



Relatório Técnico Conclusivo

Título

Trabalho remoto: análise sobre as características e percepções de técnicos administrativos atuantes durante a pandemia do novo *coronavírus*.

Resumo

Como medida de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública, os servidores de universidades públicas federais puderam executar suas atividades remotamente, quando possível, enquanto perdurasse a situação decorrente do *Coronavírus*. A presente pesquisa tem como objetivo geral Analisar as características e percepções dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais, em relação ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo *Coronavírus*. Participaram 975 Técnicos Administrativos que trabalharam em *home office* durante o período da pandemia. Trata-se de uma investigação de caráter analítico, transversal e observacional. Os dados foram obtidos por meio de questionário *web survey*, criado utilizando o *Google Gsuite*. Os dados foram enviados para uma planilha do Excel e, posteriormente, importados para o *software* livre R para análise estatística, por meio de frequências absolutas e percentuais para as variáveis categóricas, e medidas de centralidade (média ou mediana) e de dispersão (desvio padrão ou mínimo e máximo) para as numéricas; sendo aplicado o teste *qui-quadrado*. O nível de significância (α) foi de 5%, sendo os testes considerados significativos quando $p < 0,05$. Predominou o sexo feminino, casados, sendo do cargo assistente em administração, possuíam especialização *lato sensu* e não tinham filhos em idade escolar. Informaram não ter trabalhado, na mesma residência, com outra pessoa de forma remota durante a pandemia e que tinham nenhuma experiência em trabalhar remotamente. O maior percentual mencionou ter utilizado muito frequentemente o *notebook* ou *laptop*, *smartphone* e *roteador* e nunca terem utilizado equipamentos ergonômicos. Predominaram os servidores muito satisfeitos com a utilização do *e-mail*, *google* documentos, *google drive*, *google* formulários, *google meet*, SEI e *WhatsApp*. Assim como, não realizaram curso de capacitação para utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs)

antes ou durante a pandemia. Relataram ser vantajoso realizar suas atividades de forma remota durante a pandemia, no que se refere a flexibilidade no horário de trabalho, redução de gastos com transporte, diminuição do tempo gasto com deslocamento. Assim como, maior concentração para o desempenho do trabalho, menor interrupção durante o trabalho remoto, poder estabelecer os próprios horários, maior proximidade com familiares, entretanto no que diz respeito a recursos ergonômicos apropriados disseram não ser vantajoso. Consideraram a falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas e realizar atividades além do horário determinado como remoto muito desvantajoso, citaram ainda ser extremamente desvantajoso separar o espaço de trabalho e o ambiente doméstico. As dificuldades com conexão de *internet*, com o uso das TICs, falta de treinamento específico, conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas; além das desvantagens em relação a sobrecarga de trabalho estiveram associadas ao sexo feminino. Bem como à redução de gastos com transporte, menor interrupção durante o trabalho, à satisfação com a realização das atividades laborais de forma remota foram associadas à faixa etária. No que diz respeito a considerarem viável que sua instituição aderisse ao teletrabalho após o período da pandemia, 44% responderam que concordam totalmente e 39% concordam parcialmente. Espera-se que os resultados obtidos possam contribuir para ampliar o conhecimento sobre o trabalho remoto desenvolvido por técnicos administrativos de universidades públicas do Brasil.

Palavras-chave: Administração Pública; Trabalho remoto; Teletrabalho; Universidades Federais.

Instituição/Setor

Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM

Público-Alvo da Iniciativa

Servidores Técnicos Administrativos em Educação do regime jurídico único (RJU).

Descrição da situação-problema

Com o desenvolvimento e a difusão das tecnologias de informação e comunicação (TICs), a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar se tornou uma realidade. É preciso analisar os benefícios, assim como as dificuldades que possam surgir ao se trabalhar em casa. Assim, o tema trabalho remoto, também definido como *home office*, teletrabalho, trabalho a distância, entre outros termos, é considerado atual e em expansão nas discussões no campo da Administração Pública (ROCHA; AMADOR, 2018).

Sob essa ótica, o serviço público tem buscado se adequar às tendências do mercado e, aos poucos, o trabalho remoto tem sido adotado nas repartições públicas.

Destaca-se que no serviço público o teletrabalho foi orientado pela Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018 que determina e estabelece critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipex), relativos à implementação de programa de gestão (BRASIL, 2018).

Com a declaração de pandemia do *Coronavírus* no Brasil o governo estabeleceu mudanças na rotina de trabalho de servidores, como medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública. Assim, os servidores da administração pública deveriam executar suas atividades remotamente, enquanto perdurasse o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do *Coronavírus*, sendo necessária a adaptação dos profissionais quanto a realização de suas atividades de forma remota (BRASIL, 2020).

Diante disso, para cumprir as determinações estabelecidas pelos órgãos de saúde, as universidades federais estabeleceram a suspensão das atividades administrativas e acadêmicas, para as atividades consideradas como não essenciais. Nesse cenário, foi instituído o regime de teletrabalho e os servidores passaram a exercer suas atividades de forma remota, utilizando como ferramenta as Tecnologias de informação e comunicação - TICs (UFTM, 2020b; BRASIL, 2020b).

Algumas questões relacionadas como vantagens ou desvantagens relacionadas ao teletrabalho podem ser potencializadas no contexto vivenciado com a pandemia do novo *coronavírus*; quando o trabalho remoto foi instituído em diversas organizações de forma contingencial, com ausência de estudo no que diz respeito a prontidão organizacional para mudança, o que, quando aliado à falta de planejamento, pode evidenciar ainda mais as desvantagens organizacionais (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018).

Ao examinar o teletrabalho após um desastre natural, Green *et al.* (2017) identificaram que as principais dificuldades encontradas estiveram relacionadas com a ausência de políticas e de planejamento, como a ausência de infraestrutura tecnológica e de condições de trabalho apropriadas, e a falta de tempo para o treinamento adequado dos trabalhadores e gestores, não somente para a utilização das tecnologias necessárias para realização das atividades de forma totalmente virtual, mas também de gerenciamento do tempo e de gestão do teletrabalho, podem potencializar os efeitos negativos dessa modalidade de trabalho e trazer diversos prejuízos para trabalhadores e organizações.

Além disso, estudo internacional demonstrou que o convívio entre tarefas profissionais e familiares dentro do espaço doméstico afeta a capacidade de alcançar o equilíbrio entre trabalho e família e a diferenciação de papéis devido a conflitos percebidos com o efeito do trabalho remoto de funcionárias durante a pandemia COVID-19 (ADISA; ADEKOYA; AIYENITAJU, 2021).

Contudo, estudos apontam que uma das vantagens do teletrabalho tem sido poder dar continuidade nas atividades laborais em contextos de desastres naturais ou eventos incomuns (GOLDEN, 2009; GREEN, TAPPIN, & BENTLEY, 2017; HARKER MARTIN & MACDONNELL, 2012).

Frente a esse contexto e diante do cenário de pandemia do novo *Coronavírus*, o problema identificado foi Como tem se desenvolvido o trabalho remoto dos técnicos administrativos das Universidades Federais brasileiras durante a pandemia do novo *Coronavírus*?

Objetivos

Objetivo geral:

Analisar as características e percepções dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais, em relação ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo *Coronavírus*.

Objetivos específicos:

1. Caracterizar os Técnicos Administrativos de Universidades Federais quanto aos aspectos pessoais; ocupacionais; uso das Tecnologias de Informação e Comunicação; e percepções sobre o trabalho remoto na realização de suas atividades, durante a pandemia.
2. Identificar o grau de satisfação com as ferramentas utilizadas pelos Técnicos Administrativos de Universidades Federais, durante a realização do trabalho remoto.
3. Analisar as percepções dos Técnicos Administrativos sobre o trabalho remoto durante a Pandemia do novo *Coronavírus*, segundo o sexo e a idade.

Análise/Diagnóstico da Situação-problema

Com o cenário de pandemia do *Coronavírus* que teve início no final de 2019, o Ministério da Saúde necessitou buscar formas, em meados de fevereiro de 2020, para a contenção da disseminação do vírus. Dentre as estratégias, foi definido o isolamento social, determinando que a população não poderia fazer aglomerações e manter o distanciamento

entre os indivíduos. Para cumprir as determinações estabelecidas pelos órgãos de saúde, as universidades federais decretaram a suspensão das atividades administrativas e acadêmicas, e assim foi necessário instituir o regime de teletrabalho para as atividades consideradas como não essenciais (UFTM, 2020b; BRASIL, 2020b). A necessidade de adaptação na realização das atividades nas universidades federais foi imprescindível para manter o funcionamento e a produtividade no trabalho.

Algumas das vantagens aos colaboradores na realização do teletrabalho referem-se, à flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo conciliando demandas familiares, laborais e de lazer; menor tempo com transporte no deslocamento, independência na organização do modo de trabalhar levando em consideração o tempo e espaço na realização das tarefas. Enquanto que para as organizações ou empresas é possível perceber a redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção; o aumento da produtividade; a diminuição do absenteísmo; e a retenção de talentos. Já considerando do ponto de vista da sociedade, apontam-se como vantagens do teletrabalho a redução da circulação de veículos nos mesmos horários; a diminuição da poluição e o avanço no desenvolvimento das TICs (BARROS e SILVA, 2010; NOHARA *et al.*, 2010; SILVA, 2000; TREMBLAY, 2002).

É importante ressaltar que algumas adversidades podem ser encontradas, tais como, a dificuldade com a supervisão das atividades, controle do trabalho, assim como, os custos para aquisição de *softwares* e espaços físicos sem ergonomia e isolamento social. Estes, dentre outros fatores podem influenciar de forma negativa a realização das atividades do teletrabalho (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020).

Oliveira e Pantoja (2020) constataram as percepções dos indivíduos, principalmente as vantagens e desvantagens do teletrabalho nas organizações. No que se refere às vantagens o Quadro 01 mostra que, aquelas identificadas com maior frequência foram a qualidade de vida, o equilíbrio entre trabalho e família, a flexibilidade de horário, a diminuição do estresse, a redução do tempo de deslocamento, a redução de custos e o aumento da produtividade. Em contrapartida, as desvantagens mais verificadas pelos teletrabalhadores foram o isolamento social e profissional, o conflito entre trabalho e família e a sobrecarga de trabalho.

Quadro 01 - Categorias de análise e seus resultados

Categoria de análise	Principais resultados
Vantagens da implantação do teletrabalho	Redução de gastos e tempo com deslocamentos; Maior autonomia e mobilidade; Flexibilidade de horários; Melhoria da qualidade de vida; Equilíbrio das relações familiares; Redução do estresse; Aumento da produtividade; Redução de custos organizacionais; Melhoria da imagem corporativa da organização; Inclusão social de pessoas com necessidades especiais idosas e aposentadas; Continuidade dos negócios em situações de desastre
Desvantagens e riscos da implantação do teletrabalho	Conflitos entre trabalho e família / vida pessoal; Dificuldades de comunicação; Isolamento social e profissional; Dificuldades de ascensão profissional; Diminuição da visibilidade na empresa; Sobrecarga de trabalho; Preconceito dos colegas que exercem suas atividades em regime presencial
Condições para implementação do teletrabalho	Contexto organizacional; Tarefas que serão desempenhadas a distância; Características individuais; Contexto domiciliar dos possíveis teletrabalhadores
Principais desafios	Infraestrutura tecnológica (segurança da informação, desenvolvimento de sistemas, suporte e manutenção); Gestão de pessoas (redução do contato pessoal; ascensão profissional; definição e desenvolvimento de habilidades e competências para o teletrabalho; gerenciamento dos teletrabalhadores; definição de metas; avaliação de desempenho; jornada de trabalho; qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho)

Fonte: Oliveira e Pantoja, 2020

Foram convidados a participar da pesquisa aproximadamente 97.200 servidores Técnico Administrativos, que fazem parte do regime Estatutário - Regime Jurídico Único" – RJU (Lei n.º 8.112/90) e Celetista (CLT), das 68 Universidades Federais do Brasil que tenham trabalhado em *home office* durante algum período da pandemia causada pela COVID-19 no Brasil.

Os dados foram obtidos por meio de questionário *web survey*, que foi criado utilizando a ferramenta de formulários do Google *GSuite*. A fonte para seleção dos respondentes foram os setores administrativos das universidades, como as Pró-Reitorias de Pesquisa e Pós-Graduação, Recursos Humanos, entre outros, a depender das características da instituição,

para os quais foi encaminhado o *link* de acesso ao formulário, via *e-mail* institucional e solicitada a divulgação da pesquisa aos técnicos administrativos da instituição.

A pesquisa realizada foi respondida por 975 Técnicos Administrativos tendo como resultado a caracterização dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais quanto aos aspectos pessoais; ocupacionais; uso das Tecnologias de Informação e Comunicação; e percepções sobre o trabalho remoto na realização de suas atividades, durante a pandemia. Além de análise das percepções dos Técnicos Administrativos sobre o trabalho remoto durante a pandemia do novo *Coronavírus*, segundo o sexo e a idade.

A média de idade dos respondentes foi de 39,3 anos, com desvio padrão de $\pm 8,8$ anos, sendo a maioria (64%) do sexo feminino (TABELA 1).

Em relação ao estado civil, 59% referiram ser casados, seguido dos solteiros (30%) (TABELA 1).

Na Tabela 1 é possível perceber que a maior parte dos servidores possuíam especialização *lato sensu* (42%), seguidos de 34% que fizeram mestrado.

Referente à renda individual líquida, 40% dos participantes mencionaram quatro a seis salários mínimos, seguido de dois a quatro (33%) (TABELA 1).

A maioria dos respondentes era da cor branca (60%), seguidos de 31% da cor parda (TABELA 1).

Além disso, 68% não possuíam filhos em idade escolar, menores de 16 anos, e que necessitavam da assistência ou acompanhamento de um dos pais; entretanto, entre aqueles que mencionaram ter filhos nessas condições, a maioria tinha apenas um filho (69%) (TABELA 1).

Vale ressaltar que 74% dos servidores não compartilharam residência com alguém que tenha necessitado de cuidados especiais (suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, idosos, imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves); contudo, 26% dividiram a residência com alguém que tenha necessitado de cuidados especiais (TABELA 1).

No que se refere ao grau de parentesco ou proximidade da (s) pessoa (s) que mora (m) na mesma residência e precisou (aram) de cuidados especiais durante a pandemia do novo *coronavírus*, 36% informaram que dividiram residência com pai/mãe e 25% com esposo/esposa/companheiro (a) (TABELA 1).

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica e profissional dos Técnicos Administrativos, das Universidades Federais, que estiveram em trabalho remoto durante a pandemia do novo Coronavírus, Brasil, 2021

Características pessoais e profissionais	n (%)
<i>Idade (em anos)</i>	
idade	
¹ Mediana (AIQ)	
Mínimo: 22	
Média: 39,23	
Máximo: 70	
<i>Sexo biológico</i>	
feminino	626 (64%)
masculino	345 (35%)
Prefiro não informar	4 (0,4%)
<i>Estado Civil</i>	
Casado(a), mora com o(a) esposo(a) ou companheiro(a)	578 (59%)
Solteiro(a), nunca se casou ou viveu em união	294 (30%)
Separado(a), desquitado(a) ou divorciado(a)	86 (8,8%)
Viúvo(a)	9 (0,9%)
Ignorado	8 (0,8%)
Características pessoais e profissionais	n (%)
<i>Escolaridade</i>	
Ensino médio	24 (2,5%)
Ensino superior	143 (15%)
Especialização lato sensu	405 (42%)
Residência	5 (0,5%)
Mestrado	329 (34%)
Doutorado	69 (7,1%)
<i>Renda individual LÍQUIDA aproximada</i>	
Menos que 4 SM	309 (33%)
Entre 4 SM e < 6 SM	378 (40%)
Entre 6 SM e < 8 SM	177 (19%)
Maior que 8 SM	82 (8,7%)
<i>Cor da pele ou raça</i>	
Amarela	21 (2,2%)
Branca	581 (60%)
Indígena	3 (0,3%)
Parda	304 (31%)
Preta	66 (6,8%)
<i>Filhos em idade escolar, menores de 16 anos, e que necessitem da assistência ou acompanhamento de um dos pais</i>	
Não	665 (68%)
Sim	310 (32%)
<i>Quantidade filhos em idade escolar, menores de 16 anos</i>	
1	213 (69%)
2	86 (28%)
3 ou mais	11 (3%)
<i>Alguém da mesma residência que precisou de cuidados especiais (suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, idosos, imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves) durante a pandemia do novo Coronavírus</i>	
Não	719 (74%)
Sim	256 (26%)
<i>Grau de parentesco ou proximidade da (s) pessoa (s) que mora (m) na mesma residência e precisou(aram) de cuidados especiais durante a pandemia do novo Coronavírus</i>	
Pai/Mãe	149 (36%)
Esposo/Esposa/Companheiro(a)	104 (25%)
Filho/Filha	43 (10%)
Irmão/Irmã	33 (8,0%)
Sogro/Sogra	20 (4,8%)
Outros	64 (15%)

Total	413 (100%)
-------	------------

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Verificou-se que 47% dos respondentes trabalhavam em universidades localizadas na região sudeste (TABELA 2).

O maior percentual dos Técnicos Administrativos foram do cargo de nível D, Assistente em Administração (43%) (TABELA 2).

Ademais, 90% trabalham com carga horária semanal de 40h (TABELA 2). O que se justifica pelo fato da maioria dos respondentes serem do cargo assistente em administração do RJU (99,4%), tendo este a carga horária de 40h (Lei n.º 8.112/90) (TABELA 2).

Embora a maioria dos Técnicos Administrativos tenham informado não ter trabalhado, na mesma residência, com outra pessoa de forma remota durante a pandemia do novo *Coronavírus*, 46% precisaram compartilhar o ambiente de trabalho com outro trabalhador que estava em atividade remota.

Verificou-se que 69,9% tinham nenhuma experiência em trabalhar remotamente antes da pandemia do novo *Coronavírus* (TABELA 2).

Tabela 2 – Caracterização ocupacional dos Técnicos Administrativos das Universidades Federais que estiveram em trabalho remoto durante a pandemia, Brasil, 2021

Características Ocupacionais	n (%)
<i>Região onde fica situada a Universidade</i>	
Sudeste	454 (47%)
Nordeste	212 (22%)
Centro-Oeste	118 (12%)
Norte	51 (5,2%)
Sul	140 (14%)
<i>Cargo que ocupa na universidade</i>	
Assistente em Administração	424 (43%)
Administrador	90 (9,2%)
Técnico em Assuntos Educacionais	67 (6,9%)
Secretário Executivo	45 (4,6%)
Bibliotecário-Documentalista	44 (4,5%)
Técnico de Laboratório/área	30 (3,1%)
Auxiliar em Administração	29 (3,0%)
Outros cargos	246 (25,6%)
<i>Carga horária semanal na Universidade (em horas)</i>	
40	877 (90%)
30	72 (7,4%)
44	8 (0,8%)
20	7 (0,7%)
Outras	11 (1,1%)
<i>Regime de trabalho</i>	
Estatutário - Regime Jurídico Único – RJU (Lei n.º 8.112/90)	969 (99,4%)
Celetista (CLT)	6 (0,6%)
<i>Outra pessoa na mesma residência trabalhou de forma remota durante a pandemia do novo Coronavírus</i>	
Não	522 (54%)

Sim	453 (46%)
<i>Experiência em trabalhar remotamente antes da pandemia do novo Coronavírus</i>	
Nenhuma	682 (69,9%)
Pouca	206 (21,1%)
Mediana	64 (6,7%)
Muita	17 (1,7%)
Bastante	6 (0,6%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Conforme observado na Tabela 3, houve maior percentual de Técnicos Administrativos que referiram nunca ter utilizado, durante suas atividades remotas, equipamentos como o computador de mesa (50%), *tablet* (84%), câmera (51%), impressora (40%), equipamento de videoconferência (47%) e *nobreak* (73%). Em contrapartida, verificou-se maior percentual daqueles que mencionaram ter utilizado muito frequentemente o *notebook* ou *laptop* (76%), *smartphone* (71%) e *roteador* (79%). Apenas a *web cam* foi utilizada ocasionalmente (25%) ou frequentemente (25%) (TABELA 3).

Tabela 3 – Distribuição da frequência de utilização dos equipamentos eletrônicos para realizar as atividades remotas durante a pandemia, Brasil, 2021

Equipamentos	Nunca n(%)	Raramente n(%)	Ocasionalmente n(%)	Frequentemente n(%)	Muito frequentemente n(%)
Computador de mesa	490 (50%)	51 (5,2%)	58 (5,9%)	56 (5,7%)	320 (33%)
<i>Notebook</i> ou <i>laptop</i>	52 (5,3%)	26 (2,7%)	65 (6,7%)	89 (9,1%)	743 (76%)
<i>Smartphone</i>	21 (2,2%)	38 (3,9%)	77 (7,9%)	151 (15%)	688 (71%)
<i>Tablet</i>	817 (84%)	65 (6,7%)	43 (4,2%)	15 (1,5%)	35 (3,6%)
Câmera	496 (51%)	77 (7,9%)	164 (17%)	117 (12%)	121 (12%)
<i>Web cam</i>	157 (16%)	57 (5,8%)	240 (25%)	247 (25%)	274 (28%)
Impressora	389 (40%)	202 (21%)	217 (22%)	88 (9,0%)	79 (8,1%)
Equipamento de videoconferência	461 (47%)	51 (5,2%)	135 (14%)	133 (14%)	195 (20%)
Roteador	86 (8,8%)	12 (1,2%)	31 (3,2%)	72 (7,4%)	774 (79%)
<i>Nobreak</i>	715 (73%)	36 (3,7%)	38 (3,9%)	38 (3,9%)	148 (15%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Na Tabela 4 temos as informações referente a frequência de utilização dos equipamentos ergonômicos. Percebe-se que o maior percentual dos pesquisados nunca utilizaram equipamentos ergonômicos, na realização de suas atividades de forma remota, tais como: cadeira ergonômica (53%), suporte para *notebook* (72%), suporte para monitor (82%), apoio para os pés (82%) e quebra quina de mesa (96%) (TABELA 4).

Tabela 4 – Distribuição da frequência de utilização de equipamentos ergonômicos para realizar as atividades remotas durante a pandemia, Brasil, 2021

Equipamentos	Nunca n(%)	Raramente n(%)	Ocasionalmente n(%)	Frequentemente n(%)	Muito frequentemente n(%)
Cadeira ergonômica	520 (53%)	50 (5,1%)	55 (5,6%)	107 (11%)	243 (25%)
Suporte para <i>notebook</i>	700 (72%)	30 (3,1%)	47 (4,8%)	39 (4,0%)	159 (16%)
Suporte para monitor	802 (82%)	23 (2,4%)	28 (2,9%)	24 (2,5%)	98 (10%)
Apoio para os pés	800 (82%)	38 (3,9%)	37 (3,8%)	33 (3,4%)	67 (6,9%)
Quebra quina de mesa	933 (96%)	14 (1,4%)	10 (1,0%)	4 (0,4%)	14 (1,4%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Considerando o grau de satisfação com as ferramentas utilizadas para realizar suas atividades remotas durante a pandemia do novo *coronavírus* ocorreu maior percentual de Técnicos Administrativos que informaram estar muito satisfeitos com a utilização do *e-mail* (55%), *google* documentos (37%), *google drive* (47%), *google* formulários (34%), *google meet* (50%), SEI (35%) e *WhatsApp* (48%) (TABELA 5). No entanto, 56% disseram não ter utilizado o *google hangouts*, *mconf* (68%), o *Microsoft Teams* (50%) e o *Zoom* (35%) (TABELA 5).

Tabela 5 – Grau de satisfação com as ferramentas utilizadas para realizar as atividades remotas durante a pandemia, Brasil, 2021

Ferramentas	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito	Não utilizei	Não respondeu
<i>E-mail</i>	44 (4,5%)	15 (1,5%)	43 (4,4%)	335 (34%)	534 (55%)	4 (0,4%)	-
<i>Google Documentos</i>	34 (3,5%)	8 (0,8%)	107 (11%)	305 (31%)	361 (37%)	160 (16%)	-
<i>Google Drive</i>	37 (3,8%)	9 (0,9%)	71 (7,3%)	316 (32%)	461 (47%)	81 (8,3%)	-
<i>Google Formulários</i>	31 (3,2%)	5 (0,5%)	131 (13%)	263 (27%)	333 (34%)	211 (22%)	1 (0,1%)
<i>Google Hangouts</i>	24 (2,5%)	12 (1,2%)	179 (18%)	114 (12%)	99 (10%)	544 (56%)	3 (0,3%)
<i>Google Meet</i>	42 (4,3%)	8 (0,8%)	45 (4,6%)	346 (35%)	485 (50%)	48 (4,9%)	1 (0,1%)
<i>Mconf</i>	32 (3,3%)	8 (0,8%)	191 (20%)	54 (5,5%)	23 (2,4%)	664 (68%)	3 (0,3%)
<i>Microsoft Teams</i>	32 (3,3%)	37 (3,8%)	168 (17%)	127 (13%)	117 (12%)	489 (50%)	5 (0,5%)
SEI	38 (3,9%)	20 (2,1%)	99 (10%)	206 (21%)	338 (35%)	273 (28%)	1 (0,1%)
Sistema Interno	39 (4,0%)	54 (5,5%)	144 (15%)	322 (33%)	233 (24%)	180 (18%)	3 (0,3%)
<i>WhatsApp</i>	61 (6,3%)	48 (4,9%)	47 (4,8%)	316 (32%)	468 (48%)	35 (3,6%)	-
<i>Zoom</i>	25 (2,6%)	34 (3,5%)	166 (17%)	234 (24%)	174 (18%)	338 (35%)	4 (0,4%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Em relação a capacitação para utilização das TICs antes da pandemia, a grande maioria dos servidores (82%) informaram que não realizaram. Quando questionados se durante a pandemia fizeram cursos de capacitação, 76% mencionaram que não (TABELA 6). Para o questionamento sobre se sua instituição promoveu cursos de capacitação para utilização das TICs, embora 53% tenham afirmado que não, 47% disseram que tiveram cursos promovidos por suas instituições (TABELA 6).

Foram, ainda, mencionadas outras fontes de capacitação para a utilização das TICs;

32% informaram o compartilhamento de experiências com outros profissionais, enquanto que 30% capacitaram-se por vídeos disponibilizados na *internet*. Vale ressaltar que nesta questão era possível assinalar mais de uma resposta (TABELA 6).

Quanto a utilização de algum recurso próprio para realizar cursos de capacitação para uso das TICs durante a pandemia do novo *coronavírus*, 51% relataram que não realizaram cursos de capacitação e 29% não utilizaram recursos próprios para se capacitarem (TABELA 6).

Tabela 6 – Caracterização da capacitação dos Técnicos Administrativos para a utilização das TICs, Brasil, 2021

Capacitação dos TAEs	n (%)
<i>Realizou cursos de capacitação para a utilização das TICs ANTES da pandemia</i>	
Não	802 (82%)
Sim	173 (18%)
<i>Realizou cursos de capacitação para a utilização das TICs DURANTE a pandemia</i>	
Não	742 (76%)
Sim	233 (24%)
<i>Sua instituição promoveu cursos de capacitação para a utilização das TICs</i>	
Não	514 (53%)
Sim	459 (47%)
Não respondeu	2 (0,2%)
<i>Utilizou outras fontes de capacitação para a utilização das TICs (É possível assinalar mais de uma opção)</i>	
Compartilhamento de experiências com outros profissionais	406 (32%)
Vídeos na <i>internet</i>	389 (30%)
Cursos Online gratuitos	260 (20%)
Lives nas redes sociais	154 (12%)
Cursos Online pagos	31 (2%)
Outros	36 (3%)
<i>Caso você tenha realizado cursos de capacitação para uso das TICs, eles foram oferecidos</i>	
Não realizei cursos de capacitação	624 (64%)
Pela instituição que trabalho e por outras instituições ou pessoas	194 (20%)
Somente pela instituição em que trabalho	74 (7,6%)
Somente por outras instituições	83 (8,5%)
<i>Utilizou algum recurso próprio para realizar cursos de capacitação para uso das TICs durante a Pandemia da COVID-19</i>	
Não	286 (29%)
Sim	192 (20%)
Não realizei cursos de capacitação	497 (51%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Na Tabela 7 tem-se que 39% dos pesquisados tiveram pouca dificuldade para realizar as atividades de forma remota durante o período da pandemia do novo *coronavírus*, enquanto que 29% consideraram ser mediana.

Tabela 7 – Grau de dificuldade para realizar as atividades de forma remota durante o período da pandemia, Brasil, 2021

Nenhuma	193 (20%)
Pouca	384 (39%)
Mediana	286 (29%)
Muita	78 (8,0%)
Bastante	34 (3,5%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Em relação às dificuldades mencionadas pelos Técnicos Administrativos em realizar suas atividades de forma remota, destacou-se o item sobre a falta de recursos ergonômicos apropriados, em que 24% caracterizaram como muito, seguido de moderadamente (23%) e extremamente (22%) (TABELA 8).

Tabela 8 – Caracterização das dificuldades dos Técnicos Administrativos na realização das atividades de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021

Dificuldades	Nada n (%)	Pouco n (%)	Moderadamente n (%)	Muito n (%)	Extremamente n (%)
Falta de equipamentos (computador, celular, câmera, entre outros)	360 (37%)	266 (27%)	243 (25%)	83 (8,5%)	23 (2,4%)
Problemas com conexão de <i>internet</i>	120 (12%)	366 (38%)	276 (28%)	157 (16%)	56 (5,7%)
Dificuldades em utilizar as TICs	335 (34%)	406 (42%)	182 (19%)	40 (4,1%)	12 (1,2%)
Falta de treinamento específico	323 (33%)	342 (35%)	186 (19%)	92 (9,4%)	32 (3,3%)
Falta de espaço adequado em casa	256 (26%)	240 (25%)	212 (22%)	156 (16%)	111 (11%)
Dificuldade na comunicação com a instituição	301 (31%)	353 (36%)	228 (23%)	71 (7,3%)	22 (2,3%)
Dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas	170 (17%)	233 (24%)	246 (25%)	163 (17%)	163 (17%)
Falta de recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros	113 (12%)	196 (20%)	221 (23%)	231 (24%)	214 (22%)
Outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente	542 (56%)	151 (15%)	126 (13%)	100 (10%)	56 (5,7%)
Precisar dividir/revezar os equipamentos, como por exemplo o <i>notebook</i> , o celular, com outras pessoas que residem no mesmo ambiente	639 (66%)	131 (13%)	103 (11%)	60 (6,2%)	42 (4,3%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Quando questionados sobre as vantagens em realizar suas atividades de forma remota, em relação a flexibilidade no horário de trabalho, 40% relataram ser extremamente vantajoso, além de 30% que disseram ser muito vantajoso (TABELA 9).

Sobre a redução de gastos com transporte, 51% informaram ser extremamente vantajoso (TABELA 9).

Entre os entrevistados, 56% referiram ser extremamente vantajoso referente ao item diminuição do tempo gasto com deslocamento (TABELA 9).

Quando considerado o item maior concentração para o desempenho do trabalho, 26% acharam ser moderadamente vantajoso, enquanto que 23% disseram ser extremamente vantajoso e 20% informaram ser muito vantajoso (TABELA 9).

Bem como no que diz respeito a menor interrupção durante o trabalho remoto, em que 24% responderam ser moderadamente vantajoso, assim como 23% disseram ser extremamente vantajoso (TABELA 9).

No que se refere ao item poder estabelecer seus horários, 36% dos pesquisados disseram ser extremamente vantajoso, enquanto que 25% consideram ser muito vantajoso (TABELA 9).

Quando questionados se seria vantajoso ter uma maior proximidade com familiares, 40% informaram ser extremamente vantajoso.

Porém, no que diz respeito a recursos ergonômicos apropriados, 32% relataram ser nada vantajoso e 30% pouco (TABELA 9).

Tabela 9 – Caracterização das vantagens dos Técnicos Administrativos na realização das atividades de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021

Vantagens	Nada n (%)	Pouco n (%)	Moderadamente n (%)	Muito n (%)	Extremamente n (%)
Flexibilidade no horário de trabalho	65 (6,7%)	83 (8,5%)	145 (15%)	288 (30%)	394 (40%)
Redução do gasto com transporte	51 (5,2%)	53 (5,4%)	93 (9,5%)	284 (29%)	494 (51%)
Diminuição do tempo gasto com deslocamento	32 (3,3%)	59 (6,1%)	79 (8,1%)	258 (26%)	547 (56%)
Maior concentração para o desempenho do trabalho	121 (12%)	188 (19%)	249 (26%)	197 (20%)	220 (23%)
Menor interrupção durante o trabalho	142 (15%)	191 (20%)	238 (24%)	181 (19%)	223 (23%)
Poder estabelecer meus horários	88 (9,0%)	107 (11%)	185 (19%)	244 (25%)	351 (36%)
Maior proximidade com familiares	66 (6,8%)	77 (7,9%)	158 (16%)	284 (29%)	390 (40%)
Recursos ergonômicos apropriados (mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros)	315 (32%)	289 (30%)	206 (21%)	85 (8,7%)	80 (8,2%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Entre os participantes, 23% mencionaram considerar o isolamento moderadamente ou nada desvantajoso, ao realizarem suas atividades de forma remota (TABELA 10).

Quanto ao item falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas, 26% disseram ser muito desvantajoso, enquanto que 25% informaram moderada desvantagem (TABELA 10).

Sobre a perda de contato físico com a instituição na qual trabalha, enquanto estava no trabalho remoto, o maior percentual acreditava ser moderadamente desvantajoso (26%), seguido de pouco (23%) e muito (22%) (TABELA 10).

A falta de motivo para sair de casa não foi considerada uma desvantagem para o maior percentual de Técnicos Administrativos (33%) (TABELA 10).

O maior percentual de entrevistados acreditavam ser extremamente (21%) ou muito desvantajoso (21%) separar o espaço de trabalho e o ambiente doméstico; em contrapartida, 21% referiram ser pouco desvantajoso (TABELA 10).

Sobre realizar atividades além do horário determinado como remoto, 25% dos Técnicos Administrativos responderam ser muito desvantajoso, seguido de extremamente desvantajoso (24%) (TABELA 10).

Quanto à diminuição das possibilidades de ascensão profissional, 45% dos respondentes disseram ser nada desvantajoso (TABELA 10). Porém, 27% dos Técnicos Administrativos relataram ser moderadamente desvantajosa a sobrecarga de trabalho (TABELA 10).

No que se refere ao item aumento do estresse, 22% consideraram ser moderadamente desvantajoso, 21% disseram ser extremamente desvantajoso; em contraponto, 21% mencionaram ser pouco desvantajoso, além de 19% que relataram ser nada desvantajoso (TABELA 10).

Em relação ao item aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, *internet*, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho, 26% dos pesquisados disseram ser pouco desvantajoso, enquanto que 24% consideraram ser moderadamente desvantajoso (TABELA 10).

Tabela 10 – Caracterização das desvantagens dos Técnicos Administrativos em realizar as atividades de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021

Desvantagens	Nada n (%)	Pouco n (%)	Moderadamente n (%)	Muito n (%)	Extremamente n (%)
Isolamento	222 (23%)	197 (20%)	226 (23%)	192 (20%)	138 (14%)
Falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas	140 (14%)	190 (19%)	248 (25%)	255 (26%)	142 (15%)
Perda ou redução do contato físico com instituição na qual trabalha	153 (16%)	228 (23%)	257 (26%)	211 (22%)	126 (13%)
Falta de motivo para sair de casa	326 (33%)	216 (22%)	205 (21%)	165 (17%)	63 (6,5%)
Dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico	177 (18%)	203 (21%)	182 (19%)	209 (21%)	204 (21%)
Realizar atividades além do horário determinado como remoto	115 (12%)	186 (19%)	195 (20%)	247 (25%)	232 (24%)

Diminuição das possibilidades de ascensão profissional	439 (45%)	234 (24%)	166 (17%)	82 (8,4%)	54 (5,5%)
Sobrecarga de trabalho	149 (15%)	215 (22%)	265 (27%)	180 (18%)	166 (17%)
Aumento do estresse	188 (19%)	206 (21%)	214 (22%)	164 (17%)	203 (21%)
Aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, <i>internet</i> , compra de materiais ou outros recursos para o trabalho	153 (16%)	249 (26%)	238 (24%)	173 (18%)	162 (17%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Referente à satisfação com a realização das atividades laborais de forma remota, 47% disseram estar satisfeitos (TABELA 11).

Tabela 11 – Grau de Satisfação com a realização das atividades laborais de forma remota durante a pandemia, Brasil, 2021

Muito Insatisfeito	44 (4,5%)
Insatisfeito	82 (8,4%)
Neutro	127 (13%)
Satisfeito	460 (47%)
Muito satisfeito	258 (27%)
Total	971 (100%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

No que diz respeito consideram viável que sua instituição aderisse ao teletrabalho após o período da pandemia, 44% responderam que concordam totalmente e 39% concordam parcialmente (TABELA 12).

Tabela 12 – Grau de concordância em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia, Brasil, 2021

Discordo totalmente	54 (5,6%)
Discordo parcialmente	81 (8,3%)
Indiferente	31 (3,2%)
Concordo parcialmente	374 (39%)
Concordo totalmente	431 (44%)
Total	971 (100%)

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

4.2 ANÁLISE DAS PERCEPÇÕES DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS SOBRE O TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DO NOVO *CORONAVÍRUS*, SEGUNDO O SEXO E A IDADE

No que se refere à dificuldade em relação a problemas com conexão de *internet*, houve maior proporção de mulheres com pouca dificuldade (24%) em relação aos homens (14%)

($p=0,023$) (TABELA 13).

Da mesma forma, a dificuldade no uso das TICs esteve associada ao sexo ($p<0,001$), com maior proporção de mulheres que referiram pouca dificuldade (28%) quando comparadas aos homens (16%) que mencionaram nada de dificuldade (TABELA 13).

Similarmente, no item dificuldade em relação a falta de treinamento específico, as mulheres apontaram pouca dificuldade (23%) enquanto os homens nada de dificuldade (13%), havendo diferença significativa entre os grupos ($p=0,032$) (TABELA 13).

Todavia, referente a dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas, houve maior proporção de mulheres que referiram moderada dificuldade (16%) em relação aos homens (9,5%) ($p=0,002$) (TABELA 13).

Tabela 13 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Dificuldades	Sexo			<i>p</i>
	F	M	Total	
<i>Em realizar as atividades de forma remota</i>				0,10*
Nenhuma	112 (12%)	80 (8,2%)	192 (20%)	
Pouca	244 (25%)	137 (14%)	381 (39%)	
Mediana	196 (20%)	90 (9,3%)	286 (29%)	
Muita	48 (4,9%)	30 (3,1%)	78 (8,0%)	
Bastante	26 (2,7%)	8 (0,8%)	34 (3,5%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de equipamentos (computador, celular, câmera, entre outros)</i>				0,7*
Nada	232 (24%)	126 (13%)	358 (37%)	
Pouco	170 (18%)	95 (9,8%)	265 (27%)	
Moderadamente	151 (16%)	92 (9,5%)	243 (25%)	
Muito	56 (5,8%)	26 (2,7%)	82 (8,4%)	
Extremamente	17 (1,8%)	6 (0,6%)	23 (2,4%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Problemas com conexão de internet</i>				0,023*
Nada	62 (6,4%)	57 (5,9%)	119 (12%)	
Pouco	232 (24%)	132 (14%)	364 (37%)	
Moderadamente	192 (20%)	84 (8,7%)	276 (28%)	
Muito	103 (11%)	53 (5,5%)	156 (16%)	
Extremamente	37 (3,8%)	19 (2,0%)	56 (5,8%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Dificuldades em utilizar as TICs</i>				<0,001**
Nada	181 (19%)	151 (16%)	332 (34%)	
Pouco	270 (28%)	135 (14%)	405 (42%)	
Moderadamente	136 (14%)	46 (4,7%)	182 (19%)	
Muito	29 (3,0%)	11 (1,1%)	40 (4,1%)	
Extremamente	10 (1,0%)	2 (0,2%)	12 (1,2%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de treinamento específico</i>				0,032*
Nada	190 (20%)	130 (13%)	320 (33%)	
Pouco	222 (23%)	120 (12%)	342 (35%)	
Moderadamente	136 (14%)	49 (5,0%)	185 (19%)	
Muito	57 (5,9%)	35 (3,6%)	92 (9,5%)	
Extremamente	21 (2,2%)	11 (1,1%)	32 (3,3%)	

Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de espaço adequado em casa</i>				>0,9*
Nada	164 (17%)	90 (9,3%)	254 (26%)	
Pouco	156 (16%)	82 (8,4%)	238 (25%)	
Moderadamente	137 (14%)	75 (7,7%)	212 (22%)	
Muito	96 (9,9%)	60 (6,2%)	156 (16%)	
Extremamente	73 (7,5%)	38 (3,9%)	111 (11%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Dificuldade na comunicação com a instituição</i>				0,3*
Nada	197 (20%)	102 (11%)	299 (31%)	
Pouco	235 (24%)	117 (12%)	352 (36%)	
Moderadamente	142 (15%)	85 (8,8%)	227 (23%)	
Muito	38 (3,9%)	33 (3,4%)	71 (7,3%)	
Extremamente	14 (1,4%)	8 (0,8%)	22 (2,3%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas</i>				0,002*
Nada	90 (9,3%)	78 (8,0%)	168 (17%)	
Pouco	149 (15%)	82 (8,4%)	231 (24%)	
Moderadamente	154 (16%)	92 (9,5%)	246 (25%)	
Muito	113 (12%)	50 (5,1%)	163 (17%)	
Extremamente	120 (12%)	43 (4,4%)	163 (17%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros</i>				0,7*
Nada	67 (6,9%)	44 (4,5%)	111 (11%)	
Pouco	124 (13%)	71 (7,3%)	195 (20%)	
Moderadamente	142 (15%)	78 (8,0%)	220 (23%)	
Muito	147 (15%)	84 (8,7%)	231 (24%)	
Extremamente	146 (15%)	68 (7,0%)	214 (22%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente</i>				0,7*
Nada	67 (6,9%)	44 (4,5%)	111 (11%)	
Pouco	124 (13%)	71 (7,3%)	195 (20%)	
Moderadamente	142 (15%)	78 (8,0%)	220 (23%)	
Muito	147 (15%)	84 (8,7%)	231 (24%)	
Extremamente	146 (15%)	68 (7,0%)	214 (22%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Precisar dividir/revezar os equipamentos, como por exemplo o notebook, o celular, com outras pessoas que residem no mesmo ambiente</i>				0,5*
Nada	408 (42%)	227 (23%)	635 (65%)	
Pouco	88 (9,1%)	43 (4,4%)	131 (13%)	
Moderadamente	71 (7,3%)	32 (3,3%)	103 (11%)	
Muito	36 (3,7%)	24 (2,5%)	60 (6,2%)	
Extremamente	23 (2,4%)	19 (2,0%)	42 (4,3%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

* Fisher's exact test

** Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

A Tabela 14 apresenta as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as desvantagens em realizar o trabalho remoto durante a Pandemia do novo *Coronavírus*, segundo o sexo.

Houve maior percentual de mulheres (15%) que falaram ser extremamente desvantajoso realizar suas atividades de forma remota em relação a dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico, do que homens que disseram ser pouco desvantajoso (8,3%) ($p=0,050$) (TABELA 14).

Verificou-se diferença estatisticamente significativa na comparação entre mulheres que informaram ser muito e extremamente desvantajoso (17%), respectivamente, no que diz respeito a realizar atividades além do horário determinado como remoto, quando comparadas aos homens que falaram ser pouco desvantajoso (8,1%) ($p<0,001$) (TABELA 14).

Já quanto ao item desvantagem em relação a sobrecarga de trabalho, é possível perceber maior proporção de mulheres que informaram ser moderadamente desvantajoso (19%), em comparação aos homens que disseram ser pouco desvantajoso (8,7%) ($p<0,001$) (TABELA 14).

Houve diferença estatisticamente significativa quando comparadas as mulheres que disseram ser moderadamente e extremamente desvantajoso (15%), respectivamente, aos homens que informaram ser pouco (8,3%) e nada desvantajoso (9,3%), no que diz respeito ao aumento do estresse ($p=0,001$) (TABELA 14).

Tabela 14 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos sobre as desvantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Desvantagens	Sexo			p^{**}
	F	M	Total	
<i>Isolamento</i>				0,068
Nada	128 (13%)	93 (9,6%)	221 (23%)	
Pouco	120 (12%)	75 (7,7%)	195 (20%)	
Moderadamente	156 (16%)	70 (7,2%)	226 (23%)	
Muito	132 (14%)	59 (6,1%)	191 (20%)	
Extremamente	90 (9,3%)	48 (4,9%)	138 (14%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas</i>				0,2
Nada	82 (8,4%)	57 (5,9%)	139 (14%)	
Pouco	114 (12%)	76 (7,8%)	190 (20%)	
Moderadamente	158 (16%)	88 (9,1%)	246 (25%)	
Muito	175 (18%)	79 (8,1%)	254 (26%)	
Extremamente	97 (10,0%)	45 (4,6%)	142 (15%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Perda ou redução do contato físico com instituição na qual trabalha</i>				0,13
Nada	93 (9,6%)	58 (6,0%)	151 (16%)	
Pouco	137 (14%)	91 (9,4%)	228 (23%)	
Moderadamente	167 (17%)	89 (9,2%)	256 (26%)	
Muito	150 (15%)	60 (6,2%)	210 (22%)	
Extremamente	79 (8,1%)	47 (4,8%)	126 (13%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Falta de motivo para sair de casa</i>				0,2
Nada	201 (21%)	122 (13%)	323 (33%)	
Pouco	133 (14%)	83 (8,5%)	216 (22%)	
Moderadamente	132 (14%)	72 (7,4%)	204 (21%)	
Muito	120 (12%)	45 (4,6%)	165 (17%)	
Extremamente	40 (4,1%)	23 (2,4%)	63 (6,5%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico</i>				0,050
Nada	101 (10%)	74 (7,6%)	175 (18%)	
Pouco	122 (13%)	81 (8,3%)	203 (21%)	

Moderadamente	125 (13%)	55 (5,7%)	180 (19%)	
Muito	136 (14%)	73 (7,5%)	209 (22%)	
Extremamente	142 (15%)	62 (6,4%)	204 (21%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Realizar atividades além do horário determinado como remoto</i>				<0,001
Nada	58 (6,0%)	56 (5,8%)	114 (12%)	
Pouco	106 (11%)	79 (8,1%)	185 (19%)	
Moderadamente	135 (14%)	58 (6,0%)	193 (20%)	
Muito	163 (17%)	84 (8,7%)	247 (25%)	
Extremamente	164 (17%)	68 (7,0%)	232 (24%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Diminuição das possibilidades de ascensão profissional</i>				0,3
Nada	282 (29%)	155 (16%)	437 (45%)	
Pouco	159 (16%)	75 (7,7%)	234 (24%)	
Moderadamente	95 (9,8%)	70 (7,2%)	165 (17%)	
Muito	54 (5,6%)	28 (2,9%)	82 (8,4%)	
Extremamente	36 (3,7%)	17 (1,8%)	53 (5,5%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Sobrecarga de trabalho</i>				<0,001
Nada	69 (7,1%)	80 (8,2%)	149 (15%)	
Pouco	129 (13%)	84 (8,7%)	213 (22%)	
Moderadamente	188 (19%)	75 (7,7%)	263 (27%)	
Muito	120 (12%)	60 (6,2%)	180 (19%)	
Extremamente	120 (12%)	46 (4,7%)	166 (17%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Aumento do estresse</i>				<0,001
Nada	97 (10,0%)	90 (9,3%)	187 (19%)	
Pouco	124 (13%)	81 (8,3%)	205 (21%)	
Moderadamente	149 (15%)	64 (6,6%)	213 (22%)	
Muito	112 (12%)	51 (5,3%)	163 (17%)	
Extremamente	144 (15%)	59 (6,1%)	203 (21%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	
<i>Aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, internet, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho</i>				0,9
Nada	99 (10%)	53 (5,5%)	152 (16%)	
Pouco	156 (16%)	92 (9,5%)	248 (26%)	
Moderadamente	152 (16%)	85 (8,8%)	237 (24%)	
Muito	109 (11%)	63 (6,5%)	172 (18%)	
Extremamente	110 (11%)	52 (5,4%)	162 (17%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

** Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Na Tabela 15, são apresentadas as percepções dos Técnicos Administrativos sobre a realização das atividades laborais de forma remota, segundo o sexo. Houve diferença estatisticamente significativa quando comparadas as mulheres que disseram estar satisfeitas (32%) aos homens (15%) ($p=0,04$).

de forma remota, durante a pandemia e o sexo, Brasil, 2021

Como avalia a realização das atividades laborais de forma remota	Sexo			p^{**}
	F	M	Total	
Muito Insatisfeito	24 (2,5%)	20 (2,1%)	44 (4,5%)	0,040
Insatisfeito	57 (5,9%)	25 (2,6%)	82 (8,4%)	
Neutro	78 (8,0%)	49 (5,0%)	127 (13%)	
Satisfeito	315 (32%)	145 (15%)	460 (47%)	
Muito satisfeito	152 (16%)	106 (11%)	258 (27%)	
Total	626 (64%)	345 (36%)	971 (100%)	

*** Pearson's Chi-squared test*

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

No entanto, houve associação estatisticamente significativa ($p=0,024$) quando comparados os grupos; com maior proporção de Técnicos Administrativos com 34 anos ou menos (12%), entre 35 a 49 anos (21%) e com 50 anos ou mais (4,7%), que relataram pouca dificuldade com os problemas de conexão de *internet* (TABELA 16).

Referente ao uso das TICs, a proporção de respondentes com idade entre 35 e 49 anos (22%) que relataram pouca dificuldade foi significativamente superior àqueles com 34 anos ou menos (15%) e 50 anos ou mais (6,3%) que referiram nada de dificuldade ($p=0,0015$) (TABELA 16).

Quando questionados sobre a falta de treinamento específico para o trabalho remoto, verificou-se maior proporção de Técnicos Administrativos entre 35 e 49 anos (18%) e 50 anos ou mais (4,5%) que responderam ter pouca dificuldade, em relação aos com 34 anos ou menos (13%) que disseram ter nada de dificuldade ($p=0,02$) (TABELA 16).

Sobre a falta de espaço adequado em casa para o desempenho das atividades remotas verificou-se diferença estatisticamente significativa ($p=0,03$) quando comparados os grupos; em que a proporção de participantes com 35 a 49 anos (14%) que relataram pouca dificuldade foi superior aos com 34 anos ou menos (9,4%) e 50 anos ou mais (5,2%) que disseram não ter nada de dificuldade (TABELA 16).

As dificuldades em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas estiveram associadas à idade ($p=0,002$). Houve maior proporção de pessoas com 35 a 49 anos que mencionaram moderada (12%) e pouca dificuldade (12%), quando comparadas àquelas com 34 anos ou menos que referiram moderada (9,4%) e com 50 anos ou mais que relataram pouca dificuldade (TABELA 16).

Tabela 16 – Comparativo entre percepções dos Técnicos Administrativos em relação as dificuldades em realizar

o trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

Dificuldades	Idade			Total	p*
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
<i>Em realizar as atividades de forma remota</i>					0,6
Nenhuma	73 (7,5%)	83 (8,5%)	37 (3,8%)	193 (20%)	
Pouca	128 (13%)	202 (21%)	54 (5,5%)	384 (39%)	
Mediana	96 (9,8%)	146 (15%)	44 (4,5%)	286 (29%)	
Muita	25 (2,6%)	40 (4,1%)	13 (1,3%)	78 (8,0%)	
Bastante	13 (1,3%)	17 (1,7%)	4 (0,4%)	34 (3,5%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de equipamentos (computador, celular, câmera, entre outros)</i>					0,8
Nada	130 (13%)	174 (18%)	56 (5,7%)	360 (37%)	
Pouco	74 (7,6%)	156 (16%)	36 (3,7%)	266 (27%)	
Moderadamente	87 (8,9%)	110 (11%)	46 (4,7%)	243 (25%)	
Muito	32 (3,3%)	38 (3,9%)	13 (1,3%)	83 (8,5%)	
Extremamente	12 (1,2%)	10 (1,0%)	1 (0,1%)	23 (2,4%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Problemas com conexão de internet</i>					0,024
Nada	40 (4,1%)	54 (5,5%)	26 (2,7%)	120 (12%)	
Pouco	119 (12%)	201 (21%)	46 (4,7%)	366 (38%)	
Moderadamente	99 (10%)	133 (14%)	44 (4,5%)	276 (28%)	
Muito	62 (6,4%)	75 (7,7%)	20 (2,1%)	157 (16%)	
Extremamente	15 (1,5%)	25 (2,6%)	16 (1,6%)	56 (5,7%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Dificuldades em utilizar as TICs</i>					0,0015
Nada	148 (15%)	157 (16%)	30 (3,1%)	335 (34%)	
Pouco	131 (13%)	214 (22%)	61 (6,3%)	406 (42%)	
Moderadamente	43 (4,4%)	95 (9,7%)	44 (4,5%)	182 (19%)	
Muito	9 (0,9%)	18 (1,8%)	13 (1,3%)	40 (4,1%)	
Extremamente	4 (0,4%)	4 (0,4%)	4 (0,4%)	12 (1,2%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de treinamento específico</i>					0,02
Nada	129 (13%)	158 (16%)	36 (3,7%)	323 (33%)	
Pouco	121 (12%)	177 (18%)	44 (4,5%)	342 (35%)	
Moderadamente	53 (5,4%)	92 (9,4%)	41 (4,2%)	186 (19%)	
Muito	22 (2,3%)	48 (4,9%)	22 (2,3%)	92 (9,4%)	
Extremamente	10 (1,0%)	13 (1,3%)	9 (0,9%)	32 (3,3%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de espaço adequado em casa</i>					0,03
Nada	92 (9,4%)	113 (12%)	51 (5,2%)	256 (26%)	
Pouco	77 (7,9%)	135 (14%)	28 (2,9%)	240 (25%)	
Moderadamente	63 (6,5%)	111 (11%)	38 (3,9%)	212 (22%)	
Muito	55 (5,6%)	77 (7,9%)	24 (2,5%)	156 (16%)	
Extremamente	48 (4,9%)	52 (5,3%)	11 (1,1%)	111 (11%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Dificuldade na comunicação com a instituição</i>					0,3778
Nada	111 (11%)	138 (14%)	52 (5,3%)	301 (31%)	
Pouco	112 (11%)	194 (20%)	47 (4,8%)	353 (36%)	
Moderadamente	76 (7,8%)	113 (12%)	39 (4,0%)	228 (23%)	
Muito	27 (2,8%)	35 (3,6%)	9 (0,9%)	71 (7,3%)	
Extremamente	9 (0,9%)	8 (0,8%)	5 (0,5%)	22 (2,3%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Dificuldade em conciliar as atividades domésticas com as atividades remotas</i>					0,002
Nada	65 (6,7%)	69 (7,1%)	36 (3,7%)	170 (17%)	
Pouco	77 (7,9%)	117 (12%)	39 (4,0%)	233 (24%)	
Moderadamente	92 (9,4%)	116 (12%)	38 (3,9%)	246 (25%)	

Muito	48 (4,9%)	86 (8,8%)	29 (3,0%)	163 (17%)	
Extremamente	53 (5,4%)	100 (10%)	10 (1,0%)	163 (17%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros</i>					0,4
Nada	37 (3,8%)	55 (5,6%)	21 (2,2%)	113 (12%)	
Pouco	73 (7,5%)	88 (9,0%)	35 (3,6%)	196 (20%)	
Moderadamente	67 (6,9%)	118 (12%)	36 (3,7%)	221 (23%)	
Muito	76 (7,8%)	119 (12%)	36 (3,7%)	231 (24%)	
Extremamente	82 (8,4%)	108 (11%)	24 (2,5%)	214 (22%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Outro familiar em trabalho remoto no mesmo ambiente</i>					0,4
Nada	193 (20%)	256 (26%)	93 (9,5%)	542 (56%)	
Pouco	48 (4,9%)	83 (8,5%)	20 (2,1%)	151 (15%)	
Moderadamente	38 (3,9%)	72 (7,4%)	16 (1,6%)	126 (13%)	
Muito	33 (3,4%)	49 (5,0%)	18 (1,8%)	100 (10%)	
Extremamente	23 (2,4%)	28 (2,9%)	5 (0,5%)	56 (5,7%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Precisar dividir/revezar os equipamentos, como por exemplo o notebook, o celular, com outras pessoas que residem no mesmo ambiente</i>					0,6
Nada	227 (23%)	308 (32%)	104 (11%)	639 (66%)	
Pouco	46 (4,7%)	67 (6,9%)	18 (1,8%)	131 (13%)	
Moderadamente	30 (3,1%)	56 (5,7%)	17 (1,7%)	103 (11%)	
Muito	15 (1,5%)	36 (3,7%)	9 (0,9%)	60 (6,2%)	
Extremamente	17 (1,7%)	21 (2,2%)	4 (0,4%)	42 (4,3%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

* Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

A Tabela 17 apresenta as vantagens em realizar as atividades de forma remota, segundo a idade dos Técnicos Administrativos.

Referente à redução de gastos com transporte, a proporção de Técnicos Administrativos com idade entre 35 a 49 anos que disseram ser extremamente vantajoso foi significativamente superior aos que possuíam 34 anos ou menos (19%) e 50 anos ou mais (6,5%) ($p=0,009$) (TABELA 17).

No item menor interrupção durante o trabalho, houve diferença estatisticamente significativa ($p=0,011$) quando comparadas as pessoas com 35 a 49 anos que referiram ser pouco vantajoso (11%), em relação aos que tinham 34 anos ou menos e disseram ser extremamente vantajoso (8,8%) e aos com 50 anos ou mais que mencionaram ser muito vantajoso (4,0%) (TABELA 17).

o trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

Vantagens	Idade			Total	p*
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
<i>Flexibilidade no horário de trabalho</i>					0,2
Nada	18 (1,8%)	34 (3,5%)	13 (1,3%)	65 (6,7%)	
Pouco	23 (2,4%)	43 (4,4%)	17 (1,7%)	83 (8,5%)	
Moderadamente	49 (5,0%)	74 (7,6%)	22 (2,3%)	145 (15%)	
Muito	93 (9,5%)	142 (15%)	53 (5,4%)	288 (30%)	
Extremamente	152 (16%)	195 (20%)	47 (4,8%)	394 (40%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Redução do gasto com transporte</i>					0,009
Nada	19 (1,9%)	19 (1,9%)	13 (1,3%)	51 (5,2%)	
Pouco	13 (1,3%)	35 (3,6%)	5 (0,5%)	53 (5,4%)	
Moderadamente	28 (2,9%)	45 (4,6%)	20 (2,1%)	93 (9,5%)	
Muito	86 (8,8%)	147 (15%)	51 (5,2%)	284 (29%)	
Extremamente	189 (19%)	242 (25%)	63 (6,5%)	494 (51%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Diminuição do tempo gasto com deslocamento</i>					0,4743
Nada	8 (0,8%)	9 (0,9%)	15 (1,5%)	32 (3,3%)	
Pouco	11 (1,1%)	39 (4,0%)	9 (0,9%)	59 (6,1%)	
Moderadamente	31 (3,2%)	41 (4,2%)	7 (0,7%)	79 (8,1%)	
Muito	76 (7,8%)	132 (14%)	50 (5,1%)	258 (26%)	
Extremamente	209 (21%)	267 (27%)	71 (7,3%)	547 (56%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Maior concentração para o desempenho do trabalho</i>					0,2
Nada	42 (4,3%)	66 (6,8%)	13 (1,3%)	121 (12%)	
Pouco	61 (6,3%)	94 (9,6%)	33 (3,4%)	188 (19%)	
Moderadamente	76 (7,8%)	136 (14%)	37 (3,8%)	249 (26%)	
Muito	72 (7,4%)	86 (8,8%)	39 (4,0%)	197 (20%)	
Extremamente	84 (8,6%)	106 (11%)	30 (3,1%)	220 (23%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Menor interrupção durante o trabalho</i>					0,011
Nada	48 (4,9%)	82 (8,4%)	12 (1,2%)	142 (15%)	
Pouco	52 (5,3%)	104 (11%)	35 (3,6%)	191 (20%)	
Moderadamente	91 (9,3%)	116 (12%)	31 (3,2%)	238 (24%)	
Muito	58 (5,9%)	84 (8,6%)	39 (4,0%)	181 (19%)	
Extremamente	86 (8,8%)	102 (10%)	35 (3,6%)	223 (23%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Poder estabelecer meus horários</i>					0,2
Nada	28 (2,9%)	48 (4,9%)	12 (1,2%)	88 (9,0%)	
Pouco	36 (3,7%)	52 (5,3%)	19 (1,9%)	107 (11%)	
Moderadamente	53 (5,4%)	97 (9,9%)	35 (3,6%)	185 (19%)	
Muito	83 (8,5%)	116 (12%)	45 (4,6%)	244 (25%)	
Extremamente	135 (14%)	175 (18%)	41 (4,2%)	351 (36%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Maior proximidade com familiares</i>					0,5
Nada	22 (2,3%)	30 (3,1%)	14 (1,4%)	66 (6,8%)	
Pouco	29 (3,0%)	36 (3,7%)	12 (1,2%)	77 (7,9%)	
Moderadamente	57 (5,8%)	79 (8,1%)	22 (2,3%)	158 (16%)	
Muito	93 (9,5%)	137 (14%)	54 (5,5%)	284 (29%)	
Extremamente	134 (14%)	206 (21%)	50 (5,1%)	390 (40%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Recursos ergonômicos apropriados, como mesa, cadeira, descanso para os pés, iluminação, temperatura, ventilação, entre outros</i>					0,14
Nada	110 (11%)	163 (17%)	42 (4,3%)	315 (32%)	
Pouco	86 (8,8%)	155 (16%)	48 (4,9%)	289 (30%)	

Moderadamente	73 (7,5%)	93 (9,5%)	40 (4,1%)	206 (21%)
Muito	31 (3,2%)	39 (4,0%)	15 (1,5%)	85 (8,7%)
Extremamente	35 (3,6%)	38 (3,9%)	7 (0,7%)	80 (8,2%)
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)

* Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Na Tabela 18 são dispostas as percepções dos Técnicos Administrativos sobre as desvantagens em realizar o trabalho remoto durante a pandemia do novo *coronavírus*, segundo a idade.

No que se diz respeito a dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico, a proporção de indivíduos com 35 a 49 anos que disseram extremamente desvantajoso (12%) foi significativamente superior aos que tinha 34 anos ou menos e relataram ser moderadamente desvantajoso (8,1%) e aos que tinham 50 anos ou mais e referiram ser pouco desvantajoso (3,8%) ($p=0,048$) (TABELA 18).

Tabela 18 – Comparativo entre as percepções dos Técnicos Administrativos em relação as desvantagens na realização do trabalho remoto durante a pandemia e a idade, Brasil, 2021

Desvantagens	Idade			Total	p^*
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	mais que 50		
<i>Isolamento</i>					0,7
Nada	84 (8,6%)	107 (11%)	31 (3,2%)	222 (23%)	
Pouco	68 (7,0%)	101 (10%)	28 (2,9%)	197 (20%)	
Moderadamente	78 (8,0%)	110 (11%)	38 (3,9%)	226 (23%)	
Muito	55 (5,6%)	102 (10%)	35 (3,6%)	192 (20%)	
Extremamente	50 (5,1%)	68 (7,0%)	20 (2,1%)	138 (14%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas</i>					0,11
Nada	62 (6,4%)	62 (6,4%)	16 (1,6%)	140 (14%)	
Pouco	63 (6,5%)	96 (9,8%)	31 (3,2%)	190 (19%)	
Moderadamente	91 (9,3%)	122 (13%)	35 (3,6%)	248 (25%)	
Muito	70 (7,2%)	138 (14%)	47 (4,8%)	255 (26%)	
Extremamente	49 (5,0%)	70 (7,2%)	23 (2,4%)	142 (15%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Perda ou redução do contato físico com instituição na qual trabalha</i>					0,13
Nada	67 (6,9%)	66 (6,8%)	20 (2,1%)	153 (16%)	
Pouco	81 (8,3%)	117 (12%)	30 (3,1%)	228 (23%)	
Moderadamente	87 (8,9%)	132 (14%)	38 (3,9%)	257 (26%)	
Muito	61 (6,3%)	108 (11%)	42 (4,3%)	211 (22%)	
Extremamente	39 (4,0%)	65 (6,7%)	22 (2,3%)	126 (13%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Falta de motivo para sair de casa</i>					0,2
Nada	121 (12%)	160 (16%)	45 (4,6%)	326 (33%)	
Pouco	72 (7,4%)	112 (11%)	32 (3,3%)	216 (22%)	
Moderadamente	61 (6,3%)	115 (12%)	29 (3,0%)	205 (21%)	
Muito	62 (6,4%)	68 (7,0%)	35 (3,6%)	165 (17%)	
Extremamente	19 (1,9%)	33 (3,4%)	11 (1,1%)	63 (6,5%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

<i>Dificuldade em separar espaço de trabalho e ambiente doméstico</i>					0,048
Nada	65 (6,7%)	76 (7,8%)	36 (3,7%)	177 (18%)	
Pouco	60 (6,2%)	106 (11%)	37 (3,8%)	203 (21%)	
Moderadamente	60 (6,2%)	89 (9,1%)	33 (3,4%)	182 (19%)	
Muito	79 (8,1%)	104 (11%)	26 (2,7%)	209 (21%)	
Extremamente	71 (7,3%)	113 (12%)	20 (2,1%)	204 (21%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Realizar atividades além do horário determinado como remoto</i>					0,5
Nada	39 (4,0%)	54 (5,5%)	22 (2,3%)	115 (12%)	
Pouco	61 (6,3%)	90 (9,2%)	35 (3,6%)	186 (19%)	
Moderadamente	65 (6,7%)	97 (9,9%)	33 (3,4%)	195 (20%)	
Muito	93 (9,5%)	126 (13%)	28 (2,9%)	247 (25%)	
Extremamente	77 (7,9%)	121 (12%)	34 (3,5%)	232 (24%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Diminuição das possibilidades de ascensão profissional</i>					0,3
Nada	165 (17%)	202 (21%)	72 (7,4%)	439 (45%)	
Pouco	75 (7,7%)	124 (13%)	35 (3,6%)	234 (24%)	
Moderadamente	54 (5,5%)	93 (9,5%)	19 (1,9%)	166 (17%)	
Muito	24 (2,5%)	41 (4,2%)	17 (1,7%)	82 (8,4%)	
Extremamente	17 (1,7%)	28 (2,9%)	9 (0,9%)	54 (5,5%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Sobrecarga de trabalho</i>					0,12
Nada	53 (5,4%)	67 (6,9%)	29 (3,0%)	149 (15%)	
Pouco	70 (7,2%)	106 (11%)	39 (4,0%)	215 (22%)	
Moderadamente	106 (11%)	125 (13%)	34 (3,5%)	265 (27%)	
Muito	61 (6,3%)	94 (9,6%)	25 (2,6%)	180 (18%)	
Extremamente	45 (4,6%)	96 (9,8%)	25 (2,6%)	166 (17%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Aumento do estresse</i>					0,075
Nada	74 (7,6%)	82 (8,4%)	32 (3,3%)	188 (19%)	
Pouco	61 (6,3%)	102 (10%)	43 (4,4%)	206 (21%)	
Moderadamente	80 (8,2%)	112 (11%)	22 (2,3%)	214 (22%)	
Muito	51 (5,2%)	86 (8,8%)	27 (2,8%)	164 (17%)	
Extremamente	69 (7,1%)	106 (11%)	28 (2,9%)	203 (21%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	
<i>Aumento de gastos financeiros com, por exemplo, energia, internet, compra de materiais ou outros recursos para o trabalho</i>					0,1
Nada	61 (6,3%)	70 (7,2%)	22 (2,3%)	153 (16%)	
Pouco	88 (9,0%)	112 (11%)	49 (5,0%)	249 (26%)	
Moderadamente	82 (8,4%)	129 (13%)	27 (2,8%)	238 (24%)	
Muito	52 (5,3%)	97 (9,9%)	24 (2,5%)	173 (18%)	
Extremamente	52 (5,3%)	80 (8,2%)	30 (3,1%)	162 (17%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

* Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

No que condiz a percepção dos Técnicos Administrativos sobre a viabilidade da instituição aderir ao teletrabalho, após o período da pandemia do novo *coronavírus* a proporção de respondentes entre 35 a 49 anos que disseram concordar completamente (22%) foi significativamente superior aos com 34 anos ou menos (17%) que referiram concordar completamente e que aqueles com 50 anos ou mais de idade e mencionaram concordar parcialmente (6,3%) ($p < 0,001$) (TABELA 19).

Tabela 19 – Comparativo das percepções dos Técnicos Administrativos sobre a viabilidade em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia e a idade, Brasil, 2021

Viabilidade em aderir ao teletrabalho após o período da pandemia	Idade			Total	p^*
	34 anos ou menos	entre 35 a 49	50 anos ou mais		
Discordo totalmente	12 (1,2%)	29 (3,0%)	13 (1,3%)	54 (5,5%)	<0,001
Discordo parcialmente	29 (3,0%)	37 (3,8%)	15 (1,5%)	81 (8,3%)	
Indiferente	6 (0,6%)	16 (1,6%)	9 (0,9%)	31 (3,2%)	
Concordo parcialmente	123 (13%)	193 (20%)	61 (6,3%)	377 (39%)	
Concordo totalmente	165 (17%)	213 (22%)	54 (5,5%)	432 (44%)	
Total	335 (34%)	488 (50%)	152 (16%)	975 (100%)	

*Pearson's Chi-squared test

Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Recomendações de intervenção (Síntese das ações)

Com os resultados da pesquisa foi possível perceber que grande parte dos Técnicos Administrativos, participantes deste estudo, acreditam total ou parcialmente ser viável a implantação do teletrabalho nas instituições de ensino, após o período da pandemia. Nesse sentido, recomenda-se a discussão entre os pares e os diversos segmentos envolvidos na questão do teletrabalho, no contexto das universidades públicas, a fim de verificar a possibilidade de planejamento, preparação e implementação do teletrabalho para atividades que sejam consideradas propícias a serem executadas neste modelo de trabalho.

Sugere-se, inicialmente, a criação de um grupo de trabalho com representantes de áreas diretamente ligadas as atividades dos Técnicos Administrativos, tais como: Recursos Humanos, Legislação, Saúde e Segurança do Trabalho e Departamento de TI, entre outros a depender da instituição. O grupo de trabalho teria como objetivo discutir assuntos de interesse dos servidores buscando estratégias para viabilizar, implementar e avaliar o teletrabalho na instituição, se pertinente.

Recomenda-se que seja feita uma pesquisa para verificar os servidores e quais setores teriam interesse ou poderiam se adequar nesta modalidade de trabalho e assim definir o projeto piloto e demais etapas de implantação. Com os resultados da pesquisa seria possível definir os critérios de elegibilidade considerando a aptidão dos indivíduos, a disponibilidade de ferramentas tecnológicas e os cargos com atividades que possam ser realizadas remotamente.

Caso seja de interesse, propõe-se a realização de um projeto piloto com número reduzido de participantes voluntários, para análise dos resultados e assim possibilitar possíveis adaptações e correções necessárias antes de ampliar o teletrabalho para maior adesão de servidores.

É importante que seja feito um diagnóstico de questões relacionadas às TICs, recursos financeiros, capacitações, ergonomia, para assim estabelecer as políticas de orientação aos servidores, descrevendo em um manual as políticas a serem seguidas pelos teletrabalhadores. Além de fazer uma análise no que se refere aos aspectos jurídicos, para que os servidores não percam direitos já conquistados.

Verificar se a instituição tem possibilidade de definir um auxílio com empréstimo de equipamento ou despesas decorrentes das atividades em teletrabalho, visto que esta modalidade pode trazer economias quando comparadas as atividades presenciais.

No que se refere as desvantagens percebidas pelos Técnicos Administrativos na pesquisa realizada sugere-se que os teletrabalhadores tenham escala presencial, ou seja, tenha definido um dia da semana para trabalhar de forma presencial, para assim evitar o isolamento, além da falta de contato direto, no mesmo ambiente físico, com outras pessoas, ou do contato físico com instituição na qual trabalha. Assim como, ressalta-se a importante atuação da saúde e segurança do trabalho apoiando com os recursos de ergonomia.

A equipe de saúde e segurança do trabalho poderia atuar de modo a orientar o teletrabalhador quanto a importância da utilização de equipamentos de ergonomia tais como cadeira ergonômica, suporte para notebook, suporte para monitor, apoio para os pés, quebra de quina entre outros equipamentos que colaborem na ergonomia do trabalho, além de incentivar a prática de exercícios de alongamentos durante intervalos pré-estabelecidos.

Considerando os resultados da pesquisa, as ferramentas de comunicação do teletrabalhador seriam *e-mail* institucional, telefone e *whatsapp*, assim como utilização do SEI, *google* documentos, *google drive*, para realizar suas atividades remotamente, pois na pesquisa os Técnicos Administrativos informaram estar satisfeitos com a utilização dessas ferramentas de comunicação.

É relevante manter um monitoramento e avaliação dos resultados, para assim poder definir melhorias nas estratégias.



Fonte: Elaborada pela autora, 2021

Responsáveis

Participou da elaboração do presente Relatório Técnico a discente Suzana da Silva Zagati, sob a orientação da Prof. Dra. Pollyana Cristina dos Santos Ferreira.

Contatos:

suzana.zagati@uftm.edu.br

pollyana.ferreira@uftm.edu.br

Data da realização do relatório: dezembro de 2021

Referências

ADISA, T. A.; ADEKOYA, O.; AIYENITAJU, O. D. *The work–family balance of British working women during the COVID-19 pandemic*. Journal of Work-Applied Management Emerald Publishing Limited. 2021.

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.

BOONEN, E. M. (2003). **As várias faces do teletrabalho**. Revista Economia & Gestão, v. 2, n. 4-5, p. 106-127.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020**. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 mar. 2020. Disponível em:< <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-21-de-16-de-marco-de-2020-248328867>> . Acesso em: 05 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020**. Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 jul. 2020. Disponível em:< <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>>. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas. **Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018**. Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 03 set. 2018. Disponível em:< http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704>. Acesso em: 06 jul. 2020.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P. Z. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho Uma Abordagem Psicossomática**. 2ª Edição. São Paulo: Atlas, 1999.

GOLDEN, T. D. **Applying technology to work: toward a better understanding of telework**. *Organization Management Journal*, 6(4), 241–250. 2009.
<https://doi.org/10.1057/omj.2009.33>

GREEN, N.; TAPPIN, D.; BENTLEY, T. **Exploring the Teleworking Experiences of Organisations in a Post-Disaster Environment**. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 1–19, 2017.

HARKER MARTIN, B.; MACDONNELL, R. **Is telework effective for organizations?** *Management Research Review*, [S. l.], v. 35, n. 7, p. 602–616, June 2012.

JARDIM, C. C. S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

LOPES, C. P., GONZAGA, J. F. **O impacto da realização do teletrabalho durante a pandemia do covid-19 no TRE-GO e seus resultados para a sociedade e a percepção dos servidores do órgão**. TCC Administração. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 2020. Disponível em: < <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1066/1/TCC-CLEUNICE%20-%20Ap%20b3s%20ajustes%20da%20banca%20-%20Vers%20a3o%2010.12.2020.pdf> > Acesso em 20 nov. 2021.

MENDES, R. A. O.; OLIVEIRA, L. C. D.; VEIGA, A. G. B. **A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira**. *Brazilian Journal of Development*. 2020. Disponível em:
<<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/7725/6698>> Acesso em: 11 jul. 2020.

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

OLIVEIRA, M. A. M.; PANTOJA, M. J. A. **Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público**. CIDESP - II Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público. Anais. Florianópolis-SC, Brasil, 2018.

OLIVEIRA, M A M; PANTOJA, M J A. **Desafios e Perspectivas do Teletrabalho nas Organizações: Cenário da Produção Nacional e Agenda de Pesquisa**. *REVISTA CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS*. *Journal of Administrative Sciences*, 2020.
ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. **O teletrabalho: conceituação e questões para**

análise. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, Jan. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 24 de ago. 2020.

RODRIGUES, A. B. V. A. **Regulamentação do teletrabalho: um estudo à luz da reforma trabalhista.** Revista direito diário, 8-37. 2020.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** Dissertação de mestrado. São Paulo. 2011.

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

SILVA, A. F. **O teletrabalho, uma forma de transformação do emprego.** Scripta Nova: Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, v. 4, n. 69, p. 61-69, 2000.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELETIVIDADES (SOBRATT). **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades do Estado de São Paulo.** São Paulo, SP: 2013. Disponível em:<
http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/09/OLIMPIO_Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf> . Acesso em: 24 de jun. 2020.

TREMBLAY, D. G. **Organização e satisfação no contexto do teletrabalho.** RAE - Revista de Administração de Empresas, Jul./Set. 2002 São Paulo, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rae/a/KrrGr7Kdrbfcg5SgcdCfKbB/?lang=pt&format=pdf> . Acesso em: 24 de jul. 2020.

TREMBLAY, D.-G. **Le télétravail: définitions et enjeux.** In: TREMBLAY, D.-G. **Télétravail: concilier performance et qualité de vie.** Montréal: IQ collectif et Cefrio, 2001. p. 23-32.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. Resolução nº 15, de 20 de março de 2020, do Reitor da UFTM. **Dispõe sobre a suspensão de atividades na UFTM em função da disseminação comunitária do COVID-19.** Uberaba, 2020.



Ministério da Educação
Universidade Federal do Triângulo Mineiro
Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública

OFÍCIO Nº 48/2022/PROFIAP/PROPPG/UFTM

Uberaba, 27 de abril de 2022.

À Senhora

Réa Silvia Kizewsky da Silva

Pró-Reitora de Recursos Humanos

Universidade Federal do Triângulo Mineiro

Assunto: **Relatório Técnico Conclusivo**

Prezada Senhora,

Encaminhamos o documento anexo, referente ao produto técnico resultado da dissertação intitulada **“TRABALHO REMOTO: ANÁLISE SOBRE AS CARACTERÍSTICAS E PERCEPÇÕES DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS ATUANTES DURANTE A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS”**, apresentada e aprovada em 01/02/2022, para conclusão do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional da Universidade Federal do Triângulo Mineiro pela egressa Suzana da Silva Zagati.

O documento refere-se à análise das características e percepções dos Técnicos Administrativos de Universidades Federais, em relação ao trabalho remoto, durante a pandemia do novo coronavírus e recomendações.

Atenciosamente,

Suzana da Silva Zagati
Egressa do PROFIAP/UFTM

Profa. Dra. Pollyana Cristina dos Santos Ferreira
Docente do PROFIAP/UFTM

PROFIAP/PROPPG/UFTM
Pró-Reitoria de Recursos Humanos
Hora 11:40
EM 28/04/22
RECEBIDO



Documento assinado eletronicamente por **POLLYANA CRISTINA DOS SANTOS FERREIRA**, Professor do Magistério Superior, em 27/04/2022, às 15:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 e no art. 34 da Portaria Reitoria/UFTM nº 87, de 17 de agosto de 2021.



Documento assinado eletronicamente por **SUZANA DA SILVA ZAGATI**, Técnico-Administrativo em Educação, em 27/04/2022, às 15:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 e no art. 34 da Portaria Reitoria/UFTM nº 87, de 17 de agosto de 2021.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.uftm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0730240** e o código CRC **E5C457B6**.

R. Conde de Prados, nº 155, - Bairro Abadia, Uberaba/MG, CEP 38025-260
Telefone: (34) 3700-6664 E-mail: sec.profiap@uftm.edu.br

Referência: Processo nº 23085.015352/2021-13

SEI nº 0730240