão de se adequar para se reduzirem os severos danos na educação superior do Brasil.

Gusso *et al.* (2020, p. 4) relatam que apenas um mês após declarada a emergência planetária contra a Covid-19, o Brasil adotou as medidas de enfrentamento instituídas pelo Comitê Operativo de Emergência do Ministério da Educação – COE/MEC. Autorizou-se que houvesse a flexibilização dos dias letivos e que fosse mantida carta horária mínima, suspendendo-se as atividades presenciais ou as substituindo por aulas “em meios digitais”. Os autores salientam que as universidades já praticavam a modalidade Ensino a Distância – EAD – antes da pandemia, com limite máximo de 40% da carta horária. Devido à pandemia, houve a necessidade de se promoverem mudanças quanto à prática EAD, havendo adaptações para todos os níveis escolares, da educação infantil ao universitário. A partir daí, novos problemas surgiram e, dentre eles, a falta de suportes psicológicos aos professores, a baixa qualidade do ensino ofertado, a sobrecarga de trabalho dos professores, o descontentamento dos professores, dos estudantes e dos outros servidores e o pouco ou nenhum acesso dos alunos às tecnologias necessárias.

Gusso *et al.* (2020) salientam que a modalidade EAD é diferente da modalidade “ensino remoto”, como é conhecido o sistema emergencial para o ensino superior público no Brasil. A EAD é mediada por tecnologias específicas em que professores e alunos se encontram separados fisicamente e as atividades de ensino ocorrem de forma síncrona, professor e alunos ao mesmo tempo em aula ou assíncrona, em caso contrário. Sua principal forma de trabalho é online, embora possa haver formas híbridas. Seu desenvolvimento envolve planejamento estratégico específico, com estruturas informacionais adequadas e treinamento contínuo dos docentes em novas tecnologias.

Contrariamente às experiências do sistema EAD, no contexto da pandemia de Covid-19, as IFES tiveram que improvisar a oferta das disciplinas no que é chamado de Ensino Remoto Emergencial. Em muitas IFES, não houve o devido planejamento bem como os recursos pedagógicos e tecnológicos não alcançaram todos os alunos. Isso ocorreu devido ao pouco tempo e escassos recursos financeiros e tecnológicos. Gusso *et al.* (2020) afirmam que EAD e Ensino Remoto Emergencial não são categorias que divergem entre si e, em muitas universidades, o recurso utilizado foi mesmo a EAD.

Uma das desvantagens do ensino remoto para professores e alunos, surpreendidos pelas aulas remotas, se refere ao ambiente de trabalho/estudo. Embora possa haver

equipamentos de boa qualidade e boa vontade em ensinar e em aprender, pode haver ruído, iluminação de má qualidade e circulação de pessoas.

Mancebo (2020) introduz um problema em sua discussão: as universidades privadas, acostumadas ao teletrabalho/*home office*, estavam preparadas e equipadas com plataformas específicas bem com tecnologias de ponta para atendimento de seus alunos. As públicas, com raras exceções, tinham esses recursos escassos e, muitas vezes, direcionados apenas à EAD convencional. Então, como as IFES enfrentam/enfrentaram a Covid-19 sem prejudicarem servidores estáveis e alunos matriculados?

Quanto ao corpo discente, houve esvaziamento, principalmente devido à falta de recursos tecnológicos de alunos mais social e economicamente vulneráveis. Quanto aos corpos docente e técnico-administrativo, foi necessária a readequação para que as atividades laborais não fossem tão prejudicadas a ponto da paralisação geral das instituições. A autora crê que o sistema vai se manter, pelo menos parcialmente, quando a pandemia tiver sido atenuada ou extinta, com proposta de corte de gastos (MANCEBO, 2020).

A autora supracitada afirma que o grupo mais afetado nas IFES foi o de docentes, já que engloba ensino, pesquisa e extensão além de crescente número de outras atividades. Forçados a trabalharem em casa, os professores tiveram que transformar seu lar em sala de aula bem como de se adaptarem a plataformas de vídeos, em horários diversos, para atendimento aos alunos. Testes, provas, correções de exercícios e orientações acadêmicas se sobrepuseram. Contrariamente aos professores da rede privada, os discentes da rede pública precisaram se adaptar rapidamente.

Não se perceberam pesquisas específicas sobre o impacto do teletrabalho em relação aos servidores técnico-administrativos, dando-se especial atenção ao magistério.

## **2.5 Impacto do Teletrabalho na Rotina dos Servidores Públicos Técnico-Administrativos**

Torkaski (2020) expressa a dificuldade vivida pelos servidores técnico-administrativos das universidades federais no atendimento remoto principalmente devida à restrição do uso das tecnologias. Acostumados a atendimentos presenciais, a adaptação desses servidores tem lhes causado constrangimentos e estresse emocional. A autora salienta que, na maior parte das vezes, são os servidores públicos os mais cobrados pela produtividade e que os

profissionais da educação são os que mais trabalham em ritmo acelerado. O fato de ser composto por muitas mulheres, essas também passaram a tratar com os serviços domésticos e o cuidado dos filhos, o que também tem sido apresentado como sério problema.

Pandini e Pereira (2020) esclarecem que o teletrabalho no serviço público já era realizado em algumas instituições, mas que, devido à epidemia de Covid-19, aumentou exponencialmente já nos primeiros meses de 2020. Os servidores tiveram que se adaptar, saindo dos moldes tradicionais de trabalho, o que afetou profundamente a rotina de trabalho. O teletrabalho, segundo esses autores, era feito de forma voluntária e dentro de princípios pré-estabelecidos pelas instituições. No contexto da pandemia, foi implementado de forma impositiva, o que mudou toda as rotinas dos servidores, tanto domésticas quanto pessoais.

Mancebo (2020), quando avalia a pandemia de Covid-19, afirma que nas Instituições Federais de Ensino Superior que possuíam/ possuem hospitais universitários e outros setores de saúde, os trabalhadores, em sua maioria, trabalharam/trabalham para o atendimento presencial da população. Nas outras instituições, sem vínculo com cursos na área de saúde, as atividades presenciais foram interrompidas e aos professores e técnicos com estabilidade “ofereceu-se” a alternativa do *home office*. Embora o teletrabalho pareça uma forma viável de se manter em funcionamento as estruturas das instituições e a vida acadêmica de seus alunos, esses servidores transformaram seus lares em escritórios e salas de aula, centralizados por um sistema de trabalho, com jornadas que extrapolam o acordo em seus contratos de trabalho.

Quanto a outros servidores, além da sobrecarga de atividades, há também um desgaste emocional já que eles são influenciados diretamente pela desconfiança dos seus diretores e do povo sobre as suas atuações éticas. Quanto aos que vão aos ambientes laborais, são percebidos como de risco para a sociedade além de passarem, nesses ambientes, por árduas fiscalizações para segurança sanitária.

Não se sabe exatamente o número de servidores públicos federais que trabalham hoje em regime remoto mesmo porque os portais de transparência não têm sido atualizados, afirmam Pandini e Pereira (2020). Crê-se que em torno da metade dos servidores públicos civis estão nessa modalidade.

Ainda há poucos estudos que referenciam os impactos do teletrabalho na vida dos teletrabalhadores que são servidores públicos em geral. Há são protocolos de segurança para os poucos servidores que eventualmente vão aos setores de trabalho para atividades consideradas essenciais e pesquisas, inclusive para o controle da Covid-19. As publicações que mais se

sobressaem são a Instruções Normativa 065/20 e n. 109/20, vinculadas a regras para cuidados presencial e de retorno gradual ao trabalho.

#### 2.5.1 Resumo da Instrução Normativa n. 065/2020, de 31/07/2020

Essa instrução “estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de programa de gestão”. Expõe quais servidores efetivos, comissionados e terceirizados podem participar do programa, uma vez que sejam seguidas as regras propostas na instrução. Nessa instrução, teletrabalho é a atividade que exige cumprimento de jornada regular, fora das dependências físicas da instituição, utilizando-se os recursos tecnológicos para a execução de atividades passíveis de controle e que possua metas, prazos e entrega já definidos e também que não configurem como trabalho externo que dispense controle de frequência.

#### 2.5.2 Resumo da Instrução Normativa n. 109/2020, de 29/19/2020

Esta Instrução Normativa “estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC quanto ao retorno gradual e seguro ao trabalho em modo presencial dos servidores e empregados públicos”. Em seu texto, encontram-se prescrições sanitárias pessoais e do ambiente do trabalho, semelhantes à da campanha contra Covid-19 e discriminação de algumas profissões essenciais que devem retornar com prioridade, como as de recursos humano (BRASIL, 2020).



### 3 METODOLOGIA

Os aspectos metodológicos na confecção dessa pesquisa adotam a Tipologia da Pesquisa realizada seguida da sua delimitação. Em seguida, a Técnica de Coleta de dados a ser utilizada é apresentada bem como a Análise e Tratamento dos Dados.

A fim de se seguir orientação metodológica, trabalha-se com Gil (2002); Marconi e Lakatos (2003); Mattar (2001); Silva e Menezes (2005); Bortoni-Ricardo (2008); Bardin (2010); Oliveira (2011); Flick (2013); Maior Filho (1984); Prodanov e Freitas (2013).

#### 3.1 Tipologia da Pesquisa

Alguns estudos admitem mais de uma classificação tipológica. Essa pesquisa se apresenta como descritiva, com faces exploratória e explicativa e, como se procura a confirmação de uma hipótese já existente, passa também a ser considerada como confirmatória. Nesse caso, em particular, a partir da reação dos professores das universidades federais, pode-se inferir uma possível reação semelhante relacionada aos outros servidores, o que propõe a classificação proposta como possivelmente confirmatória. Waslawick (2009) e Fleury e Werlang (2017) afirmam que pesquisas que utilizam *surveys* ou pesquisas de opinião (aplicados nesse estudo) são mais confirmatórias do que exploratórias.

A face descritiva do estudo ocorre porque se percebe por parte do autor um desejo de maior conhecimento sobre o assunto, considerando todas as variáveis em que ele possa ocorrer (OLIVEIRA, 2011).

Quanto à natureza, uma pesquisa pode ser considerada como qualitativa ou quantitativa ou quanti-qualitativa. Na busca da percepção do que se pretende estudar, o aspecto qualitativo se sobressai nesse estudo e, quanto aos resultados do *survey*, a quantitativa.

Gil (2008) afirma que o uso da abordagem qualitativa permite que a investigação se torne mais crítica, o que valoriza o contato direto com a situação analisada.

Oliveira (2011) apresenta a pesquisa quantitativa e afirma que ela resulta da análise dos dados estatísticos que conduzem aos resultados do estudo, ou seja, quantifica os dados

encontrados e, em seguida, aplica o resultado em uma forma generalizada, levando-o a concordar com Mattar (2001).

Entre as tipologias acima estudadas, embora seja qualitativa e quantitativa, com face confirmatória, é um estudo com atributos mais quantitativos.

### **3.2 Delimitação da pesquisa**

Para delimitação da pesquisa, os corpos docente e técnico administrativo do Instituto Federal de Minas Gerais, em Ouro Preto-MG, chamado nesse estudo de servidores, foram escolhidos para a análise. O IFMG abriga ensinos médio, médio integrado, técnico e superior e se situa na cidade histórica de Ouro Preto-MG. A instituição possui 322 servidores, a maioria sendo moradores da cidade citada.

### **3.3 Técnica de coleta de dados**

Quanto à técnica de coleta de dados, optou-se especialmente nesse estudo por levantamento de informações por meio de *survey*. Trata-se de uma forma de questionário onde se busca o levantamento de dados a partir de um corpo amostral específico e cujas opiniões são importantes para o estudo (MARTINS; FERREIRA, 2011; PRODANOV; FREITAS, 2013). Essa técnica está de acordo com a tipologia acima apresentada (descreve, explica, explora, confirma) e, a partir de uma amostra, generaliza o coletivo.

O questionário foi constituído por um termo de consentimento, uma etapa para informações pessoais e cinco blocos de perguntas vinculadas ao tema de trabalho.

O primeiro bloco contém doze questões relacionadas à realização do trabalho antes da pandemia do Covid-19, com um escore de 1 (um) a 5 (cinco), de discordo totalmente a concordo totalmente.

O segundo bloco contém 13 (treze) questões relacionadas ao o que o servidor pensa após ter passado esse período de realização do trabalho remoto. O escore é de 1 (um) a 5 (cinco), de discordo totalmente a concordo totalmente.

O terceiro bloco contém quatro questões relacionadas ao mobiliário do escritório doméstico para a realização do trabalho remoto. O escore é de 1 (um) a 5 (cinco), de discordo totalmente a concordo totalmente.

O quarto bloco contém cinco questões relacionadas à comunicação entre chefia, usuários e pares durante o passado remoto. O escore é de 1 (um) a 5 (cinco), de discordo totalmente a concordo totalmente.

O quinto bloco contém sete questões relacionadas à implementação do trabalho remoto durante e após a pandemia de Covid-19. O escore é de 1 (um) a 5 (cinco), de discordo totalmente a concordo totalmente.

O questionário foi adaptado de outros já existentes e enviado via e-mail aos servidores por várias vezes até se conseguir amostra suficiente para pesquisa. A base contém respostas de 169 pessoas e inclui informações sociodemográficas e as percepções dos servidores para com as principais mudanças no desenvolvimento das atividades de trabalho presencialmente e remotamente na instituição de ensino, antes e durante a pandemia do Covid-19.

### **3.4 Análise dos dados**

Dados qualitativos serão analisados via análise de conteúdo. Dados quantitativos serão estudados via estatísticas descritiva e comparativa, e, para melhor compreensão, plotados nas formas de gráficos e tabelas. A análise dos dados quantitativos, também será aplicada a análise de conteúdo, segundo Bardin (2010).

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Seguem-se a análise descritiva bem como a comparativa dos dados a partir da sua obtenção pelo instrumento *survey*.

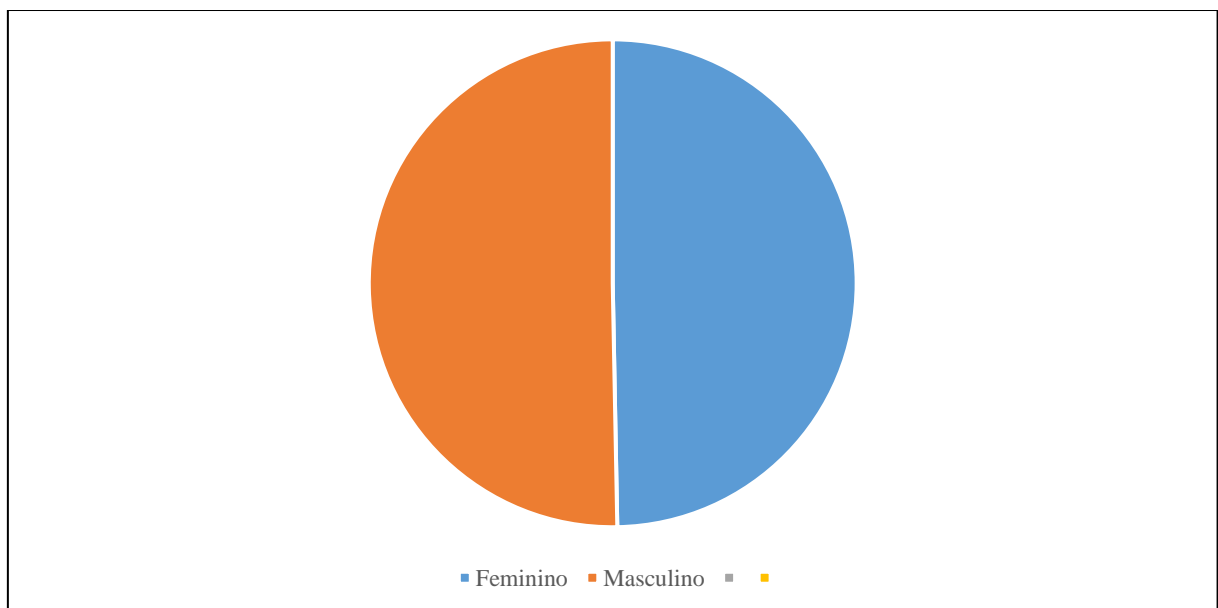
### 4.1 Análise Descritiva

#### 4.1.1 Dados Sociodemográficos e de Ocupação Profissional

Foram registrados dados a respeito do gênero dos respondentes, sua faixa etária, tempo de trabalho no IFMG, no setor atual e na esfera pública bem como vínculo com o IFMG.

Quanto ao gênero, percebeu-se que há um equilíbrio entre homens e mulheres respondentes, conforme se pode observar através do Gráfico 1.

Gráfico 1: Gênero dos respondentes

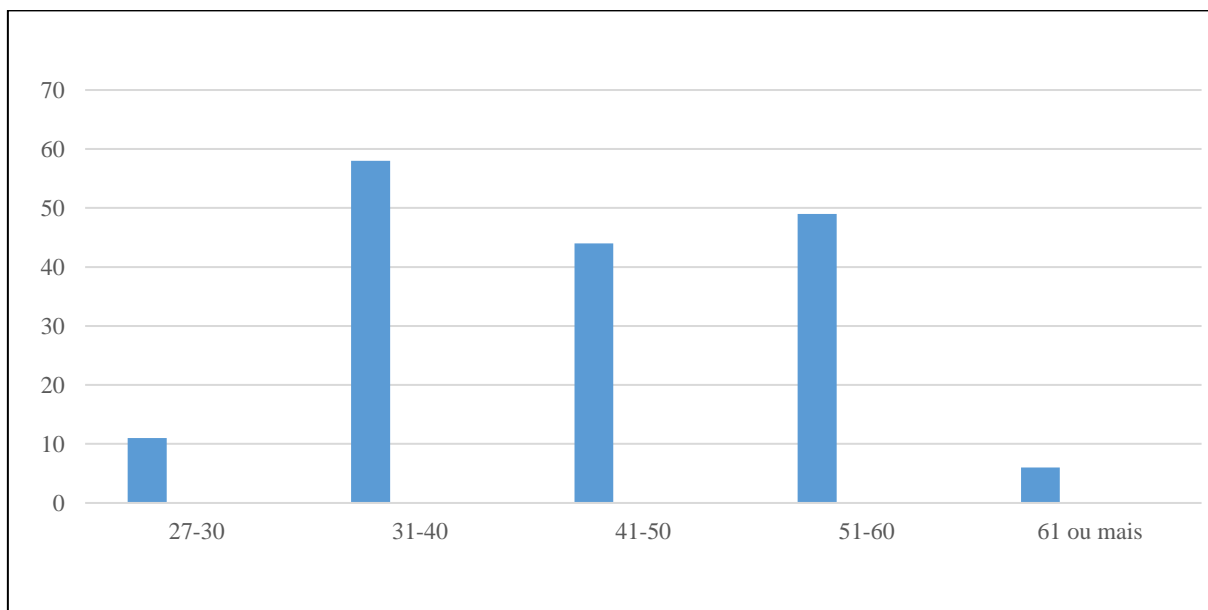


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação à idade dos entrevistados, observou-se que as idades mais frequentes dos servidores pertencem a faixas entre 34 e 35 anos e 37 e 38 anos, havendo dez representantes

em cada uma. Na sequência, se encontra a classe de 52 e 53 anos, com nove representantes, seguida pelas classes de servidores com 29 e 30 anos e 49 e 50 anos, com oito representantes em cada. É importante salientar que, entre todas as faixas, houve apenas um representante com idade entre 31 e 32 anos, 48 e 49 anos e 64 e 65 anos. Não houve entrevistando com idades entre 28 e 29 anos e 62 a 64 anos.

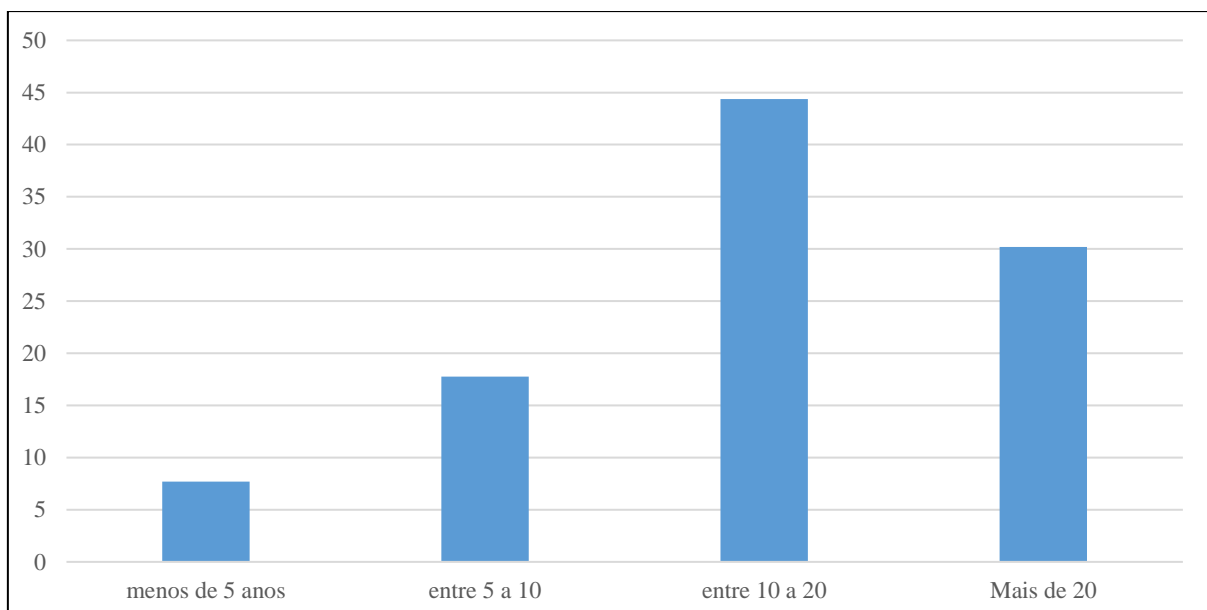
Gráfico 2: Faixa etária dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação ao tempo de trabalho no IFMG, nota-se, a partir do Gráfico 3, que a maior parte dos respondentes possui entre 10 e 20 anos de trabalho na instituição, totalizando 44,38%, seguidos pelos que possuem mais de 20 anos de trabalho na instituição, os quais totalizam 30,18% das respostas.

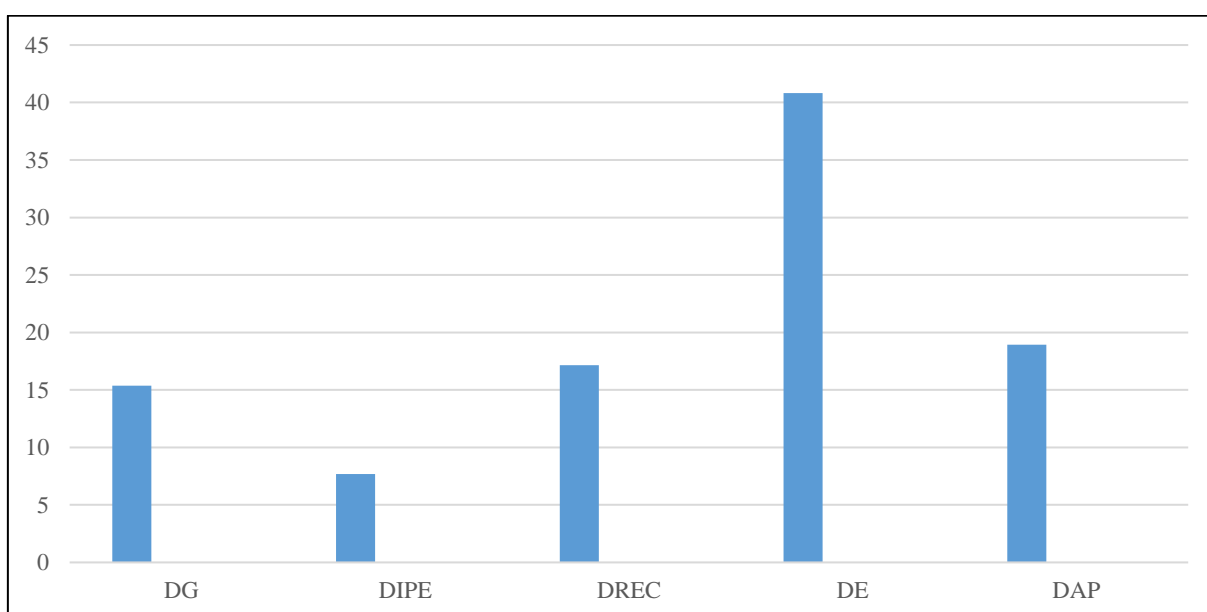
Gráfico 3: Tempo de trabalho no IFMG



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O Gráfico 4 registra a diretoria de lotação onde os respondentes atuam. Na Diretoria Geral (DG) encontram-se 15,38% dos respondentes; na Diretoria de Pesquisa e Extensão (DIPE), 7,69%; na Diretoria de Relações Empresariais (DREC), 17,16%; na Diretoria de Ensino (DE), 40,83% e na Diretoria de Administração e Planejamento (DAP) estão 18,93% dos respondentes.

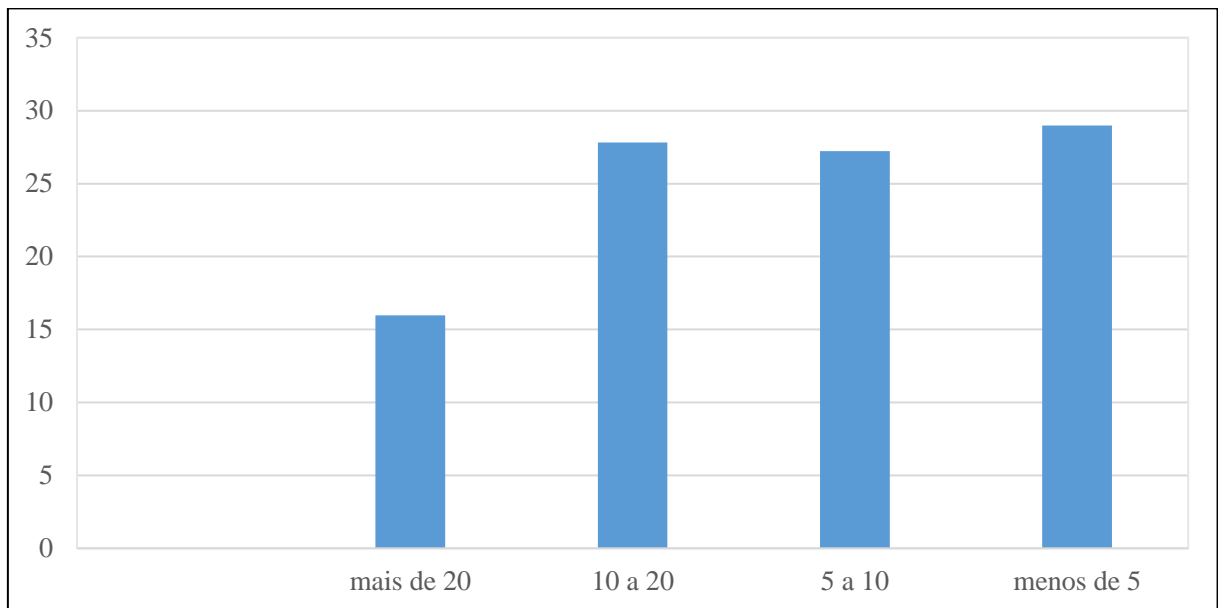
Gráfico 4: Diretoria de lotação



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação ao tempo de trabalho no setor atual, observa-se pelo Gráfico 5 que há certo equilíbrio percentual dentre os que possuem entre 5 e 10 anos de trabalho e os que possuem de 10 a 20 anos, estando aproximadamente 55% das respostas nestas categorias. Entretanto, os servidores com menos de 5 anos de trabalho são os mais frequentes, representando aproximadamente 29% dos respondentes.

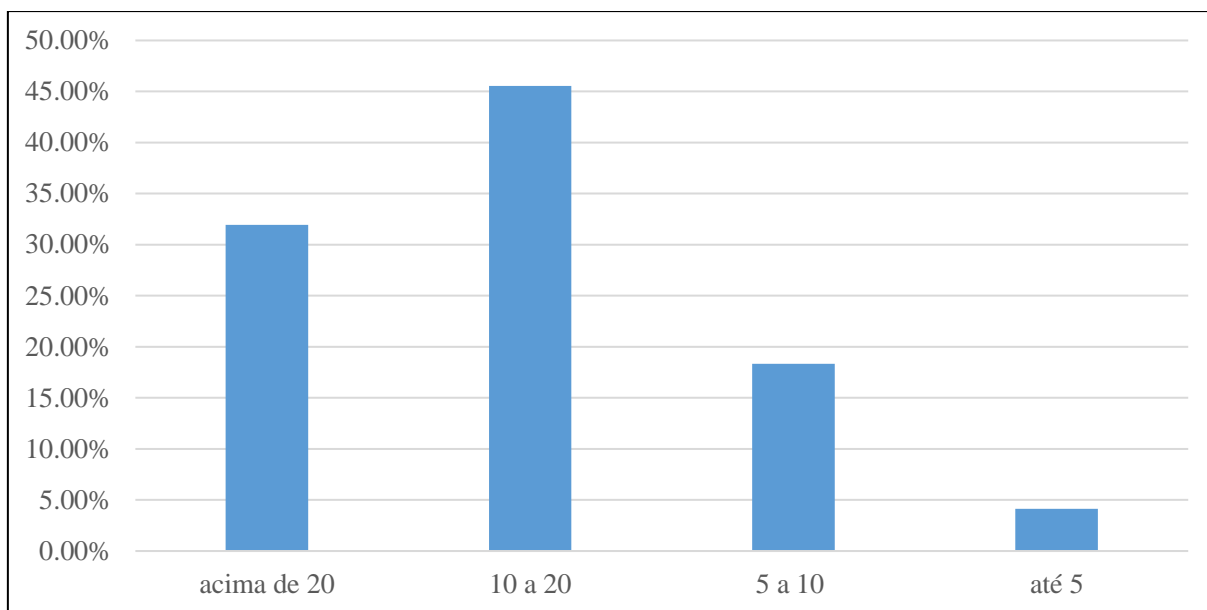
Gráfico 5: Tempo de trabalho no setor atual



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Sobre o tempo de trabalho na esfera pública, observa-se, no gráfico 6, maior predominância de servidores com tempo de trabalho entre 10 e 20 anos, estando 45,56% das respostas nesta categoria. Já os que possuem menos de 5 anos de trabalho são os menos representados, com apenas 4,14% das respostas.

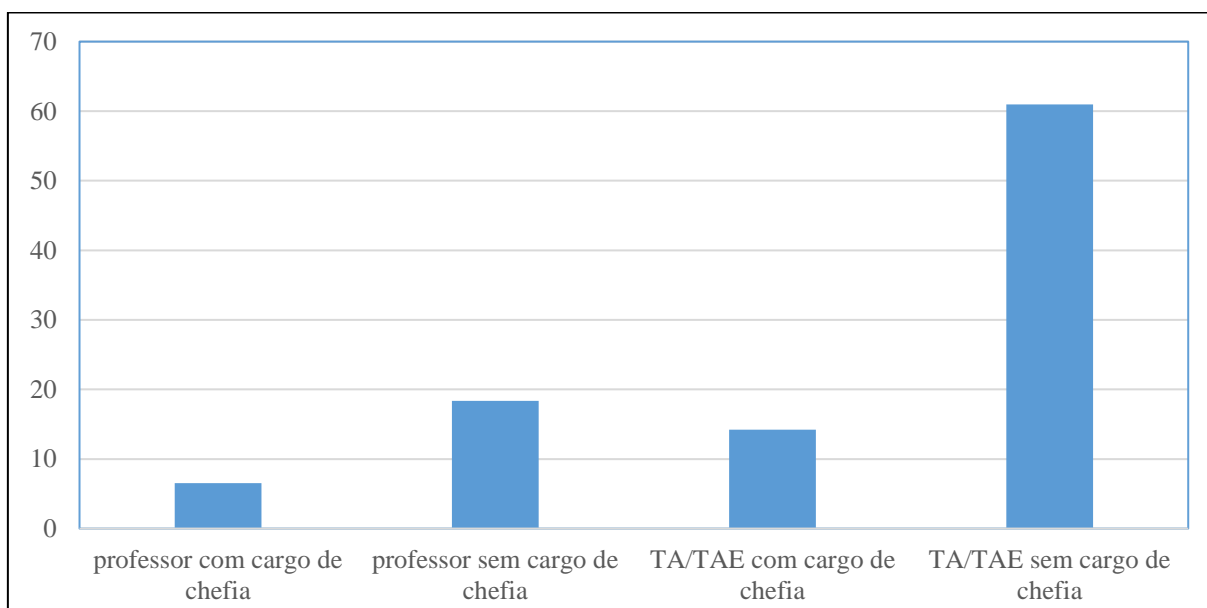
Gráfico 6: Tempo de trabalho na esfera pública



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Sobre a relação ao vínculo atual com o IFMG, observa-se, no Gráfico 7 que a maior parte dos respondentes são Técnicos Administrativos (TA ou TAE), sem cargo de chefia, sendo estes 60,95% da amostra. Os respondentes que atualmente são professores com cargo de chefia são os menos representados na pesquisa, sendo apenas 6,51%.

Gráfico 7: Vínculo atual com o IFMG



Fonte: Elaborado pela autora (2021).



## 4.2 Percepções acerca do desenvolvimento das atividades de trabalho

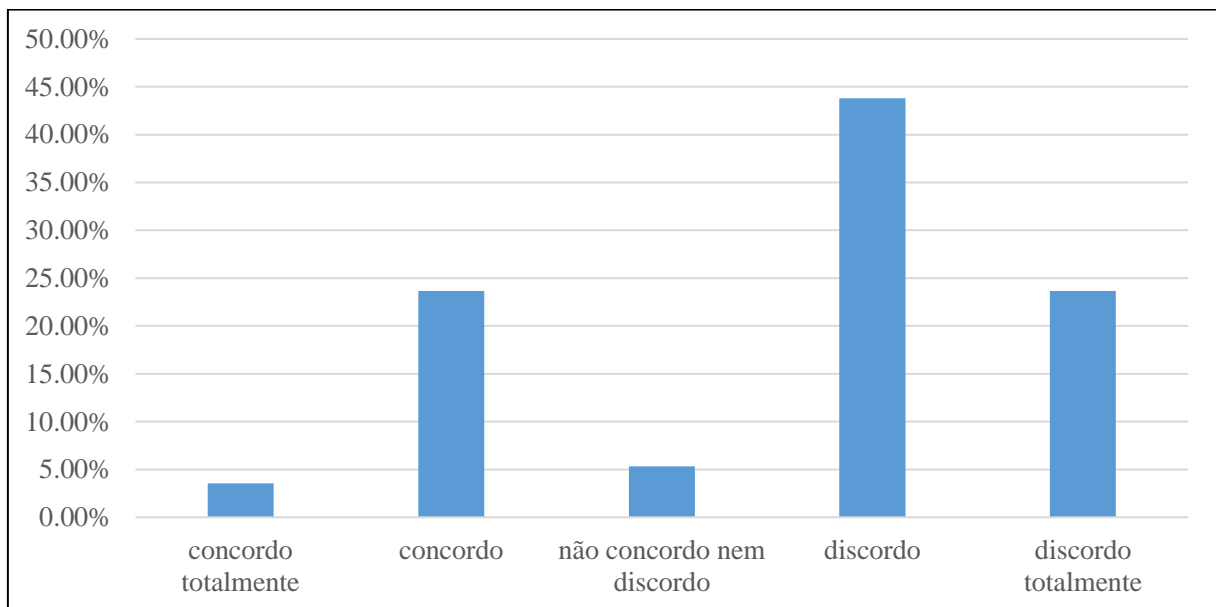
Apresentam-se a seguir as percepções dos respondentes acerca das atividades desenvolvidas antes da pandemia e durante a pandemia, com uma perspectiva também futura.

### 4.2.1 Antes da pandemia do Covid-19

Os respondentes deveriam assinalar qual o escore para cada questionamento feito, indo do concordo totalmente ao discordo totalmente (cinco alternativas de respostas).

A primeira confirmação, dentro desse constructo, era se os respondentes admitiam que os trabalhos eram feitos apenas com ferramentas digitais, sem impressão de qualquer tipo de papel. As respostas se encontram no Gráfico 8.

Gráfico 8: Atividades sem necessidade de documentos impressos

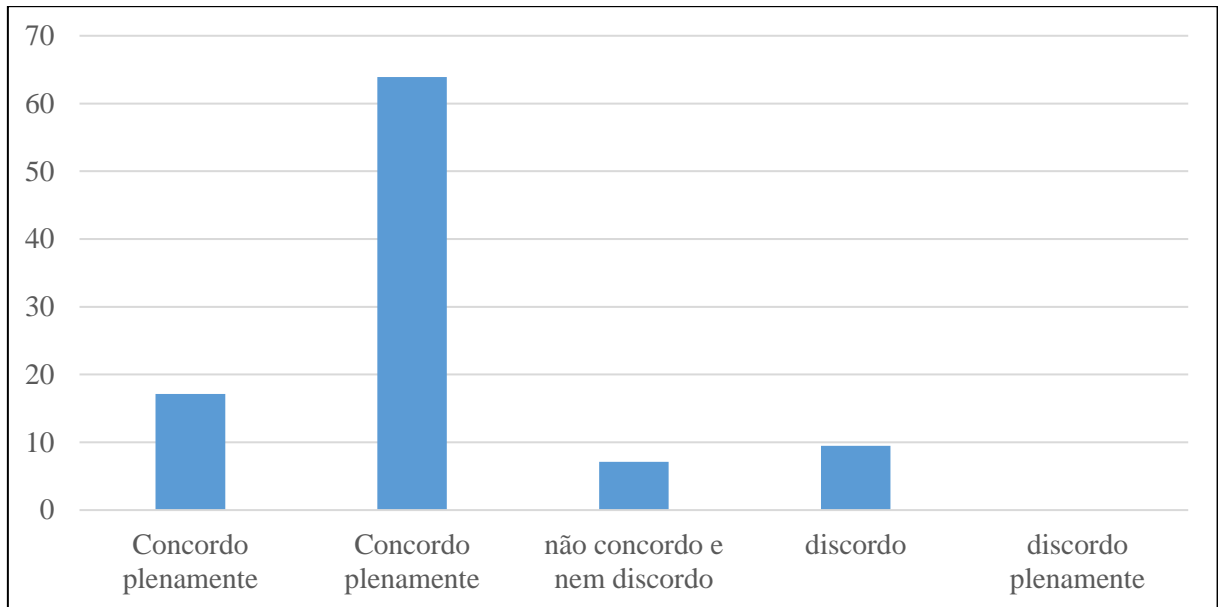


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Observa-se que a maior parte dos entrevistados concordam que havia a necessidade de analisar documentos impressos (internos e externos) antes da pandemia, representando 49,70%. Apenas 4,73% dos respondentes discordam totalmente desta afirmação.

O segundo questionamento era se havia a habilidade na utilização de todos os sistemas operacionais necessários para o andamento das atividades, também antes da instalação da quarentena pandêmica. Tal como o anterior, havia as cinco alternativas, indo de concordo totalmente a discordo totalmente, os resultados plotados no Gráfico 9.

Gráfico 9: Habilidade em usar todos os sistemas operacionais

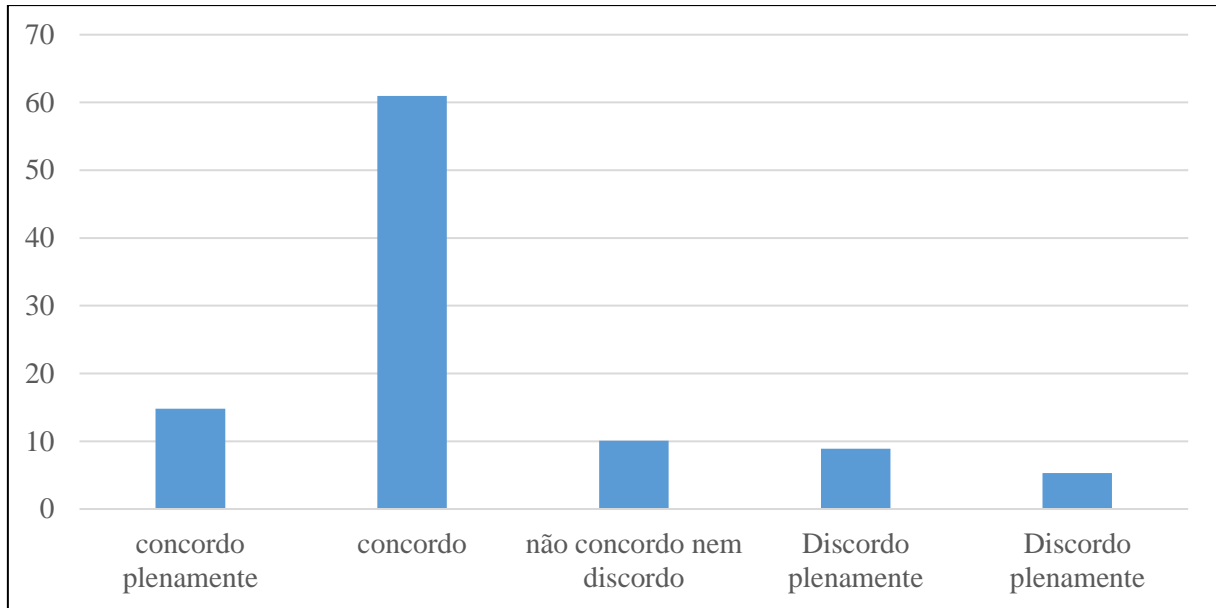


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Como se percebe, a maioria dos respondentes afirma possuir habilidades para trabalharem com todos os sistemas disponíveis.

O próximo questionamento do primeiro constructo busca saber se a estrutura dos equipamento/mobiliário do ambiente de trabalho era satisfatória no período pré-pandêmico. A maioria (60,95%) concorda que havia satisfação contra 5,33 que discordava totalmente da informação. Dados se encontram no Gráfico 10.

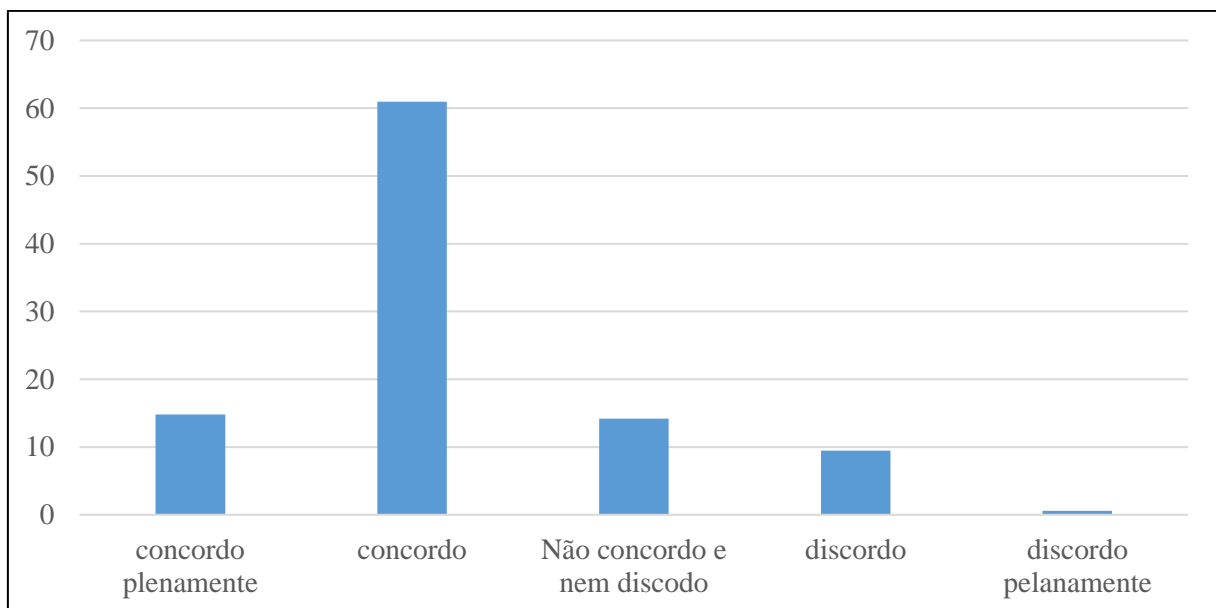
Gráfico 10: Mobiliário/equipamentos satisfatórios



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O próximo questionamento buscava compreender se havia suporte tecnológico de forma satisfatória, antes da pandemia. Como anteriormente, cinco alternativas estavam disponíveis, entre concordo totalmente a discordo totalmente. Os registros se encontram no Gráfico 11.

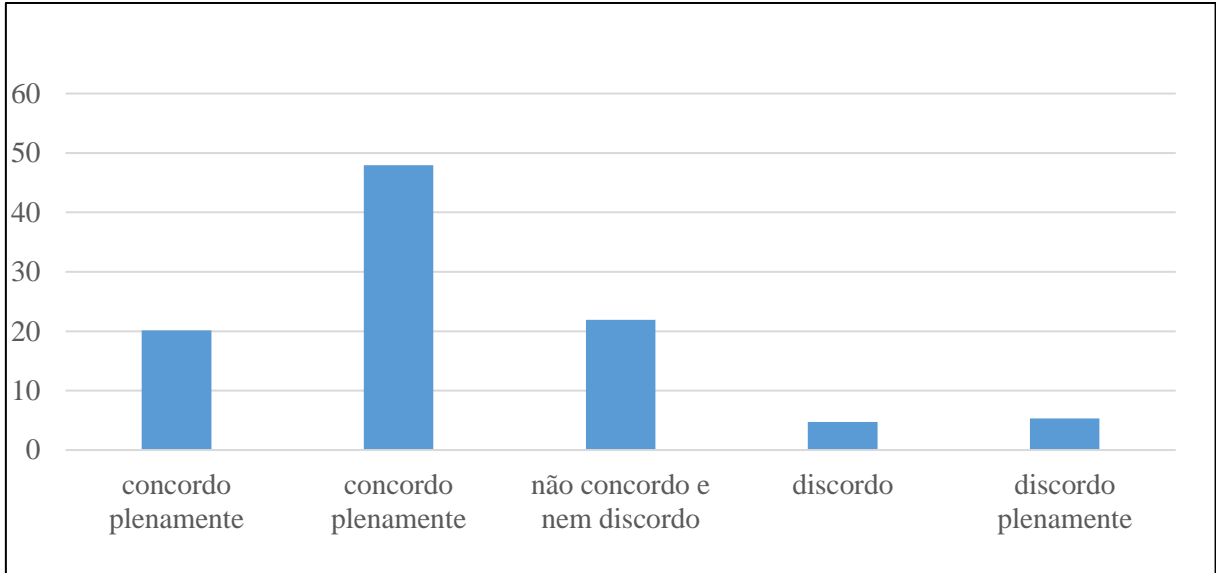
Gráfico 11: Suporte tecnológico satisfatório



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Buscou-se saber a preferência pelo trabalho presencial em relação ao trabalho remoto. A maior parte dos entrevistados concordam com esta afirmativa (47,93%) enquanto 5,33% discordam totalmente. Os resultados se encontram no Gráfico 12.

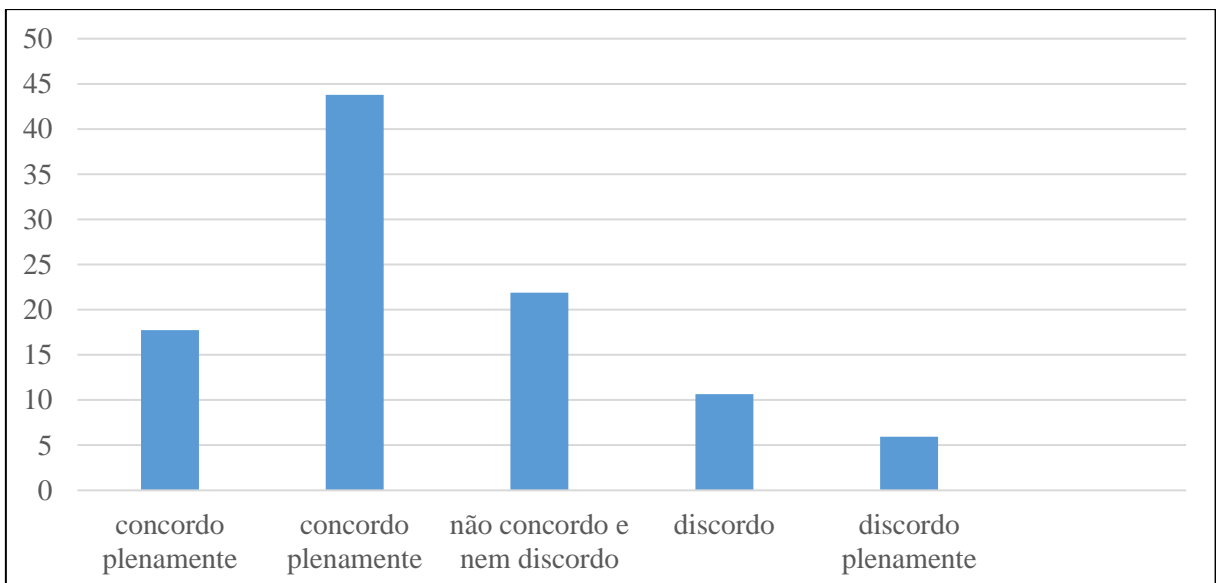
Gráfico 12: Preferência de modalidade de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A próxima questão buscava saber se o profissional se sentia mais realizado no trabalho presencial do que no remoto no período presencial na Instituição. Os registros se encontram no Gráfico 13.

Gráfico 13: Realização profissional antes da pandemia

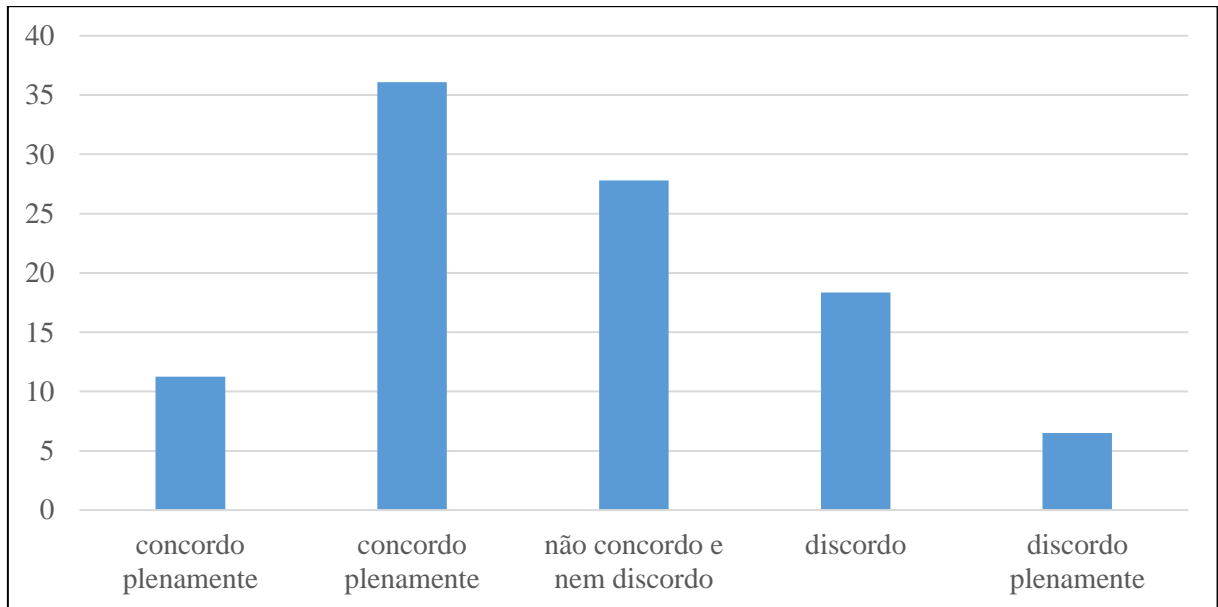


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Como se percebe, a maioria dos respondentes se considerava realizada profissionalmente em trabalho presencial.

A próxima questão era se o profissional se sentia reconhecido antes da pandemia. A maioria das respostas se encaixam na neutralidade, conforme se observa no Gráfico 14.

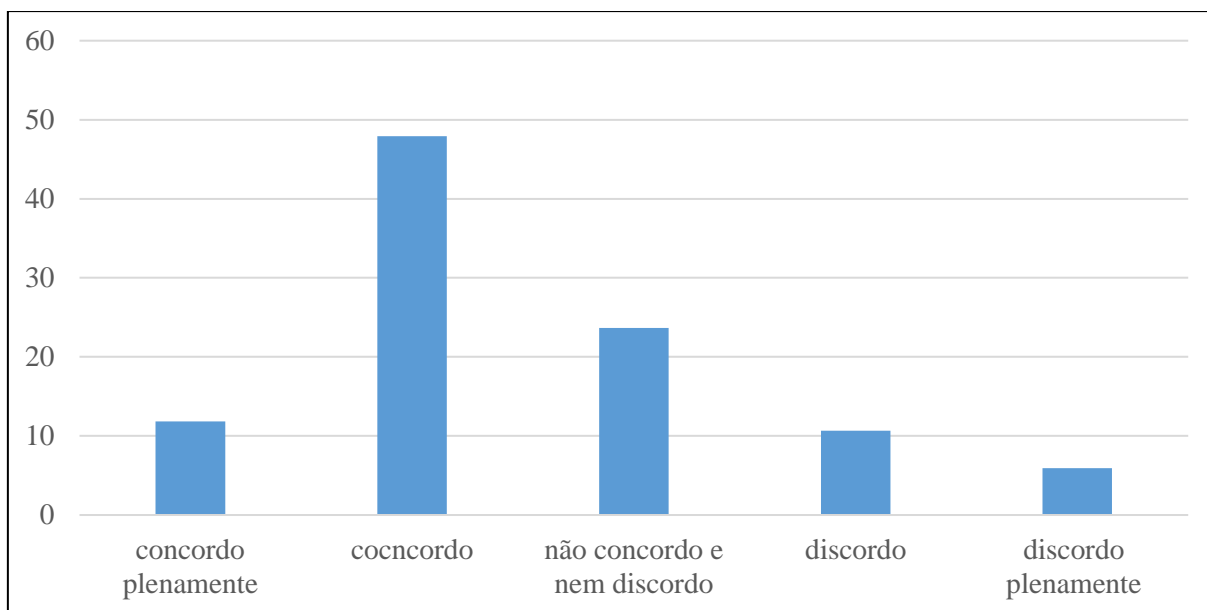
Gráfico 14: Reconhecimento profissional



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto ao questionamento se havia a sensação de pertencimento à organização onde se trabalhava antes do isolamento sanitário, a maioria destaca como positiva essa característica, conforme se observa no Gráfico 15. Somando-se os percentuais discordo e discordo totalmente, nota-se que 16,57% discordam da afirmativa enquanto 23,67% do total demonstraram opinião neutra.

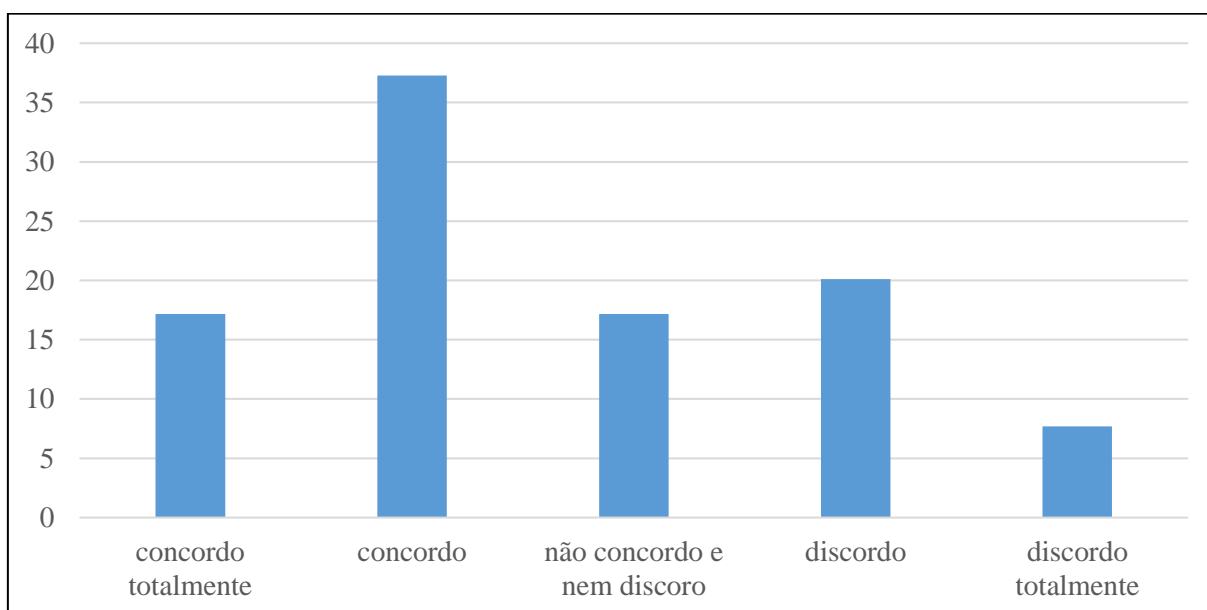
Gráfico 15: Pertencimento à organização do trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação ao sentimento de realização pessoal no trabalho durante atividades presenciais, a maior parte dos entrevistados concordam com a afirmativa de que este sentimento era maior antes da pandemia, conforme Gráfico 16.

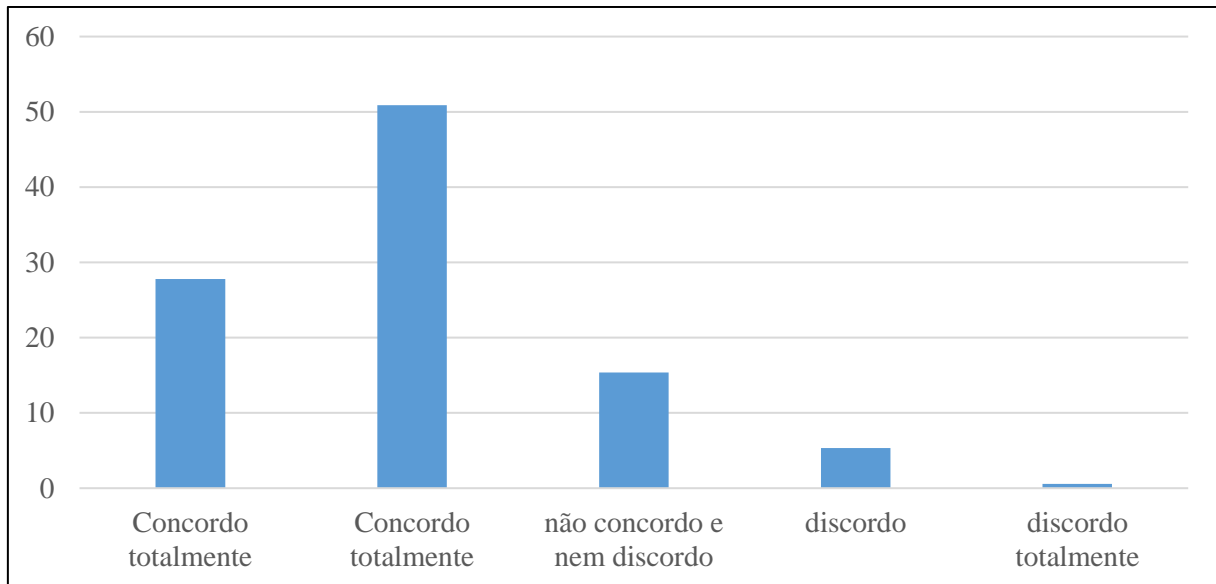
Gráfico 16: Realização pessoal antes da pandemia



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação à interação da equipe antes da pandemia, questionou-se ela existia. A partir do Gráfico 17, pode-se notar que a maioria dos respondentes concordam com a afirmativa de que sentem falta dessa interação presencial.

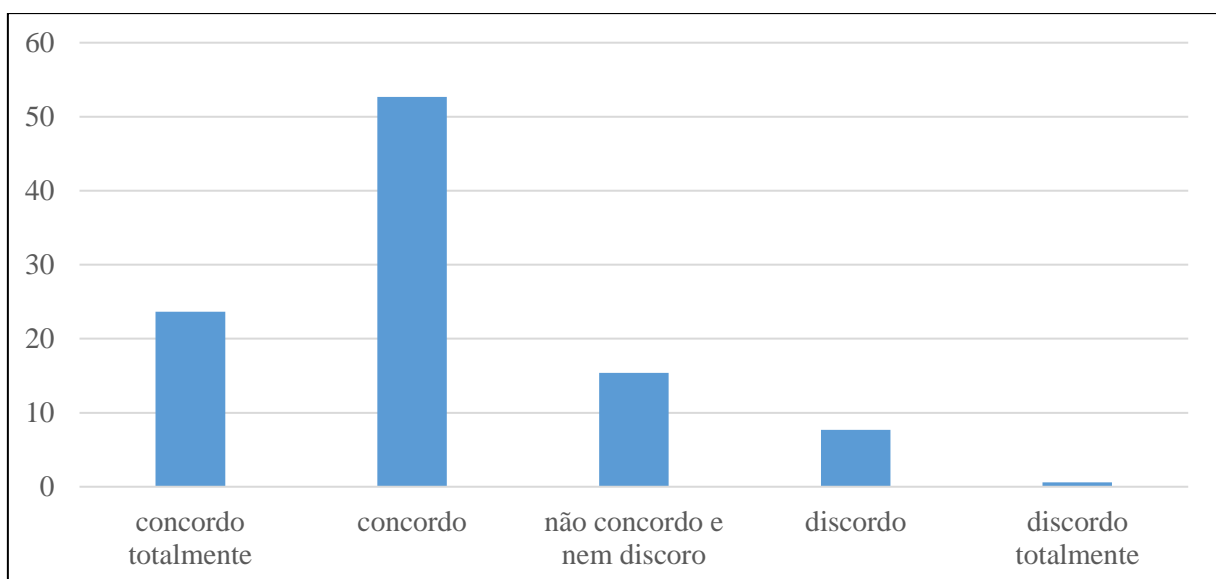
Gráfico 17: Interação da equipe antes da pandemia



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação ao compartilhamento e debate de ideias e sugestões com os colegas de trabalho e com a chefia, antes da quarentena, 52,66% dos respondentes concordam com a afirmação e apenas 0,59% discordara totalmente, conforme se percebe no Gráfico 18.

Gráfico 18: Compartilhamento e debate de ideias e sugestões antes da pandemia



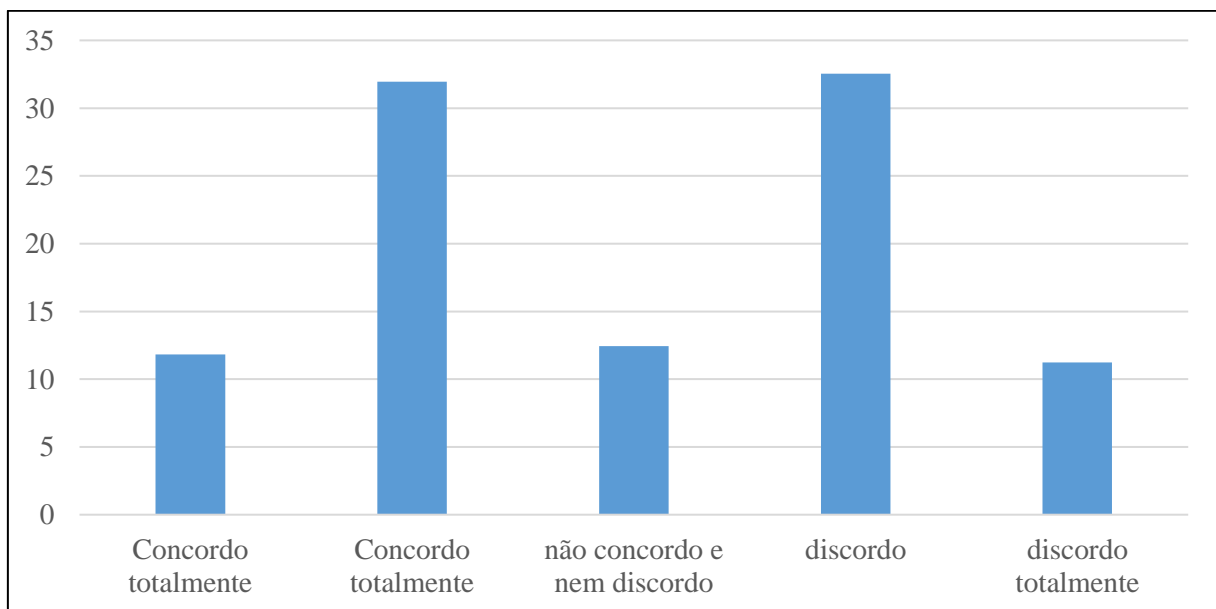
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A seguir, se apresentam as percepções dos respondentes no período de trabalho remoto. Esse constructo, seguindo o anterior, oferece ao respondente cinco alternativas de respostas que vão desde concordo totalmente até discordo totalmente.

#### 4.2.2 O período de realização do trabalho remoto

Questionou-se o respondente se o trabalho continuaria a ser realizado usando somente as ferramentas digitais, não sendo necessário a impressão de documentos. Observando-se o Gráfico 19, percebe-se que, em relação às formas de trabalho durante a pandemia, há uma equivalência percentual dentre os servidores que concordam com a afirmativa de que o trabalho continuou a ser realizado somente com ferramentas digitais, não havendo a necessidade de impressão de qualquer tipo de documento durante a pandemia e os que discordam, estando aproximadamente 32% das respostas em cada uma das duas categorias.

Gráfico 19: Uso apenas de ferramentas digitais sem impressão de documentos físicos durante a pandemia



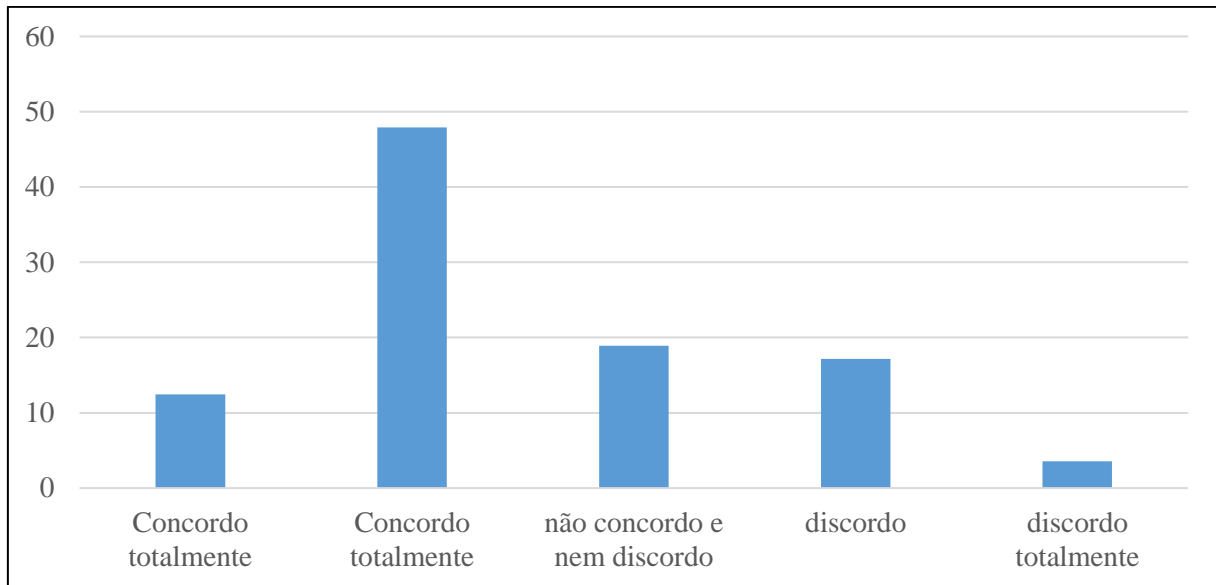
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação ao uso de ferramentas para a realização das atividades de trabalho durante o período pandêmico, a maior parte dos servidores concordam com a afirmativa de que foi possível utilizar todos os sistemas operacionais durante a pandemia, sendo estes 47,93%.



18,93% demonstraram opinião neutra em relação à afirmativa e apenas 3,55% dos respondentes discordaram totalmente, conforme dados do Gráfico 20.

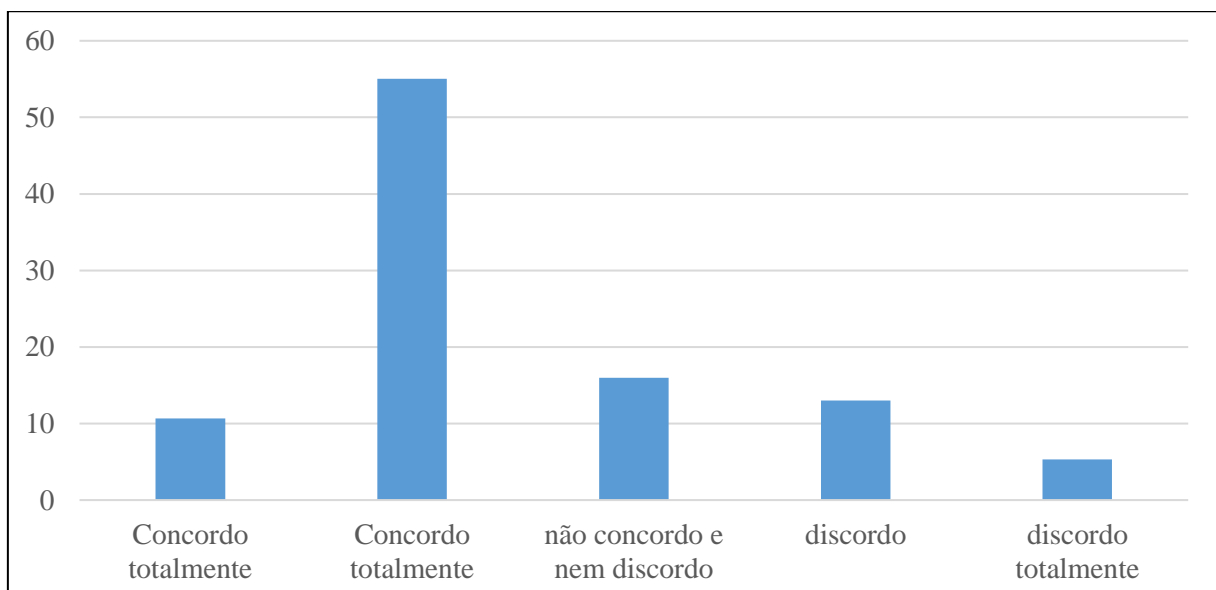
Gráfico 20: Uso de todos os sistemas operacionais em trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação à necessidade de suporte tecnológico para a realização das atividades de trabalho remoto, a grande maioria dos respondentes concordam que foi preciso. Apenas 5,33% discordam totalmente desta afirmativa e aproximadamente 16% demonstraram opinião neutra, conforme se observa no Gráfico 21.

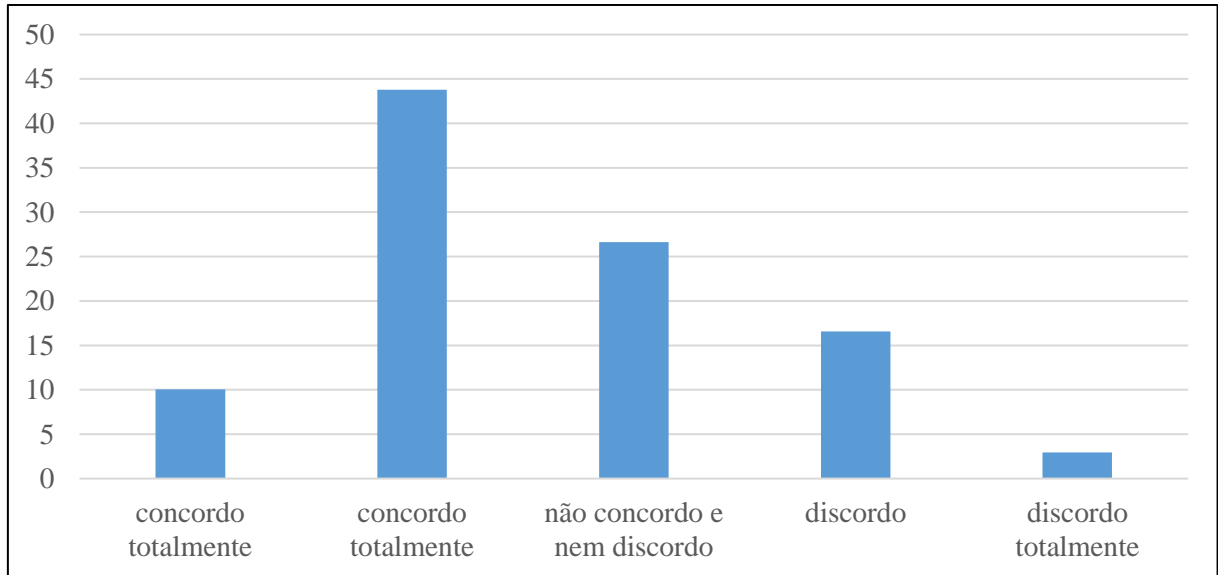
Gráfico 21: Necessidade de suporte tecnológico durante a pandemia



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto ao critério da satisfação profissional em trabalho remoto, a maioria concorda com a afirmativa, havendo um grande número de respondentes neutros, conforme se observa no Gráfico 22.

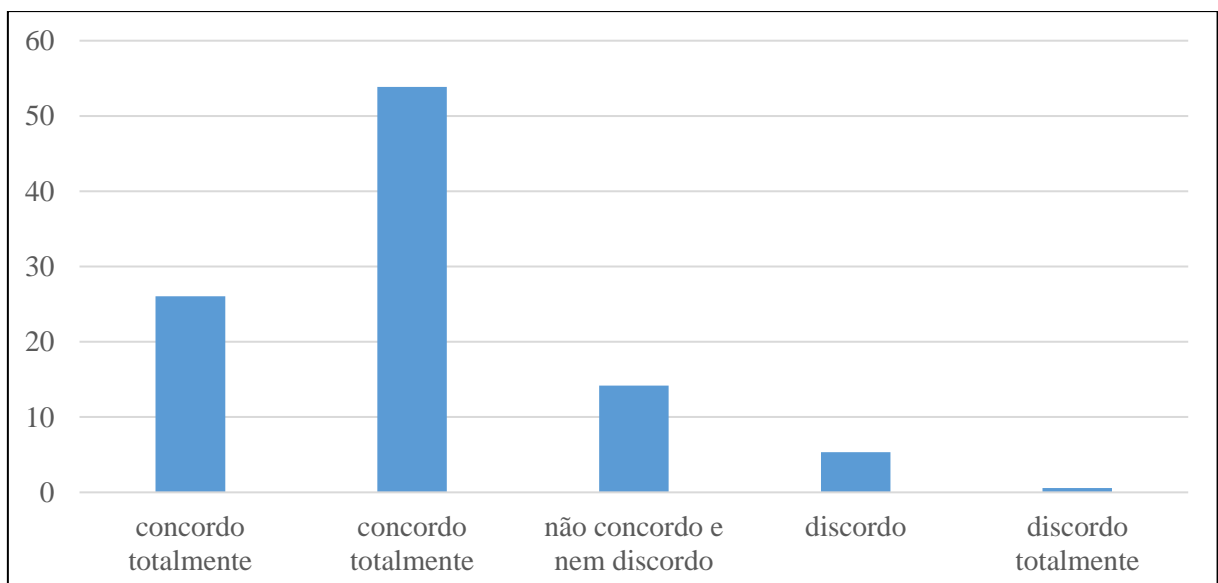
Gráfico 22: Satisfação profissional com pares e equipes no trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto à necessidade de se ter convívio com os colegas de trabalho durante período de isolamento, há concordância por parte da maioria por essa aproximação. Apenas 0,59% dos respondentes discorda totalmente. Dados se encontram no Gráfico 23.

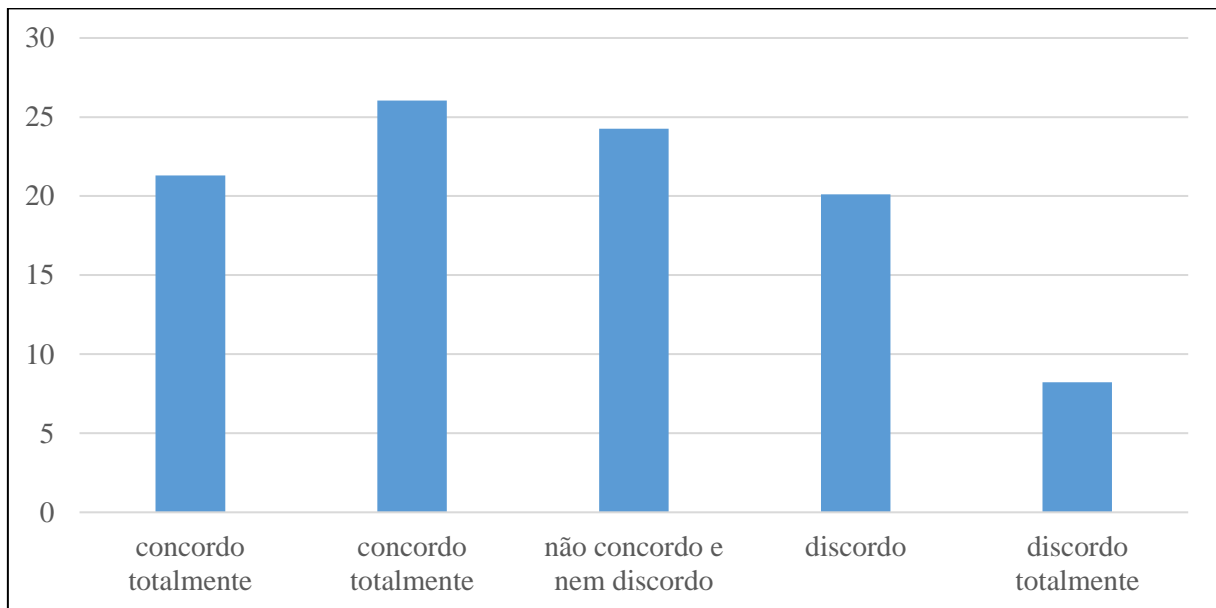
Gráfico 23: Necessidade de se ter um convívio com colegas de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto à busca da informação sobre se se trabalha mais remotamente, há um certo equilíbrio nas frequências de respostas de cada categoria. A maior parte dos respondentes concorda com a afirmativa, sendo estes 26,04% e 21,30% concordam totalmente. Somadas as categorias de discordância, 28,40% dos respondentes discordam da afirmativa, bem como, 24,26% demonstram opinião neutra sobre ela. Os resultados se encontram no Gráfico 24.

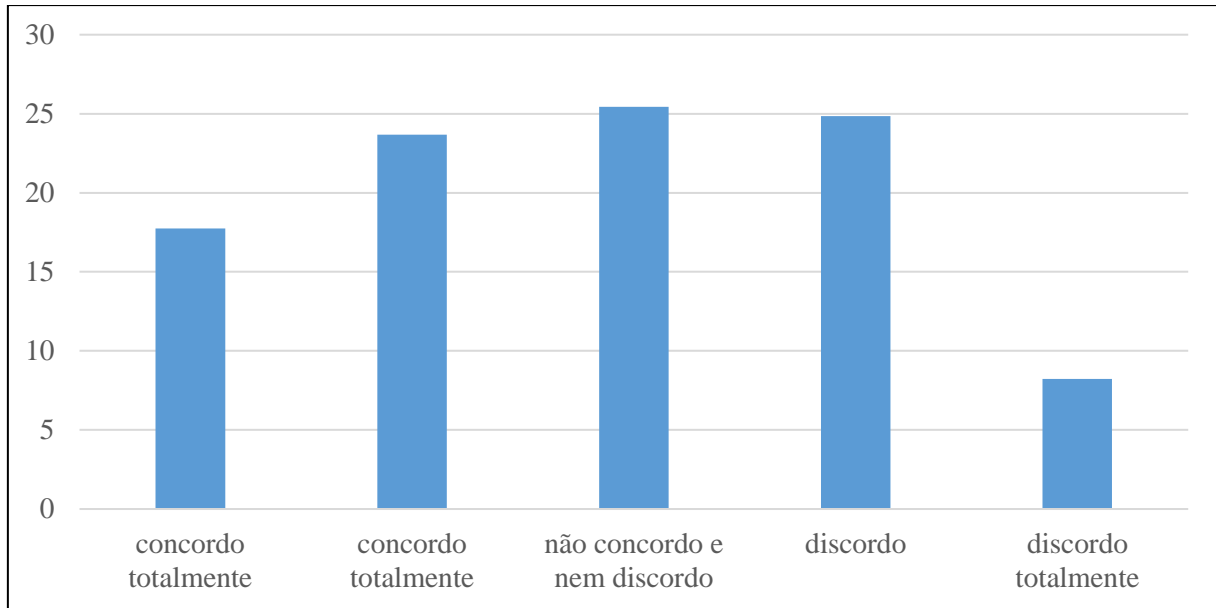
Gráfico 24: Volume de trabalho na modalidade remota



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação ao trabalho remoto ser mais cansativo, novamente há uma dispersão equilibrada principalmente dentre as categorias de concordância, discordância e neutra, estando aproximadamente 23% das respostas em cada uma delas. Apenas 8,28% dos entrevistados discordam totalmente desta afirmativa, conforme o Gráfico 25.

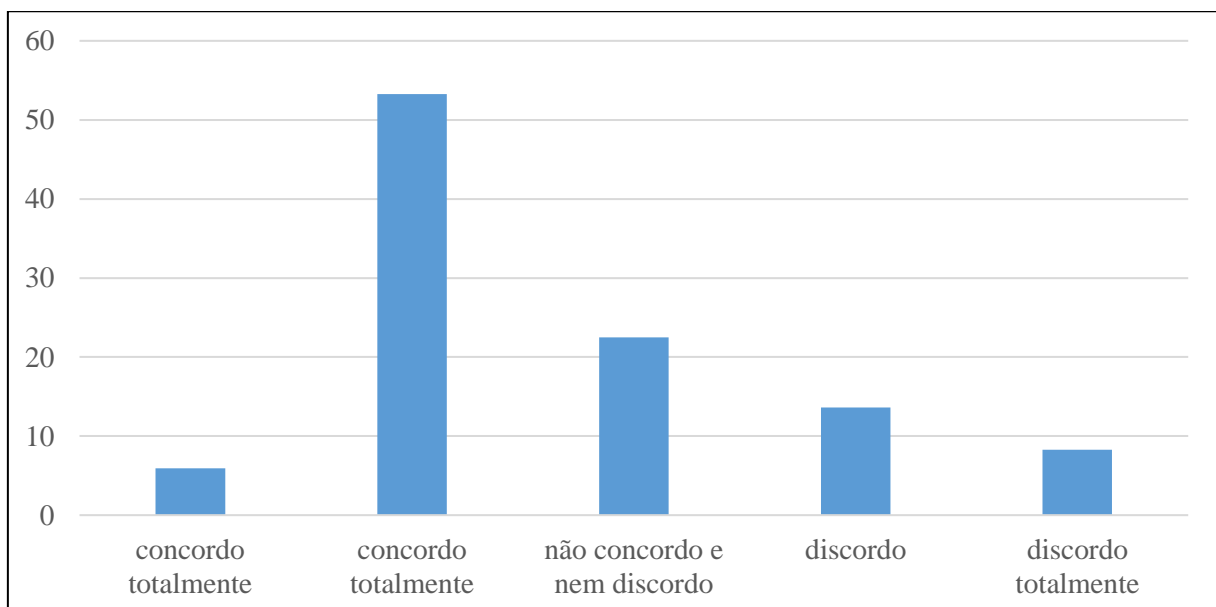
Gráfico 25: Cansaço na modalidade remota



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto à questão de se conciliar trabalho remoto com tarefas domésticas, no trabalho em domicílio, o Gráfico 26 apresenta que a grande maioria concorda com essa possibilidade (59,17%).

Gráfico 26: Conciliação com trabalho doméstico durante a pandemia

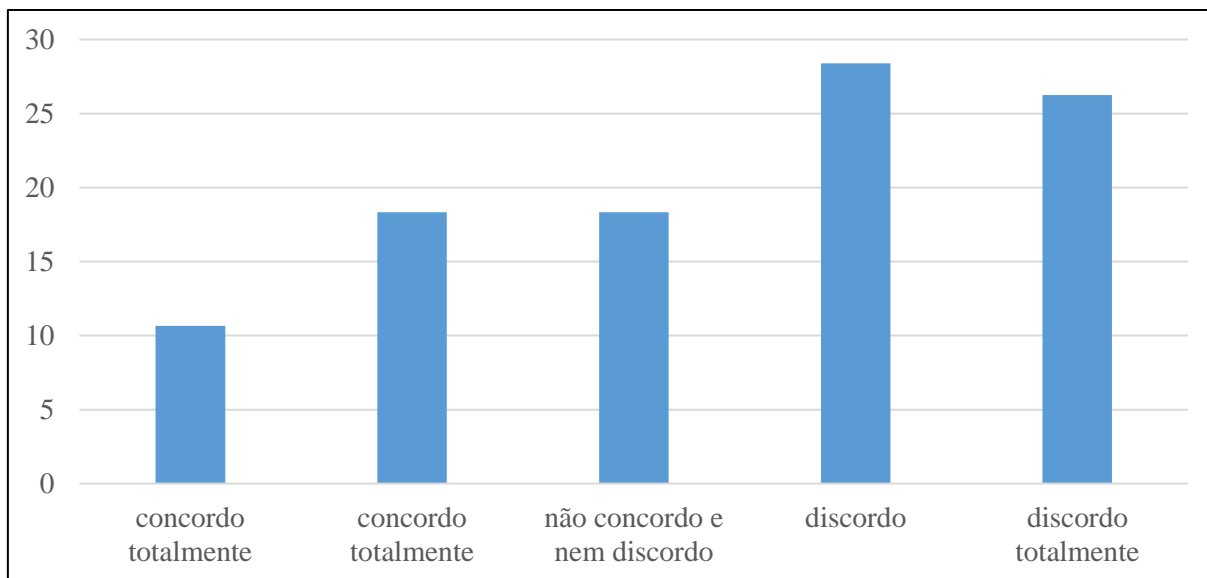


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação à preferência pelo trabalho remoto ao trabalho presencial, a maior parte dos entrevistados discordam desta afirmativa, sendo estes 28,40%; 24,26% discordam

totalmente. 18,34% dos respondentes demonstraram opinião neutra em relação à afirmativa e somadas as categorias de concordância, aproximadamente 29% dos respondentes preferem o trabalho remoto, conforme dados do Gráfico 27.

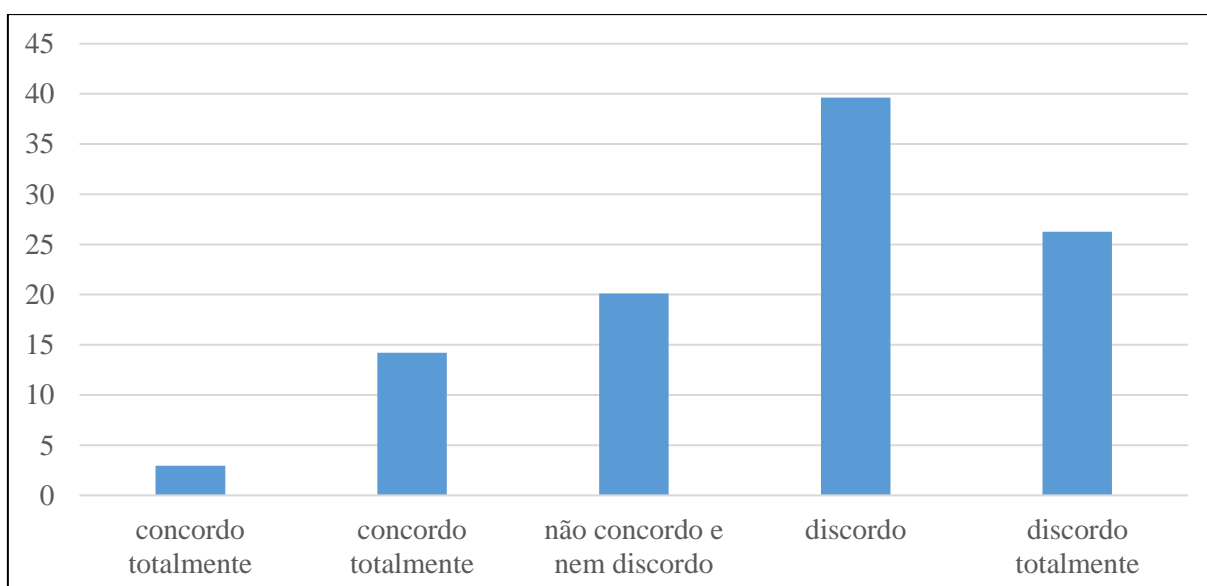
Gráfico 27: Preferência pela modalidade remota durante a pandemia



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto à possibilidade de interferência familiar no trabalho remoto, ou seja, durante a pandemia, a grande maioria discorda dessa proposição, ultrapassando mais de 50% das opiniões, conforme Gráfico 28.

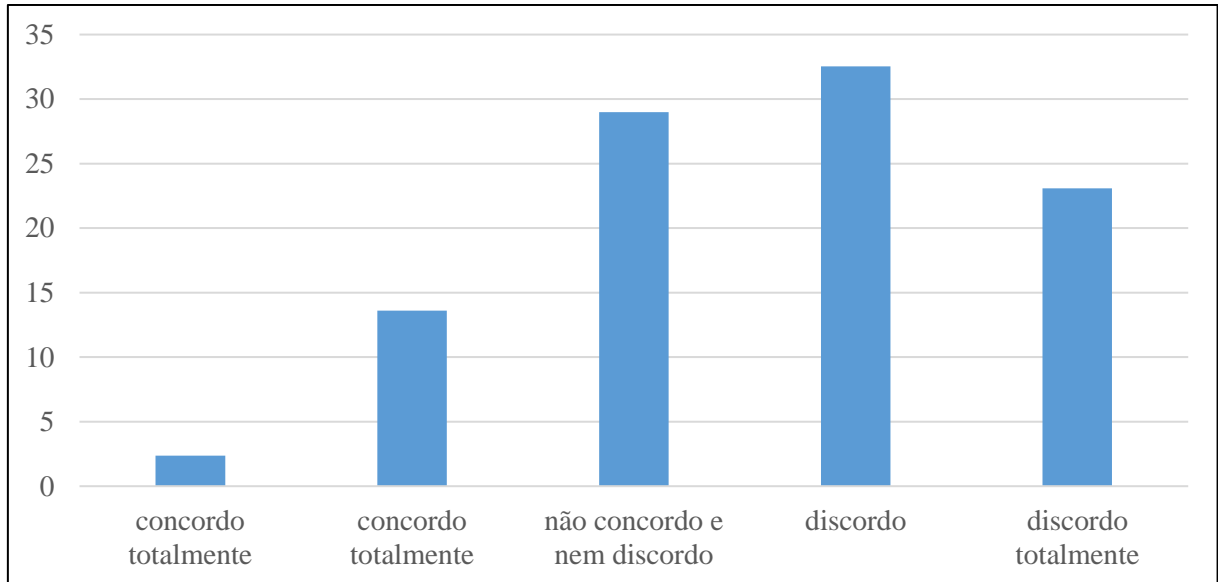
Gráfico 28: Interferência familiar no trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Através do Gráfico 29, pode-se observar o comportamento dos colegas de trabalho na execução das atividades remotas. Há um certo equilíbrio percentual nas categorias de discordância e neutralidade. A maior parte dos entrevistados discordam da afirmativa.

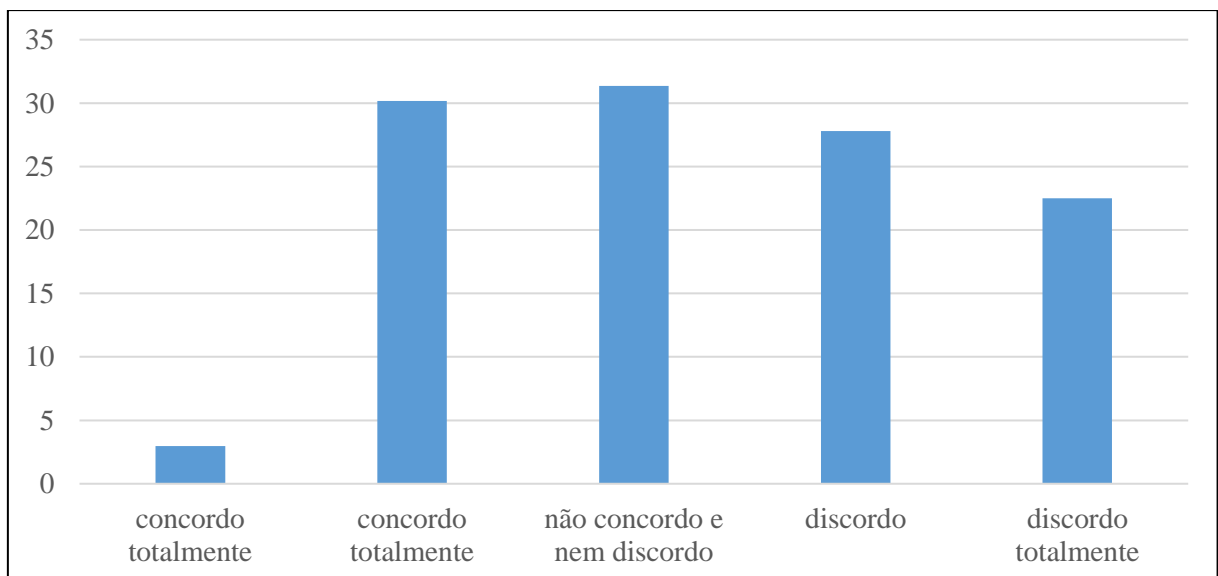
Gráfico 29: Colegas versus trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto à satisfação com o volume de trabalho remoto, também há um equilíbrio na dispersão das respostas. Contudo, a maior parte dos entrevistados demonstraram opinião neutra em relação à afirmativa, conforme o Gráfico 30.

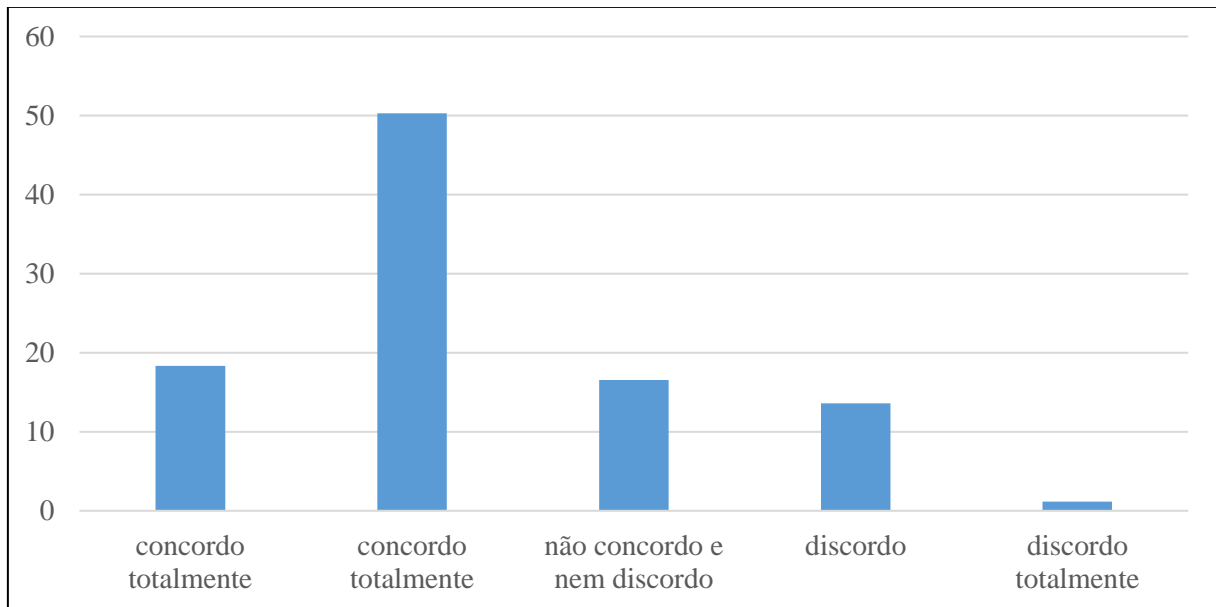
Gráfico 30: Satisfação com volume de trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto à relação de relacionamento com a chefia durante trabalho remoto, nota-se que a maior parte dos respondentes concorda com a afirmativa de que a chefia confia na realização do trabalho remotamente, conforme Gráfico 31.

Gráfico 31: Relação de confiança entre profissional e chefia em trabalho remoto



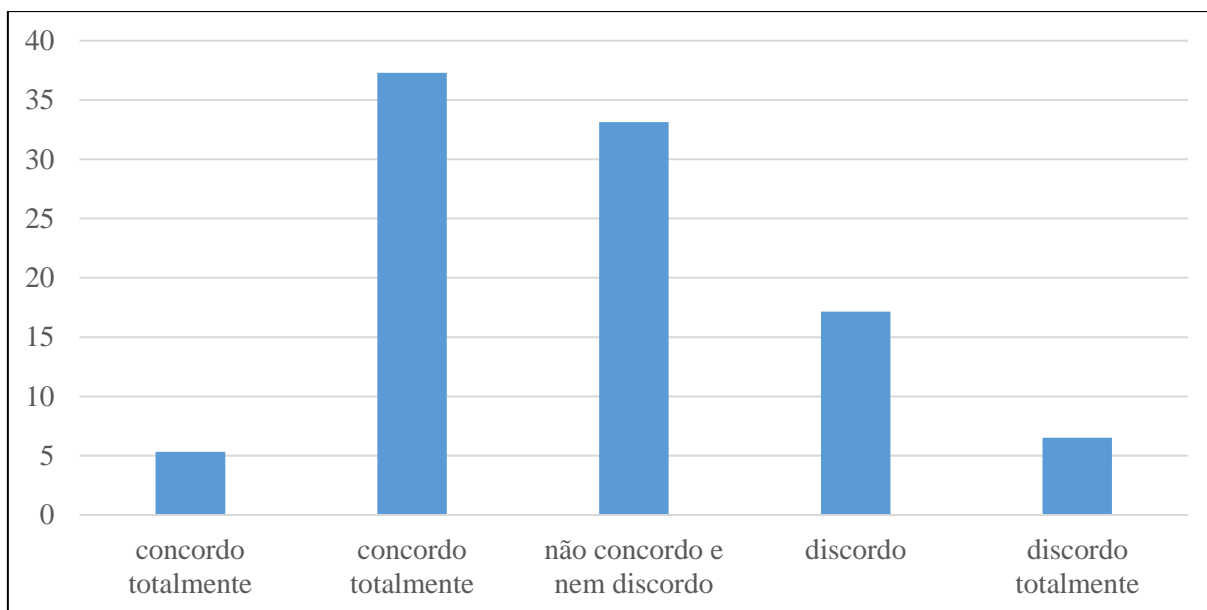
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O próximo constructo diz respeito a equipamentos e móveis necessários para o trabalho remoto. Ele segue os mesmos padrões dos construtos anteriores.

#### 4.2.3 Escritório, computadores e mobiliários utilizados para a realização do trabalho remoto, durante a pandemia do Covid-19

Em relação à estrutura disponível para a realização do trabalho remoto, parte dos entrevistados concorda de que é satisfatória. O Gráfico 32 apresenta os resultados obtidos no questionário.

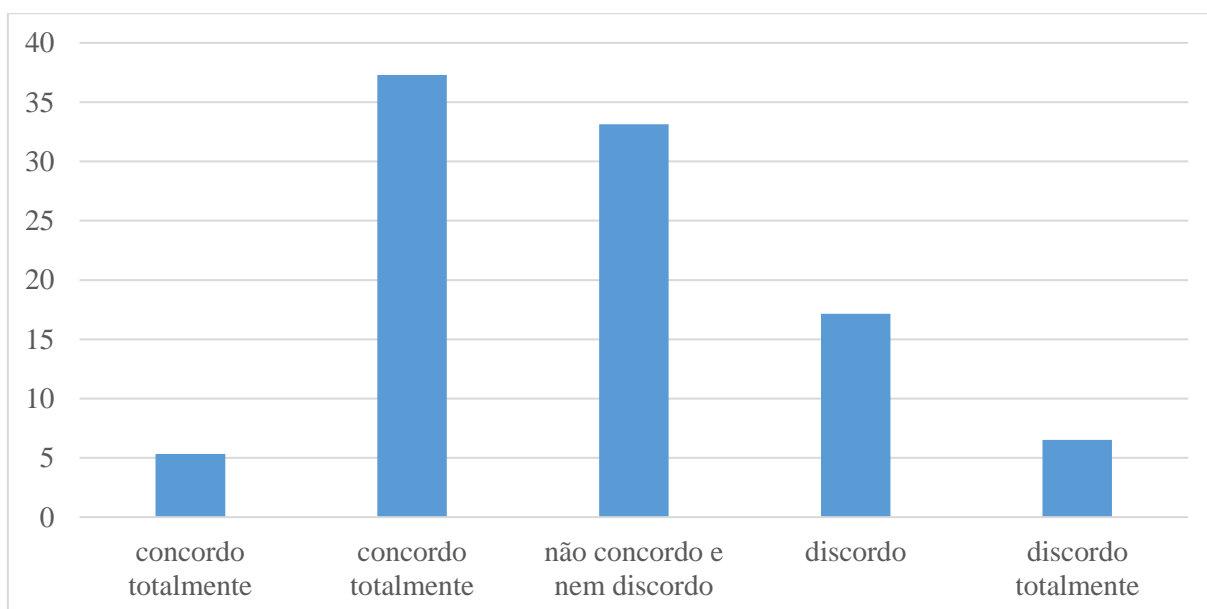
Gráfico 32: Satisfação com mobiliário e equipamentos em trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A concordância com a proposição de que a instituição oferece suporte para o trabalho remoto advém do Gráfico 33 e se há satisfação quanto a esse suporte em relação ao espaço físico para trabalho do Gráfico 34.

Gráfico 33: Positividade quanto ao suporte da instituição para o trabalho remoto



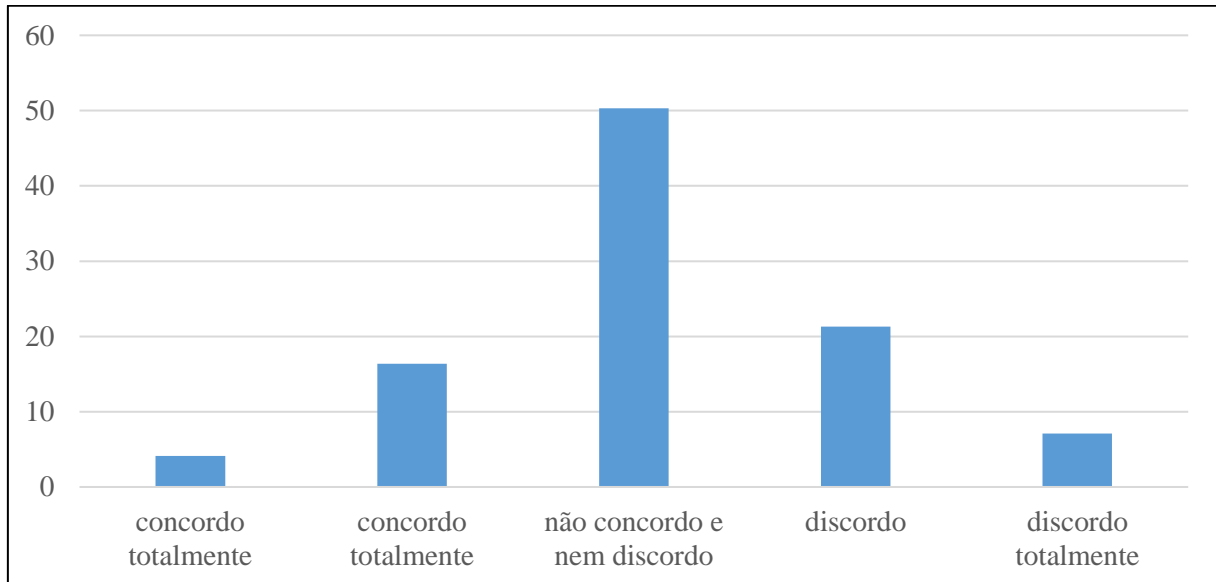
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No Gráfico 34, se observa que a maior parte dos respondentes demonstraram opinião neutra sobre a satisfação com o suporte que a empresa dá em relação à adequação do



espaço físico no trabalho remoto, sendo que apenas 4,14% dos respondentes concordam totalmente com a afirmativa.

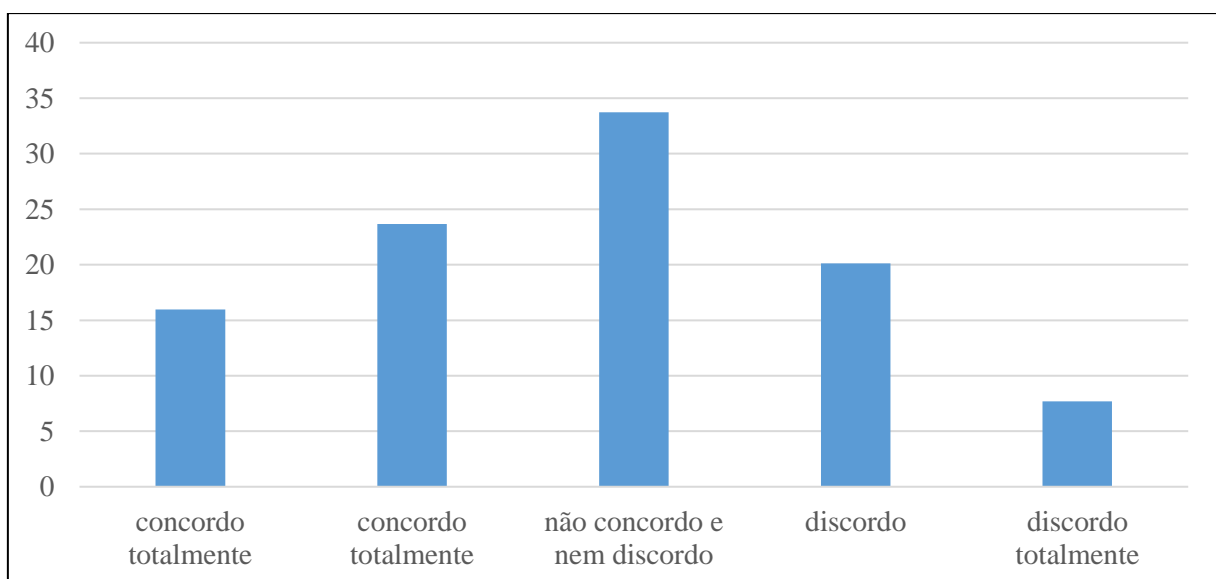
Gráfico 34: Suporte da Instituição em relação ao espaço físico no trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação aos custos, a maior parte dos entrevistados demonstraram opinião neutra sob a afirmativa de que o trabalho remoto gera mais custos em relação ao trabalho presencial. Apenas 6,51% dos respondentes discordam totalmente com a afirmativa. O Gráfico 35 registra os dados obtidos com respeito a essa questão

Gráfico 35: Aumento de custos no trabalho remoto



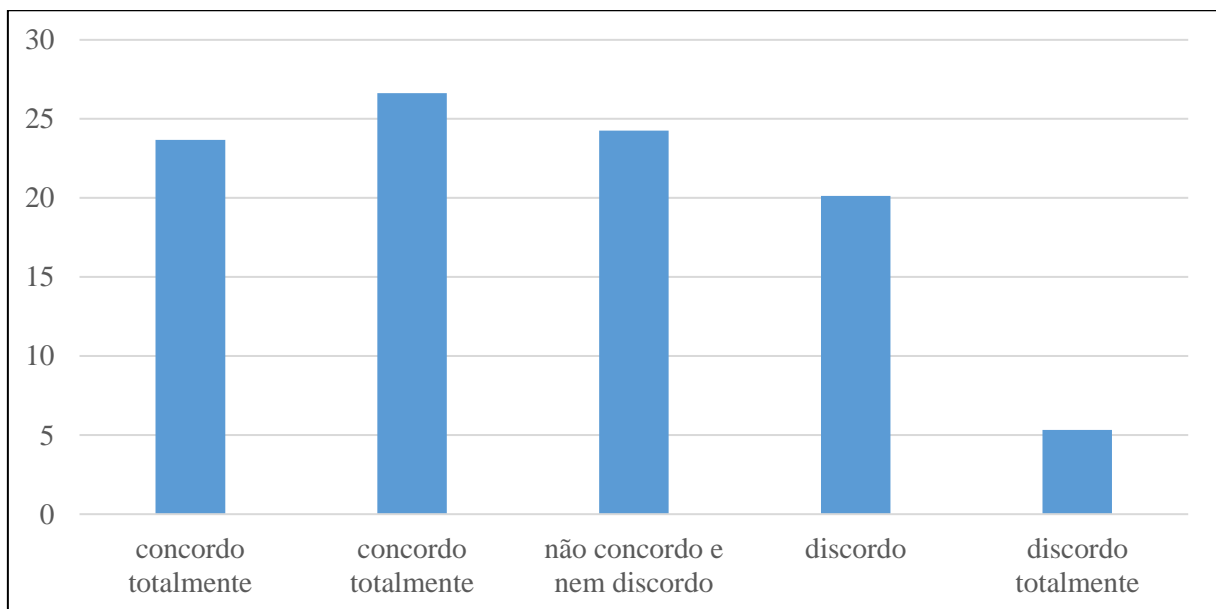
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

#### 4.2.4 Comunicação entre chefia, usuários e pares no trabalho remoto, durante a pandemia do Covid-19

Nesse constructo, seguem-se as mesmas regras utilizadas nos anteriores, indo de concordo totalmente a discordo totalmente.

Quanto à questão sobre o uso dos meios de comunicação para se conversar sobre as demandas do trabalho, quando em trabalho remoto, o Gráfico 36 apresenta uma dispersão equilibrada entre as respostas. Apenas 5,33% dos servidores discordam totalmente.

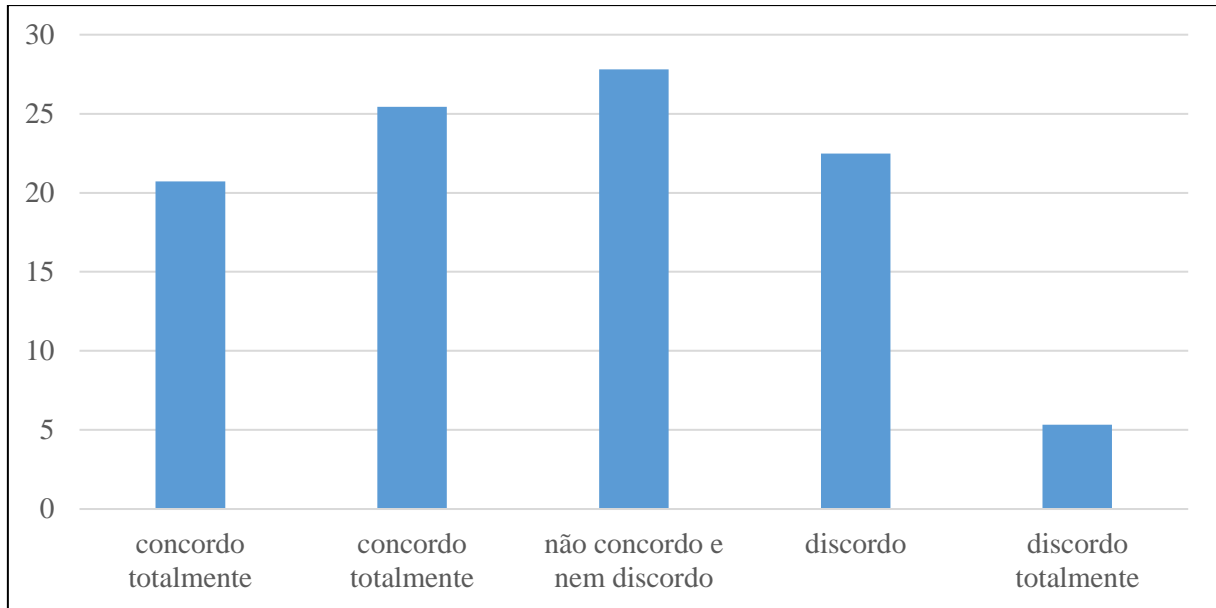
Gráfico 36: Meios de comunicação x demanda de trabalho em trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto ao questionamento se os meios de comunicação permitem conversar sobre diversos assuntos sem, contudo, reduzir a carga de trabalho como antes da pandemia, houve, novamente, um equilíbrio na dispersão na frequência de respostas. Dentre os que concordam e discordam, há aproximadamente 23% em cada categoria de resposta. Apenas 3,55% discordam totalmente da afirmativa, conforme Gráfico 37.

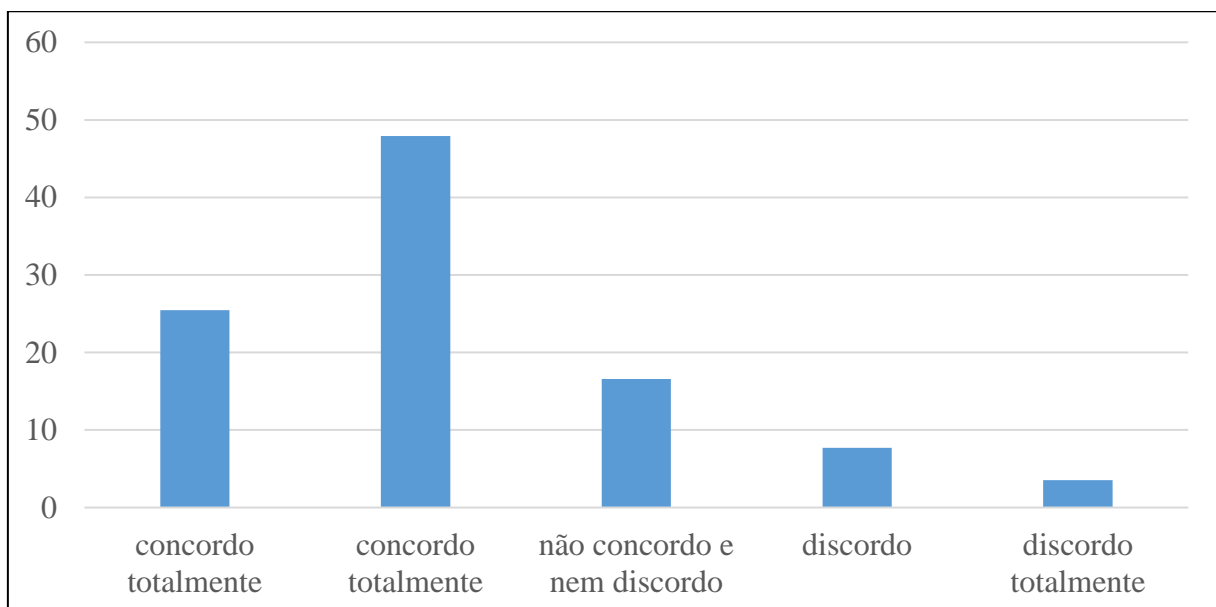
Gráfico 37: Meios de comunicação e assuntos diversos em trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto ao compartilhamento e debates com chefes e colegas para avaliação de trabalhos não presenciais, a maior parte dos respondentes concorda com a afirmativa, conforme Gráfico 38. Apenas 2,37% discordam totalmente.

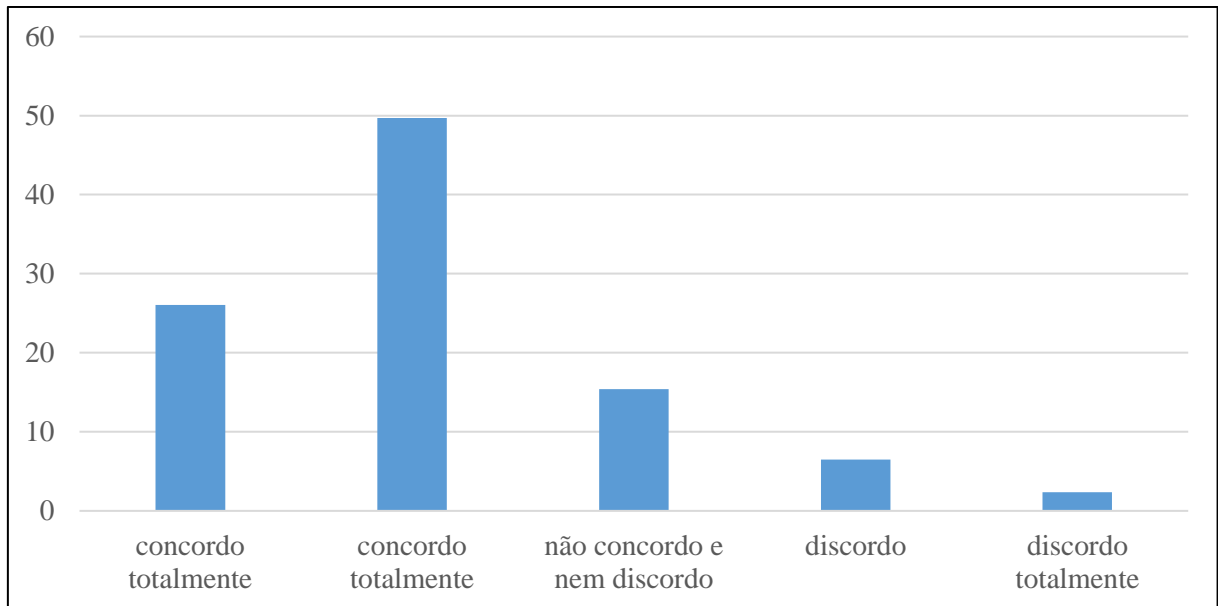
Gráfico 38: Compartilhamento de Informações com chefes e colegas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto às atualizações de informações sobre o que ocorre na instituição durante o trabalho remoto, a maioria dos respondentes concorda que são o suficiente para a realização do trabalho. Apenas 1,18% discordam totalmente, como apresenta o Gráfico 39.

Gráfico 39: Atualização sobre o que ocorre na instituição



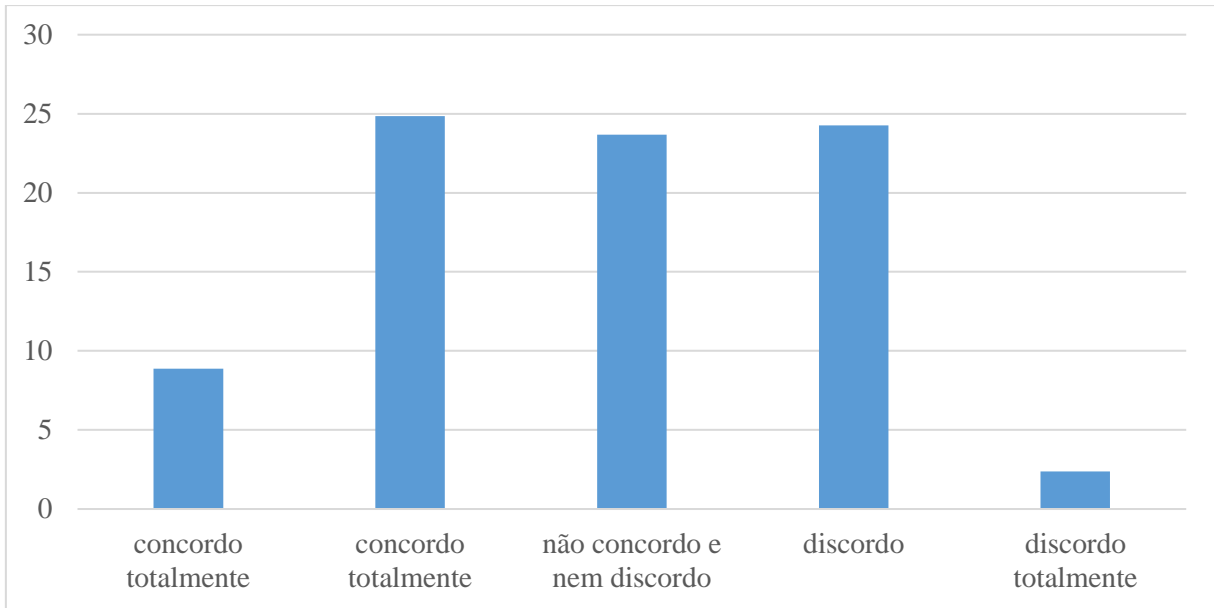
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

#### 4.2.5 Perspectiva sobre a implementação do trabalho remoto após a pandemia do Covid-19

Nesse construto, busca-se apresentar as opiniões dos respondentes sobre a implementação do trabalho remoto, até com perspectivas pós-pandemia.

Quanto à questão se se está preparado e motivado para se executar o trabalho remoto, mesmo arcando com custos, infraestrutura tecnológica e imobiliária após a pandemia, houve um equilíbrio de respostas entre concordo, discordo e sou neutro, conforme apresenta o Gráfico 40. Apenas a alternativa “concordo totalmente” obteve índice menor que 9.

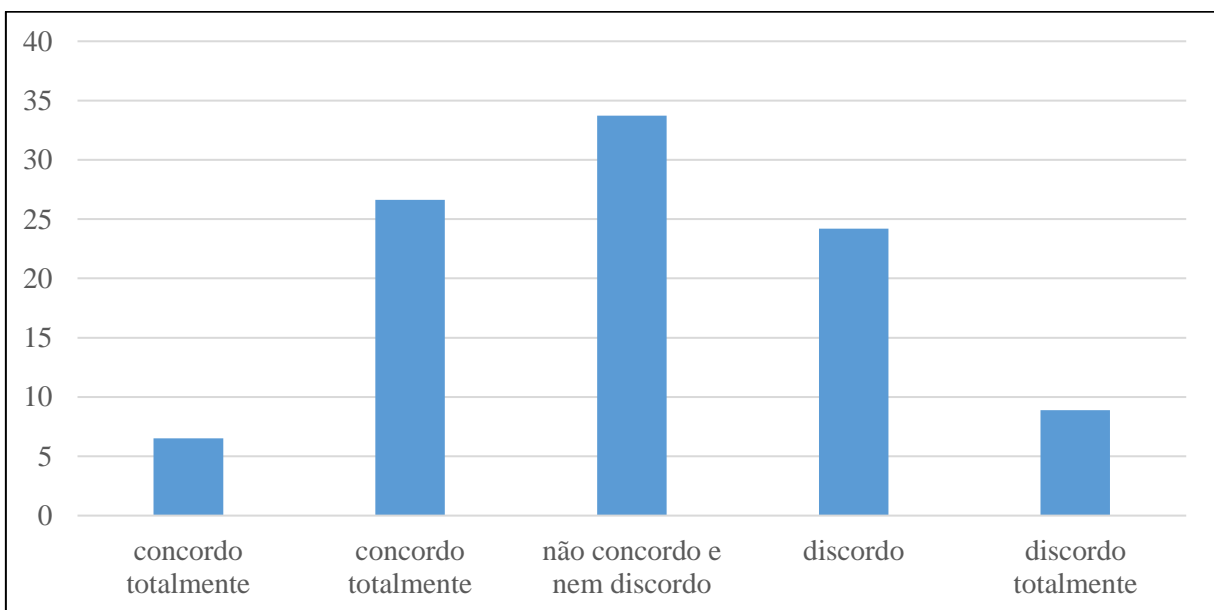
Gráfico 40: Preparação para mudança de modalidade pós-pandemia



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação à preparação da equipe, caso seja implantado o trabalho remoto após a pandemia, a maior parte dos respondentes demonstraram opinião neutra sobre estarem preparados. Dentre os que concordam e discordam da afirmativa, há uma aproximação percentual na frequência de respostas, estando aproximadamente 25% em cada categoria. Apenas 6,51% concordam totalmente com a afirmativa, conforme aponta o Gráfico 41.

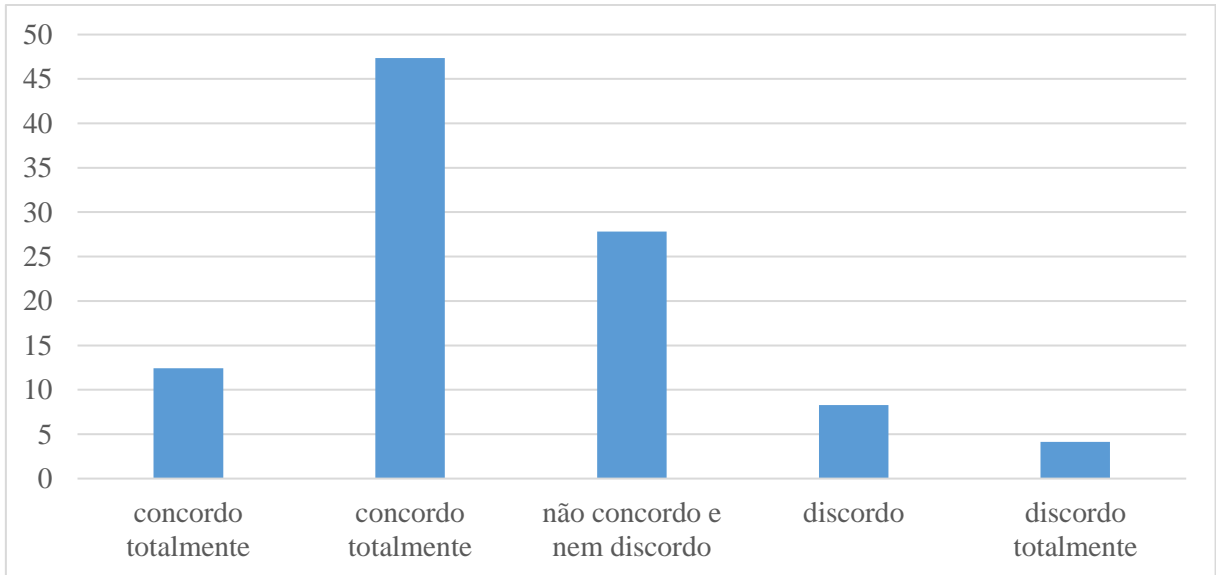
Gráfico 41: Preparação para mudança de modalidade pós-pandemia



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Sobre a autonomia para realizar seu próprio trabalho em uma perspectiva de teletrabalho futuro, a maioria concorda que ela houve e que pode ocorrer. Apenas 4,14% discordam totalmente, conforme evidencia o Gráfico 42.

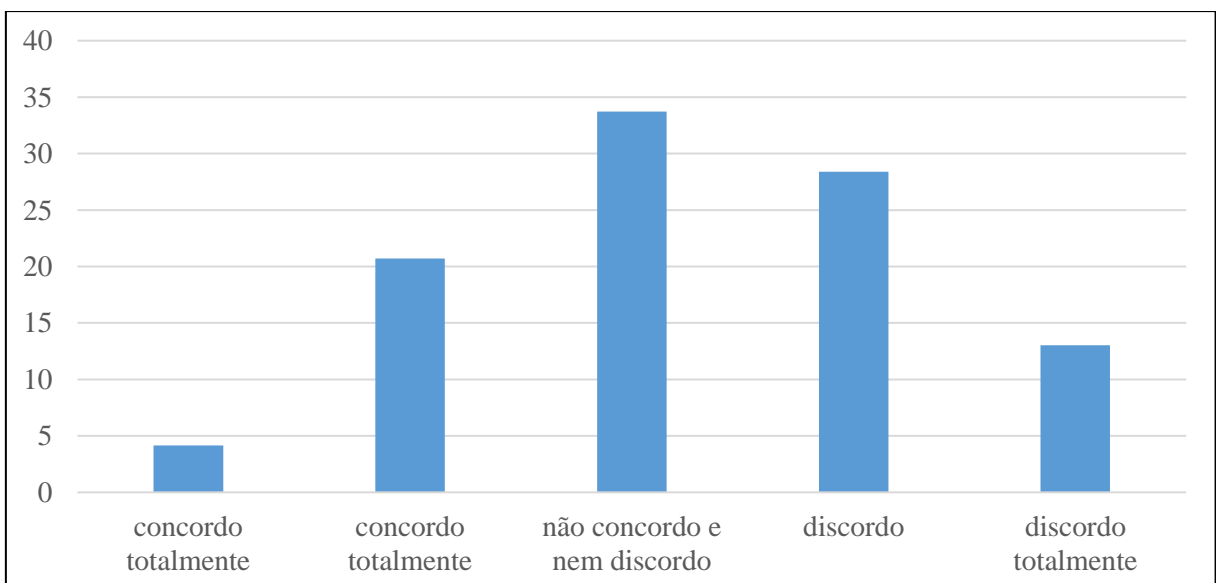
Gráfico 42: Autonomia para trabalho remoto pós-pandêmico



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto à questão sobre se o trabalho remoto ser obstáculo para o crescimento profissional, a discordância vence seguida pela posição neutra. Apenas 4,14% dos respondentes concordam totalmente, de acordo com o Gráfico 43.

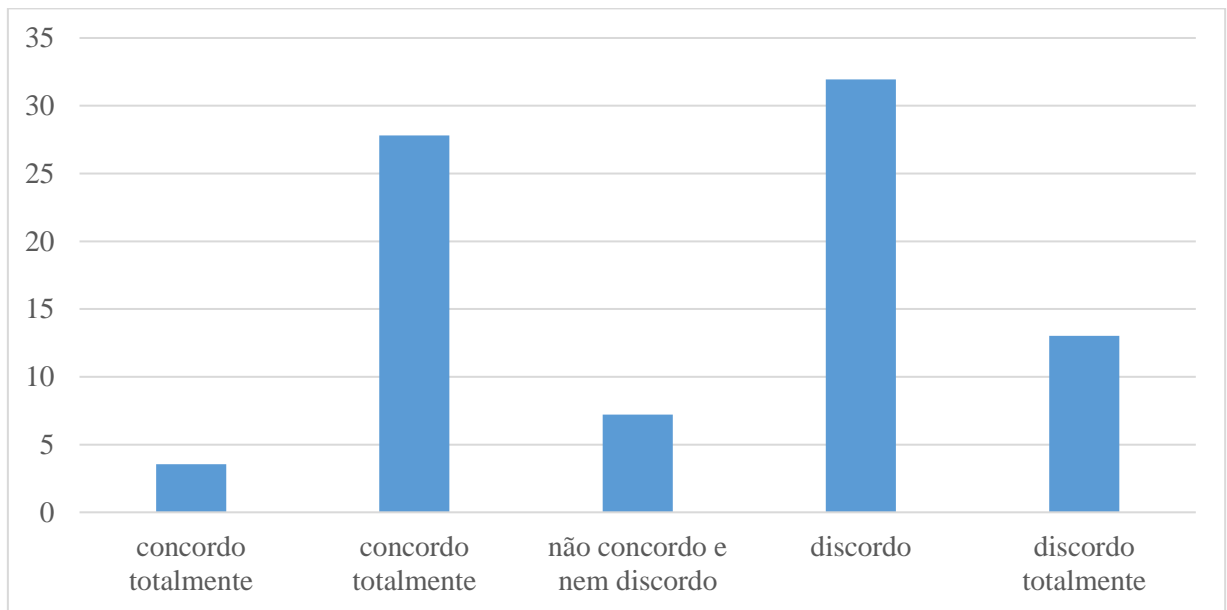
Gráfico 43: Autonomia para trabalho remoto pós-pandêmico



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto às relações pessoais, a maior parte dos entrevistados discordam da afirmativa de que o trabalho remoto as atrapalha, sendo 31,95%. Nota-se também uma aproximação percentual dentre os servidores que concordam com a afirmativa e os que demonstram opinião neutra, estando aproximadamente 27% em cada categoria. Apenas 3,55% dos respondentes concordam totalmente com a afirmativa, conforme aponta o Gráfico 44.

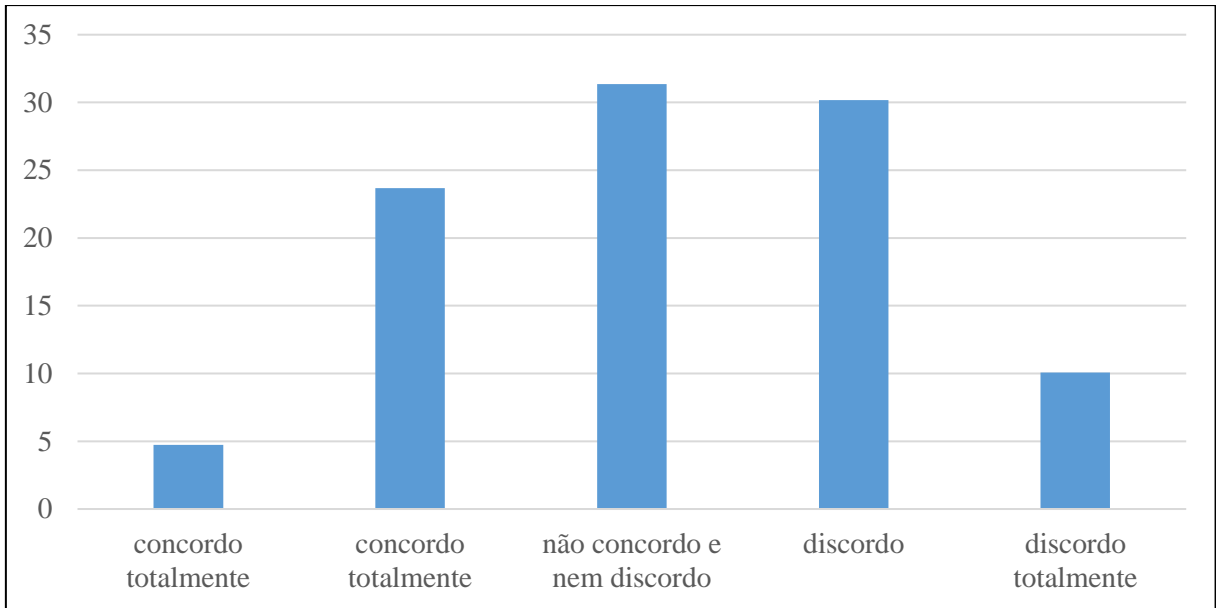
Gráfico 44: Relações pessoais em trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto à proposição de que o trabalho remoto não permitirá a evolução profissional, houve equilíbrio entre as categorias de resposta. Apenas 4,73% concordam totalmente com essa afirmativa. O Gráfico 45 apresenta os dados obtidos.

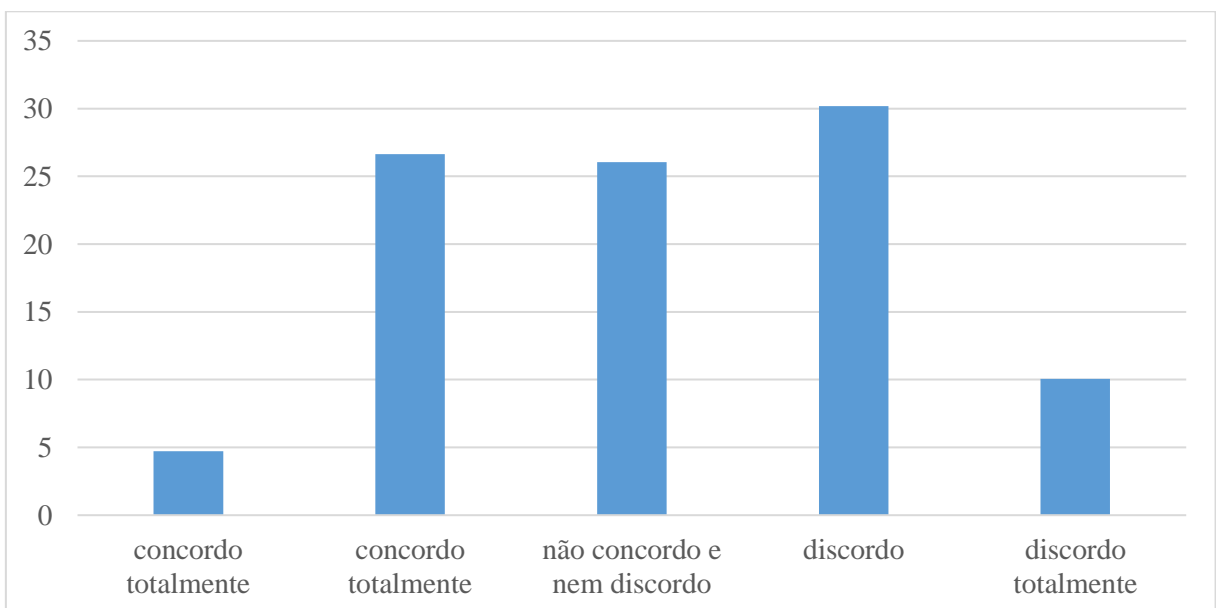
Gráfico 45: Evolução profissional em trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação às habilidades pessoais, a maior parte dos respondentes discordam da afirmativa de que elas não serão aproveitadas no trabalho remoto se aplicado no futuro. O Gráfico 46 registra que há uma aproximação percentual na frequência de respostas, estando aproximadamente 26% em cada categoria. Apenas 4,73% dos entrevistados concordam totalmente com a afirmativa.

Gráfico 46: Habilidades pessoais em trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2021).



Segue-se a essa análise descritiva, a comparativa para melhor compreensão dos dados da pesquisa.

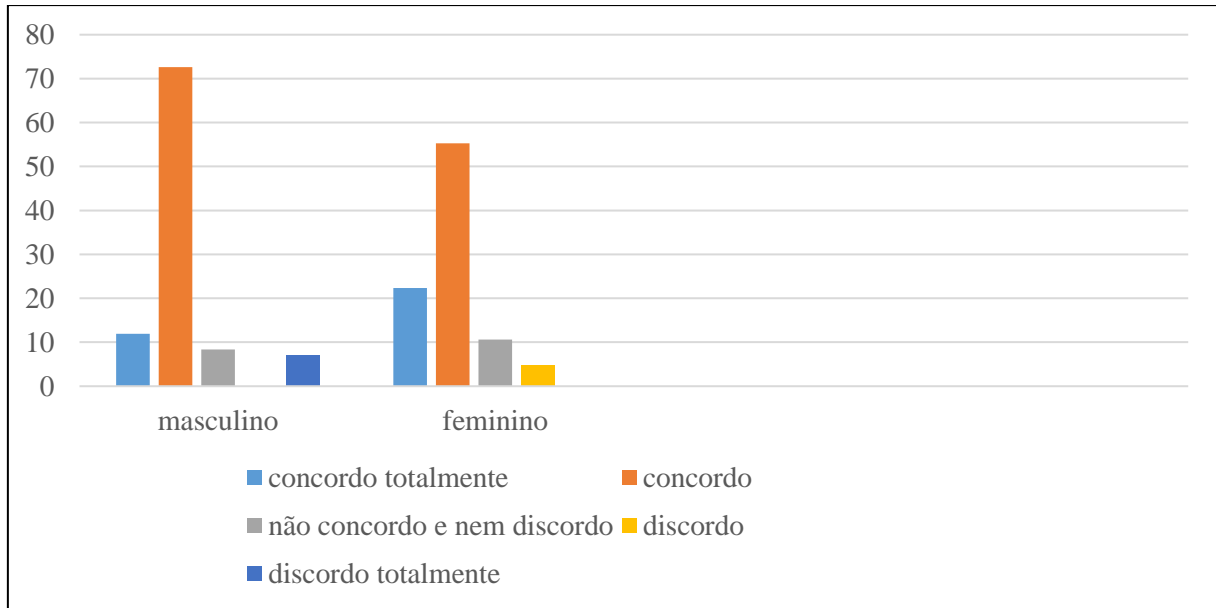
### **4.3 Análise Comparativa**

A fim de se verificar o comportamento da distribuição das respostas e possivelmente a existência de alguma relação entre elas, realizou-se convenientemente análises comparativas das oito questões que compõem o tópico 5.1, com as principais variáveis que compõem o tópico 5.2, do *survey*, de acordo com o caráter de cada uma.

#### **4.3.1 Gênero**

Observa-se a partir do Gráfico 47 que a maior parte dos respondentes, independentemente do gênero, concordam com a afirmativa de que possuíam habilidades para utilizar todos os sistemas operacionais necessários para andamento das atividades de trabalho, sendo 72,62% dos homens e 55,29% das mulheres. No geral, o comportamento as respostas se aproximaram dentre os gêneros; contudo 22,35% das mulheres concordam totalmente com a afirmativa, contra 11,90% dos homens.

Gráfico 47: Gênero e habilidades em usar os sistemas operacionais

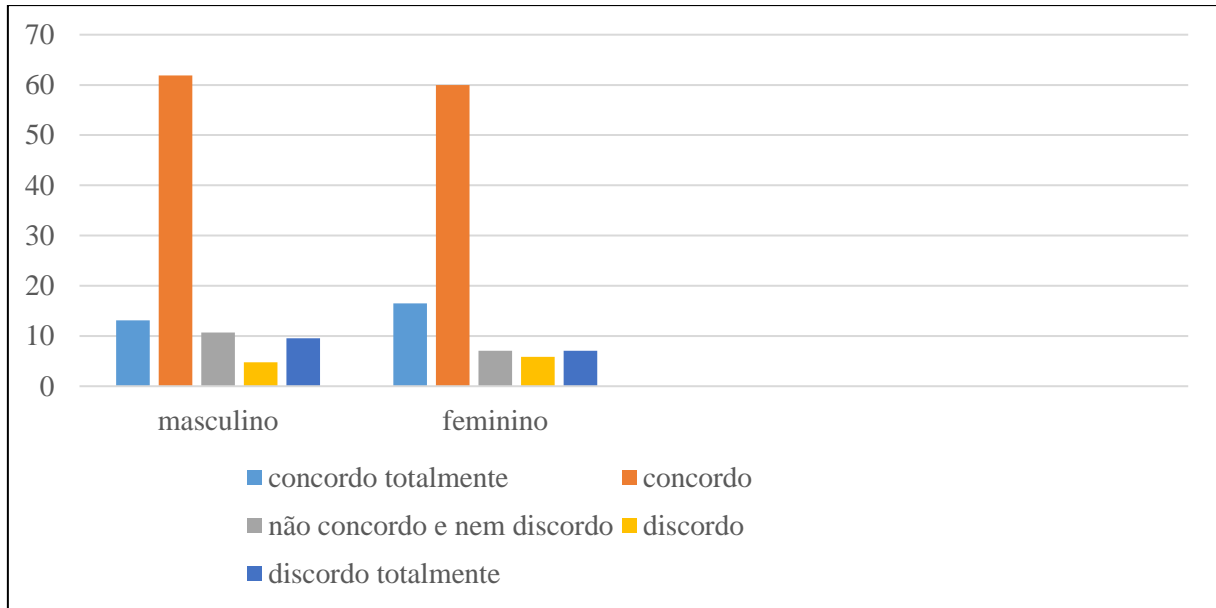


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Observa-se a partir do Gráfico 47 que a maior parte dos respondentes, independentemente do gênero, concordam com a afirmativa de que possuíam habilidades para utilizar todos os sistemas operacionais necessários para andamento das atividades de trabalho, sendo 72,62% dos homens e 55,29% das mulheres. No geral, o comportamento apresentado nas respostas se aproximou dentre os gêneros, contudo 22,35% das mulheres concordam totalmente com a afirmativa, contra 11,90% dos homens.

O Gráfico 48 apresenta o comportamento relacionado a gênero quanto à estrutura dos equipamentos/mobiliários utilizados no local de trabalho quanto ao seu uso satisfatório antes da pandemia. Com relação a essa afirmativa, a maior parte dos entrevistados concordam, independentemente do sexo. No geral, observa-se um comportamento bem próximo nas respostas entre os dois gêneros.

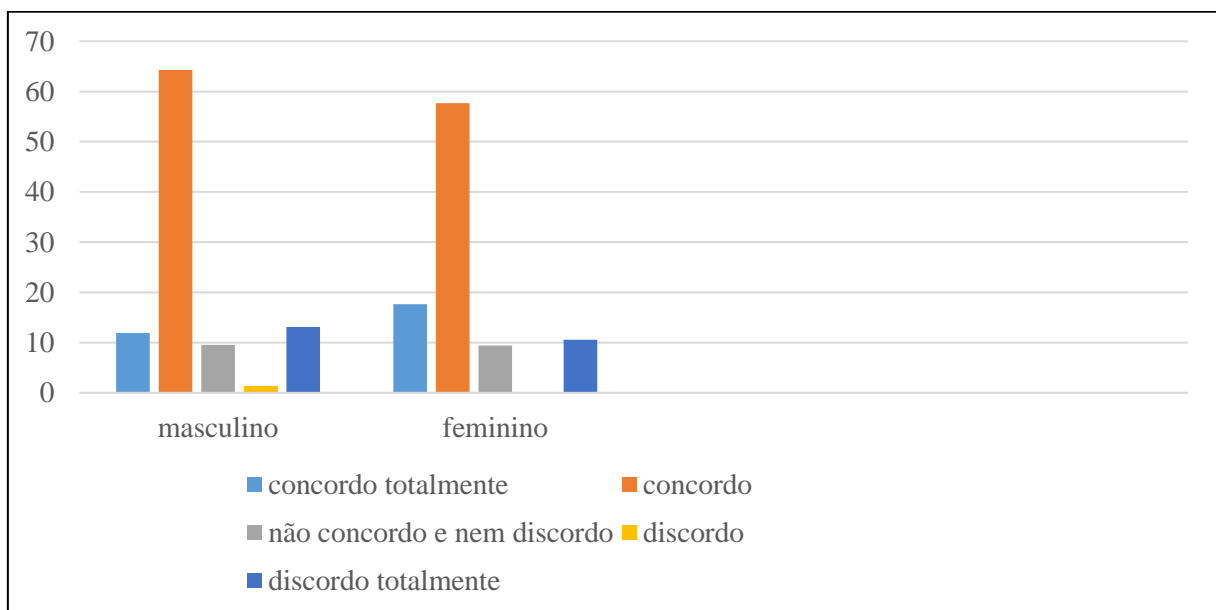
Gráfico 48: Gênero x estrutura dos equipamentos



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto à questão do suporte tecnológico satisfatório, novamente se observa um comportamento bem próximo na dispersão das respostas entre homens e mulheres. A maior parte dos entrevistados concordam com o fato de que havia maior suporte tecnológico satisfatório, antes da pandemia, estando mais de 50% das respostas nesta categoria, conforme se observa no Gráfico 49.

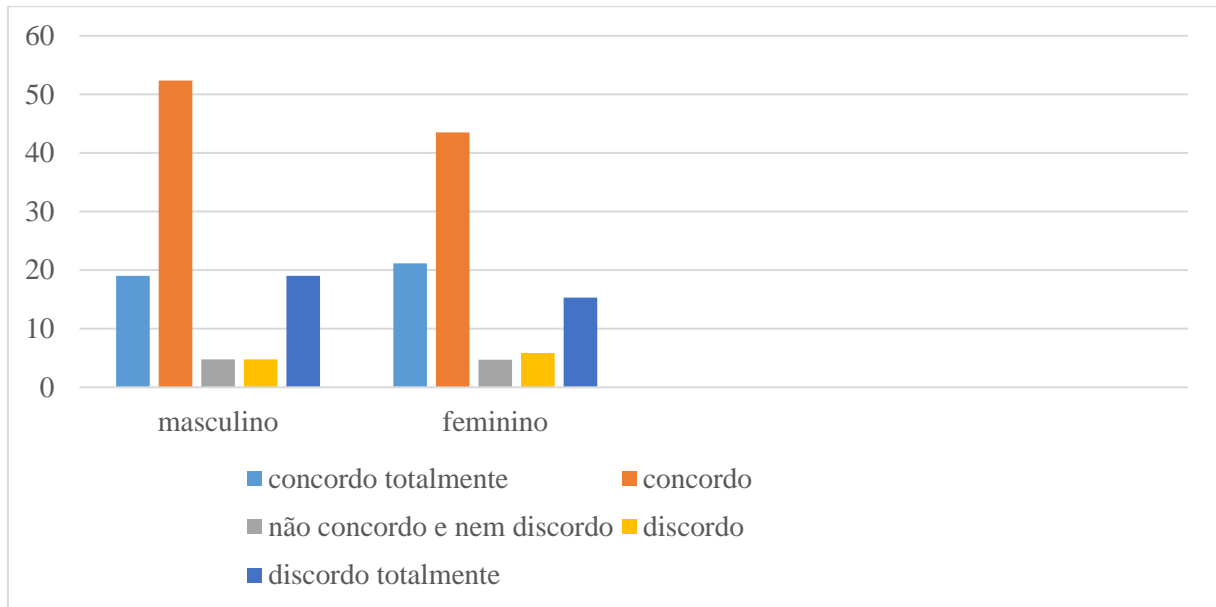
Gráfico 49: Gênero e suporte tecnológico



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O Gráfico 50 refere-se à preferência dos servidores pelo trabalho presencial ou remoto. Nota-se que há um comportamento bem próximo dentre as respostas dos homens e mulheres. A maior parte deles concordam com a afirmativa de terem preferência pelo trabalho presencial.

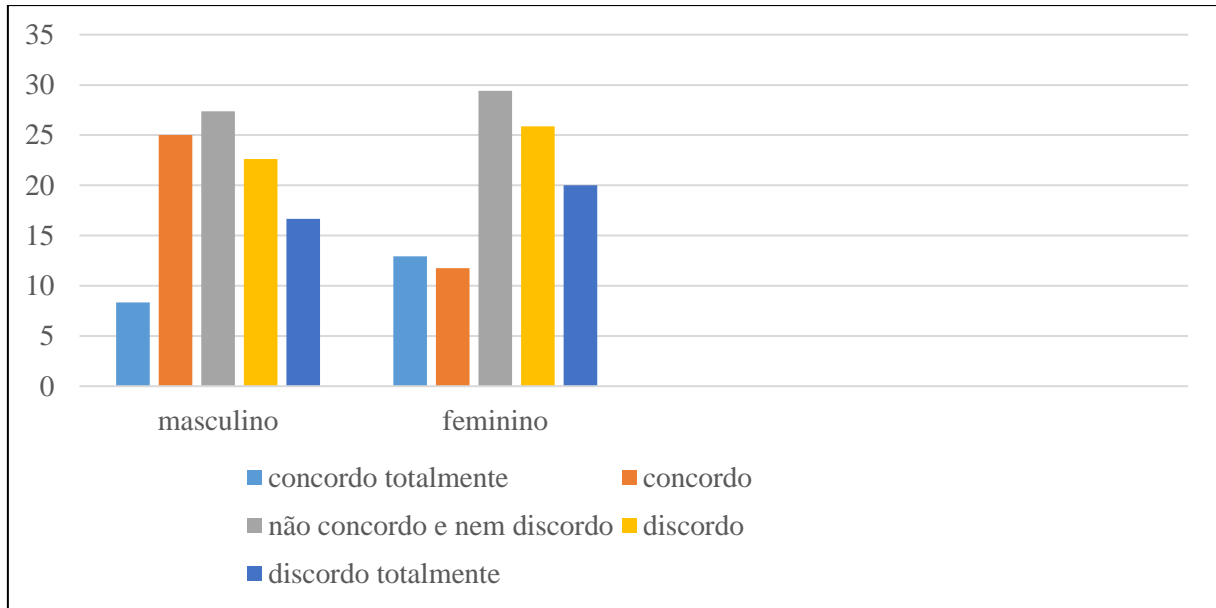
Gráfico 50: Preferência pelo trabalho presencial



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Através do Gráfico 51, nota-se que o comportamento das respostas contrárias às respostas anteriores, mostra-se ser bem próximo dentre todos os entrevistados também, mas, por sua vez a maior parte discorda sobre a afirmativa. Contudo, pode-se observar que 25% dos homens concordam com a afirmativa, enquanto esse número é de apenas 11,76% dentre as mulheres.

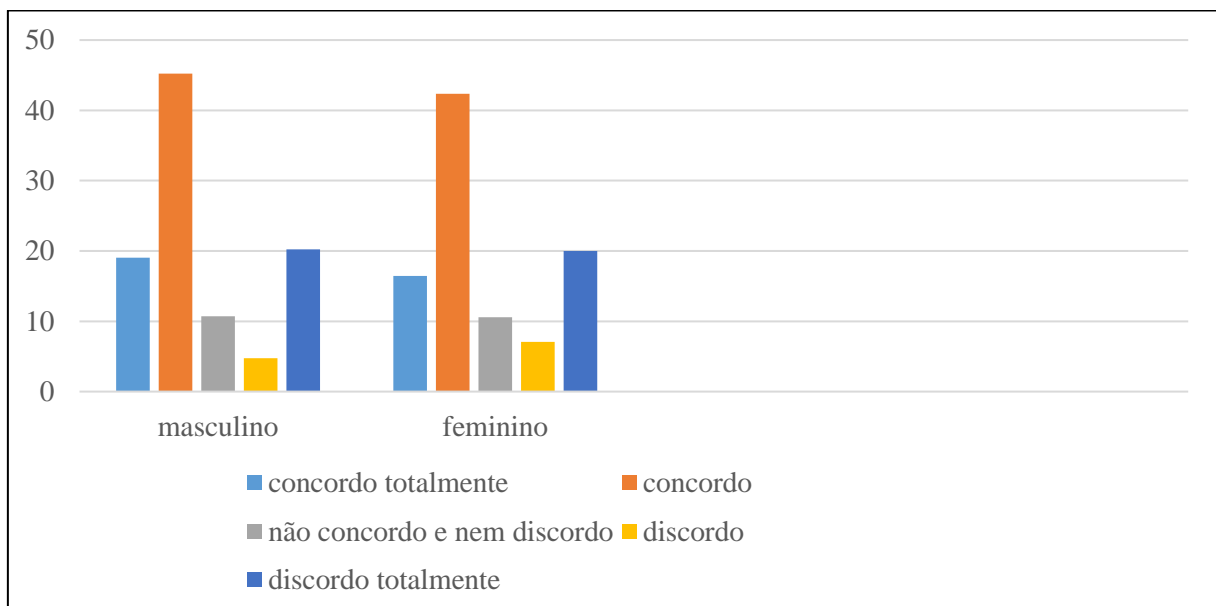
Gráfico 51: Preferência pelo trabalho remoto



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação à realização profissional, novamente há um comportamento de respostas bem próximo dentre homens e mulheres. A maior parte dos entrevistados concordam com o fato que de sentiam-se mais realizados profissionalmente no trabalho pessoal, o que se nota através do Gráfico 52.

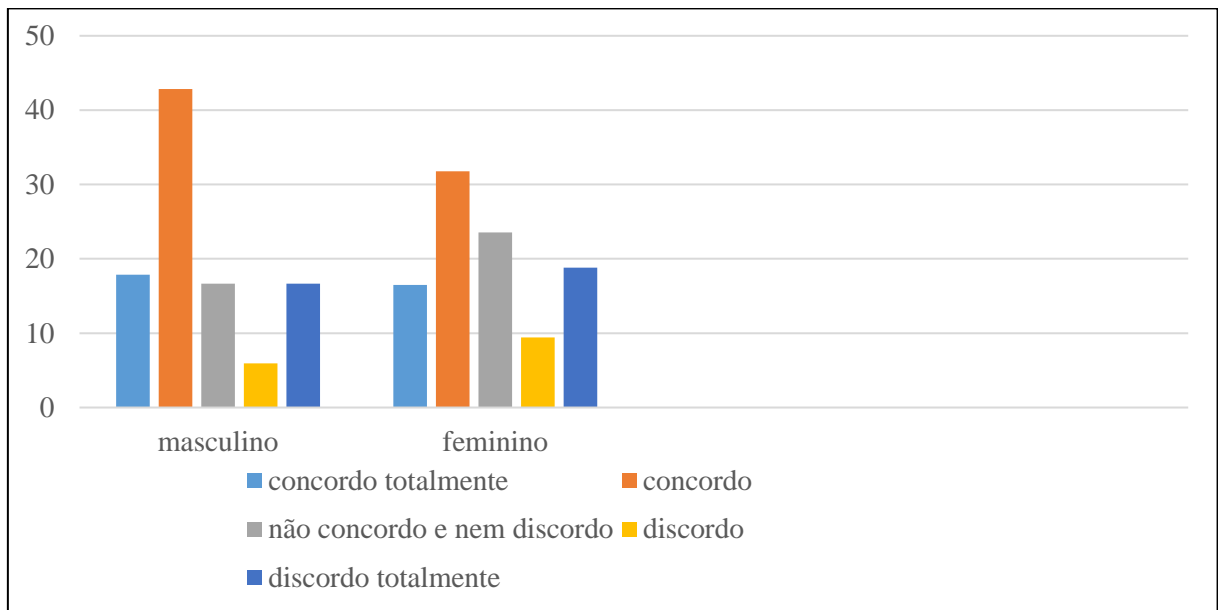
Gráfico 52: Gênero x realização profissional



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Do mesmo modo, com relação ao crescimento pessoal, a maior parte dos entrevistados concordam com a afirmativa de que se sentiam mais realizados pessoalmente no trabalho presencial, antes da pandemia, havendo maior adesão no sexo masculino, com 42% das respostas. No geral, o comportamento das respostas é bem equilibrado dentre os dois gêneros, conforme aponta o Gráfico 53.

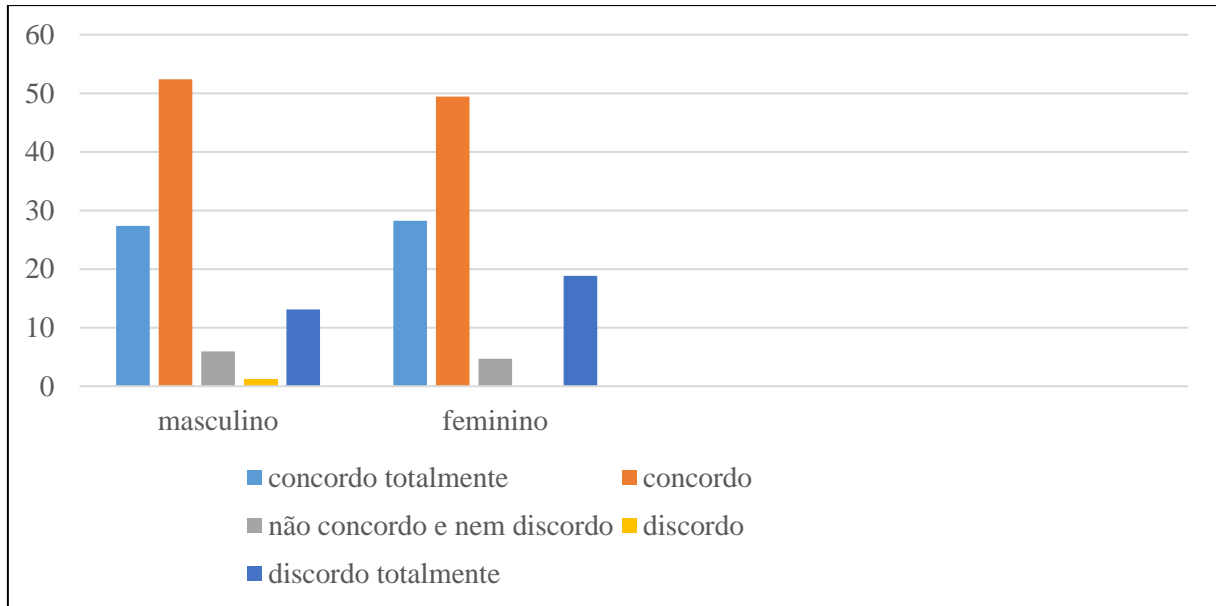
Gráfico 53: Crescimento pessoal no trabalho presencial



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Sobre o sentimento de falta de interação presencial com os colegas de equipe sobre as demandas de trabalho e assuntos diversos, a maior parte dos entrevistados concordam com a afirmativa dentre ambos os sexos. No geral, há um equilíbrio percentual na frequência de respostas dentre as categorias, de acordo com o Gráfico 54.

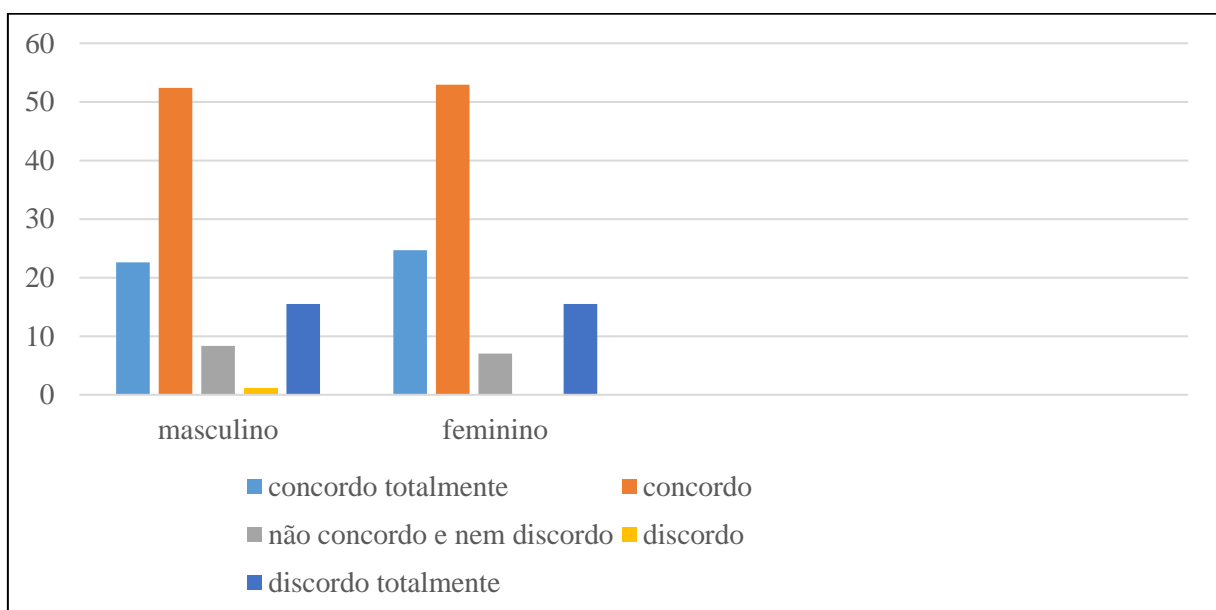
Gráfico 54: Interação social com equipe



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto à afirmativa de que os servidores gostavam de compartilhar e debater com os colegas e com a chefia em bate-papos informais e também em reuniões, ambos pessoalmente, antes da pandemia, a maior parte dos entrevistados concordam, dentre ambos os sexos. Novamente, nota-se um equilíbrio percentual na frequência de respostas dentre as categorias para todos os respondentes, de acordo com o Gráfico 55.

Gráfico 55: Necessidade de compartilhamento de ideias formais e informais



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto à idade, pode-se notar que a maior parte dos servidores discordam da afirmação de que o trabalho era realizado apenas com ferramentas digitais, antes da pandemia, independentemente da idade. Já para os respondentes com idades entre 18 e 27 anos, 100% discordam totalmente da afirmativa. Nenhum dos entrevistados com idades entre 39 e 49 anos ou acima de 60, concordam totalmente com a afirmação. Os dados podem ser analisados a partir da Tabela 1

Tabela 1: Trabalho realizado apenas com ferramentas digitais antes da pandemia em relação à idade

Categoria de respostas						
Faixa etária	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total Geral
18 a 27	0,0	0,0	0,0	100	0	100
28 a 38	7,27	21,83	40,00	25,45	5,45	100
39 a 49	0	24,00	52,00	20,00	4,00	100
50 a 60	3,70	25,93	40,74	25,93	3,70	100
Mais de 60	0	22,22	44,44	11,11	22,22	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação a se ter habilidades de usar todos os sistemas operacionais disponíveis, antes da pandemia, a maior parte dos entrevistados com idades acima de 28 anos concordam. Novamente, 100% dos respondentes com idades entre 18 e 27 anos discordam da afirmação. É baixo o percentual de respondentes que discordam totalmente da afirmação e nota-se que dentre os servidores com mais de 60 anos, nenhum discorda totalmente, mas por outro lado 11,11% destes declararam opinião neutra, conforme a Tabela 2.



Tabela 2: Habilidade em usar todos os sistemas operacionais disponíveis antes da pandemia, em relação à idade

<b>Categoria de respostas</b>						
<b>Faixa etária</b>	<b>Concordo totalmente</b>	<b>Concordo</b>	<b>Nem concordo e nem discordo</b>	<b>Discordo</b>	<b>Discordo totalmente</b>	<b>Total Geral</b>
18 a 27	0,0	0,0	0,0	100	0	100
28 a 38	20,00	72,73	1,82	1,82	3,64	100
39 a 49	26,00	54,00	10,00	2,00	8,00	100
50 a 60	9,26	62,96	16,67	1,85	9,26	100
Mais de 60	0	77,78	11,11	0	11,11	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação à estrutura de equipamentos e mobiliários, utilizados no local de trabalho, funcionarem de forma satisfatória antes da pandemia, conforme a Tabela 3, a maior parte dos respondentes com idades acima de 28 anos concordam com a afirmativa. Dentre os que possuem idades entre 18 e 27 anos, 100% discordam totalmente. Pode-se observar também que dentre os servidores com idade acima de 60 anos, 33,33%, discordam da afirmativa, enquanto que para as demais faixas de idade os percentuais de respostas nesta categoria são abaixo de 10%.

Tabela 3: Estrutura de equipamento e mobiliários satisfatórios antes da pandemia em relação à idade

<b>Categoria de respostas</b>						
<b>Faixa etária</b>	<b>Concordo totalmente</b>	<b>Concordo</b>	<b>Nem concordo e nem discordo</b>	<b>Discordo</b>	<b>Discordo totalmente</b>	<b>Total Geral</b>
18 a 27	0,0	0,0	0,0	100	0	100
28 a 38	10,91	65,45	9,09	3,64	10,91	100
39 a 49	26,00	56,00	6,00	8,00	4,00	100
50 a 60	11,11	61,11	7,41	3,70	1,67	100
Mais de 60	0	66,67	33,33	0	0	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação ao suporte tecnológico ter sido oferecido de maneira satisfatória antes da pandemia, novamente a maior parte dos entrevistados com idades acima de 28 anos concordam com a afirmativa. Dos que possuem idades entre 18 e 27 anos, 100% discordam. Observa-se também que, 22% dos que possuem idades entre 39 e 49 anos concordam totalmente com a afirmativa, bem como outros 44,44% dos servidores com idades entre 50 e 60 anos e mais de 60 anos, demonstraram opinião neutra, de acordo com a Tabela 4.

Tabela 4: Suporte tecnológico satisfatório antes da pandemia em relação à idade

Categoria de respostas						
Faixa etária	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total Geral
18 a 27	0	0	100	0	0	100
28 a 38	12,73	69,09	9,09	0	9,09	100
39 a 49	22,00	58,00	10,0	0	10,00	100
50 a 60	12,96	55,56	7,41	1,85	22,22	100
Mais de 60	0	66,67	11,11	0	22,22	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Sobre o sentimento de realização pessoal, percebe-se através da Tabela 5 uma maior dispersão nas frequências de respostas. Dentre os servidores com idades entre 28 e 60 anos, a maior parte concorda com relação à afirmativa, sentiam-se mais realizados pessoalmente no trabalho presencial, estando mais de 30% das respostas dentro destas faixas de idades, nesta categoria. Já dentre os que possuem mais de 60 anos, a maior parte, 66,67%, concorda totalmente com a afirmativa. Por outro lado, 29,09% dos que possuem idades entre 28 e 38 anos discordam e 24% dos respondentes com idades entre 39 e 49 anos demonstraram opinião neutra e 100% dos que possuem idades entre 17 e 27 discordam totalmente.

Tabela 5: Sentimento de realização pessoal antes da pandemia em relação à idade

Categoria de respostas						
Faixa etária	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total Geral
18 a 27	0	0	0	100	0	100
28 a 38	10,91	32,73	29,09	12,73	14,55	100
39 a 49	22,00	36,00	14,00	4,00	24,00	100
50 a 60	11,11	46,30	20,37	5,56	16,67	100
Mais de 60	66,67	22,22	0	0	11,11	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação a gostar de compartilhar e de debater com os colegas e com a chefia, formal e informalmente, a maior parte dos respondentes com idades entre 28 e 60 anos concordam com a afirmativa e 66,67% dos servidores com mais de 60 anos concordam totalmente, assim como os que possuem idades entre 18 e 27 anos. Por outro lado, 20% dos que possuem idades entre 28 e 38 anos demonstraram opinião neutra. É baixa a frequência de respondentes que discordam totalmente, conforme aponta a Tabela 6.

Tabela 6: Compartilhamento e debate de ideias com colegas e chefia antes da pandemia em relação à idade

Categoria de respostas						
Faixa etária	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total Geral
18 a 27	100	0	0	0	0	100
28 a 38	16,36	50,91	10,91	1,82	20,0	100
39 a 49	26,0	56,0	4	0	14,00	100
50 a 60	20,37	55,56	9,26	0	14,81	100
Mais de 60	66,67	33,33	0	0	0	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação à possibilidade de se utilizarem todos os sistemas operacionais necessários para a realização do trabalho antes da pandemia, a maior parte dos respondentes com idades entre 28 e 60 concordam com a afirmativa. Observa-se também que 27,78% dos que possuem idades entre 50 e 60 anos discordam da afirmativa, 100% dos que possuem idades entre 17 e 27 anos discordam totalmente assim como 44,44% dos servidores com mais de 60 anos demonstraram opinião neutra. Os resultados podem ser vistos na Tabela 7.

Tabela 7: Uso dos sistemas operacionais necessários para o trabalho em relação à idade

Faixa etária	Categoria de respostas					Total Geral
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	
18 a 27	0	0	0	100	0	100
28 a 38	16,36	52,73	9,09	3,64	18,18	100
39 a 49	18,0	50,0	14,0	2,0	16,0	100
50 a 60	5,56	44,44	27,78	3,70	18,52	100
Mais de 60	0	33,33	22,22	0	44,44	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Através da Tabela 8, nota-se que, com relação à satisfação com o volume de trabalho durante a pandemia, as frequências de resposta mostram-se bastante dispersas entre as categorias. A maior parte dos respondentes com idades entre 28 e 49 anos concordam com a afirmativa. Por outro lado, 38,89% dos que possuem idades entre 50 e 60 anos discordam. 100% dos que possuem idades entre 18 e 27 anos concordam totalmente. Nota-se também um número considerável de respondentes que demonstraram opinião neutra dentre todas as faixas de idade.

Tabela 8: Satisfação com volume de trabalho durante a pandemia

Faixa etária	Categoria de respostas					Total Geral
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	
18 a 27	100	0	0	0	0	100
28 a 38	1,82	43,64	21,82	7,27	25,45	100

39 a 49	2,0	32,0	24,0	12,0	30,00	100
50 a 60	3,70	18,52	38,89	1,85	35,04	100
Mais de 60	0	11,11	22,22	22,22	44,44	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Sobre a satisfação com a estrutura disponível para realização do trabalho remoto, a maior parte dos respondentes com idades entre 28 e 60 anos concordam com a afirmativa de que estão satisfeitos com a estrutura disponível durante a pandemia. Contudo, 33,33% dos que possuem idades entre 50 e 60 anos discordam, bem como 100% do que possuem idades entre 17 e 27 anos discordam totalmente. Nota-se também um número considerável de respondentes que demonstrou opinião neutra dentre todas as faixas de idade, conforme regista a Tabela 9.

Tabela 9: Estrutura disponível durante a pandemia em relação à idade

Faixa etária	Categoria de respostas					Total Geral
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	
18 a 27	0	0	0	100	0	100
28 a 38	7,27	36,36	21,82	5,45	29,09	100
39 a 49	12,0	30,0	22,00	6,0	30,0	100
50 a 60	3,70	31,48	33,33	5,56	25,93	100
Mais de 60	11,11	11,11	22,22	11,11	44,44	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Pela Tabela 10, observa-se que sobre a afirmativa de que há satisfação com o suporte que a instituição dá com relação à equipamentos, sistemas e materiais para o trabalho remoto, a maior parte dos entrevistados com idades entre 28 e 49 anos concordam. Dentre os que possuem idades entre 50 e 60 anos, há uma igualdade percentual de 33,33% para os que concordam com a afirmativa e os que demonstraram opinião neutra sobre ela. 100% dos que possuem idades entre 17 e 27 anos discordam totalmente e a maior parte dos que possuem mais de 60 anos, 77,78%, demonstraram opinião neutra.

Tabela 10: Satisfação com o suporte oferecido pela instituição em relação à idade

Categoria de respostas						
Faixa etária	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total Geral
18 a 27	0	0	0	100	0	100
28 a 38	7,27	38,18	16,36	7,27	30,91	100
39 a 49	8,0	46,0	8,0	10,0	28,0	100
50 a 60	1,85	33,33	29,63	1,85	33,33	100
Mais de 60	0	11,11	0	11,11	77,78	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação aos meios de comunicação permitirem conversar sobre as demandas de trabalho, ainda que informalmente, somadas as categorias de concordância, a maior parte dos servidores independentemente da faixa de idade à qual pertençam, concordam com a afirmativa. Entretanto, nota-se também um número considerável de respondentes que demonstraram opinião neutra dentre todas as faixas de idade. Os resultados são apresentados na Tabela 11.

Tabela 11: Meios de comunicação x conversas sobre demanda de trabalho em relação à idade

Categoria de respostas						
Faixa etária	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total Geral
18 a 27	0	0	0	100	0	100
28 a 38	7,27	38,18	16,36	7,27	30,91	100
39 a 49	8,0	46,0	8,0	10,0	28,0	100
50 a 60	1,85	33,33	29,63	1,85	33,33	100
Mais de 60	0	11,11	0	11,11	77,78	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação a se ter informações suficientes para a realização do trabalho durante a pandemia, a maior parte dos respondentes com idades entre 28 e mais de 60 anos concordam,

e 100% dos que possuem idades entre 17 e 27 anos concordam totalmente. Nota-se que em média 26,98% dos respondentes com idades entre 28 e mais de 60 anos demonstraram opinião neutra. É baixo o percentual de discordantes. Os dados são plotados na Tabela 12.

Tabela 12: Informações suficientes para a realização do trabalho em relação à idade

Faixa etária	Categoria de respostas					Total geral
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	
18 a 27	100	0	0	0	0	100
28 a 38	29,09	49,09	12,73	0	2,18	100
39 a 49	22	48	10	2	18	100
50 a 60	18,52	40,74	9,26	1,85	29,63	100
Mais de 60	0	66,67	0	0	33,33	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

#### 4.3.2 Tempo de trabalho no IFMG

Analisando-se a Tabela 13, que correlaciona o tempo de trabalho com a afirmativa de que havia habilidade em se utilizar todos os sistemas operacionais necessários para o andamento das atividades de trabalho, antes da pandemia, a maior parte dos entrevistados concordam, independentemente do tempo de trabalho no IFMG, estando mais de 60% das respostas nesta categoria. Entretanto, 17,65% na instituição há mais de 20 anos discordam da afirmativa, bem como 15,38% dos que possuem menos de 5 anos de trabalho demonstraram opinião neutra.

Tabela 13: Uso dos sistemas operacionais em relação ao tempo de trabalho no IFMG

Categoria de respostas						
Tempo de trabalho	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total Geral
Menos de 5 anos	15,38	61,54	0	7,69	15,38	100
Entre 5 e 10 anos	30	60	3,33	0	6,67	100
Entre 10 e 20 anos	17,33	64	8	4	6,67	100
Mais de 20 anos	9,80	66,67	17,65	0	5,88	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação ao suporte tecnológico, a maior parte dos respondentes concordam com a afirmativa de que havia suporte satisfatório antes da pandemia, independentemente do tempo de trabalho no IFMG. Apenas 1,96% dos respondentes discordam totalmente da afirmação, sendo eles com mais de 20 anos de trabalho no instituto. Outros 23,53% de servidores pertencentes a este mesmo grupo declararam opinião neutra em relação à temática. Os dados se encontram na Tabela 14.

Tabela 14: Suporte para o trabalho em relação ao tempo de trabalho no IFMG

Categoria de respostas						
Tempo de trabalho	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total Geral
Menos de 5 anos	7,69	53,85	15,58	0	23,08	100
Entre 5 e 10 anos	13,33	66,67	13,33	0	6,67	100
Entre 10 e 20 anos	18,67	64	8	0	9,33	100
Mais de 20 anos	11,76	54,90	7,84	1,96	23,53	100

Fonte: autora

Com relação à preferência pelo trabalho presencial, a maior parte dos entrevistados, independentemente do tempo de trabalho no IFMG, concordam totalmente com a afirmativa. Contudo, nota-se também consideráveis percentuais de resposta na categoria de neutralidade “não concordo e nem discordo”, principalmente dentre os servidores com tempo trabalho no



instituto acima de 20 anos, os quais representam 25,49% das respostas nesta categoria, conforme Tabela 15.

Tabela 15: Preferência por trabalho presencial em relação ao tempo de trabalho no IFMG

Categoria de respostas						
Tempo de trabalho	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total geral
Menos de 5 anos	7,69	53,85	7,69	7,69	23,08	100
Entre 5 e 10 anos	23,33	46,67	10	6,67	13,33	100
Entre 10 e 20 anos	18,67	44,33	2,67	6,97	22,67	100
Mais de 20 anos	23,53	45,10	3,92	1,96	25,44	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Analisando-se a Tabela 16, que correlaciona o tempo de trabalho no IFMG e a afirmativa de que havia maior sentimento de realização pessoal no trabalho presencial, pode-se observar que a maior parte dos entrevistados concordam totalmente, independentemente do tempo de trabalho no IFMG, como exceção dos servidores que possuem de 5 a 10 anos, dos quais há uma igualdade percentual de 26,67% dentre os que concordam e os que discordam da afirmativa. Vale ressaltar também que mais de 23% dos respondentes que possuem menos de 5 anos de trabalho no instituto, também discordam da afirmativa. Nota-se também frequências de respostas importantes dentre os servidores que demonstraram opinião neutra.

Tabela 16: Sentimento de realização pessoal em relação ao tempo de trabalho no IFMG

Categoria de respostas						
Tempo de trabalho	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total Geral
Menos de 5 anos	7,69	38,46	23,08	7,69	23,08	100
Entre 5 e 10 anos	23,33	26,67	26,67	10	13,33	100
Entre 10 e 20 anos	13,33	38,67	17,33	10,67	20	100
Mais de 20 anos	21,57	41,18	19,61	1,96	15,69	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Sobre a necessidade do convívio com os colegas de trabalho durante a pandemia, nota-se, a partir da Tabela 17, que a maior parte dos entrevistados concordam, independentemente do tempo de trabalho no IFMG. Contudo, 20% dos que possuem tempo de trabalho no instituto entre 5 e 10 anos discordam. De modo geral, é baixo o percentual de respostas em categorias de discordância.

Tabela 17: Convívio com colegas de trabalho durante tempo de trabalho no IFMG

Categoria de respostas						
Tempo de trabalho	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total Geral
Menos de 5 anos	46,15	38,46	0	0	15,38	100
Entre 5 e 10 anos	36,67	43,33	20	0	0	100
Entre 10 e 20 anos	18,67	65,33	1,33	1,33	13,33	100
Mais de 20 anos	25,49	47,06	3,92	0	23,53	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Analisando-se agora a preferência pelo trabalho remoto, nota-se a partir da Tabela 18, que a maior parte dos respondentes discordam da afirmativa, principalmente dentre os que possuem entre 10 e 20 anos de trabalho no instituto, sendo representados por 35,29% das respostas nesta categoria. Observa-se também uma frequência considerável na categoria de discordância total, com ênfase nos servidores com mais de 20 anos de trabalho, sendo estes representados por 29,41% das respostas nesta categoria. Nota-se ainda que 46,15% os que possuem menos de 5 anos de trabalho declararam opinião neutra em relação à temática.

Tabela 18: Preferência sobre o trabalho em relação a tempo de trabalho no IFMG

Categoria de respostas						
Tempo de trabalho	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total geral
Menos de 5 anos	23,08	15,38	7,69	7,69	46,15	100
Entre 5 e 10 anos	16,67	16,67	23,33	26,67	16,67	100
Entre 10 e 20 anos	10,67	17,35	29,33	22,67	20	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação ao volume de trabalho no período de trabalho remoto, a maior parte dos servidores com tempo de trabalho no IFMG abaixo de 5 anos, bem como os que possuem de 5 a 10 anos, concordam com a afirmativa de que estão satisfeitos com o volume de trabalho neste período. Entretanto, dentre os servidores com maiores tempos de trabalho na instituição, a maior parte declarou opinião neutra em relação à temática. Além disso, pode-se observar ainda que dentre os que possuem mais de 20 anos de trabalho, 39,22% discordam da afirmativa, conforme se vê na Tabela 19.

Tabela 19: Volume de atividades via trabalho remoto de acordo com tempo de trabalho no IFMG

Tempo de trabalho	Categoria de respostas					Total geral
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	
Menos de 5 anos	7,69	46,15	23,08	7,69	15,38	100
Entre 5 e 10 anos	3,33	50	20	13,33	13,33	100
Entre 10 e 20 anos	1,33	26,67	24	41,33	41,33	100
Mais de 20 anos	3,92	13,33	41,33	31,37	31,37	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

#### 4.4 Diretoria de lotação

Analisando-se a Tabela 20, que relaciona as percepções acerca da afirmativa de que havia maior reconhecimento profissional no trabalho de acordo com a diretoria de lotação do respondente, observa-se que a maior parte dos Diretores de Administração e Planejamento (DAP), Diretores de Ensino (DE) e Diretores de Relações Empresariais (DREC) concordam. Já dentre os Diretores Gerais (DG), a maior parte demonstrou opinião neutra em relação à temática. Por sua vez, a maioria dos servidores Diretores de Pesquisa e Extensão (DIPE) discordam, estando 46,15% das respostas do grupo nesta categoria.

Tabela 20: Maior reconhecimento profissional no trabalho de acordo com diretoria de lotação

Diretoria de Lotação	Categoria de respostas					Total Geral
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	
DG – Direção Geral	15,38	23,08	23,08	3,85	36,42	100
DAP – Diretoria de Administração e Planejamento	12,50	40,63	15,63	6,25	25	100
DE – Diretoria de Ensino	11,59	40,58	14,49	2,90	30,43	100
DIPE – Diretoria de Extensão e Pesquisa	0	23,08	46,15	30,77	0	100
DREC – Diretoria de Relações Empresarias	10,34	37,93	13,79	6,90	31,03	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Analisando-se a Tabela 21, nota-se que em relação a se ter uma maior sensação de pertencimento à organização durante o trabalho presencial antes da pandemia, a maior parte concorda com a afirmativa, independentemente da diretoria à qual estão lotados, com exceção dos servidores Diretores Gerais (DG), dos quais a maior parte, 34,62%, demonstrou opinião neutra em relação à temática.

Tabela 21: Sensação de pertencimento à organização

Diretoria de Lotação	Categoria de respostas					Total geral
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	
DG – Direção Geral	19,23	30,77	11,54	3,85	34,62	100
DAP – Diretoria de Administração e Planejamento	12,50	50	15,63	0	21,88	100
DE – Diretoria de Ensino	11,59	50,72	13,04	4,35	20,29	100

DIPE – Diretoria de Extensão e Pesquisa	0	53,85	0	23,08	23,08	100
DREC – Diretoria de Relações Empresarias	10,34	51,72	3,45	10,34	24,14	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação a se ter mais trabalho no desenvolvimento de atividades remotas durante a pandemia, observa-se. Na Tabela 22, uma dispersão equilibrada dentre as categorias de resposta, para a maior parte das diretorias de lotação, com exceção da Diretoria de Pesquisa e Extensão (DIPE), da qual 46,15% dos servidores discordam da temática, assim como acontece nas Diretorias de Administração e Planejamento (DAP) e Relações Empresariais (DREC), as quais apresentam aproximadamente 31% das respostas em cada, na categoria de discordância. Nota-se ainda consideráveis frequência de respondentes que declararam opinião neutra em relação à afirmativa.

Tabela 22: Volume de trabalho em relação à diretoria de lotação

Diretoria de Lotação	Categoria de respostas					
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total geral
DG – Direção Geral	23,08	23,08	23,08	3,85	26,92	100
DAP – Diretoria de Administração e Planejamento	12,50	9,38	31,25	18,75	28,13	100
DE – Diretoria de Ensino	28,99	33,33	4,35	7,25	26,09	100
DIPE – Diretoria de Extensão e Pesquisa	7,69	23,08	46,15	7,69	15,38	100
DREC – Diretoria de Relações Empresarias	17,24	31,03	31,03	3,45	17,24	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação ao trabalho ser mais cansativo, na Tabela 23, percebe-se novamente um equilíbrio na dispersão das repostas. A maior dos respondentes Diretores de Administração e

Planejamento (DAP) e Ensino (DE), concordam com a afirmativa. Por outro lado, a maior parte dos Diretores de Planejamento e Extensão (DIPE) e Relações Empresariais (DREC) discordam. Com relação aos Diretores Gerais (DG), a maioria demonstrou opinião neutra em relação à temática abordada.

Tabela 23: Cansaço no trabalho de acordo com diretoria de lotação

Diretoria de Lotação	Categoria de respostas					Total geral
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	
DG – Direção Geral	23,08	7,69	23,08	7,69	38,46	100
DAP – Diretoria de Administração e Planejamento	6,25	18,75	31,25	18,75	25	100
DE – Diretoria de Ensino	26,09	33,33	13,04	2,90	24,64	100
DIPE – Diretoria de Extensão e Pesquisa	7,69	15,38	46,15	15,38	15,38	100
DREC – Diretoria de Relações Empresarias	10,34	24,14	37,93	6,90	20,69	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

#### 4.5 Tempo de trabalho no setor atual

Pela Tabela 24, pode-se observar que a maior parte dos entrevistados concordam com o fato de permanecer durante a pandemia, o compartilhamento e debate com a chefia e colegas sobre todo o trabalho realizado. Nota-se, inclusive, que a maior parte de todas as respostas se concentram nas categorias de concordância. Entretanto, há também significantes frequências de repostas na categoria de neutralidade ‘Não concordo nem discordo’, principalmente dentre os servidores com mais de 20 anos no setor atual, os quais são representados por 25,93% das repostas nesta categoria.

Tabela 24: Compartilhamento e debate com chefia e colegas, de acordo com o tempo no setor atual

Categoria de respostas						
Tempo no setor atual	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total geral
Menos de 5 anos	30,61	48,98	6,12	0	14,29	100
Entre 5 e 10 anos	17,39	58,70	6,52	4,35	13,04	100
Entre 10 e 20 anos	31,91	44,68	6,38	0	17,02	100
Mais de 20 anos	18,52	33,33	14,81	7,41	25,93	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação às informações sobre ocorre/ocorreu na organização durante o trabalho remoto serem recebidas, a maior parte dos respondentes concordam, independentemente do tempo de trabalho no setor atual. Nota-se inclusive que a maior parte das respostas se concentram nas categorias de concordância. É baixo a frequência de respostas em categorias de discordância, conforme se vê na Tabela 25.

Tabela 25: Recebimento de informações da instituição durante a pandemia, de acordo com tempo de trabalho no setor atual

Categoria de respostas						
Tempo no setor atual	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total geral
Menos de 5 anos	24,49	51,02	4,08	2,04	18,37	100
Entre 5 e 10 anos	23,91	50	8,70	2,17	15,22	100
Entre 10 e 20 anos	31,91	48,94	6,38	2,13	10,64	100
Mais de 20 anos	22,22	48,15	7,41	3,70	18,52	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Analisando-se a Tabela 26, que correlaciona à afirmativa de que há informações suficientes para a realização do trabalho remoto e o tempo de trabalho no setor atual, nota-se que novamente a maior parte de todos os respondentes concordam, estando mais de 40% das respostas nesta categoria de resposta, independentemente do tempo de trabalho no setor atual. Contudo, percebe-se que boa parte dos respondentes demonstraram opinião neutra em relação à temática, com destaque para os servidores que possuem mais de 20 anos de trabalho no setor atual, os quais são representados por 37,04% das respostas nesta categoria.

Tabela 26: Informações suficientes para a realização do trabalho remoto de acordo com o tempo no setor atual

<b>Categoria de respostas</b>						
<b>Tempo no setor atual</b>	<b>Concordo totalmente</b>	<b>Concordo</b>	<b>Nem concordo e nem discordo</b>	<b>Discordo</b>	<b>Discordo totalmente</b>	<b>Total geral</b>
Menos de 5 anos	24,49	48,98	10,20	0	16,33	100
Entre 5 e 10 anos	21,74	47,83	10,87	2,17	17,39	100
Entre 10 e 20 anos	27,66	46,81	10,64	0	14,89	100
Mais de 20 anos	11,11	40,74	7,41	3,70	37,04	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação à equipe estar preparada e motivada para a execução do trabalho remoto, mesmo tendo que arcar com todos os custos relativos à adaptação de infraestrutura tecnológica e mobiliária, pode-se perceber, na Tabela 27, que há um equilíbrio percentual na distribuição das respostas. No geral, há em média 20% das repostas em cada categoria, independentemente do tempo de trabalho no setor atual, com exceção da categoria ‘concordo totalmente’ a qual é representada por apenas 2,13% dos servidores com tempo de trabalho entre 10 e 20 anos e 3,70% dentre os servidores com mais de 20 anos de trabalho.



Tabela 27: Preparação e motivação para execução do trabalho remoto de acordo de tempo de trabalho no setor atual

<b>Categoria de respostas</b>						
<b>Tempo no setor atual</b>	<b>Concordo totalmente</b>	<b>Concordo</b>	<b>Nem concordo e nem discordo</b>	<b>Discordo</b>	<b>Discordo totalmente</b>	<b>Total geral</b>
Menos de 5 anos	14,29	22,45	22,45	20,41	20,41	100
Entre 5 e 10 anos	13,04	19,57	26,09	15,22	26,09	100
Entre 10 e 20 anos	2,13	36,17	25,53	14,89	21,28	100
Mais de 20 anos	3,70	18,52	22,22	25,93	29,03	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Sobre o fato de que o trabalho remoto atrapalha oportunidades de crescimento na organização, boa parte dos servidores discordam, independentemente do tempo de trabalho no setor atual, com exceção dos respondentes com tempo acima de 20 anos, dos quais 44,44% concordam com a afirmativa. Entretanto, nota-se que a maior parte dos entrevistados com menos de 20 anos de trabalho no setor atual, demonstraram opinião neutra em relação à temática. Os dados se encontram na Tabela 28.

Tabela 28: Trabalho remoto x oportunidades de crescimento, de acordo com tempo no setor atual

<b>Categoria de respostas</b>						
<b>Tempo no setor atual</b>	<b>Concordo totalmente</b>	<b>Concordo</b>	<b>Nem concordo e nem discordo</b>	<b>Discordo</b>	<b>Discordo totalmente</b>	<b>Total geral</b>
Menos de 5 anos	2,04	12,24	30,61	18,37	36,73	100
Entre 5 e 10 anos	6,52	10,87	30,43	15,22	36,96	100
Entre 10 e 20 anos	2,13	25,53	25,53	8,51	38,30	100
Mais de 20 anos	7,41	44,44	25,93	7,41	14,81	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação à afirmativa de que o trabalho remoto atrapalha a evolução enquanto profissional, pode-se observar, na Tabela 29, que, dentre os servidores com tempo de trabalho entre 5 e 10 anos, 43,48% discordam, enquanto outros 48,15% dos respondentes com mais de 20 anos de trabalho concordam. Dentre os que possuem menos de 5 anos de trabalho no setor e os que possuem entre 10 e 20 anos, a maior parte demonstrou opinião neutra em relação à temática.

Tabela 29: Obstáculo à evolução como profissional de acordo com tempo no setor atual

Categoria de respostas						
Tempo no setor atual	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total geral
Menos de 5 anos	4,08	12,24	26,53	18,37	38,78	100
Entre 5 e 10 anos	4,35	15,22	43,48	8,70	28,26	100
Entre 10 e 20 anos	4,26	29,79	23,40	6,38	36,17	100
Mais de 20 anos	7,41	48,15	35,93	3,70	14,81	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

#### 4.6 Tempo de trabalho na esfera pública ou com outras atividades burocráticas de outros segmentos

Com relação ao tempo de trabalho na esfera pública, a maior parte dos respondentes concordam com a afirmativa de que havia maior sensação de pertencimento à organização durante o trabalho presencial, com destaque para os que possuem menos de 5 anos de trabalho na esfera pública, os quais são representados por 71,43% nesta categoria. Contudo, observam-se frequências significativas de entrevistados que demonstram opinião neutra em relação à temática, conforme se vê na Tabela 30.

Tabela 30: Sensação de pertencimento de acordo com tempo na esfera pública

Categoria de respostas						
<b>Tempo na esfera pública</b>	<b>Concordo totalmente</b>	<b>Concordo</b>	<b>Nem concordo e nem discordo</b>	<b>Discordo</b>	<b>Discordo totalmente</b>	<b>Total geral</b>
Menos de 5 anos	0	7,43	14,29	0	14,29	100
Entre 5 e 10 anos	12,90	45,16	12,90	6,45	22,58	100
Entre 10 e 20 anos	10,39	50,65	7,79	7,79	23,58	100
Mais de 20 anos	14,81	42,59	12,96	3,70	25,93	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Sobre a afirmativa de que há satisfação com o volume de trabalho durante a pandemia, dentre os servidores que possuem menos de 5 anos de trabalho na esfera pública, bem como os que possuem de 5 a 10 anos, a maior parte concorda. Já com relação aos que possuem de 10 a 20 anos, a maior parte, 40,26% demonstraram opinião neutra em relação à afirmativa. Já dentre os que possuem mais de 20 anos de trabalho na esfera pública, há uma igualdade percentual dentre os que discordam e os que demonstram opinião neutra, estando 33,33% das respostas em cada categoria. Resultados se encontram na Tabela 31.

Tabela 31: Satisfação no trabalho de acordo com tempo na esfera pública

Categoria de respostas						
<b>Tempo na esfera pública</b>	<b>Concordo totalmente</b>	<b>Concordo</b>	<b>Nem concordo e nem discordo</b>	<b>Discordo</b>	<b>Discordo totalmente</b>	<b>Total geral</b>
Menos de 5 anos	0	42,86	42,86	0	14,29	100
Entre 5 e 10 anos	6,45	48,39	19,35	16,13	9,68	100
Entre 10 e 20 anos	0	28,57	25,97	5,19	40,26	100
Mais de 20 anos	5,56	20,37	33,33	7,41	33,35	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Analisando-se agora a afirmativa de que há preparação e motivação na equipe, caso seja implantado o trabalho remoto após a pandemia, nota-se que a maior parte dos que possuem até 10 anos de trabalho na esfera pública discordam. Já os dentre os que possuem mais de 10 anos, a maior parte demonstrou opinião neutra em relação à temática, conforme a Tabela 32.

Tabela 32: Preparação e motivação se implantado o trabalho remoto depois da pandemia, de acordo com tempo na esfera pública

<b>Categoria de respostas</b>						
<b>Tempo na esfera pública</b>	<b>Concordo totalmente</b>	<b>Concordo</b>	<b>Nem concordo e nem discordo</b>	<b>Discordo</b>	<b>Discordo totalmente</b>	<b>Total geral</b>
Menos de 5 anos	0	28,57	42,86	0	28,57	100
Entre 5 e 10 anos	19,35	16,13	29,03	12,90	22,58	100
Entre 10 e 20 anos	3,90	28,57	22,08	7,79	37,66	100
Mais de 20 anos	3,70	29,63	22,22	9,26	35,19	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação à afirmativa de que o trabalho remoto atrapalha a evolução enquanto profissional, correlacionando com o tempo de trabalho na esfera pública, observa-se que a maior parte dos que possuem de 10 a 20 anos discordam, por outro lado 29,63% dos que possuem mais de 20 anos concorda. Já dentre os servidores que possuem as demais opções de tempo na esfera pública, a maior parte demonstrou opinião neutra em relação à temática. Resultados se encontram na Tabela 33.

Tabela 33: Trabalho remoto x obstáculos para evolução profissional de acordo com tempo na esfera pública

<b>Categoria de respostas</b>						
<b>Tempo na esfera pública</b>	<b>Concordo totalmente</b>	<b>Concordo</b>	<b>Nem concordo e nem discordo</b>	<b>Discordo</b>	<b>Discordo totalmente</b>	<b>Total Geral</b>
Menos de 5 anos	14,29	28,57	14,29	0	42,86	100

Entre 5 e 10 anos	6,45	16,13	38,71	9,68	29,03	100
Entre 10 e 20 anos	2,60	22,08	29,87	10,39	35,06	100
Mais de 20 anos	5,56	29,63	27,78	11,11	25,93	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Analisando a Tabela 34, que relaciona o tempo de trabalho na esfera pública e a afirmativa de que as habilidades não são bem aproveitadas no trabalho remoto, dentre os que possuem menos de 5 anos de trabalho, a maior parte, 42,86% concordam. Por outro lado, a maior parte dos servidores que possuem tempo de trabalho entre 5 e 20 anos, discordam, com destaque para os que possuem de 5 a 10 anos, os quais são representados por 51,61% das respostas nesta categoria

Tabela 34: Aproveitamento das habilidades durante trabalho remoto de acordo com tempo na esfera pública

Tempo na esfera pública	Categoria de respostas					Total geral
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	
Menos de 5 anos	14,29	42,86	14,29	0	28,57	100
Entre 5 e 10 anos	6,45	22,58	51,61	6,45	12,90	100
Entre 10 e 20 anos	2,60	25,97	32,47	9,09	29,87	100
Mais de 20 anos	5,56	27,78	24,07	14,81	27,78	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

#### 4.7 Qual seu vínculo atual com o IFMG?

Nota-se a partir da Tabela 35 que, de forma geral, a maior parte dos respondentes concordam com a afirmativa de que havia maior reconhecimento profissional no trabalho

presencial, principalmente dentre os servidores técnico-administrativos que possuem cargo de chefia, os quais são representados por 505 das respostas nesta categoria. Contudo, pode-se perceber também um considerável número de respondentes que declararam opinião neutra em relação à temática. 18,18% dos professores com cargo de chefia discordam, assim como 23,30% dos técnico-administrativos sem cargo de chefia também.

Tabela 35: Reconhecimento profissional no trabalho presencial no IFMG de acordo com o IFMG

Vínculo com o IFMG	Categoria de respostas					Total geral
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	
Professor com cargo de chefia	9,09	36,36	18,18	0	36,36	100
Professor sem cargo de chefia	16,13	38,71	6,45	3,23	35,48	100
Técnico administrativo com cargo de chefia	4,17	50	12,50	0	33,33	100
Técnico administrativo sem cargo de chefia	11,65	32,04	23,30	9,71	23,30	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Por meio da Tabela 36, pode-se observar que, com relação aos meios de comunicação permitirem conversar sobre as demandas de trabalho durante a pandemia, a maior parte dos respondentes concordam, independentemente de qual seja o seu vínculo atual com o IFMG. Nota-se também uma grande frequência de respostas na categoria de concordância total dentre todos os entrevistados. É baixo o percentual de respostas em categorias de discordância e 33,33% dos servidores técnico-administrativo (TA ou TAE) com cargos de chefia demonstraram opinião neutra em relação a afirmativa.

Tabela 36 - Meios de comunicação permitem conversar sobre demandas durante a pandemia

Categoria de respostas						
Vínculo com o IFMG	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total geral
Professor com cargo de chefia	45,45	45,45	0	0	9,09	100
Professor sem cargo de chefia	38,71	48,39	3,23	0	9,68	100
Técnico administrativo com cargo de chefia	16,67	50	0	0	33,33	100
Técnico administrativo sem cargo de chefia	18,45	55,34	11,65	0,97	13,59	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação à afirmativa de que os meios de comunicação permitem conversar sobre assuntos diversos, sem prejuízo do que era antes da pandemia, as respostas encontram-se bem dispersas dentre as categorias de acordo com o vínculo atual dos servidores, conforme se vê na Tabela 37. A maior parte dos professores, com ou sem cargo de chefia, discordam. Com relação ao técnico-administrativos (TA ou TAE), a maior parte dos que possuem cargos de chefia demonstraram opinião neutra, sendo eles 41,67%, e dentre os que não possuem cargos de chefia, há uma dispersão equilibrada entre as categorias de concordância e de neutralidade, estando mais de 20% das respostas em cada.

Tabela 37: Meios de comunicação permitem conversar sobre diversos assuntos, de acordo com vínculo no IFMG

Categoria de respostas						
Vínculo com o IFMG	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total Geral
Professor com cargo de chefia	18,18	18,18	45,45	0	18,18	100
Professor sem cargo de chefia	12,90	29,03	32,26	6,45	19,35	100

Técnico administrativo com cargo de chefia	20,83	12,50	25	0	41,67	100
Técnico administrativo sem cargo de chefia	23,30	28,16	16,50	3,88	28,16	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Pela Tabela 38, que correlaciona o vínculo atual dos servidores ao IFMG e a afirmativa de que permanece o compartilhamento e debate com a chefia e colegas sobre todo o trabalho desenvolvidos durante a pandemia, a maior parte dos respondentes concordam, independente do seu vínculo atual com a instituição. Entretanto, 21,36% dos respondentes técnico-administrativos (TA ou TAE) que não possuem cargo de chefia demonstraram opinião neutra em relação à afirmativa.

Tabela 38: Permanência de compartilhamento e debate com chefes e colegas, de acordo com vínculo no IFMG

Categoria de respostas						
Vínculo no IFMG	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Total geral
Professor com cargo de chefia	27,27	54,55	9,09	0	9,09	100
Professor sem cargo de chefia	25,81	54,84	6,45	0	12,90	100
Técnico administrativo com cargo de chefia	20,83	58,33	12,50	4,17	4,17	100
Técnico administrativo sem cargo de Chefia	26,21	42,72	6,80	2,91	21,36	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com relação às informações sobre o que está acontecendo na organização serem repassadas durante o trabalho remoto, através da Tabela 39, nota-se que a maior parte dos entrevistados concordam com a afirmativa, independente do vínculo atual que possuam com o



IFMG. Observa-se também um número considerável de respondente que concordam totalmente, entretanto, 20,39% dos servidores técnico-administrativos (TA ou TAE) sem cargo de chefia, demonstraram opinião neutra. É baixo o percentual de respostas em categorias de discordância.

Tabela 39: Atualização sobre o que ocorre na instituição durante a pandemia, de acordo com vínculo no IFMG

Vínculo no IFMG	Categoria de respostas					Total geral
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	
Professor com cargo de chefia	36,36	54,55	9,09	0	0	100
Professor sem cargo de chefia	29,03	51,61	9,68	0	9,68	100
Técnico administrativo com cargo de chefia	20,83	58,33	8,33	4,17	8,33	100
Técnico administrativo sem cargo de chefia	25,24	46,60	4,85	2,91	20,39	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em relação às informações serem suficientes para a realização do trabalho remoto durante a pandemia, a maior parte dos respondentes técnico-administrativos (TA ou TAE) concordam com a afirmativa, principalmente dentre os que possuem cargos de chefia, sendo representados por 62,50% das respostas nesta categoria. Dentre os professores, a maior parte dos que não possuem cargo de chefia concordam com a afirmativa, sendo estes 51,61%, por outro lado, que possuem cargo de chefia, discordam em sua grande maioria, 45,45%. Nota-se também que 23,30% dos técnico-administrativos sem cargo de chefia demonstraram opinião neutra sobre a temática, de acordo com a Tabela 40.

Tabela 40: Suficiência das informações durante trabalho remoto de acordo com vínculo no IFMG

Vínculo no IFMG	Categoria de respostas					Total Geral
	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	
Professor com cargo de chefia	27,27	27,27	45,45	0	0	100
Professor sem cargo de chefia	16,13	51,61	9,68	0	22,58	100
Técnico administrativo com cargo de chefia	16,67	62,50	8,33	4,17	8,33	100
Técnico administrativo sem cargo de chefia	25,24	43,69	6,80	0,97	23,30	100

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

## 5 CONCLUSÕES

Esse estudo validou os objetivos propostos nesse estudo em todos os aspectos.

A partir das análises realizadas, que buscam relacionar as diferentes percepções acerca do desenvolvimento das atividades de trabalho no Instituto Federal de Minas Gerais - IFMG, presencialmente e remotamente, alguns resultados interessantes podem ser evidenciados:

- 1) Em relação à participação na pesquisa, nota-se que, majoritariamente, a base é composta por pessoas do sexo feminino, com idades entre 34 e 38 anos, lotadas na Diretoria de Ensino (DE), que trabalham no IFMG entre 10 e 20 anos, no setor atual há menos de 5 anos, e que na esfera pública trabalham entre 10 e 20 anos, bem como atualmente são técnicos administrativos (TA ou TAE), sem cargo de chefia.
- 2) Com relação às percepções acerca do desenvolvimento do trabalho presencial antes da pandemia, observa-se que:
  - Não eram utilizadas apenas ferramentas digitais;
  - Fazia-se necessário a análise documentos impressos;
  - A maior parte dos colaboradores possuíam habilidades em utilizar todos os sistemas operacionais disponíveis;
  - A estrutura dos equipamentos/ mobiliários funcionavam de maneira satisfatória,
  - Havia suporte tecnológico satisfatório;
  - Os servidores sentiam-se mais realizados profissionalmente no trabalho presencial;
  - Havia maior, reconhecimento profissional nesta modalidade de trabalho;
  - Os colaboradores sentiam-se mais pertencentes à organização;
  - Sentiam-se mais realizados pessoalmente;
  - Havia maior interação com os colegas de equipe; • Gostavam de compartilhar e debater com colegas e coma chefia.
- 3) Já com relação às percepções acerca do desenvolvimento do trabalho remoto durante a pandemia, nota-se que:

- O trabalho continua não sendo realizado apenas por ferramentas digitais;
- Está sendo possível utilizar todos os sistemas operacionais disponíveis;
- Suportes tecnológicos decorrentes de problemas nos computadores, falta de internet, etc., são sempre necessários;
- Há satisfação com o relacionamento com os pares, usuários e com a chefia;
- Há necessidade do convívio com os colegas de trabalho;
- Os servidores têm trabalhado mais, porém não necessariamente têm se cansado mais;
- Em geral, conseguem conciliar as atividades com as demais tarefas diárias;
- Não são interferidos negativamente pela família ao executarem suas tarefas;
- Sentem que a chefia confia na realização do trabalho;
- Estão satisfeitos com a estrutura disponível para realização das atividades de trabalho, bem como com o suporte que a instituição dá em relação à equipamentos, sistemas e materiais e adequação do espaço físico;
- Mantêm o compartilhamento e debate com a chefia e colegas sobre o trabalho realizado;
- Estão satisfeitos com a autonomia dada para organizarem-se diante do próprio trabalho.

4) Sobre as análises comparativas, de modo geral:

- O comportamento entre homens e mulheres acerca das percepções mostram-se serem bem parecidos. Contudo, com relação ao trabalho remoto o número de homens que preferem esta modalidade de trabalho é maior do que o de mulheres, mas, de modo geral, a maior parte tende a ter mais apreço pelas atividades de trabalho na modalidade presencial.
- A idade não influenciou negativamente nas habilidades de se utilizar todos os sistemas operacionais disponíveis, mas por outro lado as pessoas mais velhas gostam mais de compartilhar e debater com colegas e com a chefia antes da pandemia. As pessoas mais jovens (entre 17 e 27 anos) devido à pouca representatividade na pesquisa, apresentam sempre valores extremos nas categorias de resposta.

- Sobre o tempo de trabalho no IFMG, no geral, pessoas com maior tempo de trabalho têm menos preferência pela continuidade do trabalho remoto e mostram-se estarem mais insatisfeitas do que os demais diante do volume de trabalho durante a pandemia.
- Em relação as diretorias de lotação, a maior parte dos servidores Diretores de Pesquisa e Extensão (DIPE) não consideram haver maior reconhecimento profissional no trabalho presencial, bem como discordam em maior número quando comparado às demais diretoria de terem trabalhado mais remotamente ou se cansarem mais nesta modalidade de trabalho. Contudo, todos concordam que havia maior sensação de pertencimento à organização na modalidade trabalho presencial.
- Sobre o tempo de trabalho no setor atual, em geral servidores com tempo de trabalho entre 5 e 10 anos tendem a concordar mais com o fato de continuarem compartilhando e debatendo com a chefia e colegas de trabalho durante a pandemia. Porém, todos concordam que as informações internas da organização são recebidas e que são suficientes para a realização do trabalho remoto, independentemente do tempo de trabalho no setor. Por outro lado, os servidores com tempo de trabalho entre 10 e 20 anos sentem-se mais preparados e motivados para a execução do trabalho remoto, mesmo que tenham que arcar com todos os custos relativos à adaptação de infraestrutura tecnológica e imobiliária
- Com relação ao tempo na esfera pública, os que possuem menos de 5 anos tendem a concordar mais sobre a afirmativa de que se sentiam mais pertencentes à organização durante o trabalho presencial, bem como mostram-se divididos dentre os que concordam e discordam sobre a satisfação com o volume de trabalho no trabalho remoto e tendem a concordarem mais com o fato de que as habilidades não são bem aproveitadas no trabalho remoto. Por outro lado, os que possuem mais de 20 anos de trabalho sentem que há mais preparação na equipe, caso o trabalho remoto seja implantado após a pandemia, ainda que em número menor diante do percentual de servidores com opinião neutra em relação à temática.
- Já com relação ao vínculo atual com o IFMG, em geral técnicos-administrativos com cargo de chefia, tendem a concordar mais com o fato de haver maior reconhecimento profissional antes da pandemia. Porém, dentre os que não possuem cargo de chefia, a maior parte concorda que os meios de comunicação na modalidade

de trabalho remota, permitem conversar sobre as demandas de trabalho, ainda que informalmente, sem prejuízo do que era antes da pandemia.

Além disso, professores com cargos de chefia mostram-se menos concordantes com o fato de que há informações suficientes para a realização do trabalho remoto. Pode-se concluir, portanto que, de modo geral, os servidores têm preferência pelo trabalho presencial, pois tinham principalmente maior interação com os colegas de trabalho e chefia, o que contribuía positivamente para o desenvolvimento das suas atividades cotidianas. Contudo, diante da necessidade da realização do trabalho de maneira remota, algumas características passaram a ser notadas e com isso tornaram-se necessárias para a plena execução do trabalho, sendo bem baixo inclusive o número de servidores que têm preferência pelo trabalho remoto. Porém, sentem-se contemplados com a autonomia da para a organização pessoa e que o trabalho remoto não atrapalha as relações pessoais, mas por outro lado têm dúvidas sobre o fato de que o trabalho remoto atrapalha oportunidades de crescimento na organização e a evolução enquanto profissionais, mas discordam também que as atividades não sejam aproveitadas no trabalho remoto.

Contribui essa pesquisa para a instituição estudada bem como para todas as afins o fato de se ter percebido que o teletrabalho foi percebido como alternativa viável em tempos de crises e que, sendo implementado após a pandemia, é possível que seja aceito com menos contestações. Da mesma forma, as instituições devem preparar os ambientes para essa modalidade de trabalho bem como promover cursos para que ela seja produtiva.

Por fim, compreende-se que o texto não termina por aqui e precisa ser mais aprofundado em futuro breve. Profissionalmente, analiso com mais critério a questão do teletrabalho, vendo-o como alternativa futura após a pandemia.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, G. S. G. **Teletrabalho**: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center. 2014. 30f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014.
- ATKINSON, C.; HALL, L. Flexible working and happiness in the NHS. **Employee Relations**, v. 33, n. 2, p. 88-105, 2011.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.
- BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. São Paulo: Zahar, 2001.
- BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, 14 jul. 2017, edição 134, seção 1, p. 1. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 12 abr. 2021.
- BRASIL. Ministério da Economia. Instrução Normativa n. 109, de 29 de outubro de 2020. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC para o retorno gradual e seguro ao trabalho presencial. **Diário Oficial da União**, 03 nov. 2020, edição 209, seção 1, p. 423. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-109-de-29-de-outubro-de-2020-285756030>. Acesso em: 12 abr. 2021.
- BRASIL. Ministério da Economia. Instrução Normativa n. 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão). **Diário Oficial da União**, 31 jul. 2020, edição 146, seção, p. 21. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395> Acesso em: 12 abr. 2021.
- BRIDI, M. A. *et al.* **O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia de Covid-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2020. Disponível em: [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf). Acesso em: 12 abr. 2021.
- DE MASI, D. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DUTRA, N. C.; GIRASOLE, Y. C. L. **As novas tendências trabalhistas no Brasil: home office e teletrabalho**. São Paulo: Batista Luz Advogados, 2020. Disponível em: [https://baptistaluz.com.br/wp-content/uploads/2020/10/BLUZ\\_As-novas-tend%C3%A2ncias-trabalhistas-no-Brasil-Home-Office-e-Teletrabalho.pdf](https://baptistaluz.com.br/wp-content/uploads/2020/10/BLUZ_As-novas-tend%C3%A2ncias-trabalhistas-no-Brasil-Home-Office-e-Teletrabalho.pdf). Acesso em: 12 abr. 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUSSO, H. L. *et al.* Ensino Superior em Tempos de Pandemia: Diretrizes à Gestão Universitária. **Revista Educação & Sociedade**, v. 41, e238957, 2020.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MAIOR FILHO, J. S. Pesquisa em Administração: em Defesa do Estudo de Caso. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 24, n. 4, 1984. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v24n4/v24n4a24.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2021.

MANCEBO, D. Trabalho Remoto na Educação Superior Brasileira: efeitos e possibilidades no contexto da pandemia. **Revista USP**, n. 127, p. 105-116, 2020.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MENDONÇA, M. **A inclusão dos "home offices" no setor residencial no município de São Paulo**. 2010. 303 f. Tese (Doutorado em Tecnologia da Arquitetura) - Faculdade de Arquitetura e Urbanismo, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

MORGAN, R. Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. **European Business Review**, v. 16, n. 4, p. 344-357, 2004.

OLIVEIRA, M. F. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração**. Catalão: UFG, 2011.

PANDINI, L. S.; PEREIRA, E. S. O teletrabalho no contexto de pandemia de Covid-19: a percepção de servidores públicos do judiciário brasileiro e MPU. **Caderno de Administração**, v. 28, n. 2, p. 55-81, 2020.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Nova Hamburgo: Universidade Feevale, 2013.

RIBEIRO, P. A. **Teletrabalho na sociedade da informação brasileira**. 2018. 15 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direito da Comunicação Digital) - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, 2020. Disponível em: [http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/10/131016\\_PriscilaAndreoniRibeiro2015005276.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/10/131016_PriscilaAndreoniRibeiro2015005276.pdf). Acesso em: 14 abr. 2021.



ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O Teletrabalho: Conceituação e Questões para Análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 154-162, 2018.

SANTOS, S. A.; BROGNOI, M. O. Educação à distância: benefícios e desafios em tempos de pandemia. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 5, n. 11, p. 92-100, 2020.

TORARSKI, J. **Trabalho Remoto na Pandemia**: servidores públicos são mais cobrados e mulheres estão sobrecarregadas. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2020. Disponível em: <https://www.ufpr.br/portalfufpr/noticias/trabalho-remoto-na-pandemia-servidores-publicos-sao-mais-cobrados-e-mulheres-estao-sobrecarregadas/>. Acesso em: 14 mar. 2021.

WASLAWICK, R. S. **Metodologia de pesquisa em ciência da computação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

**APÊNDICE A: Instrumento Survey Enviado aos Servidores do IFMG****PESQUISA COM SERVIDORES DO IFMG CAMPUS OURO PRETO****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistado(a) e em participar da pesquisa de campo referente ao desenvolvimento da pesquisa de mestrado (dissertação), que tem como objetivo investigar a percepção dos servidores sobre a execução do trabalho remoto, provocado pela pandemia da Covid-19. A amostra de respondentes compreende servidores (ocupantes ou não de cargo em comissão) pertencentes ao quadro do IFMG Campus Ouro Preto.

O presente instrumento de pesquisa foi adaptado pela servidora Elcy Loredo Bittencourt, aluna do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração, pela FUMEC, sob a orientação da Professora Dra. Renata de Souza da Silva Tolentino.

A importância do tema se justifica diante do cenário atípico, causado pela Pandemia. Os resultados poderão contribuir para futuras decisões institucionais, obtidas a partir da vivência do trabalho remoto realizado desde março de 2020.

Qualquer dúvida entrar em contato pelo e-mail: [elcy.loredo@ifmg.edu.br](mailto:elcy.loredo@ifmg.edu.br)

Endereço de e-mail:

Estou ciente que os objetivos dessa pesquisa são de uso estritamente acadêmico. As informações aqui coletadas estão necessariamente submetidas às normas éticas e destinam-se apenas a pesquisa realizada. Minha colaboração se fará por meio do preenchimento dessa entrevista, de forma anônima, assegurando assim, minha privacidade, onde os dados divulgados também serão anônimos.

Estou de acordo

Não estou de acordo

Obrigada por responder esta pesquisa! Sua participação é voluntária e de grande contribuição.

**APÊNDICE B: Questionário da Pesquisa****Questionário****INFORMAÇÕES GERAIS****1. Qual o seu sexo:**

- Feminino
- Masculino

**2. Qual a sua idade:**

- 18 a 29 anos
- 30 a 49 anos
- 50 ou mais

**3. Há quanto tempo trabalha no IFMG? \***

- Há menos de 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Entre 10 e 20 anos
- Há mais de 20 anos

**4. Qual a sua diretoria de lotação?\***

- Direção Geral (DG)
- Diretoria de Ensino (DE)
- Diretoria de Administração e Planejamento (DAP)
- Diretoria de Relações Empresariais (DREC)
- Diretoria de Pesquisa e Extensão (DIPE)

**5. Há quanto tempo trabalha no atual setor? \***

- Há menos de 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Entre 10 e 20 anos
- Há mais de 20 anos

**6. Há quanto tempo trabalha na esfera pública ou com outras atividades burocráticas de outros segmentos? \***

- Há menos de 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Entre 10 e 15 anos
- Entre 15 e 20 anos
- Há mais de 20 anos

**7. Qual seu vínculo atual com o IFMG? \***

- Técnico Administrativo (TA ou TAE), sem cargo de chefia
- Professor, sem cargo de chefia
- Técnico Administrativo (TA ou TAE), com cargo de chefia
- Professor, com cargo de chefia

Na próxima etapa, serão apresentadas algumas afirmações sobre diversos aspectos do trabalho e você deverá escolher um número de 1 a 5 de acordo com o quanto você concorda ou discorda delas, sendo:

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo um pouco
- 3- Não concordo e nem discordo
- 4- Concordo um pouco
- 5- Concordo totalmente

	<b>EM RELAÇÃO À REALIZAÇÃO DE SEU TRABALHO ANTES DA PANDEMIA DO COVID-19, INDIQUE ATÉ QUE PONTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA COM AS SEGUINTE AFIRMAÇÕES:</b>	<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
<b>8</b>	Realizava meu trabalho utilizando somente ferramentas digitais e não imprimia qualquer tipo de documento	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	Havia a necessidade de análise de documentos impressos (internos ou externos).	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>10</b>	Tinha habilidade em utilizar todos os sistemas operacionais necessários ao andamento de minhas atividades de trabalho.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>11</b>	A estrutura (equipamentos/mobiliários) que eu utilizava no local de trabalho funcionava de forma satisfatória.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>12</b>	Havia suporte tecnológico de forma satisfatória.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13</b>	Eu gostava mais do trabalho presencial.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>14</b>	Eu me sentia mais realizado profissionalmente no trabalho presencial.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>15</b>	Eu era mais reconhecido profissionalmente no trabalho presencial.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>16</b>	Tinha uma sensação de pertencimento a organização maior durante o trabalho presencial.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>17</b>	Sentia mais realizado pessoalmente no trabalho presencial.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>18</b>	Sinto falta da interação presencial com os colegas de equipe sobre as demandas de trabalho e assuntos diversos	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>19</b>	Eu gostava de compartilhar e debater com os colegas e com a chefia em bate-papos informais e também em reuniões, ambos pessoalmente.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

	<b>PASSADO ESSE PERÍODO DE REALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO, RESPONDA ÀS QUESTÕES A SEGUIR:</b>	<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
<b>20</b>	Continuei realizando meu trabalho, utilizando somente ferramentas digitais não sendo necessário imprimir qualquer tipo de documento físico.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>21</b>	Consegui utilizar todos os sistemas operacionais, necessários para a realização de minhas atividades de trabalho.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>22</b>	Precisei de suporte tecnológico (problemas em computadores, falta de internet, etc.) na realização do trabalho remoto.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>23</b>	Eu estou satisfeito com o relacionamento que tenho com meus pares, usuários e chefia durante o período de trabalho remoto devido à pandemia.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>24</b>	Eu sinto falta do convívio com os colegas de trabalho.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>25</b>	Eu trabalho mais no trabalho remoto.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>26</b>	Eu me canso mais com o trabalho remoto.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>27</b>	Eu consigo conciliar o trabalho remoto com as demais tarefas diárias.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>28</b>	Eu prefiro o trabalho remoto.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>29</b>	Eu sinto que a minha família interfere negativamente no meu trabalho remoto.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>30</b>	Meus colegas não me vêem com bons olhos na execução do meu trabalho de forma remota.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>31</b>	Eu estou satisfeito com o volume de trabalho que eu tenho.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>32</b>	Eu sinto que a minha chefia confia em mim para realizar o meu trabalho remotamente.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>EM RELAÇÃO AO ESCRITÓRIO/ COMPUTADOR/ MOBILIÁRIO UTILIZADO PARA A REALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO, DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19, RESPONDA ÀS QUESTÕES A SEGUIR:</b>	<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
<b>33</b>	Eu estou satisfeito com a estrutura que disponho para realizar o trabalho remoto.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>34</b>	Eu estou satisfeito com o suporte que a instituição dá em relação a equipamentos, sistemas e materiais para o trabalho remoto.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>35</b>	Eu estou satisfeito com o suporte que a minha empresa dá em relação à adequação do meu espaço físico no trabalho remoto.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>36</b>	O trabalho remoto gera mais custos para mim em relação ao trabalho presencial.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

	<b>EM RELAÇÃO A COMUNICAÇÃO ENTRE CHEFIA, USUÁRIOS E PARES NO TRABALHO REMOTO, DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19, RESPONDA ÀS QUESTÕES A SEGUIR:</b>	<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
<b>37</b>	Os meios de comunicação me permitem conversar sobre as demandas de trabalho, ainda que informalmente, sem prejuízo do que era antes.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>38</b>	Os meios de comunicação me permitem conversar sobre assuntos diversos, sem prejuízo do que era antes.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>39</b>	Continuo compartilhando e debatendo com a chefia e colegas todo o trabalho realizado.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>40</b>	Recebo informações sobre o que está acontecendo na organização durante o trabalho remoto devido a pandemia.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>41</b>	Recebo informações suficientes para a realização do meu trabalho.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>EM RELAÇÃO A IMPLEMENTAÇÃO DO TRABALHO REMOTO, DURANTE E APÓS A PANDEMIA DO COVID-19, RESPONDA ÀS QUESTÕES A SEGUIR:</b>	<b>Discordo Totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo Totalmente</b>
<b>42</b>	Estou preparado(a) e motivado(a) para executar o trabalho remoto, mesmo tendo que arcar com todos os custos relativos a adaptação de infraestrutura tecnológica e imobiliária.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>43</b>	A equipe está preparada caso seja implantado o trabalho remoto após a pandemia, a partir da experiência dos últimos meses.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>44</b>	Eu estou satisfeito com a autonomia que eu tenho para organizar o meu próprio trabalho.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>45</b>	Acredito que o trabalho remoto atrapalha as minhas oportunidades de crescimento na organização.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>46</b>	Acredito que o trabalho remoto atrapalha as minhas relações pessoais.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>47</b>	Acredito que o trabalho remoto atrapalha a minha evolução enquanto profissional.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>48</b>	Acredito que minhas habilidades não são bem aproveitadas no trabalho remoto.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>