



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

LOURDES LEITE CRUZ GONÇALVES

**IMPACTOS DO TRABALHO PRESENCIAL *VERSUS* TRABALHO REMOTO: UM
ESTUDO NA SUPERINTENDÊNCIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**

SÃO CRISTÓVÃO / SE

2021

LOURDES LEITE CRUZ GONÇALVES

**IMPACTOS DO TRABALHO PRESENCIAL VERSUS TRABALHO REMOTO: UM
ESTUDO NA SUPERINTENDÊNCIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**

Trabalho de conclusão de curso (TCC) apresentado ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe (UFS), campus São Cristóvão, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria
Conceição Melo Silva Luft

SÃO CRISTÓVÃO / SE

2021

AGRADECIMENTOS

À minha mãe Sílvia e meu tio Rinaldo (*in memoriam*), meus professores fora da sala de aula, pela persistência e incentivo constante à minha busca por conhecimento. O acompanhamento de vocês fez toda a diferença no meu desenvolvimento pessoal, acadêmico e profissional. Obrigada pelas cobranças e por me ensinarem a sempre buscar saber mais do que já sei e fazer melhor do que já faço.

Aos demais professores que fizeram parte da trajetória, em especial Thais e Rosângela, pelo acolhimento e parceria, e Maria Conceição, por todos os ensinamentos e pela orientação e paciência no desenvolvimento deste trabalho. Vocês exercem o papel de mestre com elegância e sabedoria e estar no posto de aprendiz é uma honra. Obrigada pela dedicação.

Ao meu pai, Antônio, e minhas tias, Carmen e Alice, pelo apoio e torcida desde o princípio. Ao meu irmão, Renato, pela inspiração de sempre. A Victor, pelo companheirismo e por insistir em mostrar como as adversidades envolvendo este trabalho eram superáveis.

RESUMO

O trabalho remoto ganhou espaço nos últimos anos devido principalmente à pandemia de COVID-19, que forçou as organizações a cederem à transformação digital e se adaptarem à nova realidade de incertezas e mudanças. A adoção de novas ferramentas e métodos de trabalho trouxe consigo muitos impactos em diversos aspectos, como a dinâmica das relações interpessoais e a saúde mental. Nessa perspectiva, devido às bruscas mudanças, a presente pesquisa teve como objetivo analisar a percepção de funcionários de um setor público acerca dos impactos da aderência ao trabalho remoto. Para isso, foi realizada uma pesquisa de natureza descritiva e quantitativa, por meio da aplicação de um questionário online para uma amostra de 44 respondentes, todos funcionários da Superintendência de Tecnologia de Informação da Universidade Federal de Sergipe. Os dados foram tratados por meio de estatística descritiva simples. Como resultados, foram identificados tanto fatores de baixo impacto quanto de alto impacto no processo de transição do regime de trabalho presencial para o remoto.

Palavras Chave: Trabalho remoto. Transformação digital. Pandemia.

ABSTRACT

Remote work has expanded in the last few years mainly due to the COVID-19 pandemic, which forced organizations to give in to digital transformation and adapt themselves to a new reality filled with changes and uncertainties. The adoption of new tools and work methods brought along many impacts in different aspects, such as the dynamics of interpersonal relations and mental health. Due to these sudden changes, this research aims to analyze the perception of workers in a public sector regarding the impacts of adopting remote work. In order to do this, a quantitative and descriptive research was done using an online survey with a sample of 44 workers, all of which are employees of Superintendência de Tecnologia de Informação of Universidade de Sergipe. The data was processed using simple descriptive statistics. As results, both low and high impact factors were identified in the transition from local and remote work.

Key words: Remote work. Digital transformation. Pandemic.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CORED.....	Coordenação de Infraestrutura e Redes
COSIT.....	Coordenação de Sistemas
COSUP.....	Coordenação de Suporte
CPD.....	Centro de Processamento de Dados
IBGE.....	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MP.....	Medida Provisória
STI.....	Superintendência de Tecnologia da Informação
TI.....	Tecnologia da Informação
TIC.....	Tecnologia da Informação e Comunicação
UFS.....	Universidade Federal de Sergipe

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Tipos de teletrabalho.....	18
Quadro 2 – Formas de teletrabalho.....	18
Quadro 3 – Regulamentação do trabalho remoto.....	19
Quadro 4 – Benefícios e malefícios do trabalho remoto.....	21
Quadro 5 – Variáveis e indicadores da pesquisa.....	26
Quadro 6 – Síntese de impactos.....	55

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Sons X Número de respostas.....	32
Gráfico 2 – Temperatura X Número de respostas.....	32
Gráfico 3 – Utensílios TIC x Número de respostas.....	33
Gráfico 4 – Utensílios de escritório X Número de respostas.....	34
Gráfico 5 – Espaço X Número de respostas.....	34
Gráfico 6 – Número de residentes X Sons.....	36
Gráfico 7 – Número de residentes X Utensílios TIC.....	37
Gráfico 8 – Número de residentes X Utensílios de escritório.....	38
Gráfico 9 – Número de residentes X Espaço.....	39
Gráfico 10 – Relacionamento com chefias e subordinados X Número de respostas.....	40
Gráfico 11 – Relacionamento com colegas de equipe X Número de respostas..	40
Gráfico 12 – Relacionamento com familiares X Número de respostas.....	41
Gráfico 13 – Cansaço ou distúrbios de sono X Número de respostas.....	42
Gráfico 14 – Estresse X Número de respostas.....	42
Gráfico 15 – Ansiedade X Número de respostas.....	43
Gráfico 16 – Depressão X Número de respostas.....	44
Gráfico 17 – Dores crônicas X Número de respostas.....	44
Gráfico 18 – Gasto com energia elétrica X Número de respostas.....	46
Gráfico 19 – Gasto com transporte X Número de respostas.....	47
Gráfico 20 – Gasto com alimentação X Número de respostas.....	48
Gráfico 21 – Gasto com compras de utensílios TIC X Número de respostas.....	48
Gráfico 22 – Gasto com compras de utensílios de escritório X Número de respostas.....	49
Gráfico 23 – Percepção pessoal de desempenho X Número de respostas.....	50

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Setor.....	28
Tabela 2 – Gênero.....	29
Tabela 3 – Faixa etária.....	29
Tabela 4 – Número de moradores.....	30
Tabela 5 – Frequência de ida ao escritório.....	31
Tabela 6 – Número de residentes e sons.....	36
Tabela 7 – Número de residentes e utensílios TIC.....	37
Tabela 8 – Número de residentes e utensílios de escritório.....	37
Tabela 9 – Número de residentes e espaço.....	38
Tabela 10 – Dores crônicas e utensílios de escritório.....	45
Tabela 11 – Setor de funcionários com desempenho maior no regime presencial.....	51
Tabela 12 – Necessidade de deslocamento de funcionários com desempenho maior.....	51
Tabela 13 – Frequência de deslocamento de funcionários com desempenho maior no regime presencial.....	51
Tabela 14 – Gênero de funcionários com desempenho maior no regime presencial.....	52
Tabela 15 – Faixa etária de funcionários com desempenho maior no regime presencial.....	52
Tabela 16 – Número de residentes para funcionários com desempenho maior no regime presencial.....	52
Tabela 17 – Indicadores de ambiente de trabalho para funcionários com desempenho maior no regime presencial.....	53
Tabela 18 – Impacto financeiro para funcionários com desempenho maior no regime presencial.....	53

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	Objetivos.....	12
1.1.1	Objetivo geral.....	12
1.1.2	Objetivos específicos.....	13
1.2	Justificativa.....	13
1.3	Estrutura do trabalho.....	14
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1	Transformação digital no ambiente de trabalho.....	15
2.2	Trabalho remoto.....	16
2.3	Legislação do trabalho remoto no Brasil.....	19
2.4	Vantagens e desvantagens do trabalho remoto	20
3	OBJETO DO ESTUDO	24
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	25
4.1	Caracterização do estudo.....	25
4.2	Estratégia e técnicas de pesquisa.....	25
4.3	Universo da pesquisa.....	27
4.4	Tratamento dos dados.....	27
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	28
5.1	Análise do perfil demográfico.....	28
5.2	Análise da aderência ao modelo de trabalho.....	30
5.3	Análise dos indicadores de ambiente de trabalho.....	31
5.3.1	Cruzamento dos indicadores de ambiente de trabalho com número de residentes.....	35
5.4	Análise dos indicadores de relações interpessoais.....	39
5.5	Análise dos indicadores de saúde.....	41
5.5.1	Cruzamento do indicador de dores crônicas com utensílios de escritório.....	45
5.6	Análise dos impactos financeiros.....	46
5.7	Análise da percepção de desempenho.....	49
5.8	Análise das informações adicionais.....	54
5.9	Síntese dos impactos.....	54

6	CONCLUSÕES	56
6.1	Limitações do estudo.....	57
6.2	Sugestões de estudo.....	57
	REFERÊNCIAS	59
	APÊNDICE	62
	APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO.....	62

1 INTRODUÇÃO

O ano de 2020 foi um ano que provocou grandes mudanças nas empresas, independente do porte, devido à pandemia de Sars-CoV-2, causador da COVID-19. Em meio aos diversos e repentinos decretos dos governos, as empresas tiveram seus serviços amplamente afetados e precisaram se adaptar rapidamente para manter seus negócios em funcionamento.

Um desses decretos foi o fechamento de diversos serviços considerados não essenciais, uma das medidas restritivas mais utilizadas pelos governos em meio à pandemia, em que muitas empresas foram forçadas a adaptar sua operação de modo a permitir que os funcionários exercessem suas funções, na medida do possível, sem sair de casa. Essa modalidade de trabalho recebe diferentes nomes na literatura, como teletrabalho e *home office*. Apesar de alguns autores delimitarem algumas diferenças e categorias, todos os termos têm em comum a característica de flexibilizar o espaço de trabalho substituindo o deslocamento até o local tradicional pelo uso de ferramentas tecnológicas para informação e comunicação remota (ROCHA; AMADOR, 2018).

Para Morgan (2004), o trabalho flexível pode envolver flexibilizações do trabalho nos âmbitos de local, horário ou contratos. Segundo o autor, a combinação desses três tipos de flexibilidade denomina o teletrabalho. Já para Rosenfield e Alves (2011), o teletrabalho pode ser definido mais genericamente como o trabalho a distância com utilização de tecnologias da informação e comunicação (TICs). A conceituação do termo, portanto, abre um amplo leque para análise de diferentes fatores, mas, como já mencionado, identifica-se uma opinião comum no que diz respeito à flexibilização.

Há ainda na literatura a ampla utilização do termo *home office*. Para Costa (2013), o modelo de *home office* refere-se ao teletrabalho realizado especificamente na residência do funcionário. Dessa forma, em contexto de pandemia, percebe-se que o termo *home office* pode ser utilizado de forma generalizada para se referir ao modelo de trabalho flexível adotado por grande parte das empresas.

Desse modo, a inovação organizacional que proporciona a modificação na relação do trabalhador no espaço-tempo é reforçada por Nohara *et al* (2010), que acreditam que o teletrabalho dissolve essas barreiras e desvincula o trabalhador dos

limites geográficos da organização, o que permite a execução das atividades de maneira virtual de qualquer lugar.

No Brasil, as primeiras medidas restritivas foram tomadas em meados de março de 2020. Com a suspensão dos serviços não essenciais, o terceiro setor da economia sofreu um grande impacto imediato. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em abril de 2020 o volume de serviços prestados no Brasil apresentou uma queda de 11,7% em relação ao mês anterior (IBGE, 2020). Em Sergipe, a queda foi ainda maior, de 14,7% em relação a março.

Apesar de o modelo remoto apresentar grandes benefícios, tanto para os funcionários quanto para a empresa, conforme evidenciado por Rocha e Amador (2018), que ressaltaram a flexibilidade, autonomia, economia de tempo, redução de custos, aumento de produtividade e retenção de talentos. Entretanto, alguns malefícios também são evidenciados na literatura, como a redução das interações sociais, dificuldade na separação de trabalho e família, perda de oportunidades de crescimento e sobrecarga de trabalho citados por Leite *et al* (2019).

Na esteira desses fatos, emergiu o interesse em pesquisar sobre os impactos desse modelo de trabalho para os funcionários da Superintendência de Tecnologia da Informação (STI) da Universidade Federal de Sergipe (UFS), unidade responsável pela operação e manutenção das tecnologias de informação e comunicação no âmbito da universidade.

A partir dos benefícios e malefícios do modelo de trabalho remoto, a pesquisa aplicada procura responder ao seguinte problema de pesquisa: Qual a percepção dos funcionários de um setor público acerca dos impactos da aderência ao trabalho remoto em comparação à experiência de trabalho presencial?

1.1 OBJETIVOS

Diante do problema exposto, a pesquisa aplicada busca atingir os seguintes objetivos elencados.

1.1.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a percepção de funcionários de um setor público acerca dos impactos da aderência ao trabalho remoto em comparação à experiência de regime de trabalho presencial.

1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Levantar o perfil dos funcionários participantes;
- Identificar os efeitos da mudança de ambiente utilizado para trabalho;
- Identificar os efeitos do trabalho remoto na saúde do funcionário;
- Identificar os efeitos do trabalho remoto nas relações do funcionário;
- Identificar os efeitos do trabalho remoto nas finanças;
- Identificar a percepção do rendimento dos colaboradores no tocante à realização do trabalho remoto ou presencial.

1.2 JUSTIFICATIVA

Com a progressão da pandemia de coronavírus, a literatura expandiu seu acervo de trabalhos relacionados à utilização do trabalho remoto, visto que a medida foi amplamente utilizada por empresas no mundo todo. Existe, portanto, grande variedade de trabalhos que abordam a aderência a esse modelo de trabalho por meio de pesquisas tanto em organizações públicas quanto privadas e que abrangem profissionais de diferentes setores, como Haubrich e Froehlich (2020), que conduziram entrevistas em três diferentes empresas de tecnologia da informação e concluíram que o trabalho remoto apresenta tanto benefícios quanto desafios.

Apesar disso, há um número reduzido de pesquisas que analisam o trabalho remoto em setores públicos de tecnologia da informação (TI). Foram encontrados na literatura, por exemplo, pesquisas cuja população era de profissionais com ensino superior, de funcionários apenas do departamento de recursos humanos de uma empresa, profissionais empregados de modo geral, entre outros, com diferentes tipos de abordagens, mas nenhum com a mesma metodologia deste trabalho e com uma amostra composta majoritariamente por profissionais de TI. Haja vista que esses profissionais são de área pioneira da transformação digital, conhecer sua percepção acerca da aderência do regime de trabalho remoto se faz interessante.

Além disso, a motivação para realização da pesquisa parte de vontade pessoal da pesquisadora, também funcionária do setor, em unir o trabalho de conclusão de curso à possibilidade de elevar a produtividade do setor e a qualidade de trabalho dos colaboradores. A informação aqui obtida poderá provocar mudanças na organização de processos e utilização de ferramentas que visam amenizar os pontos negativos apontados.

Dessa forma, a pesquisa se justifica no cunho prático, pois a unidade estudada poderá utilizar os resultados da pesquisa para desenvolvimento interno. Será possível considerar com um maior número de informações a manutenção do trabalho remoto ou a adoção de um modelo híbrido, ou ainda aplicar ajustes em qualquer um dos ambientes de trabalho utilizados após o fim do período pandêmico.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

Além do presente capítulo, no capítulo 2 encontra-se a fundamentação teórica, dividida em quatro seções. Na primeira seção, faz-se um apanhado histórico da transformação digital no ambiente de trabalho que contribuiu para a formação de modelos de trabalho mais modernos. Na segunda seção, entende-se melhor o surgimento do trabalho remoto, também chamado de trabalho flexível ou teletrabalho. Na terceira seção, compreende-se a utilização do trabalho remoto no Brasil e seu reconhecimento perante a legislação brasileira. Por fim, na quarta e última seção são discutidos os impactos do trabalho remoto ao longo da pandemia de Sars-Cov-2, causador da COVID-19.

No capítulo 3, é apresentado o objeto de estudo desta pesquisa: a Superintendência de Tecnologia de Informação (STI) da Universidade Federal de Sergipe (UFS). No capítulo 4, é descrita a metodologia utilizada para realização da pesquisa e obtenção de dados, seguido no capítulo 5 pela análise e explanação dos resultados da pesquisa. E finalmente, no capítulo 6 são apresentadas as conclusões da pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, serão abordados os tópicos teóricos considerados mais relevantes para o tema. Para tanto, o capítulo encontra-se dividido em quatro seções: Transformação digital no ambiente de trabalho, Trabalho remoto, Legislação do trabalho remoto no Brasil e Vantagens e desvantagens do trabalho remoto.

2.1 TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ao longo dos anos, a importância dada à informação nas organizações cresceu paulatinamente, passando de mero requisito para a execução das atividades a fator crucial de gerenciamento capaz de auxiliar nos processos de tomada de decisão, isto é, tornando-se um recurso estratégico (LAUDON; LAUDON, 1996). O valor da informação na organização tornou-se tão importante do ponto de vista estratégico que virou base para a competição no mercado (MCGEE; PRUSAK, 1994). Para Porter e Millar (1985), devido à sua forte influência estratégica e ao fato de as empresas não poderem escapar da Revolução Informacional para se manter competitivamente no mercado, investe-se cada vez mais na tecnologia da informação.

As TICs tiveram o seu surgimento em meados da década de 70, no contexto da Revolução Informacional, marcada pela evolução de diversas tecnologias digitais (sociais, analíticas, nuvem, internet das coisas etc.). Quando os computadores foram inicialmente inseridos nas organizações, a tecnologia estava separada do trabalho (BASKERVILLE *et al*, 2019). Com o tempo, as TICs aumentaram sua influência no ambiente de trabalho, transformando o modo como os processos eram executados.

Segundo Bresnahan *et al* (1999), uma organização extrai a eficácia e os benefícios da tecnologia da informação aplicando amplas mudanças organizacionais, como a substituição de mão de obra de baixa qualificação (automatização) e o aumento de atribuição de tarefas que elevam o nível de serviço prestado ou a eficiência da produção.

Segundo Vial (2019), a transformação digital é um processo que aprimora uma organização por meio de grandes mudanças causadas pelo uso das tecnologias de informação, computação, comunicação e conexão. Também para o autor, as tecnologias digitais são usadas para alterar os processos de criação de valor dessas

organizações, permitindo que elas criem respostas estratégicas às mudanças no ambiente em que atuam.

Vial (2019) também fez uma análise das definições do tema na literatura e constatou as distintas conceituações, que podiam variar em sua relação com organizações, os tipos de tecnologias envolvidas e até mesmo quanto à natureza da transformação existente. A partir de sua análise semântica, o conceito de transformação digital foi definido como “processo que objetiva aprimorar uma organização por meio de mudanças significativas a suas propriedades através de combinações de informação, computação, comunicação e tecnologias de conexão”, em tradução livre.

Para Baskerville *et al* (2019), a presença das tecnologias digitais na sociedade como um todo está tão enraizada que já não é mais possível imaginar uma realidade em que esteja separado o físico do digital. Com isso, a capacidade de a transformação digital exercer grande influência nas organizações é evidenciada, visto que a transformação digital é uma peça-chave para novas oportunidades de negócio ligadas à tecnologia. De acordo com pesquisa realizada pelo MIT Sloan Management Review em 2013 (FITZGERALD *et al*, 2013), cerca de 78% dos executivos e gestores de empresas em diversos setores acreditavam que a transformação digital viria a ter um papel crítico na organização em um futuro próximo.

A progressão e evolução das tecnologias abriu caminho para a flexibilidade do trabalho, favorecendo a contratação de trabalhadores a distância (CASSAR, 2010). Para Cassar (2010), as contratações de teletrabalho eram raras antes de fenômenos como a globalização e as evoluções na informática e telecomunicações, o que evidencia a função marcante das TICs no aparecimento de modalidades de trabalho até então pouco tradicionais.

2.2 TRABALHO REMOTO

Com a Revolução Industrial e consequente surgimento das primeiras teorias administrativas, foi se moldando a organização do trabalho. No fim do século XIX, Frederick W. Taylor iniciava a Teoria da Administração Científica (Taylorismo), com bases em métodos positivistas e racionais, focando a hierarquização e fragmentação do trabalho como forma de aprimorar a eficiência do trabalhador.

No início do século XX, Henry Ford expandiu os princípios do taylorismo ao voltar sua atenção para a linha de produção, apresentando a linha de montagem e a divisão de trabalho (Fordismo). Com os ideais de Taylor e Ford, surgiram tantas outras teorias administrativas que também contribuíram com a organização do trabalho que conhecemos. Essas teorias tiveram um caráter complementar, introduzindo novos pensamentos e enfoques às teorias não abordados anteriormente (CHIAVENATO, 2004).

Na década de 70, os constantes avanços da tecnologia da informação favoreceram a individualização do trabalho, caracterizada pela tendência à descentralização e segmentação do trabalho (CASTELLS, 1999). Para o autor, foi esse processo que estabeleceu a tendência à criação de modelos de gestão mais flexíveis. Com isso, os trabalhos flexíveis foram disseminados e o mercado passou a acomodar diferentes relações e contratos de trabalho (AZEVEDO *et al*, 2015).

As modalidades de trabalho flexível recebem diferentes nomes na literatura, como teletrabalho e *home office*. Entende-se como trabalho flexível quaisquer relações de trabalho de características incomuns se comparadas à relação de trabalho tradicional (GALLAGHER; PARKS, 2001). Já para Morgan (2004), o trabalho flexível pode envolver flexibilizações do trabalho nos âmbitos de local, horário ou contratos; uma combinação desses três tipos de flexibilidade constitui o teletrabalho.

Para Rosenfield e Alves (2011), o teletrabalho pode ser definido mais genericamente como o trabalho realizado de forma remota com utilização de TICs. Segundo Rocha e Amador (2018), o termo “teletrabalho” surgiu na década de 70 para diferenciar o trabalho a distância realizado com uso de TICs do trabalho a distância surgido em meio à reestruturação produtiva já mencionada que deu margem às primeiras flexibilizações.

Na literatura, a classificação dos tipos de teletrabalho também tem variações. Olson (1983) faz uma divisão considerando formas organizacionais, conforme mostrado no Quadro 1.

Quadro 1: Tipos de Teletrabalho

FORMA DE TELETRABALHO	DESCRIÇÃO
Centros satélites	Uma divisão da organização que se realoca geograficamente e tem como objetivo principal reduzir custos de transportação dos empregados. A supervisão é presencial.
Telecentros ou <i>neighbourhood centres</i>	Um espaço similar ao centro satélite, mas com equipamentos necessários para execução das atividades compartilhados por empregados de diferentes organizações. O objetivo principal dessa forma é reduzir custos de transportação dos empregados, mas é dificilmente implementada por conta do envolvimento de organizações distintas.
Acordos de trabalho flexível	Acordos flexíveis quanto à localização e/ou horários de trabalho devido a necessidades ocasionais, como família e obrigações pessoais.
Teletrabalho no domicílio	A forma de máxima flexibilidade em que o empregado trabalha em casa regularmente, com supervisão remota e sem as interações sociais que existiriam nos centros satélites ou telecentros.

Fonte: Remote office work: changing work patterns in space and time (OLSON, 1983).

Já Martino (2001) divide o teletrabalho conforme o local, como mostrado no Quadro 2.

Quadro 2: Formas de Teletrabalho

FORMA DE TELETRABALHO	DESCRIÇÃO
Em casa	A residência do empregado.
Em locais mais próximos à residência do empregado do que à sede da organização	Locais estruturados para o uso por diferentes organizações (<i>neighbourhood centres</i>), locais comumente em áreas rurais ou semirurais estruturados para a comunidade local (<i>telecottages</i> ou telecentros comunitários) e unidades de uma organização que mantém a comunicação com a sede (escritórios satélites).
Em locais alternativos	Locais com equipamentos, mas não necessariamente próximos à residência do empregado (telecentros) e estações de trabalho temporárias para uso durante curtos períodos de tempo (<i>touchdown centres</i>).
Em <i>call centres</i>	Locais destinados a operações com uso de tecnologia para ligações que provêm diferentes serviços (marketing, atendimento ao cliente, denúncias, serviços de emergência, entre outros).
Em vários locais ao longo do tempo	Locais variados para teletrabalhos de característica móvel ou nômade.
Entre países ou continentes	Quando empregado e organização estão em países distintos, porém próximos (transborder teleworking), ou quando estão em países distantes comumente devido a transferências com foco em redução de custo ou de regulamentações (<i>offshore teleworking</i>).

Fonte: The high road to teleworking (MARTINO, 2001).

Um outro conceito popularizado tanto na literatura quanto no senso comum é o de *home office*, que traduzido do inglês significa “escritório em casa”. Para Costa (2013), o *home office* nada mais é do que a transferência do local de trabalho tradicional especificamente para a casa do trabalhador. Partindo desse conceito, pode-se concluir que o *home office* se assemelha ao conceito de teletrabalho no domicílio, uma das modalidades do teletrabalho.

Durante a pandemia de COVID-19, após suspensão de diversas atividades presenciais, muitas empresas passaram a realizar suas atividades de forma remota com os funcionários em suas casas. Com isso, tornou-se comum a utilização dos termos trabalho remoto e *home office* para o modelo de trabalho que precisou ser adotado por questões sanitárias. Essa relação de semelhança é corroborada por Bellini *et al* (2011), que apontam uma variedade de terminologias para designar o teletrabalho, como trabalho a distância, trabalho em casa, trabalho virtual, escritório virtual, entre outros.

Dessa forma, percebe-se que na literatura uma ausência de consenso para os diferentes conceitos do regime de trabalho não presencial. Entretanto, também é notado que a maioria dos autores entra em concordância no tocante às noções de distanciamento do empregador em relação à sede da organização e uso de TICs (MARTINO, 2001). Partindo dessa tendência, neste trabalho os termos trabalho remoto, trabalho a distância, trabalho flexível, teletrabalho e *home office* serão tratados como sinônimos.

2.3 LEGISLAÇÃO DO TRABALHO REMOTO NO BRASIL

No Brasil, o trabalho remoto surgiu na legislação trabalhista em 2011, com a Lei 12.551/2011, mas só foi regulamentado na Reforma Trabalhista de 2017, com a Lei 13.467/2017 (SILVA *et al*, 2021). Nesta alteração à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ficaram definidos os seguintes pontos, conforme descrito no Quadro 3.

Quadro 3: Regulamentação do trabalho remoto

ARTIGO	REGULAMENTAÇÃO
Art. 75-A	O teletrabalho tem previsão contratual.
Art. 75-B	É considerado teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do trabalho que utiliza TICs e que não constitui trabalho externo.
Art. 75-C	A modalidade de teletrabalho para prestação de serviços deve constar no contrato de trabalho juntamente com especificação das atividades a serem realizadas e poderá ser alterada para regime presencial mediante mútuo acordo entre as partes e prazo mínimo de transição de 15 dias.
Art. 75-D	A aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos ou infraestrutura necessários para execução do trabalho remoto tem responsabilidade acordada em contrato. Caso a responsabilidade seja do empregador, eventuais despesas arcadas pelo empregado devem ser reembolsadas.
Art. 75-E	É de responsabilidade do empregador instruir os empregados acerca de precauções contra doenças e acidentes de trabalho, enquanto o empregado deve assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir tais instruções.

Fonte: CLT, Lei Nº 13.467 de 2017 (BRASIL, 2017).

A respeito da nova regulamentação, Miziara (2017) afirma que no Brasil o teletrabalho é configurado perante: a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências da empresa, o uso de TICs e exercício da função sem necessidade constante de deslocamento (o que configuraria trabalho externo).

Apesar de a regulamentação do trabalho remoto na Reforma Trabalhista de 2017 ter sido um importante passo do ponto de vista legal, visto que até então o tema não havia sido vislumbrado pela legislação brasileira, a exploração feita ainda é muito imprecisa e vaga em diversos aspectos. Fincato e Andrade (2018) apontam que, no tocante a saúde e segurança do teletrabalho, a Reforma Trabalhista atribui ao empregador a função de orientar o empregado acerca dos riscos do trabalho e do ambiente e ao empregado a responsabilidade de segui-las (Art. 75-E), mas não menciona a existência da fiscalização por parte do empregador ao ambiente laboral do empregado. Para os autores, a ausência desse tema pode indicar uma ameaça à proteção da saúde do trabalhador, direito fundamental previsto em Constituição, tendo em vista que o empregado se torna responsável pela auto-gestão de sua saúde.

Durante o período de pandemia, surgiram diferentes medidas provisórias (MPs) com o intuito de amenizar os impactos do coronavírus na economia, como as MPs 927/2020, 928/2020 e 1.046/2021 (todas já inválidas). Essas medidas propuseram flexibilizar as leis trabalhistas através da antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho, entre outras possibilidades.

2.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO

Apesar de a modalidade ainda estar em processo de adequação e não possuir ainda um padrão de gestão de implementação (HAUBRICH; FROELICH, 2020), muitos autores na literatura identificam tanto benefícios quanto malefícios da utilização do trabalho remoto. No Quadro 4, é possível visualizar as vantagens e desvantagens elencadas por Hau e Todescat (2018), Haubrich e Froelich (2020) e Leite *et al* (2020).

Quadro 4: Benefícios e malefícios do trabalho remoto

AUTOR	BENEFÍCIOS	MALEFÍCIOS
Hau e Todescat (2018)	Qualidade de vida em família, maior organização do tempo livre, menos estresse com deslocamento, maior concentração, ambiente de trabalho flexível, menos interrupções, maior produtividade, flexibilidade na escolha de residência, autonomia no ritmo de trabalho, redução de custos com alimentação, vestuário e deslocamento, retorno mais rápido após licença médica, ausência de clima de competição no trabalho, maior motivação dos empregados, aumento da produtividade, diminuição do absenteísmo e/ou rotatividade, redução de custos com infraestrutura, maior alcance na seleção de teletrabalhadores.	Visão preconceituosa, afastamento do campo profissional, oportunidade de carreira reduzida, mais trabalho devido ao aumento de produtividade necessário, dificuldade de demonstrar acidentes de trabalho, isolamento social, falta de legislação específica, dificuldade de concentração, aumento dos custos relacionados ao trabalho em casa, distração com o ambiente familiar, gerenciamento falho do tempo em virtude da desatenção e desorganização de horários de trabalho, falta de legislação específica, vulnerabilidade de dados e recursos, contratos diversificados de trabalhos para administrar, objeções por parte de sindicatos, aumento de custos e investimentos a curto prazo.
Haubrich e Froelich (2020)	Agilidade nas entregas, qualidade de vida, não há limites geográficos para contratações, redução de tempo com deslocamento, maior tempo com a família, menor custo com estrutura, maior concentração, flexibilidade.	Falta de comprometimento, indisciplina, falta de contato com os demais, cultura organizacional, modelo contratual.
Leite et al (2020)	Aumento de produtividade, menor número de interrupções, menos estresse com deslocamento, maior concentração, autonomia no ritmo de trabalho, ambiente de trabalho mais flexível, melhoria de competências (responsabilidade, agilidade e proatividade), mais tempo para estudo e evolução profissional, economia financeira (alimentação, vestuário e deslocamento), maior convívio familiar, melhor qualidade de vida, melhoria no balanço vida pessoal e profissional, percepção de desenvolvimento pessoal, melhor utilização do tempo.	Dificuldade de participação em geração de ideias, redução da interação profissional, perda de espírito de equipe, diminuição da comunicação, aumento de pressão, maior cobrança nos resultados, redução da possibilidade de promoção, diminuição de interação pessoal, sentimento de isolamento social, transferência de custos (energia, equipamentos), distração com família e atividades domésticas, diminuição do convívio com os colegas.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Nota-se, a partir dos dados levantados por Hau e Todescat (2018), Haubrich e Froelich (2020) e Leite *et al* (2020), assim como de outros autores na literatura, que muitas vantagens e desvantagens são encontradas de forma comum aos resultados das pesquisas realizadas em torno do tema de trabalho remoto. Este é o caso, por

exemplo, de vantagens, como o aumento da qualidade de vida e redução de custos e flexibilidade, e desvantagens, como falta ou redução de interações com colegas de trabalho e distração com família ou atividades domésticas.

Ademais, reitera-se que algumas das pesquisas que analisaram os efeitos do trabalho remoto o fizeram em cenário pandêmico, favorecendo a análise de novos fatores. Tenório (2021) ressalta que, independentemente do setor de atuação da empresa, durante e após a pandemia o trabalho remoto terá sido e continuará sendo uma experiência positiva que traz muitos benefícios. O autor também ressalta, em contrapartida, que a implementação generalizada do trabalho remoto, apesar de prover grandes vantagens para o funcionário (como flexibilidade de horários, redução de gastos com transporte e maior suporte à família) e para a empresa (como a forte redução de custos operacionais e despesas), ainda apresenta riscos a serem considerados.

Nessa linha, por ser o trabalho remoto considerado um tabu antes da pandemia e haver um nível de ceticismo ligado à sua implementação, há o risco de aderir ao modelo de trabalho de maneira cega esquecendo-se de aspectos próprios do funcionário, em especial aqueles relacionados à sua saúde mental e ergonômica (TENÓRIO, 2021). As preocupações com a saúde mental são muitas, visto que casos de depressão, ansiedade, estresse e outros impactos psicológicos ligados ao distanciamento social praticado como forma de controle do vírus são identificados na população.

Em pesquisa realizada, Barros *et al* (2020) perceberam que 40,4% dos brasileiros sentiram-se tristes ou deprimidos muitas vezes ou sempre, enquanto 52,6% sentiram-se nervosos ou ansiosos muitas vezes ou sempre. Também foi identificado que, dentre os brasileiros que não possuíam problemas com sono, 43,5% passaram a ter dificuldades para dormir, enquanto 48% dos que já possuíam o problema tiveram agravamento.

Para Gondim e Borges (2020), a mudança do espaço de trabalho para a residência de maneira compulsória, ou não planejada, devido à pandemia pode afetar a rotina e os relacionamentos com os familiares, o que faz com que o trabalhador ressignifique seu trabalho e abale sua capacidade de regular emoções. Um dos maiores desafios do trabalho remoto é reconhecer que é preciso se adaptar não apenas ao trabalho em si, mas também às condições do momento, a exemplo do

espaço físico, que por vezes não possibilita uma separação total entre trabalho e lazer, e dos membros da família, como crianças e idosos (GONDIM; BORGES, 2020).

3 OBJETO DO ESTUDO

O objeto de estudo desta pesquisa é a STI da UFS, com base operacional no campus São Cristóvão. A STI é responsável por cuidar do funcionamento de todas as atividades atreladas a TIC realizadas pela comunidade, sejam elas acadêmicas ou administrativas. Apesar de a unidade ter se tornado superintendência e recebido essa denominação apenas em 2018, o primeiro setor da UFS voltado para os serviços TIC, o Centro de Processamento de Dados (CPD), foi criado em 1970.

Internamente, a STI se divide em três coordenações: Coordenação de Suporte (COSUP), Coordenação de Infraestrutura e Redes (CORED) e Coordenação de Sistemas (COSIT). A COSUP se preocupa principalmente com a manutenção dos equipamentos de informática (computadores de mesa, computadores portáteis, impressoras, etc); a CORED tem como foco a comunicação dos dados, garantindo sua eficácia e segurança; e a COSIT é responsável pelo planejamento, desenvolvimento e suporte aos sistemas de informação utilizados no âmbito da universidade.

A atuação da STI é essencial para o andamento das atividades da universidade, visto que todos os processos acadêmicos ou administrativos têm algum envolvimento com as TICs. A primordialidade da STI ganhou ainda mais evidência com o avanço da pandemia de COVID-19 em 2020, após a universidade suspender as atividades presenciais devido às medidas de segurança sanitária. Com a suspensão por tempo indeterminado, a STI foi responsável por prover, em curto período de tempo, o ambiente virtual adequado para prosseguimento das atividades acadêmicas de maneira remota, o que incluiu não só pleno acesso remoto à estrutura na UFS, mas também configuração e preparação de novas ferramentas a serem utilizadas pela comunidade (docentes, discentes, servidores, terceirizados).

Nesse processo, são levantados importantes questionamentos a respeito de alterações de rendimento dos funcionários exercendo o trabalho em casa em comparação ao escritório. Com isso, surgiu o interesse em identificar, através da visão dos funcionários, quais seriam os pontos positivos e negativos dos dois ambientes com o intuito de analisar o impacto da mudança do regime presencial para o remoto em um setor de tecnologia.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, são expostos em quatro seções os procedimentos metodológicos utilizados para desenvolvimento da pesquisa. A pesquisa foi do tipo descritiva quantitativa, realizada por meio de questionário *online*. Os dados coletados foram processados com uso de estatística descritiva simples.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Este estudo se define como de tipologia descritiva quanto ao seu objetivo. Segundo Gil (2017), a pesquisa descritiva tem por objetivo caracterizar uma população e pode estabelecer relações entre variáveis. Nessa pesquisa, será determinada uma população alvo do estudo e, mediante a coleta de dados, variáveis serão investigadas.

Quanto ao seu método, o estudo possui método quantitativo. Para Richardson (2012), este método se caracteriza pela quantificação dos dados, tanto na coleta quanto no tratamento, por meio de técnicas estatísticas diversas, das mais simples às mais complexas.

4.2 ESTRATÉGIA E TÉCNICA DE PESQUISA

Para realizar a pesquisa, foi utilizada a estratégia de pesquisa de campo através de um questionário *online*, ou *survey*. O *survey* é um levantamento de dados utilizado nas pesquisas de campo, em que o objeto de estudo é abordado diretamente no seu próprio ambiente (SEVERINO, 2017).

Por meio do questionário, é possível levantar as informações necessárias de forma direta e objetiva, reduzindo dúvidas ou ambiguidades. Os principais motivos que levaram à escolha desta técnica para realização da pesquisa são a comodidade e a assertividade. A técnica também dispensa a necessidade da presença física do pesquisador, ponto de grande importância ao se considerar o cenário pandêmico à época da aplicação e à extensão da amostra participante da pesquisa.

Para estruturação do questionário, foram elaboradas 13 questões que abordaram 24 indicadores em 6 variáveis, dispostas no Quadro 5. Das 13 questões, 12 são questões fechadas e 1 é questão aberta. Nas questões fechadas, foram

usadas alternativas de resposta com Escala Likert de 5 pontos, que aplica um grau de concordância ou discordância considerando situações intermediárias (PEREIRA *et al*, 2018), múltipla escolha e escala linear. Na questão aberta, foi deixado um espaço para escrita livre destinada a informações adicionais referentes a possíveis pontos que não tenham sido abordados no questionário, apesar de terem tido influência na experiência do participante.

Quadro 5: Variáveis e indicadores da pesquisa

OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIÁVEL	INDICADOR	QUESTÕES	TIPO DE RESPOSTA
Levantar o perfil do funcionário	Perfil	Alocação na unidade	1 a 6	Múltipla escolha
		Regime de trabalho		
		Gênero		
		Faixa etária		
		Número de residentes		
Entender como e quais fatores no ambiente exerceram influência	Ambiente de trabalho	Som (internos ou externos ao local de trabalho)	7	Escala Likert
		Temperatura		
		Utensílios TIC (computadores, periféricos, conexões de rede, etc)		
		Utensílios de escritório (mesas, cadeiras, etc)		
		Espaço disponível		
Entender como a mudança de regime afetou as relações pessoais e de trabalho	Relações interpessoais	Relacionamento/comunicação com chefias e subordinados	8	Escala Likert
		Relacionamento/comunicação com colegas de equipe		
		Relacionamento/comunicação com familiares		
Entender como a mudança de regime afetou a saúde física e mental	Saúde	Cansaço/distúrbios de sono	9	Escala Likert
		Estresse		
		Ansiedade		
		Depressão		
		Dores crônicas		
Entender como a mudança alterou despesas	Despesas financeiras	Gastos com energia elétrica	10	Escala Likert
		Gastos com transporte		
		Gastos com alimentação		
		Compra de utensílios de escritório para trabalhar melhor		
		Compra de equipamentos TIC para trabalhar melhor		
Estabelecer uma comparação entre a percepção de rendimento no regime presencial e no remoto	Rendimento	Rendimento	11 e 12	Escala linear
Captar informações adicionais não abordadas na pesquisa			13	Dissertativa

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

4.3 UNIVERSO DA PESQUISA

O universo considerado foi o de todos os funcionários da STI da UFS, composta, no momento da aplicação do questionário, de 63 funcionários. Entretanto, vale recordar que se considera o envio de questionários a 62, pois a pesquisadora, também funcionária do setor, não é contemplada na coleta de dados. Dessa forma, haja vista que foram coletadas 44 respostas válidas, tem-se que a pesquisa foi realizada com uma amostra de aproximadamente 71% do universo.

4.4 TRATAMENTO DOS DADOS

O questionário foi criado na plataforma Google Forms e distribuído via *e-mail* e Microsoft Teams para cada funcionário da unidade. As respostas foram automaticamente coletadas e armazenadas na ferramenta Google Sheets entre 18 de outubro e 18 de novembro de 2021. Durante este período, foram coletadas 44 respostas válidas.

Com o objetivo de comprovar a clareza do questionário, foi aplicado um pré-teste com 10 participantes atuantes no mercado de trabalho que exerciam suas atividades em regime presencial antes da pandemia e passaram a exercê-las em regime remoto. Dos 10 profissionais abordados, 2 são profissionais de TI, 2 são de Publicidade e Marketing, 3 são de Vendas/Atendimento, 2 são de Direito e 1 de Psicologia.

A todos os respondentes foi solicitado um retorno quanto à clareza e apresentação do questionário. Os comentários recebidos resultaram na divisão das perguntas 2 e 3, no incremento da pergunta 4 para incluir mais opções de resposta, na reformulação do texto e termos da escala Likert das questões 7, 8 e 9 para tornar a linguagem mais concisa e clara, na correção da escala das questões 11 e 12 e na inclusão da questão 13 para informações adicionais.

As variáveis citadas foram tratadas mediante estatísticas descritivas simples, como uso de percentual e média, através das ferramentas Google Sheets e Microsoft Excel. Com essas informações, e a partir da percepção do funcionário sobre seu próprio rendimento, é possível entender quais indicadores têm maior peso positivo e negativo no regime de trabalho remoto em relação ao presencial.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, são apresentadas a análise e a discussão dos resultados encontrados após a aplicação da pesquisa. O capítulo está dividido em oito seções, que abordarão as variáveis e seus respectivos indicadores apresentados no Quadro 5.

5.1 ANÁLISE DO PERFIL DEMOGRÁFICO

Na análise de perfil, os respondentes foram perguntados acerca do setor de atuação, gênero, faixa etária e número de moradores no local de residência (questões 01, 04, 05 e 06, respectivamente). Com essas quatro perguntas, foi possível entender melhor o perfil dos respondentes.

No tocante à área de atuação do funcionário, Diretoria, Coordenação de Sistemas, Coordenação de Infraestrutura e Redes, ou Coordenação de Suporte, percebeu-se que, das 44 respostas válidas, 3 foram da Diretoria, 27 foram da Coordenação de Sistemas, 11 foram da Coordenação de Infraestrutura e Redes e 3 foram da Coordenação de Suporte. Na Tabela 1, é possível visualizar a distribuição de respostas por setor levando em consideração o número total de funcionários por setor.

Tabela 1: Setor

SETOR	RESPOSTAS	TOTAL NO SETOR	FREQUÊNCIAS
Diretoria	3	5	60,0%
Coordenação de Sistemas	27	31	87,1%
Coordenação de Infraestrutura e Redes	11	17	64,7%
Coordenação de Suporte	3	9	33,3%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Pela distribuição, houve boa participação relativa em quase todos os setores. A taxa mais baixa de participação foi a de Coordenação de Suporte, que contém 9

funcionários, dos quais apenas 3 participaram da pesquisa (33,3%). Os demais setores tiveram participação entre 60,0% e 87,1%.

Sobre o gênero do respondente, apesar de haver as alternativas de resposta “não binário” e “prefiro não responder”, todos se identificaram como do gênero masculino ou feminino. Na Tabela 2, é possível perceber que houve predominância do gênero masculino em 70,5% entre os respondentes.

Tabela 2: Gênero

GÊNERO	RESPOSTAS	FREQUÊNCIAS
Feminino	13	29,5%
Masculino	31	70,5%
Não binário	0	0,0%
Prefiro não responder	0	0,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A distribuição de respostas referentes à faixa etária pode ser visualizada na Tabela 3. Foi revelada predominância da faixa etária de 31 a 40 anos, seguida da faixa de 21 a 30 anos, as duas menores da pesquisa.

Tabela 3: Faixa etária

FAIXA ETÁRIA	RESPOSTAS	FREQUÊNCIAS
De 21 a 30 anos	13	29,6%
De 31 a 40 anos	18	40,9%
De 41 a 50 anos	10	22,7%
Mais de 50 anos	3	6,8%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Por fim, a pesquisa procurou entender a realidade do ambiente doméstico em termos de quantidade de moradores. Foi percebido que a maior parte das respostas revelou residências de até 4 moradores (95,4%), enquanto residências de 5 ou mais moradores foram muito pouco expressivas, totalizando apenas 4,6% das respostas, conforme Tabela 4.

Tabela 4: Número de moradores

NÚMERO DE MORADORES	RESPOSTAS	FREQUÊNCIAS
1	8	18,1%
2	15	34,1%
3	11	25,0%
4	8	18,2%
5	1	2,3%
Mais do que 5	1	2,3%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

5.2 ANÁLISE DA ADERÊNCIA AO MODELO DE TRABALHO

As questões 02 e 03 tiveram por objetivo analisar o grau de adoção ao regime de trabalho remoto pela STI. Apesar de a UFS ter emitido portarias referentes à suspensão das atividades presenciais na universidade desde março de 2020, alguns serviços essenciais à manutenção das instalações ainda requeriam eventuais visitas à universidade. Com isso em mente, as questões 02 e 03 abordaram a presença no escritório e a frequência de ida, respectivamente.

No que diz respeito à presença no escritório, dos 44 respondentes, 22 alegaram ter tido a necessidade de ir ao escritório em algum momento, isto é, 50% dos participantes. O elevado número de funcionários que necessitaram desse deslocamento à instituição durante o período de pandemia pode ser explicado pela adoção de um sistema de rodízios que mantém um técnico por dia na sede da STI. Essa decisão foi indispensável devido à necessidade de manutenção de serviços TIC para pleno funcionamento e andamento das atividades, como os acessos a serviços remotos e recebimentos e entregas de máquinas.

Sobre a frequência de ida, foi analisada a periodicidade do trabalho presencial durante a pandemia. Apesar do resultado obtido com a presença no setor de trabalho, esta revelou que a maioria dos respondentes classificou a frequência de ida como rara, conforme a Tabela 5.

Tabela 5: Frequência de ida ao escritório

FREQUÊNCIA DE IDA	RESPOSTAS	RESPOSTAS
Raramente	16	72,7%
Frequentemente	6	27,3%
Muito frequentemente	0	0,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

É importante reiterar o fato de que essa pergunta apresentava como alternativa de resposta a opção “muito frequentemente”, que não foi escolhida por nenhum dos funcionários. Dessa forma, 72,7% das pessoas que precisaram ir ao escritório o fizeram em frequência considerada rara e 27,3% o fizeram de modo frequente.

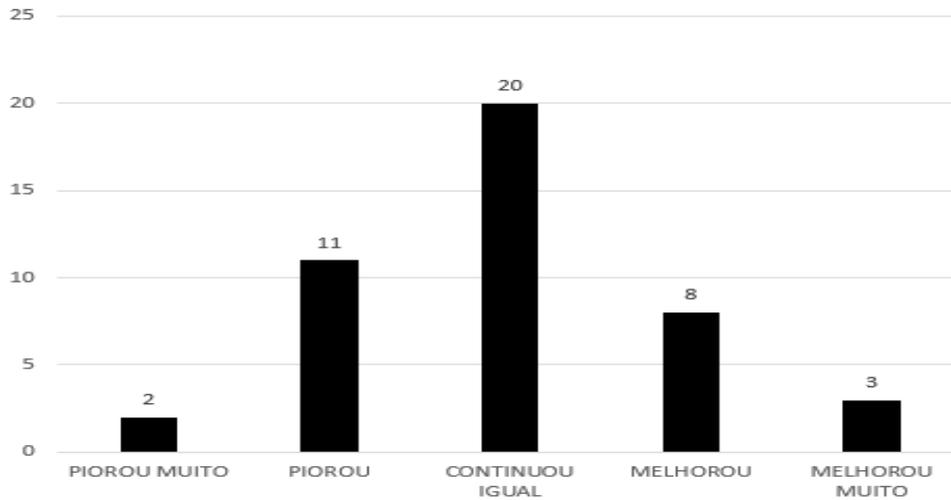
Levando em consideração toda a amostra, isto é, as 44 respostas, tem-se que apenas 36,4% dos funcionários foram ao escritório em frequência considerada rara. De modo frequente, tem-se uma porcentagem ainda menor, de 13,6%. Esses índices sugerem boa adesão da STI ao modelo de regime de trabalho remoto, pois um número reduzido de funcionários precisou ir à universidade e mesmo assim o fizeram em frequências consideradas baixas, visto que a necessidade de ida era reservada a serviços cuja presença do funcionário era indispensável.

5.3 ANÁLISE DOS INDICADORES DE AMBIENTE DE TRABALHO

Os indicadores do ambiente de trabalho que foram analisados foram: som, temperatura, utensílios TIC, utensílios de escritório e espaço. A seguir, é possível visualizar as variações atribuídas pelos respondentes a cada indicador.

O indicador de influência de sons pode estar relacionado tanto a manifestações sonoras externas quanto internas ao local de trabalho, como construções, movimento de trânsito, colegas de trabalho, crianças, animais, etc. No Gráfico 1, percebe-se que cerca de 45% dos respondentes acham que não houve alteração desse indicador. Já os 55% restantes se dividem entre uma melhora desse indicador (25%), isto é, redução dos sons no ambiente, e piora do indicador (30%), isto é, aumento dos sons no ambiente.

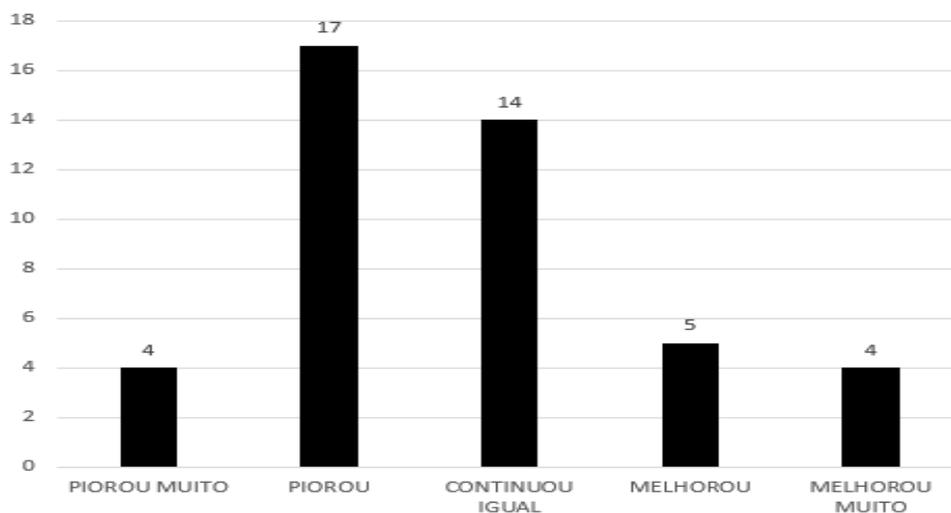
Gráfico 1: Sons X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O indicador de influência de temperatura analisou variações no conforto do funcionário em relação à temperatura do ambiente de trabalho. De acordo com a pesquisa, apesar de 31,8% dos respondentes acharem que não houve alterações, houve predominância (47,7%) da opinião de que houve piora desse indicador e apenas 20,5% acreditam ter havido melhora, como pode ser visto no Gráfico 2. Em ciência do fato de que a STI possui ambientes refrigerados, esse índice sugere que a piora nos resultados pode advir de residências que não possuem essa refrigeração, ou que possuem, mas seu uso não era feito durante o horário de trabalho.

Gráfico 2: Temperatura X Número de respostas

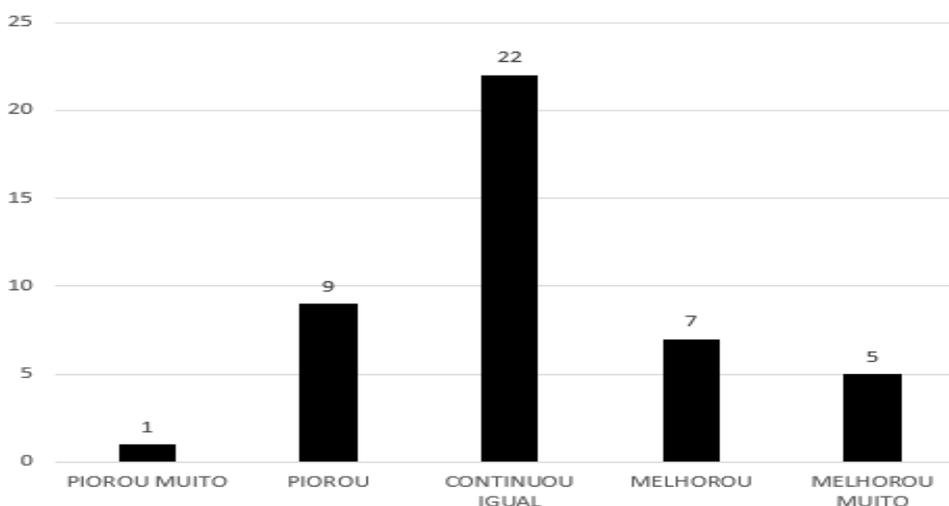


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O indicador de influência de utensílios TIC analisou a diferença entre aparelhos e ferramentas TIC utilizados para execução das atividades, como computadores, periféricos, etc. De acordo com o Gráfico 3, nota-se predominância da opinião de que não houve mudanças (50%). Dos outros 50%, predominou a opinião de que houve melhora nos equipamentos (27,3%).

Diante da ciência de que algumas máquinas pertencentes à universidade foram emprestadas a funcionários que não possuíam uma máquina adequada para execução de suas atividades no trabalho remoto, a predominância de ausência de mudança é condizente. A percepção de melhora sugere a posse de máquinas pessoais de qualidade superior às que eram utilizadas na universidade e passaram a ser utilizadas no trabalho remoto (sem empréstimo). Já a percepção de piora pode sugerir utilização de ferramentas TIC de má qualidade que não podiam ser alteradas ou cedidas pela universidade, como a conexão à Internet.

Gráfico 3: Utensílios TIC x Número de respostas

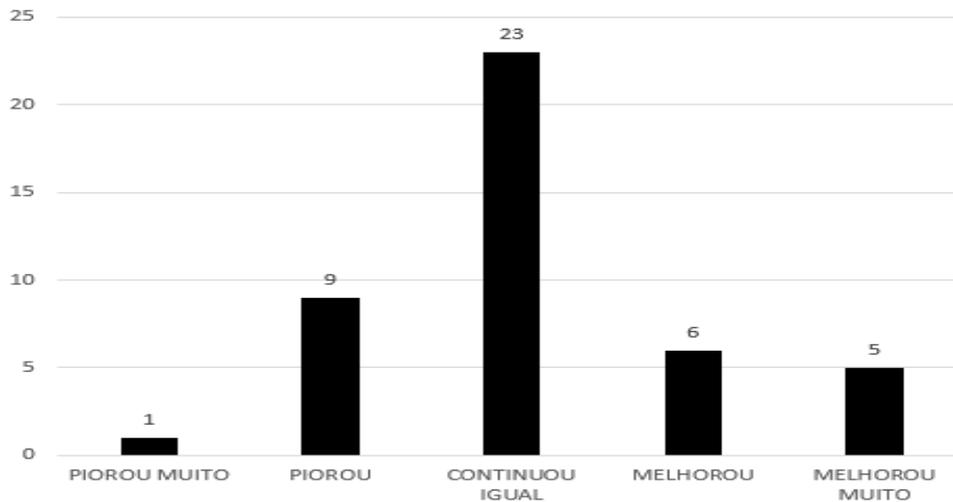


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A influência de utensílios de escritório analisou a diferença encontrada nos ambientes no tocante a utensílios não TIC, como mesa, cadeira, descanso de pés, entre outros, isto é, a adaptação ergonômica. Conforme visualizado no Gráfico 4, houve predominância da opinião de que não houve mudanças nesse aspecto (52,3%). Considerando os respondentes que perceberam alguma mudança, houve uma

distribuição aproximada na percepção, visto que 22,7% alegam algum nível de piora e 25,0% alegam algum nível de melhora.

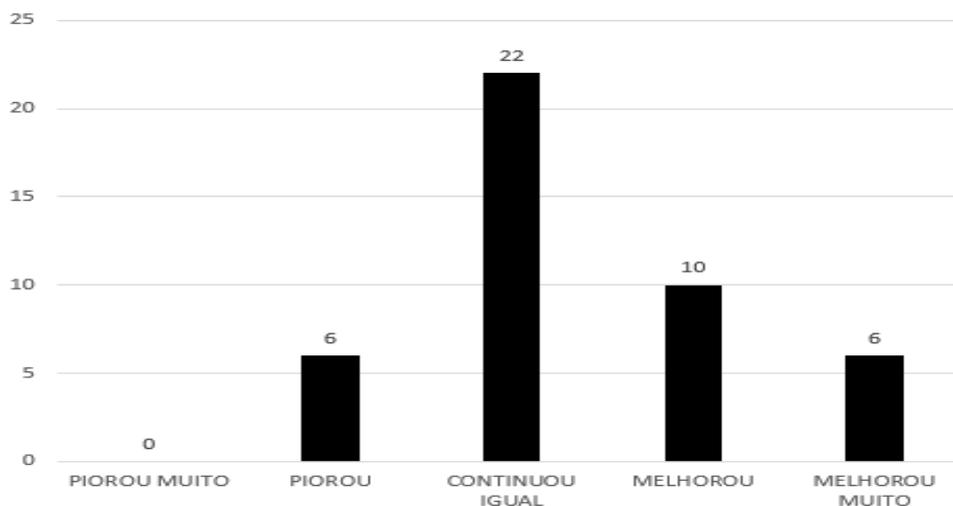
Gráfico 4: Utensílios de escritório X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O indicador de espaço de trabalho analisou o espaço físico disponível para o trabalho. Mais uma vez, notou-se predominância da percepção de que não houve mudanças (50%), com destaque para o fato de que outros 36,4% acham que houve melhora e apenas 13,6% acham que houve piora, conforme visto no Gráfico 5.

Gráfico 5: Espaço X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com a análise dos cinco indicadores no ambiente de trabalho, observa-se que a maioria dos respondentes alegou que os indicadores de som e temperatura apresentaram impactos mais negativos do que positivos. Já os indicadores de utensílios TIC e espaço ficaram bem divididos, com metade dos respondentes não acusando impactos e metade tendendo a impactos positivos. O indicador de utensílios de escritório não teve diferenças sentidas pela maioria dos respondentes e os que sentiram tiveram resultado equilibrado de impactos positivos e negativos.

5.3.1 CRUZAMENTO DOS INDICADORES DE AMBIENTE DE TRABALHO COM NÚMERO DE RESIDENTES

Com o intuito de compreender melhor a relação entre o ambiente de trabalho e o número de residentes, faz-se também o cruzamento desses dados. Abaixo, são cruzadas as estatísticas de influência de sons, de utensílios TIC, de utensílios de escritório e de espaço com o indicador número de residentes. O indicador de temperatura não foi cruzado por não apresentar notória variação em função do número de residentes.

Devido ao tamanho da amostra e para melhor visualização dos resultados, as respostas “Piorou muito” e “Piorou” foram unidas nas linhas “Alguma piora” por representarem algum grau de piora na influência do indicador. De forma análoga, o mesmo foi feito nas linhas “Melhorou” e “Melhorou muito”, unidas nas linhas “Alguma melhora”.

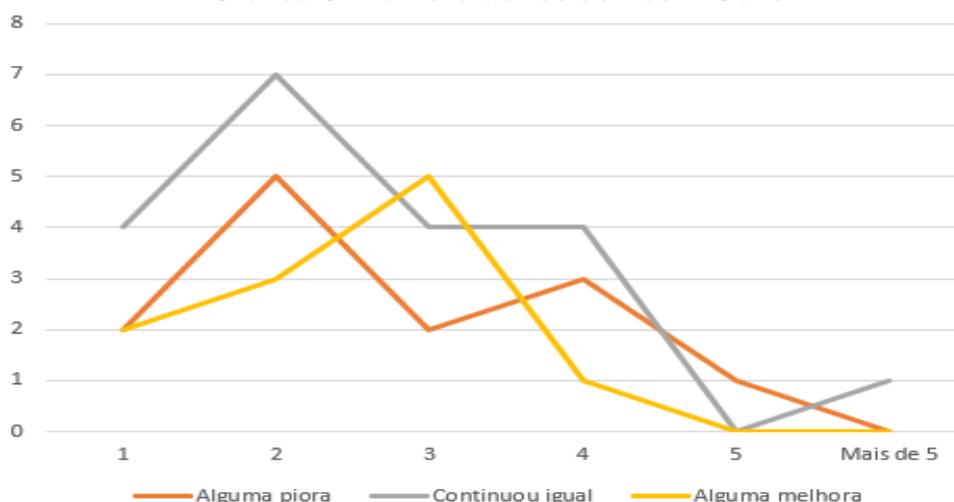
Na Tabela 6, é possível observar a distribuição de respostas para o cruzamento do indicador de sons e número de residentes. No Gráfico 6, percebe-se uma tendência à piora do som com o aumento do número de moradores em residências com duas ou mais pessoas. É possível perceber também que, em se tratando de residências em que o respondente vive sozinho, há uma divisão na opinião de haver ou não alteração da influência de sons, visto que 50% dos respondentes que moram sozinhos disseram não haver diferença e 50% disseram haver melhora ou piora (25% perceberam melhora e 25% perceberam piora). Isso sugere que as influências mais fortes são internas à residência.

Tabela 6: Número de residentes e influência de sons

INFLUÊNCIA DE SONS		NÚMERO DE RESIDENTES					
		1	2	3	4	5	Mais de 5
Alguma piora	13	2	5	2	3	1	-
Continuou igual	20	4	7	4	4	-	1
Alguma melhora	11	2	3	5	1	-	-

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 6: Número de residentes X Sons



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Na Tabela 7, é possível observar a distribuição de respostas para o cruzamento do indicador de utensílios TIC e número de residentes. Para o indicador de utensílios TIC, conforme visto no Gráfico 7, nota-se uma percepção de que eles sofrem melhora em residências com duas ou três pessoas, mas uma tendência à queda em residências com três ou mais pessoas. Em residências em que o respondente mora sozinho, 37,5% dos respondentes notam alguma diferença, dos quais 25% notam alguma piora e 12,5% notam alguma melhora.

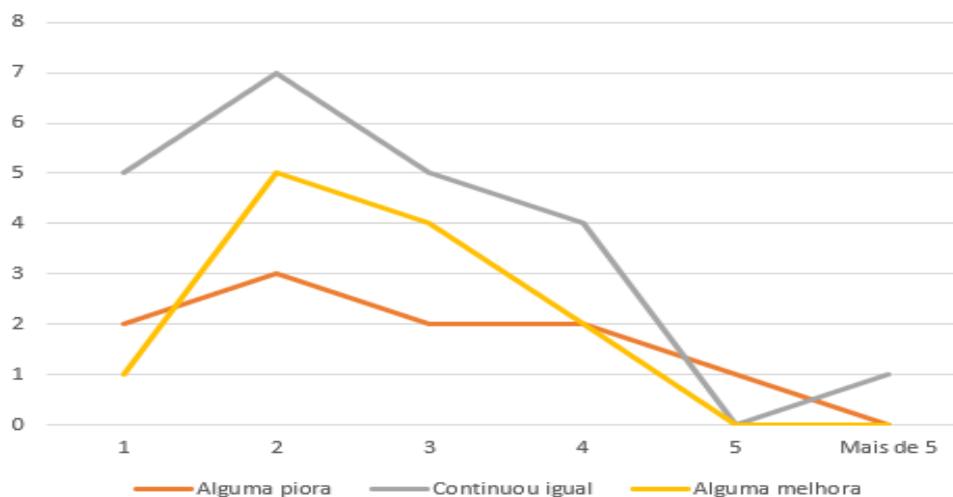
Visto que a percepção de piora aparenta estabilidade independentemente do número de residentes e a percepção de melhora aparenta maior evidência em residências com menos moradores (até três), é possível que a variável de número de moradores não exerça tanta influência sobre a variável de utensílios TIC.

Tabela 7: Número de residentes e utensílios TIC

INFLUÊNCIA DE UTENSÍLIOS TIC	NÚMERO DE RESIDENTES						
	1	2	3	4	5	Mais de 5	
Alguma piora	10	2	3	2	2	1	-
Continuou igual	22	5	7	5	4	-	1
Alguma melhora	12	1	5	4	2	-	-

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 7: Número de residentes X Utensílios TIC



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

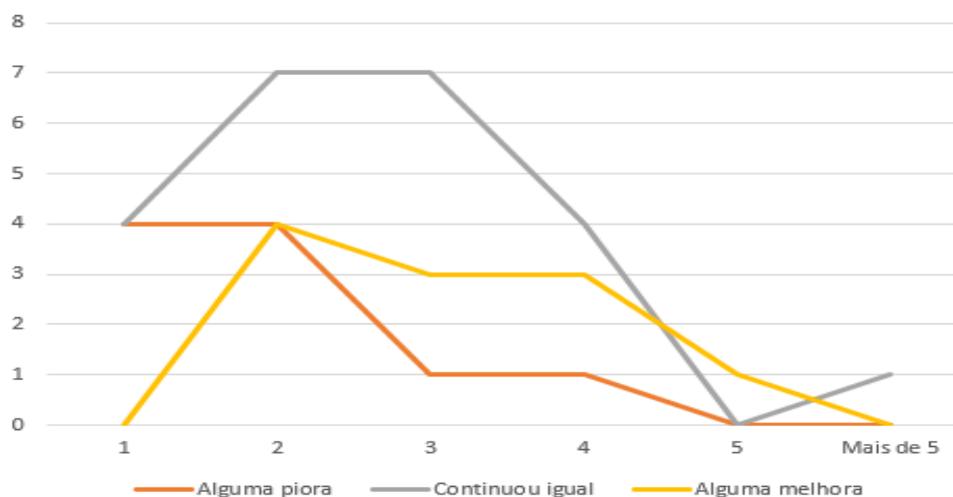
Na Tabela 8, é possível observar a distribuição de respostas do cruzamento do indicador de utensílios de escritório e número de residentes. No Gráfico 8, nota-se, para o indicador de influência de utensílios de escritório, que a maioria dos respondentes que sentiu alguma diferença nesse indicador acredita que há melhora de tais utensílios. Em residências em que o respondente mora sozinho, não foi percebida nenhuma melhora, pois 50% dos respondentes não sentiram nenhuma diferença e os outros 50% sentiram alguma piora.

Tabela 8: Número de residentes e utensílios de escritório

INFLUÊNCIA DE UTENSÍLIOS DE ESCRITÓRIO	NÚMERO DE RESIDENTES						
	1	2	3	4	5	Mais de 5	
Alguma piora	10	4	4	1	1	-	-
Continuou igual	23	4	7	7	4	-	1
Alguma melhora	11	-	4	3	3	1	-

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 8: Número de residentes X Utensílios de escritório



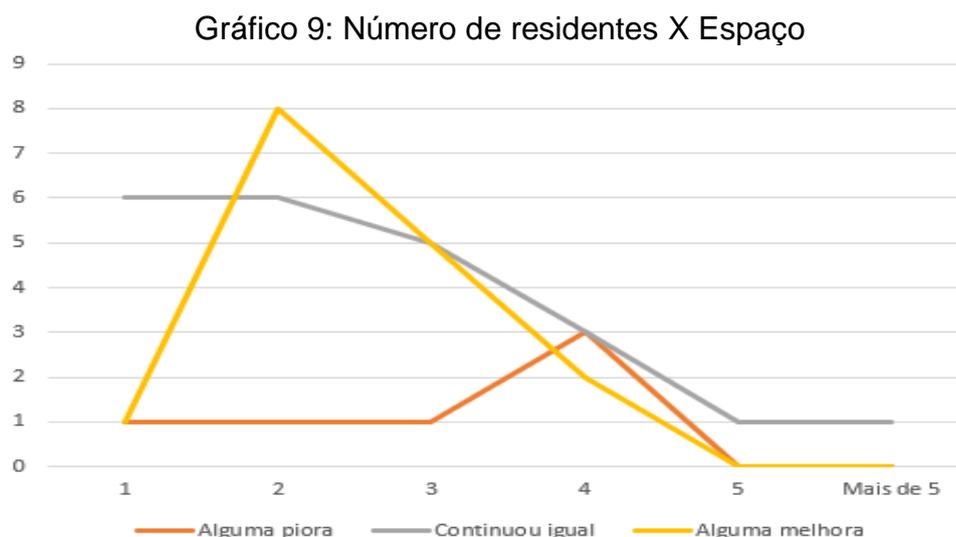
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O quarto e último indicador comparado ao número de residentes é a influência de espaço, cuja distribuição de respostas pode ser observada na Tabela 9. Através do Gráfico 9, nota-se que a percepção de melhora é alta nas residências de dois moradores, mas sofre quedas conforme o número de residentes aumenta. O fenômeno contrário ocorre com a percepção de piora, que é baixa nas residências com dois moradores e cresce com o aumento no número de residentes. Em residências com apenas um morador, a predominância é de que não há nenhuma mudança sentida, pois apenas 25% dos respondentes que moram sozinhos alegaram ter sentido alguma diferença, dos quais 12,5% sentiram alguma piora e 12,5% sentiram alguma melhora.

Tabela 9: Número de residentes e espaço

INFLUÊNCIA DE ESPAÇO		NÚMERO DE RESIDENTES					
		1	2	3	4	5	Mais de 5
Piora	6	1	1	1	3	-	-
Continuou igual	22	6	6	5	3	1	1
Melhorou	16	1	8	5	2	-	-

Fonte: Elaborado pela autora (2021).



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com os cruzamentos feitos, foi possível perceber que a variável de sons parece ter relação com o número de residentes e apresenta resultados piores conforme é maior o número de moradores na residência. A variável espaço também parece ter relação com o número de residentes, pois apresenta melhora conforme o número de moradores na residência diminui.

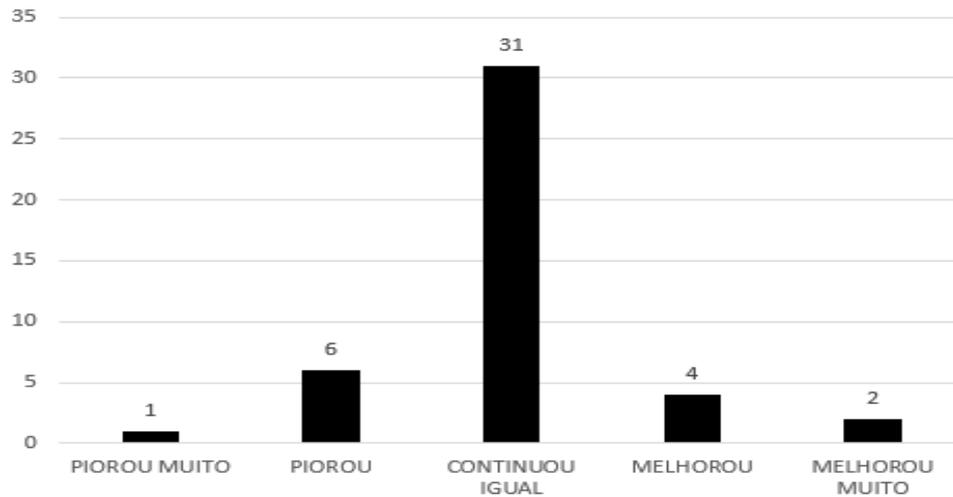
Os cruzamentos das variáveis utensílios TIC e utensílios de escritório, entretanto, não revelaram nenhum padrão de melhora ou piora. Isso sugere haver pouca ou nenhuma relação de influência com o número de residentes.

5.4 ANÁLISE DOS INDICADORES DE RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Sobre as relações interpessoais, foram abordados os indicadores de relacionamento com chefias e subordinados, com colegas de equipe e com familiares. Na sequência, é possível visualizar a distribuição desses indicadores.

Conforme o Gráfico 10, no tocante aos indicadores de relacionamento com chefias e subordinados, nota-se predominância da percepção de que não houve mudanças (“continuou igual”), com 70,5% das respostas. Apenas 13,7% e 2,3% acreditam que o relacionamento piorou e piorou muito, respectivamente, e 9,1% e 4,5% acreditam que o relacionamento melhorou e melhorou muito, respectivamente.

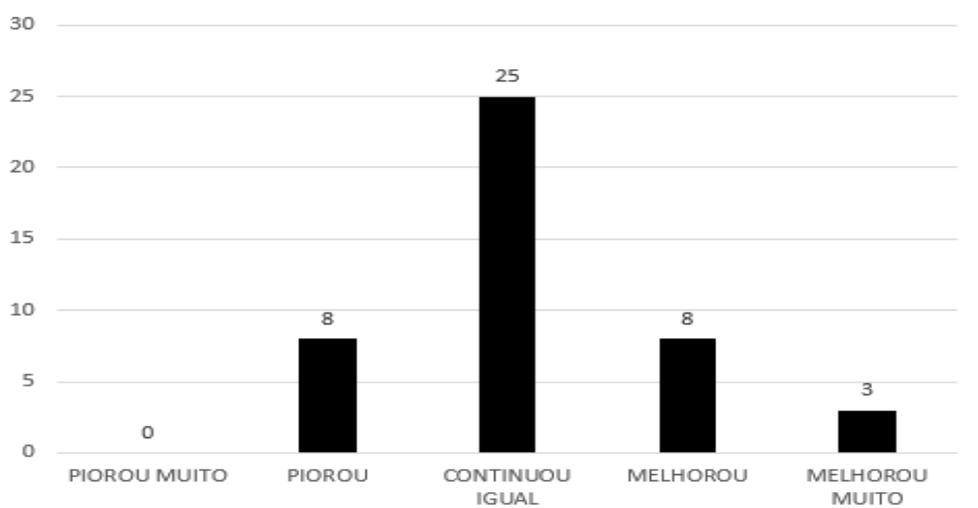
Gráfico 10: Relacionamento com chefias e subordinados X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Para o indicador de relacionamento com colegas de equipe, também houve predominância da percepção de que não houve mudanças (“continuou igual”), com 56,8% das respostas, como visto no Gráfico 11. Apenas 18,2% acreditam que o relacionamento piorou e ninguém acredita que piorou muito. Já em termos de melhor relacionamento, 18,2% acreditam que melhorou e 6,8% acreditam que melhorou muito.

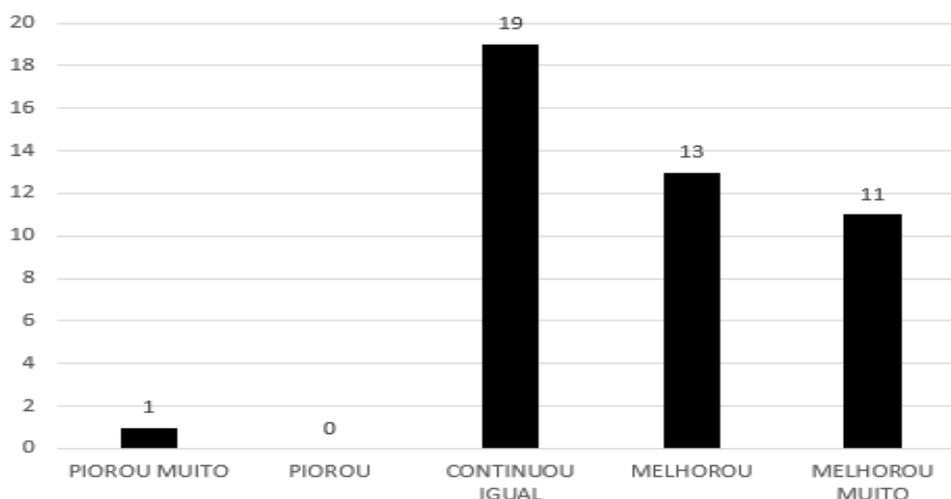
Gráfico 11: Relacionamento com colegas de equipe X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Para o indicador de relacionamento com familiares, que pode ser visto no Gráfico 12, houve maior número de respostas para efeito neutro (“continuou igual”) ou positivo (“melhorou” e “melhorou muito”), visto que apenas um respondente alegou que o relacionamento piorou muito. Para 43,2% dos respondentes, o relacionamento permaneceu igual, para 29,5% houve melhora (“melhorou”) e para 25,0% houve grande melhora (“melhorou muito”).

Gráfico 12: Relacionamento com familiares X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

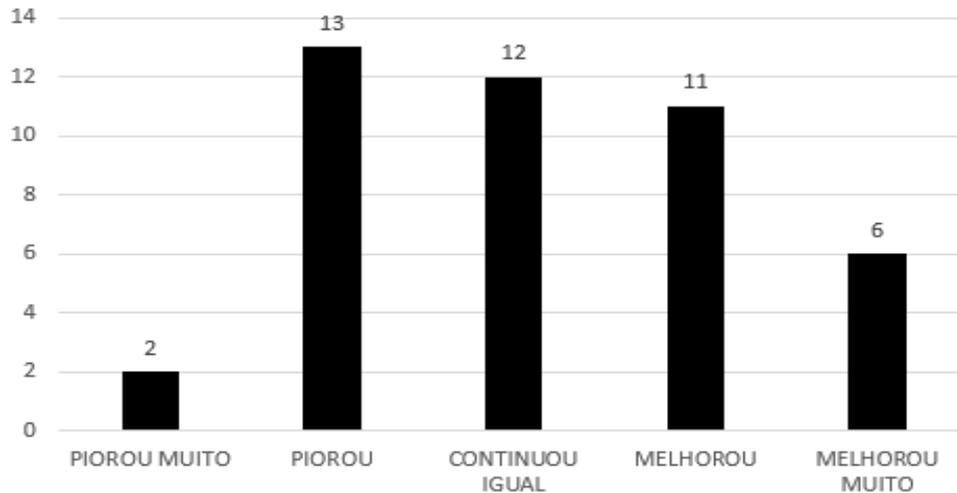
Com tais resultados, nota-se que, para a maioria dos respondentes, o regime de trabalho remoto não afetou negativamente nenhum dos tipos de relacionamento estudados. Isso contraria muitos estudos na literatura que apontam a falta de contato com os demais como um dos principais desafios do trabalho remoto, como é o caso de Haubrich e Froelich (2020) e Leite *et al* (2020).

5.5 ANÁLISE DOS INDICADORES DE SAÚDE

Sobre os indicadores de saúde, foram analisados os impactos de: cansaço ou distúrbios de sono, estresse, ansiedade, depressão e dores crônicas. No Gráfico 13, referente ao cansaço e distúrbios de sono, notou-se um número maior de respondentes que perceberam impactos nesse indicador. Ao todo, 15 respondentes acham que houve alguma piora no sono (34,1%), 17 acham que houve alguma

melhora (38,6%) e 12 acham que não houve mudança (27,3%). Há, portanto, vantagem do impacto positivo.

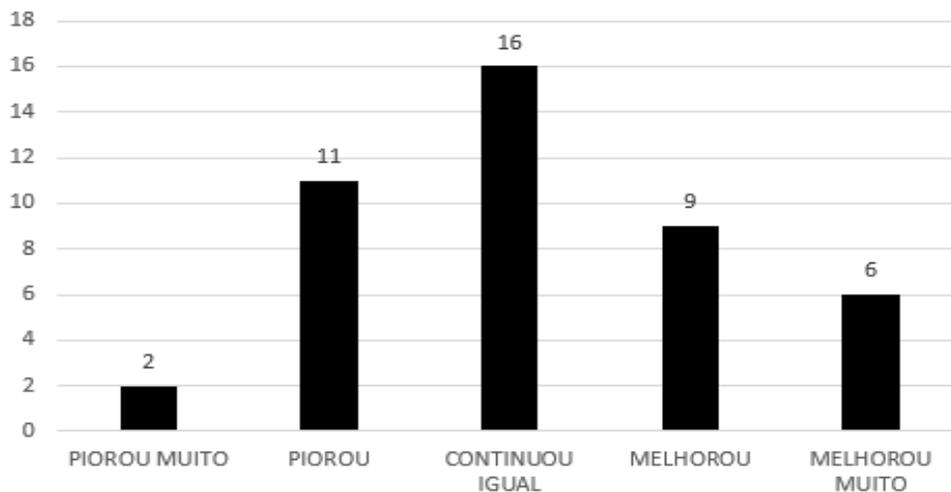
Gráfico 13: Cansaço ou distúrbios de sono X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quanto ao indicador de estresse, observado no Gráfico 14, houve predominância de respondentes que sentiram impactos. Enquanto 36,4% dos respondentes acham que o estresse permaneceu igual, 29,5% dos respondentes acham que houve alguma piora e 34,1% acham que houve alguma melhora.

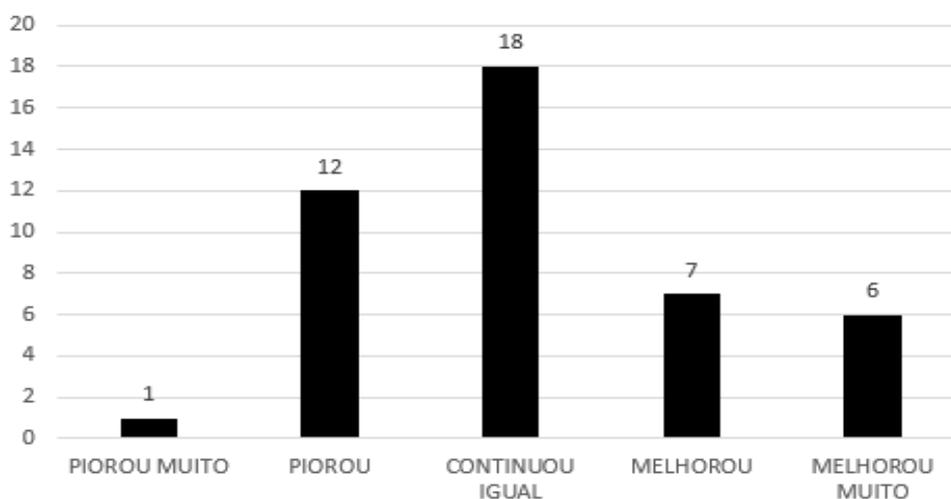
Gráfico 14: Estresse X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Para a ansiedade, observada no Gráfico 15, também é notável a predominância da percepção de que houve impactos desse indicador. Dentre os respondentes, 29,5% acreditam que a ansiedade apresentou alguma piora, 40,9% acreditam que continuou igual e 29,5% acreditam que apresentou alguma melhora. Isso revela equilíbrio entre as percepções de mudança, visto que o mesmo número de respondentes alegou impactos negativos e positivos.

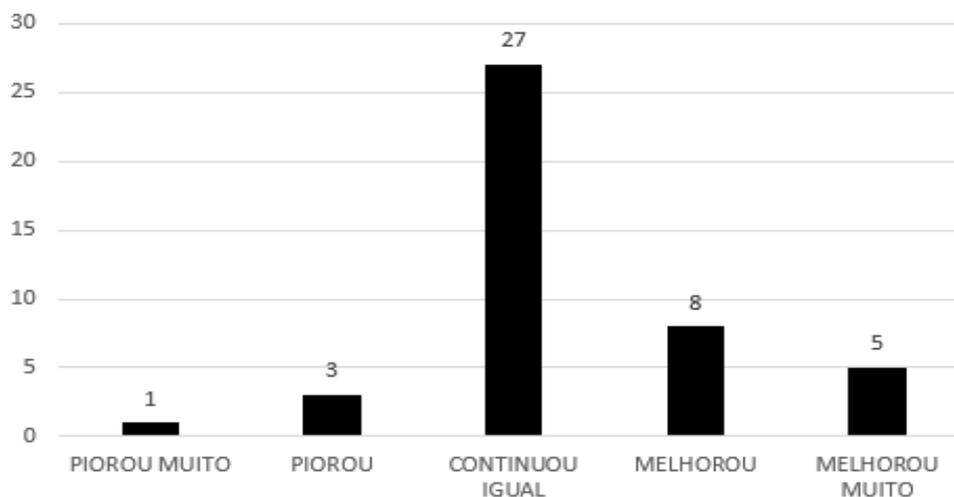
Gráfico 15: Ansiedade X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Acerca do indicador de depressão, nota-se predominância da percepção de que não houve alteração (61,4%). Dentre aqueles que perceberam alguma alteração, a maior parte acredita ter sentido algum efeito positivo (29,5%), enquanto apenas 9,1% sentiram alguma piora, conforme observado no Gráfico 16.

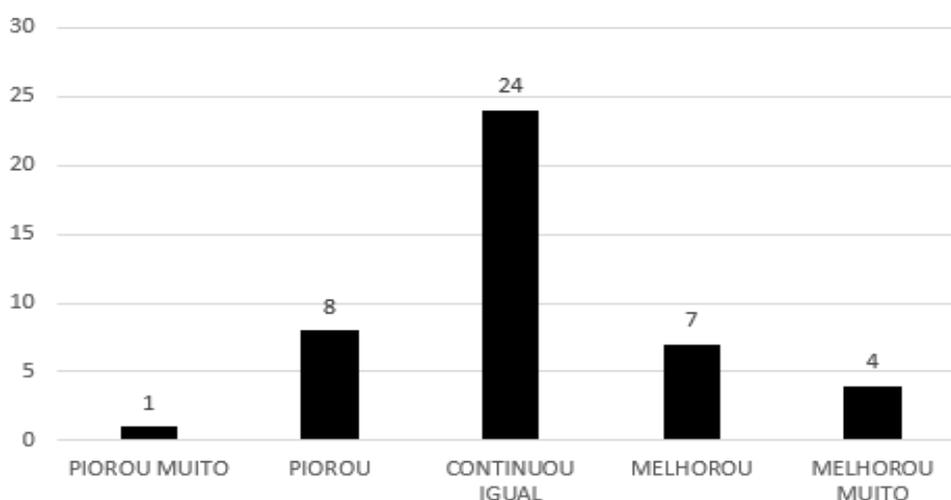
Gráfico 16: Depressão X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Em questão de dores crônicas, de representação no Gráfico 17, nota-se predominância da percepção de que não houve mudança (54,5%). Para os que notaram mudança, 25,0% acreditam que as dores tiveram alguma melhora e 20,5% acreditam que as dores tiveram alguma piora. Observa-se, então, pouca influência do trabalho remoto no tocante ao indicador de dores crônicas.

Gráfico 17: Dores crônicas X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

É sabido que variáveis atreladas à saúde são influenciadas pelo trabalho remoto, mas na literatura existe uma divergência quanto à natureza de sua influência,

podendo ser encontradas tanto evidências positivas (LEITE *et al*, 2020) quanto negativas (SILVA, 2004). No tocante aos indicadores da variável de saúde, notou-se que os indicadores de cansaço ou distúrbios de sono, estresse e ansiedade tiveram impactos percebidos pela maioria, sendo que o indicador de ansiedade foi homogêneo na percepção positiva ou negativa e os indicadores de cansaço ou distúrbios de sono e estresse apresentaram predominância do impacto positivo. Já os indicadores de depressão e dores crônicas mostraram que a maioria dos respondentes não sentiu impactos na transição para o regime remoto. Para os que sentiram algum impacto, a percepção tendeu a ser positiva.

5.5.1 CRUZAMENTO DO INDICADOR DE DORES CRÔNICAS COM UTENSÍLIOS DE ESCRITÓRIO

Levando em consideração que utensílios de escritório estão diretamente ligados a dores crônicas devido à natureza ergonômica (HYEDA; COSTA, 2017), é de interesse analisar a relação entre os indicadores de dores crônicas e utensílios de escritório. Abaixo, é analisado o cruzamento dessas variáveis a partir da percepção de alguma melhora (melhorou ou melhorou muito, somados) e alguma piora (piorou ou piorou muito, somados).

Analisando a Tabela 10, é possível perceber que, dentre os 9 respondentes que alegaram alguma piora na dor crônica, 33,3% também alegaram piora nos utensílios de escritório que passaram a utilizar, enquanto 22,3% alegaram ter passado a utilizar utensílios melhores e 44,4% não sentiram mudança nos utensílios. Já dentre os 11 respondentes que alegaram alguma melhora na dor crônica, apenas 9,0% alegaram que os utensílios de escritório eram piores, enquanto 45,5% alegaram que eles melhoraram e 45,5% alegaram que não sentiram mudança nos utensílios.

Tabela 10: Dores crônicas e utensílios de escritório

DORES CRÔNICAS	UTENSÍLIOS DE ESCRITÓRIO						
	Piorou		Continuou igual		Melhorou		
Alguma piora	9	3	33,3%	4	44,4%	2	22,3%
Continuou igual	24	6	25,0%	14	58,3%	4	16,7%
Alguma melhora	11	1	9,0%	5	45,5%	5	45,5%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

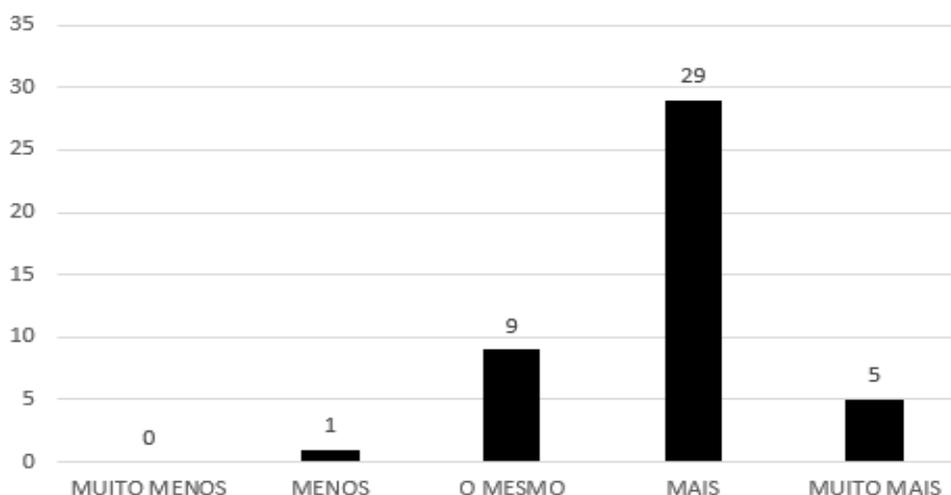
Levando em consideração que houve poucos casos de empréstimo de utensílios de escritório para os funcionários para o trabalho remoto, a leitura sugere que a maior parte dos funcionários possui utensílios de escritório em casa em qualidade igual ou superior à do local de trabalho presencial. Ainda assim, a maior parte dos respondentes alegou não sentir diferença no quesito de dores crônicas, o que sugere boa qualidade dos utensílios de escritório no local de trabalho presencial.

5.6 ANÁLISE DOS IMPACTOS FINANCEIROS

Na questão 10, foram analisados os impactos financeiros sentidos pelos respondentes. Para tal, questionou-se a respeito de gastos com energia elétrica, transporte, alimentação, compra de equipamentos TIC e compra de utensílios de escritório.

A partir do Gráfico 18, é possível identificar um aumento expressivo dos gastos com energia elétrica, com 65,9% e 11,4% dos respondentes gastando mais e muito mais, respectivamente, apesar de 20,5% ter continuado gastando o mesmo e 2,3% ter passado a gastar menos.

Gráfico 18: Gasto com energia elétrica X Número de respostas

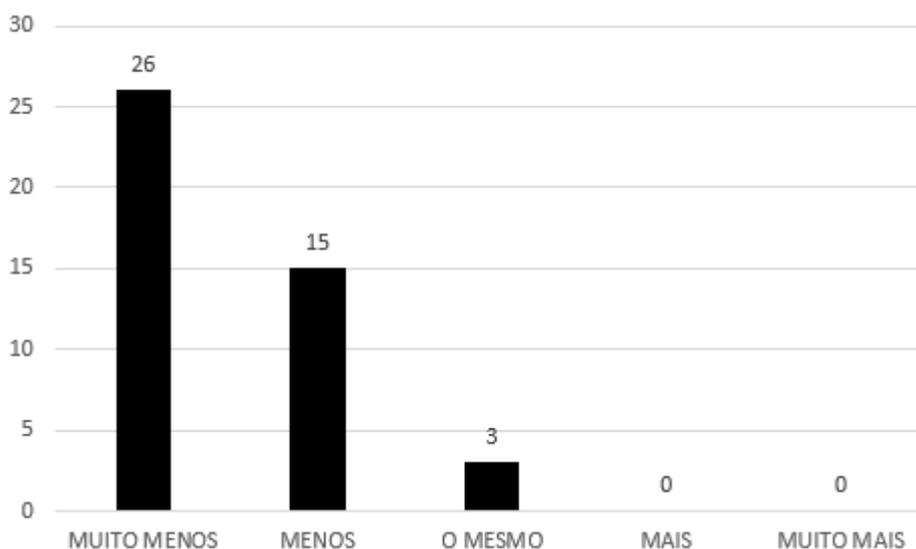


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Com o Gráfico 19, nota-se quase unanimidade do gasto inferior com transporte, visto que apenas 6,8% dos respondentes continuaram gastando o mesmo, enquanto

34,1% passaram a gastar menos e 59,1% passaram a gastar muito menos. Esse resultado sugere uma influência muito positiva do trabalho remoto nos gastos com transporte.

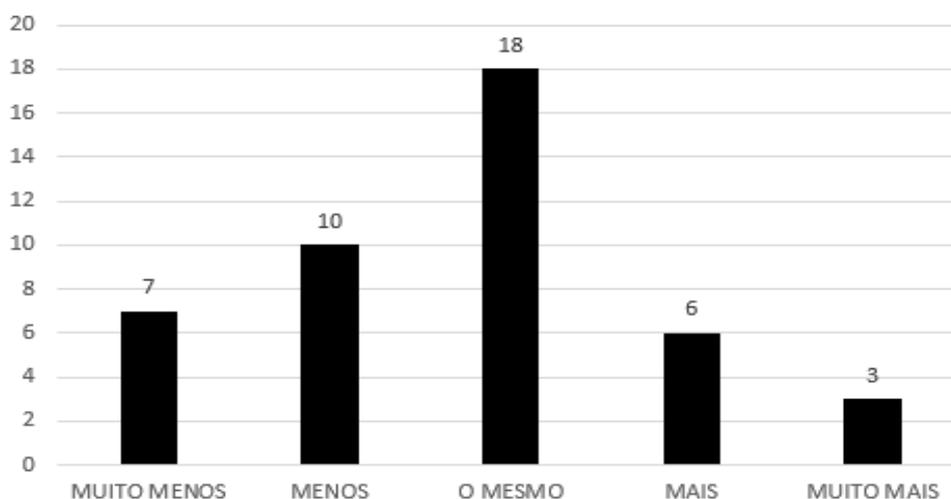
Gráfico 19: Gasto com transporte X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

De acordo com o Gráfico 20, percebe-se que 40,9% dos respondentes continuaram gastando o mesmo com alimentação e 38,6% passaram a gastar menos ou muito menos, enquanto 20,5% passaram a gastar mais ou muito mais. Esse resultado sugere uma influência fraca do trabalho remoto nos gastos com alimentação.

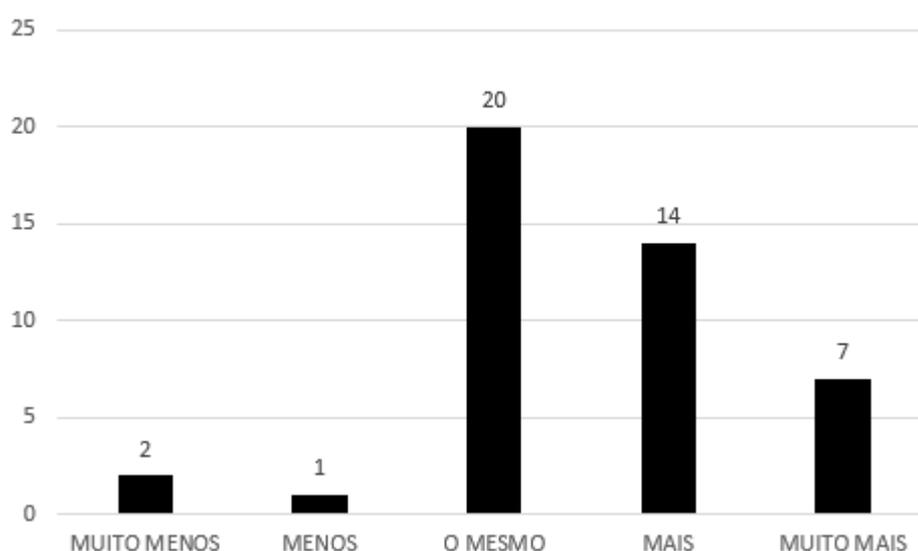
Gráfico 20: Gasto com alimentação X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A partir do Gráfico 21, é possível notar que a maior parte dos respondentes (45,5%) gastou o mesmo com utensílios TIC, enquanto 47,7% gastaram mais ou muito mais e apenas 6,8% gastaram menos ou muito menos. Isso sugere que, para cerca de metade dos respondentes, houve a necessidade de otimizar as condições de trabalho em casa no que tange equipamentos TIC.

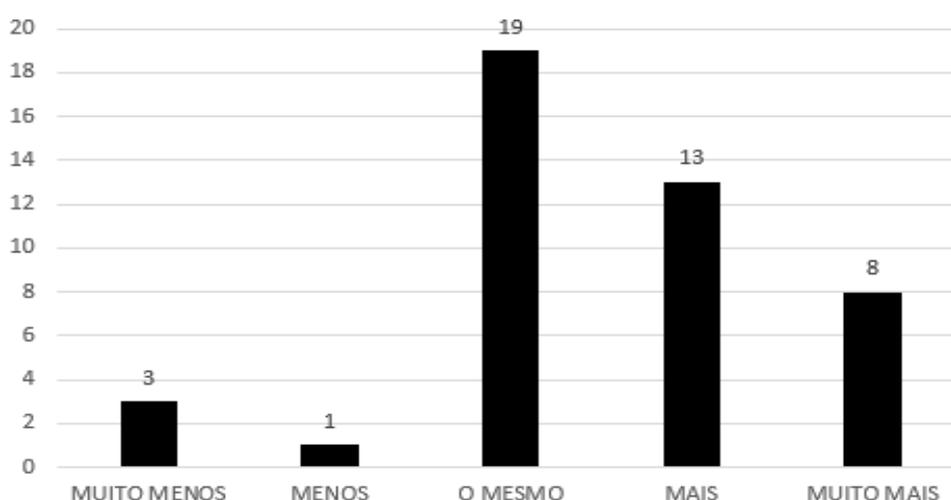
Gráfico 21: Gasto com compras de utensílios TIC X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A respeito dos gastos com utensílios de escritório, o Gráfico 22 mostra que houve mais respostas atreladas à imutabilidade dos gastos com utensílios de escritório (43,2%), mas outros 47,7% gastaram mais ou muito mais e apenas 9,1% gastaram menos ou muito menos. Assim como visto com equipamentos TIC, o resultado sugere que para cerca de metade dos respondentes foi sentida a necessidade de aprimorar as condições de trabalho em casa com utensílios de escritório.

Gráfico 22: Gasto com compras de utensílios de escritório X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Os resultados mostram grande influência negativa nos gastos com energia elétrica, grande influência positiva nos gastos com transporte e influência positiva nos gastos com alimentação. Também é observado que aproximadamente metade dos respondentes acabaram gastando mais com equipamentos TIC e de escritório para exercer suas atividades, ainda que um número próximo de respondentes tenha gasto aproximadamente o mesmo que o já gasto normalmente.

5.7 ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE DESEMPENHO

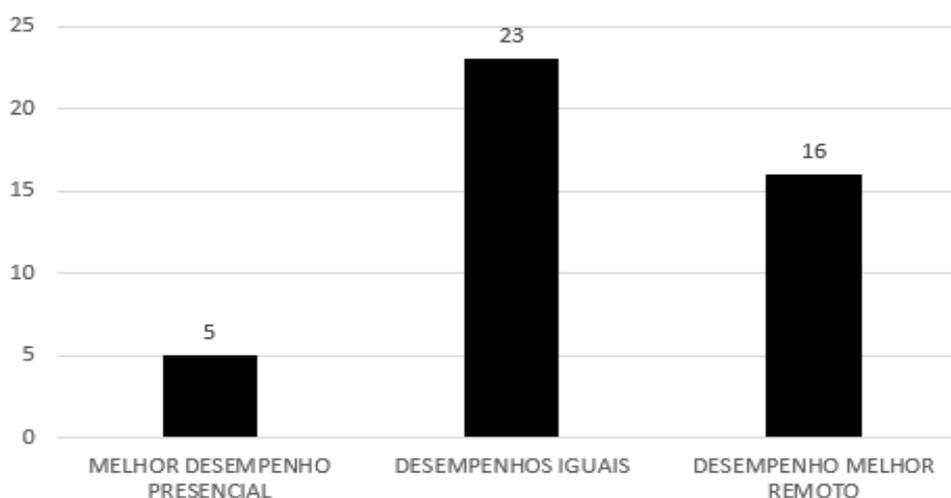
A percepção dos respondentes acerca do seu próprio desempenho no trabalho foi abordada nas questões 11 e 12. Na primeira, o respondente foi questionado acerca do seu desempenho no ambiente de trabalho presencial, e, na segunda, no ambiente

de trabalho remoto. A resposta foi dada em formato numérico em uma escala de 1 a 5.

Através do Gráfico 23, nota-se que 23 respondentes, isto é, 52,3%, alegaram não perceber diferenças de desempenho entre os dois regimes de trabalho. Para esses respondentes, a média de notas atribuídas ficou em 4,4, o que remete bom desempenho independente do regime utilizado.

Dentre os 5 respondentes que atribuíram notas superiores ao regime presencial, notou-se uma média aritmética de 4,4 no regime presencial e de 3,0 no regime remoto. Dentre os 16 respondentes que atribuíram notas superiores ao regime remoto, a média aritmética no regime presencial foi de 3,4 e de 4,8 no regime remoto.

Gráfico 23: Percepção pessoal de desempenho X Número de respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

A atribuição dessas notas aponta uma predominância de percepção de indiferença para os dois regimes de trabalho no que se refere ao desempenho pessoal com uma parcela considerável de respondentes atribuindo notas maiores de desempenho no regime remoto, enquanto uma minoria atribui notas de desempenho maiores no regime presencial. Ao serem consideradas todas as notas, tem-se que a média de percepção de desempenho no regime presencial é 4,0 e no regime remoto é 4,5, o que indica uma boa recepção do regime remoto no que tange a autoavaliação do desempenho pessoal.

Para compreender melhor o perfil dos respondentes que atribuíram notas menores para o regime remoto, isto é, identificam melhor desempenho no regime

presencial, foram analisadas as características de setor, frequência de ida ao escritório, gênero, faixa etária, número de residentes e percepção geral dos impactos dos indicadores abordados na pesquisa. Abaixo, seguem as informações encontradas.

Na Tabela 11, percebe-se que há maior incidência de funcionários da Coordenação de Sistemas (60,0%), menor incidência das Coordenações de Suporte e de Infraestrutura e Redes (20,0% cada) e nenhuma incidência da Diretoria.

Tabela 11: Setor de funcionários com desempenho maior no regime presencial

SETOR	FREQUÊNCIA
Diretoria	0,0%
Coordenação de Sistemas	60,0%
Coordenação de Suporte	20,0%
Coordenação de Infraestrutura e Redes	20,0%

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Nas Tabelas 12 e 13, é possível observar a frequência de necessidade de ir ao escritório e a frequência de ida. Percebe-se que a maioria (80,0%) desses respondentes precisaram ir ao escritório em algum momento, mas a maior parte dos que foram (75,0%) o fizeram raramente.

Tabela 12: Necessidade de deslocamento de funcionários com desempenho maior no regime presencial

NECESSIDADE DE DESLOCAMENTO	FREQUÊNCIA
Sim	80,0%
Não	20,0%

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Tabela 13: Frequência de deslocamento de funcionários com desempenho maior no regime presencial

FREQUÊNCIA DE DESLOCAMENTO	FREQUÊNCIA
Raramente	75,0%
Frequentemente	25,0%
Muito frequentemente	0,0%

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Quanto a gênero e faixa etária, observa-se que há maior incidência de resposta nas faixas etárias mais altas da amostra e também maior incidência do gênero masculino. As informações de gênero são visualizadas na Tabela 14 e, as de faixa etária, na Tabela 15.

Tabela 14: Gênero de funcionários com desempenho maior no regime presencial

GÊNERO	FREQUÊNCIA
Feminino	20,0%
Masculino	80,0%
Não binário	0,0%
Prefiro não responder	0,0%

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Tabela 15: Faixa etária de funcionários com desempenho maior no regime presencial

FAIXA ETÁRIA	FREQUÊNCIA
Até 20 anos	0,0%
De 21 a 30 anos	20,0%
De 31 a 40 anos	40,0%
De 41 a 50 anos	20,0%
Mais de 50 anos	20,0%

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Quanto ao número de residentes, vê-se pela Tabela 16 maior distribuição nas extremidades, com 40,0% dos respondentes morando sozinhos, outros 40,0% morando com mais uma pessoa e 20,0% morando em um grupo de cinco pessoas.

Tabela 16: Número de residentes para funcionários com desempenho maior no regime presencial

NÚMERO DE RESIDENTES	FREQUÊNCIA
1	40,0%
2	40,0%
3	0,0%
4	0,0%
5	20,0%
Mais de 5	0,0%

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Com uma visão geral dos indicadores de ambiente de trabalho, relações interpessoais e saúde, tem-se a seguinte distribuição na Tabela 17. É possível ver que existe uma tendência geral a respostas de natureza negativa. Para os indicadores de ambiente de trabalho, 72,0% dos respondentes alegaram haver alguma piora. Para os indicadores de relações interpessoais, esse número foi de 66,7%. Já para indicadores ligados à saúde, esse número chegou a 76,0%.

Tabela 17: Indicadores de ambiente de trabalho para funcionários com desempenho maior no regime presencial

INDICADORES	PIOROU MUITO	PIOROU	CONTINUOU IGUAL	MELHOROU	MELHOROU MUITO
Ambiente de trabalho	16,0%	56,0%	12,0%	16,0%	0,0%
Relações interpessoais	13,3%	53,4%	20,0%	13,3%	0,0%
Saúde	28,0%	48,0%	24,0%	0,0%	0,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

No tocante a gastos financeiros, mais da metade dos funcionários que acreditam ter um desempenho maior no regime de trabalho presencial alegaram ter gastos maiores durante o regime de trabalho remoto. Como pode ser visto na Tabela 18, 56,0% dizem ter gasto mais ou muito mais.

Tabela 18: Impacto financeiro para funcionários com desempenho maior no regime presencial

	GASTOU MUITO MAIS	GASTOU MAIS	GASTOU O MESMO	GASTOU MENOS	GASTOU MUITO MENOS
Impacto financeiro	24,0%	32,0%	16,0%	12,0%	16,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Essa análise sugere que as circunstâncias do regime de trabalho remoto para esses respondentes não foram favoráveis em alguns aspectos, principalmente nos indicadores de ambiente de trabalho, relações interpessoais e saúde, que apresentaram em predominância a percepção de ausência de mudanças durante o trabalho remoto quando levada em consideração toda a população da pesquisa.

5.8 ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES ADICIONAIS

A respeito de pontos adicionais referentes à experiência de trabalho remoto que os respondentes gostariam de compartilhar, foram obtidas 13 respostas consideradas válidas, apesar de 44 respostas de questionário terem sido enviadas. Ao todo, foram levantados cinco pontos relevantes ao trabalho remoto, dos quais três se refletem positivamente (deslocamento, tranquilidade e flexibilidade de tempo) e dois se refletem negativamente (questões técnicas e separação de horários).

- a) Deslocamento: a dispensa do deslocamento até o trabalho poupa tempo que pode ser empregado a atividades domésticas, agiliza a comunicação (pois o ambiente virtual é um facilitador para isso), não há estresse com o deslocamento e isso se reflete em maior produtividade e foco em soluções;
- b) Tranquilidade: o ambiente doméstico aumenta a tranquilidade e reduz as interferências externas, o que eleva a produtividade, o foco;
- c) Flexibilidade de tempo: a maior flexibilidade de horários permite adaptações de início e fim de horário laboral para que se adequem aos períodos mais produtivos ou necessários para reuniões com as equipes;
- d) Questões técnicas: para execução de determinados serviços de TI, há dependência de equipamentos TIC superiores e do acesso remoto às máquinas situadas na universidade (há grande instabilidade).
- e) Separação de horários: há dificuldade em separar os horários devido ao compartilhamento de um mesmo ambiente físico tanto para trabalho quanto para descanso, o que pode acarretar em expedientes superiores a oito horas diárias.

5.9 SÍNTESE DOS IMPACTOS

Nesta seção, são apresentados os resultados de todos os indicadores analisados. No Quadro 6, é possível observar a natureza do impacto identificado na transição do regime de trabalho presencial para o remoto.

Para ser classificado como “neutro”, foi necessário haver pelo menos metade da amostra alegando não ter identificado mudanças no indicador. Para ser classificado como “piorou” ou “melhorou”, foi necessário haver mais da metade da amostra

identificando um impacto, sendo a classificação definida conforme o maior número de respostas.

Quadro 6: Síntese de impactos

INDICADORES DE AMBIENTE DE TRABALHO	PIOROU	NEUTRO	MELHOROU
Som	X		
Temperatura	X		
Utensílios TIC		X	
Utensílios de escritório		X	
Espaço disponível		X	
INDICADORES DE RELAÇÕES INTERPESSOAIS	PIOROU	NEUTRO	MELHOROU
Relacionamento com chefias e subordinados		X	
Relacionamento com colegas de equipe		X	
Relacionamento com familiares			X
INDICADORES DE SAÚDE	PIOROU	NEUTRO	MELHOROU
Cansaço ou distúrbios de sono			X
Estresse			X
Ansiedade	X		X
Depressão		X	
Dores crônicas		X	
INDICADOR DE DESEMPENHO	PIOROU	NEUTRO	MELHOROU
Rendimento		X	
INDICADORES FINANCEIROS	MAIOR	NEUTRO	MENOR
Gastos com energia elétrica	X		
Gastos com transporte			X
Gastos com alimentação			X
Compra de utensílios TIC	X		
Compra de utensílios de escritório	X		

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Pode-se observar que 8 dos indicadores analisados ficaram classificados como neutro, isto é, sem impactos na transição de regime de trabalho. Dentre os que tiveram mais impacto, 5 indicadores foram classificados com natureza positiva (“melhorou”) e outros 5 indicadores também foram classificados com negativa (“piorou”).

Destaca-se o indicador de ansiedade, que, apesar de ter tido mais respostas apresentando algum impacto na transição, teve opiniões divididas quanto à sua natureza, isto é, o mesmo número de respostas tanto para o impacto negativo quanto positivo. Por conta desse fato, o indicador teve resultado inconclusivo.

6 CONCLUSÕES

A pesquisa proposta atingiu seu objetivo geral, pois conseguiu analisar os impactos da aderência ao regime de trabalho remoto através das comparações feitas no levantamento de dados processados. Foi identificado que aproximadamente metade da amostra não percebeu diferença nos indicadores ao comparar os dois regimes de trabalho, enquanto a outra metade alegou algum impacto (positivo ou negativo) na maioria dos indicadores estudados.

Para a variável de ambiente de trabalho, os indicadores com impactos percebidos pela maior parte da amostra foram os de sons e de temperatura. Ambos os indicadores apresentaram mais impactos negativos do que positivos.

Para a variável de relações interpessoais, os indicadores de relacionamento com chefias e subordinados e relacionamento com colegas de equipe em sua maioria apresentaram a percepção de que não houve impactos em relação ao trabalho presencial. A exceção se deu com o indicador de relacionamento com familiares, que, apesar de ter apresentado uma parcela considerável de respondentes que alegaram não sentido havido diferença, teve a maioria das respostas acusando melhora no relacionamento.

Quanto à variável de saúde, foram mais sentidos impactos nos indicadores de cansaço ou distúrbios de sono, estresse e ansiedade, porém com homogeneidade entre a percepção positiva ou negativa.

No tocante à variável de despesas financeiras, foram evidentes o gasto maior com energia elétrica e a economia com transporte. Também foi notada uma divisão na distribuição de gastos com alimentação, utensílios TIC e utensílios de escritório; enquanto o primeiro se dividiu em gasto igual ou inferior, o segundo e o terceiro se dividiram em gasto igual ou superior.

A percepção pessoal de desempenho também revelou que quase a metade dos funcionários não sente diferença de produtividade estando no regime presencial ou no remoto. Dentre aqueles que sentem, entretanto, há uma clara diferença de desempenho, que é superior no regime de trabalho remoto.

Portanto, conclui-se que os funcionários da STI da UFS tiveram boa aderência ao regime de trabalho remoto, mas a transição entre os dois regimes se mostrou neutra. Isso se dá ao fato de que a maior parte dos indicadores analisados teve

predominância da opinião de que não houve um impacto do regime de trabalho remoto em comparação ao presencial.

No tocante aos indicadores, 8 foram classificados como neutros, 5 foram classificados como positivos e outros 5 foram classificados como negativos para o trabalho remoto. Apenas 1 indicador, de ansiedade, teve resultado inconclusivo, pois apresentou a mesma quantidade de respostas tanto para o impacto positivo quanto para o negativo.

Esses resultados podem estar atrelados ao contexto da pandemia, que teve forte influência psicológica no cotidiano dentro e fora do trabalho. Pode haver também ligação com o perfil do profissional de TI, já familiarizado com muitas ferramentas que exigiram um processo adaptativo de profissionais de outras áreas.

6.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Para aplicação da pesquisa, houve dificuldade para alcançar o maior número de respostas possível, visto que a única comunicação viável se dava por meios virtuais e o ritmo de respostas foi baixo durante a maior parte do período de aplicação vislumbrado inicialmente. Por esse motivo, foi necessário estender o período original planejado para coleta das respostas de 15 dias para 30 dias e reforçar o incentivo à participação da pesquisa de maneira direta e individual via Microsoft Teams.

6.2 SUGESTÕES DE ESTUDO

Devido à abordagem de um grande número de variáveis de influência no regime de trabalho remoto nesta pesquisa, tem-se como sugestão de estudo uma análise mais específica de um ou mais variáveis analisadas, com o intuito de compreender em profundidade o cenário no qual cada participante está inserido. Também se tem como sugestão a repetição da pesquisa com uma amostra maior, visto que a amostra aqui apresentada foi pequena e não permitiu maior credibilidade das informações encontradas. A repetição também é sugerida com outras diversidades de amostras com o intuito de comparar os resultados e avaliar a possibilidade de a adaptação ao trabalho remoto ser diferente para profissionais de TI, em comparação a profissionais de outras áreas, dada a conclusão de neutralidade à qual a pesquisa chegou.

Outro ponto de grande relevância se refere ao fato de o estudo ter sido feito durante o período pandêmico, cuja crise pode refletir influências nos indicadores analisados, tornando dúbia a origem dos impactos sobre essas variáveis. Dessa forma, sugere-se repetir o estudo de impactos do regime de trabalho remoto após o fim do período pandêmico de modo a excluir da percepção dos participantes possíveis efeitos causados pela pandemia.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, M. C.; TONELLI, M. J.; SILVA, A. L. Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. **Revista de Administração**, v. 50, n. 3, p. 277-291, jul./ago./set. 2015.

BARROS, M. B. A.; LIMA, M. G.; MALTA, D. C.; SZWARCOWALD, C. L.; AZEVEDO, R. C. S. de; ROMERO, D.; SOUZA JÚNIOR, P. R. B.; AZEVEDO, L. O.; MACHADO, I. E.; DAMACENA, G. N.; GOMES, C. S.; WERNECK, A. O.; SILVA, D. R. P. da; PINA, M. F. de; GRACIE, R. Relato de tristeza/depressão, nervosismo/ansiedade e problemas de sono na população adulta brasileira durante a pandemia de COVID-19. **Revista Epidemiologia e Serviços de Saúde**, v. 29, n. 4, ago. 2020.

BASKERVILLE, R. L.; MYERS, M. D.; YOO, Y. Digital first: The ontological reversal and new challenges for IS research. **MIS Quarterly**. v. 44, n. 2, p. 509-523, 2019.

BELLINI, C. G. P.; DONAIRE, D.; SANTOS, S. A. D.; MELLO, A. A. A.; GASPARI, M. A. Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, 2011.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

BRESNAHAN, T. F.; BRYNJOLFSSON, E.; HITT, L. M. Information technology, workplace organization, and the demand for skilled labor: firm-level evidence. **NBER Working Paper**, n. 7136, mai. 1999.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 74, n. 4, p. 406-414, abr. 2010.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. Vol. 1, 6ª Ed., Paz e Terra, São Paulo, 1999.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7ª Ed., Elsevier, Rio de Janeiro, 2004.

COSTA, Isabel S. A. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo em si. **Cad. EBAPE.BR**, v. 11, n. 3, Rio de Janeiro, set./nov. 2013.

FINCATO, D. P.; ANDRADE, A. S. Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, v. 9, n. 2, mai./ago. 2018.

FITZGERALD, M.; KRUSCHWITZ, N.; BONNET, D.; WELCH, M. Embracing digital technology. **MIT Sloan Management Review Research Report**, 2013.

GALLAGHER, D. G.; PARKS, J. M. I pledge my troth... contingently commitment and the contingent work relationship. **Human Resource Management Review**, v. 11, p. 181-208, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª Ed., Atlas, São Paulo, 2017.

GONDIM, S.; BORGES, L. O. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **SBPOT, Orientações sobre Home Office**, v. 1, 2020.

HAU, F.; TODESCAT, M. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, jul./set. 2018.

HAUBRICH, D. B.; FROEHLICH, C. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista de Gestão & Conexões**, v. 9, n.1, Vitória (ES), jan./abr. 2020.

HYEDA, A.; COSTA, E. S. M. A relação entre a ergonomia e as doenças crônicas não transmissíveis e seus fatores de risco. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 15, n. 2, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Mensal de Serviços – PMS**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/servicos/9229-pesquisa-mensal-de-servicos.html?edicao=27967&t=destaques>.

LAUDON, K; C.; LAUDON, J. P. **Management information systems: organization and technology**. New Jersey: Prentice-Hall, 1996.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. C.; SCHNEIDER, W. A. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **Anais dos Seminários de Administração, Semead USP: Universidade de São Paulo**, São Paulo, 2019.

LEITE, A. L.; SILVEIRA, T. B. J. da; LEMOS, D. C. Implicações do trabalho remoto em uma empresa de base tecnológica. **NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 10, p. 01-15, jan./dez. 2020.

MARTINO, V. D. **The high road to teleworking**. Geneva, ILO, 2001.

MCGEE, J. V.; PRUSAK, L. **Gerenciamento estratégico da informação**. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 36-45, set./out. 2017.

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

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; RIBEIRO, A. F.; SILVA, M. M. da. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **INMR - Innovation & Management Review**, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

OLSON, M. H. Remote office work: changing work patterns in space and time. **Communications of the ACM**, v. 26, n. 3, mar. 1983.

PEREIRA, A. S.; SHITSUKA, D. M.; PARREIRA, F. J.; SHITSUKA, R. **Metodologia da Pesquisa Científica**. 1ª Ed. UFSM, Rio Grande do Sul, 2018.

PORTER, M.E.; MILLAR, V.E. How information gives you competitive advantage. **Harvard Business Review**, v. 63, n. 4, p. 149-160, jul./ago. 1985.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3ª Ed. Atlas, São Paulo, 2012.

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

ROSENFELD, C. L; ALVES, D. A. Autonomia e Trabalho Informacional: o Teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, Rio de Janeiro, 2011.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 2ª Ed. Cortez, São Paulo, 2017.

SILVA, A. A; BUYO, A. R; FUKUI, V. D. I; SLIKTA, L. G; RIBEIRO, V. R. F. Home office: implicações da cultura organizacional no envolvimento e desempenho profissional sob a perspectiva do trabalhador. In: **Anais do XXIV SEMEAD**, São Paulo, 2021.

SILVA, R. T. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho**. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

TENÓRIO, R. J. M. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, Edição Especial, abr. 2021.

VIAL, G. Understanding digital transformation: A review and a research agenda. **Journal of Strategic Information Systems**, v. 28, n. 2, p. 118-144, 2019.

APÊNDICE

APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO

PESQUISA DE IMPACTOS

Essa pesquisa é aplicada com os servidores/terceirizados da STI para elaboração do TCC da estudante de Administração Lourdes Leite Cruz Gonçalves, orientanda da Profª Drª Maria Conceição Melo Silva Luft, do Departamento de Administração da UFS.

A pesquisa busca entender os impactos do trabalho remoto. A participação nesta pesquisa não permite sua identificação e todas as respostas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

Sua participação é muito importante, desde já agradecemos sua colaboração!

SEÇÃO 1: Perfil do colaborador

1) Em que setor você está alocado(a) na STI?

- Diretoria.
- Coordenação de Sistemas.
- Coordenação de Infraestrutura e Redes.
- Coordenação de Suporte.

2) Durante a pandemia, houve necessidade de ir ao escritório?

- Sim.
- Não.

3) Se houve necessidade de ir ao escritório durante a pandemia, com que frequência você teve que ir?

- Raramente.
- Frequentemente.
- Muito frequentemente.

4) Com qual gênero você se identifica?

- Feminino.
- Masculino.
- Não binário.
- Prefiro não responder.

5) Em que faixa etária você se encontra?

- Até 20 anos.
- De 21 a 30 anos.
- De 31 a 40 anos.
- De 41 a 50 anos.
- Mais de 50 anos.

6) Quantas pessoas, incluindo você, moram na mesma residência que a sua?

- 1.
- 2.
- 3.

- 4.
- 5.
- Mais do que 5.

SEÇÃO 2: Diferentes fatores no ambiente de trabalho

7) Classifique os impactos dos fatores de AMBIENTE DE TRABALHO durante o trabalho remoto comparando-os à época de trabalho presencial.

	Piorou muito	Piorou	Continuou igual	Melhorou	Melhorou muito
Influência de sons (barulho de crianças, animais, reformas, etc)					
Temperatura no local de trabalho					
Utensílios TIC (computadores, periféricos, conexão com internet, etc)					
Utensílios de escritório (mesa, cadeira, etc)					
Espaço disponível					

8) Classifique os impactos dos fatores de RELAÇÕES INTERPESSOAIS durante o trabalho remoto comparando-os à época de trabalho presencial.

	Piorou muito	Piorou	Continuou igual	Melhorou	Melhorou muito
Relacionamento/comunicação com chefias ou subordinados					
Relacionamento/comunicação com colegas de equipe					
Relacionamento/comunicação com familiares					

9) Classifique os impactos dos fatores de SAÚDE durante o trabalho remoto comparando-os à época de trabalho presencial.

	Piorou muito	Piorou	Continuou igual	Melhorou	Melhorou muito
Cansaço/distúrbios de sono					
Estresse					
Ansiedade					

Depressão					
Dores crônicas					

SEÇÃO 3: Impactos pessoais financeiros

10) Como o trabalho remoto afetou suas despesas financeiras relacionadas a trabalho? Utilize a escala abaixo para classificá-las.

	Gastou muito menos	Gastou menos	Gastou o mesmo	Gastou mais	Gastou muito mais
Energia elétrica					
Transporte					
Alimentação					
Compra de equipamentos TIC (computadores, periféricos, cabos, roteadores, etc)					
Compra de utensílios de escritório (móveis, materiais, etc)					

SEÇÃO 4: Percepção de rendimento

11) Em uma escala de 1 a 5, em que 1 é o pior e 5 é o melhor rendimento, como você classificaria o seu desempenho de trabalho no regime PRESENCIAL?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

12) Em uma escala de 1 a 5, em que 1 é o pior e 5 é o melhor rendimento, como você classificaria o seu desempenho de trabalho no regime REMOTO?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

SEÇÃO 5: Comentários adicionais

13) Existe mais algum ponto relevante na sua experiência no trabalho remoto que você queira compartilhar?

--