

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Danieli Lara Büttenbender

**PERCEPÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO SOBRE O TELETRABALHO NO PERÍODO DE
PANDEMIA DE COVID-19: Estudo de caso no Instituto Federal de Educação de Santa
Catarina - Câmpus Criciúma/SC.**

Praia Grande SC
2021

**PERCEPÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO SOBRE O TELETRABALHO NO PERÍODO DE
PANDEMIA DE COVID-19: Estudo de caso no Instituto Federal de Educação de Santa Catarina
- Câmpus Criciúma/SC.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à disciplina, CAD 9184 - Trabalho de Conclusão IV como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração Pública pela Universidade Federal de Santa Catarina.
Área de Gestão Pública

Orientador: Prof. Dr. Mario de Souza Almeida

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor

Büttenbender, Danieli Lara

Gestão de Serviços Públicos: uma análise e organizações estatais / Danieli Lara Büttenbender; orientador, Mario de Souza Almeida, 2021.

73 p.

Trabalho de Conclusão de Curso Administração Pública - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Graduação em Administração Pública, Florianópolis (Polo Praia Grande), 2021.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Estado. 3. Administração Pública. 4. Gestão. 5. Organizações. I. Almeida, Maria de Souza. II. Büttenbender, Danieli Lara. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Administração Pública. III. PERCEPÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO SOBRE O TELETRABALHO NO PERÍODO DE PANDEMIA DE COVID-19: Estudo de caso no Instituto Federal de Educação de Santa Catarina - Câmpus Criciúma/SC.

Danieli Lara Büttenbender

**PERCEPÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO SOBRE O TELETRABALHO NO
PERÍODO DE PANDEMIA DE COVID-19: Estudo de caso no Instituto Federal de
Educação de Santa Catarina - Câmpus Criciúma/SC.**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de Bacharel em Administração Pública e aprovado em sua forma final pelo Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Praia Grande, dezembro de 2021.

Examinadores:

Prof. Mário de Souza Almeida, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina

Maria Luciana Biondo Silva, Esp.
Universidade Federal de Santa Catarina

Dedico este trabalho a minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os professores da do curso de Administração Pública da UFSC por todos ensinamentos, aos colegas de curso, tutores e especialmente ao orientador deste trabalho, Profº Mário de Souza Almeida.

Agradeço, especialmente, meu esposo e meu filho pela compreensão e motivação no decorrer da jornada acadêmica.

RESUMO

Este trabalho pesquisou sobre a percepção do servidor público relacionado ao teletrabalho no período de pandemia de Covid-19 em um estudo de caso no Instituto Federal de Educação de Santa Catarina (IFSC), câmpus Criciúma de Santa Catarina. Apresenta-se como estudo as características do teletrabalho e analisa-se a percepção do servidor público sobre esta modalidade. Quanto à metodologia, é quantitativo e qualitativo, e busca-se informações através da aplicação de questionário sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho com uso da escala Likert. A partir da análise dos dados coletados, conclui-se que, a percepção do servidor público sobre o teletrabalho no período de pandemia teve como principais vantagens o convívio familiar, redução de custos com deslocamento e vestuários e quanto à segurança em relação ao contágio da Covid-19. Como principais desvantagens apontadas pelos servidores, destacam-se o aumento de custos domiciliares e a questão de o teletrabalho favorecer uma cultura de se trabalhar doente ou indisposto, isolamento social, entre outras. Houve considerável discordância de aspectos como a melhora do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e melhora na concentração e produtividade em geral. Os resultados apresentados são importantes para que se entenda como a adoção do teletrabalho, durante a pandemia do Coronavírus impactou nos recursos humanos da organização, porém não deve ser considerada como piloto para uma posterior experiência nessa modalidade. Para tanto, faz-se necessário a implantação da modalidade de maneira planejada e em um contexto pós-pandemia, para que se possa fazer uma análise mais aprofundada das vantagens e riscos do ponto de vista dos trabalhadores envolvidos.

Palavras-chave: Covid-19 Pandemic, Telework, Public Server Perception

ABSTRACT

This work researched the perception of public servants related to teleworking during the Covid-19 pandemic period in a case study at the Federal Institute of Education of Santa Catarina (IFSC), Criciúma de Santa Catarina campus. The characteristics of teleworking are presented as a study and the public servant's perception of this modality is analyzed. As for the methodology, it is quantitative and qualitative, and information is sought through the application of a questionnaire on the advantages and disadvantages of teleworking using the Likert scale. From the analysis of the collected data, it is concluded that the public servant's perception of teleworking in the pandemic period had as main advantages the family life, reduction of costs with displacement and clothing and in terms of safety in relation to the contagion of Covid -19. As the main disadvantages pointed out by the servers, the increase in home costs and the issue of telework favoring a culture of working when sick or unwell, social isolation, among others, stand out. There was considerable disagreement on aspects such as improving work-life balance and improving concentration and productivity in general. The results presented are important to understand how the adoption of teleworking during the Coronavirus pandemic impacted the organization's human resources, but it should not be considered as a pilot for a later experience in this modality. Therefore, it is necessary to implement the modality in a planned way and in a post-pandemic context, so that a more in-depth analysis of the advantages and risks from the point of view of the workers involved can be carried out.

Keywords: Pandemic, Telework, Perception of public servants.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Especificação cargo.....	42
Gráfico 2 – Especificação gênero.....	43
Gráfico 3 – Especificação faixa etária.....	43
Gráfico 4 – Escolaridade.....	44
Gráfico 5 – Tempo de trabalho na Instituição Pública.....	44
Gráfico 6 – Número de pessoas nas residencias.....	45
Gráfico 7 – Custos relacionado ao deslocamento.....	47
Gráfico 8 – Custos água, luz e adaptações físicas.....	47
Gráfico 9 – Falta de Infraestrutura.....	48
Gráfico 10 – Falta de treinamento.....	48
Gráfico 11 – Tecnologia sem performace.....	50
Gráfico 12 – Dificuldade de comunicação.....	50
Gráfico 13 – Gestão de tempo.....	50
Gráfico 14 – Ambiente.....	51
Gráfico 15 – Atividades domiciliares.....	51
Gráfico 16 – Cultura de trabalho.....	52
Gráfico 17 – Autonomia e flexibilidade.....	52
Gráfico 18 – Concentração e produtividade.....	53
Gráfico 19– Avaliação.....	53
Gráfico 20 – Desenvolvimento de tarefas.....	54
Gráfico 21 – Adequação ao teletrabalho.....	54
Gráfico 22 – Interação familiar.....	55
Gráfico 23 – Trabalho e vida pessoal.....	55
Gráfico 24– Aspectos relacionados à saúde.....	56
Gráfico 25 – Trabalho e vida familiar.....	56
Gráfico 26 – Isolamento social.....	57

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Vantagens e Desvantagens para o empregado e para o empregador do teletrabalho.....	31
Quadro 2 – Pesquisa: Vantagens e Desvantagens servidores públicos.....	45
Quadro 3 - Comentários: Vantagens e Desvantagens servidores públicos.....	60

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Nuvem de palavras: Vantagens do teletrabalho.....	58
Figura 2 – Nuvem de palavras: Desvantagens do teletrabalho.....	59

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 OBJETIVOS.....	14
1.2 JUSTIFICATIVA.....	14
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	15
2.1 PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL E AS MEDIDAS DE MITIGAÇÃO DO RISCO DE TRANSMISSÃO.....	15
2.2 TELETRABALHO.....	19
2.2.1 Teletrabalho e a pandemia Covid 19.....	26
2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....	28
2.4 PERCEPÇÕES SOBRE AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	33
2.5 PROCESSO DE MUDANÇA NO IFSC - CÂMPUS CRICIÚMA - SC, EM DECORRÊNCIA DA PANDEMIA DE COVID-19.....	34
4 RESULTADOS.....	42
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS SERVIDORES PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	42
4.1.1 Cargo dos servidores públicos.....	42
4.1.2 Gênero dos servidores públicos.....	42
4.1.3 Faixa etária dos servidores públicos.....	43
4.1.4 Grau de escolaridade dos servidores públicos.....	43
4.1.5 Tempo de trabalho no IFSC dos servidores públicos.....	44
4.1.6 Número de pessoas nas residências dos servidores públicos	44
4.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PERCEBIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS DO IFSC - CÂMPUS CRICIUMA - NO PERÍODO DA PANDEMIA DE COVID 19.....	44
4.2.1 Quadro 2 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho – servidores públicos IFSC Criciúma/SC.....	45
4.2.2 Custos relacionados ao deslocamento.....	47
4.2.3 Aumento de custos (água, luz e adaptações físicas).....	47
4.2.4 Custos relacionados ao deslocamento.....	48
4.2.5 Falta de treinamento.....	48

4.2.6 Tecnologia sem performance esperada.....	49
4.2.7 Dificuldade de comunicação.....	49
4.2.8 Gestão do tempo e flexibilidade de horários.....	50
4.2.9 Ambiente doméstico privativo e silencioso.....	50
4.2.10 Distração com atividades domiciliares.....	51
4.2.11 Cultura de se trabalhar doente ou indisposto.....	51
4.2.12 Flexibilidade nas relações de trabalho e gerenciamento por metas.....	52
4.2.13 Melhora na concentração e na produtividade.....	52
4.2.14 Maior cobrança e receio de má avaliação.....	53
4.2.15 Dificuldade de motivação, controle e desenvolvimento das tarefas.....	53
4.2.16 Não adequação ao teletrabalho.....	54
4.2.17 Maior interação com a família.....	55
4.2.18 Melhora no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.....	55
4.2.19 Maior segurança em aspectos relacionados à saúde (Covid-19).....	55
4.2.20 Conflito entre trabalho e vida familiar.....	56
4.2.21 Isolamento social e problemas psicológicos.....	56
4.3 VANTAGENS PERCEBIDAS PELOS SERVIDORES.....	57
4.3.1 Nuvem de palavras: Vantagens do teletrabalho no período de pandemia.....	58
4.4 DESVANTAGENS PERCEBIDAS PELOS SERVIDORES.....	58
4.4.1 Nuvem de palavras: Desvantagens do teletrabalho no período de pandemia.....	59
4.5 CONSIDERAÇÕES E COMENTÁRIOS TRAZIDOS PELOS SERVIDORES.....	59
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
REFERÊNCIAS.....	63
ANEXOS.....	67

1 INTRODUÇÃO

Em março de 2020 a OMS decretou situação de pandemia pelo Novo Coronavírus (Sars-Cov-2). No Brasil, oficialmente, foi publicada a ocorrência do estado de calamidade pública, em razão da pandemia da COVID-19. Diante disso, diversas instituições públicas tiveram que reelaborar o planejamento das atividades de ensino, pesquisa, extensão, o funcionamento dos setores administrativos e de atendimento ao público, além de readaptar as condições de trabalho realizadas presencialmente para o teletrabalho.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC) é uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação que compõem a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. O Câmpus Criciúma do IFSC oferece os cursos técnicos integrados e subsequentes ao Ensino Médio; cursos de graduação, além de diversos cursos de qualificação profissional oferecidos em parceria com prefeituras, entidades e universidades.

Especificamente no serviço público, uma das unidades integrantes do MEC, o Instituto Federal de Santa Catarina adotou medidas contra a disseminação do COVID-19 suspendendo as atividades presenciais na Reitoria e nos Câmpus do IFSC. Pela eminência da crise sanitária no Brasil e com o objetivo de evitar riscos e agravos à saúde dos servidores públicos e discentes, o IFSC resolveu homologar a decisão do seu Comitê Permanente de Gestão de Crises que suspendeu as atividades presenciais na Reitoria e nos seus Câmpus, considerando a gravidade epidemiológica e a dimensão do risco representada por este agravo.

Assim, desde o dia 18 de março de 2020, as atividades que não são essencialmente presenciais estão suspensas e o regime de teletrabalho foi adotado para os servidores da instituição (IFSC, 2020).

Os servidores, técnicos e docentes, que antes realizavam suas atividades de trabalho e atendimento ao público de maneira presencial, tiveram uma mudança brusca na forma de condução dessas atividades através, passando a realizá-las fora das dependências da instituição, de maneira não presencial, sem contato direto com o público interno e externo, por meio de teletrabalho.

1.1 OBJETIVOS

O objetivo geral deste estudo foi identificar os aspectos positivos e negativos do teletrabalho na percepção dos servidores públicos, docentes e servidores técnicos administrativos do IFSC – Câmpus Criciúma, no período de pandemia de Covid-19. Para alcançar o objetivo geral se descreveu o processo de mudança no IFSC - Câmpus Criciúma - SC, em decorrência da pandemia de Covid-19 e se identificou a percepção dos servidores públicos federais (docentes e técnicos administrativos) pelo teletrabalho.

Dessa forma, este trabalho abordou aspectos relacionados à mudança do trabalho presencial para o teletrabalho, no contexto da pandemia, que ocorreu de forma emergencial e sem uma preparação prévia. Assim, ao caráter de celeridade que essa modalidade de trabalho assume nessa dinâmica, surgem especificidades, aspectos positivos e negativos, complexificando as condições de trabalho.

1.2 JUSTIFICATIVAS

A adoção do teletrabalho exige um bom planejamento estratégico, envolvendo um processo de capacitação dos teletrabalhadores. Ao cumprir as etapas. O teletrabalho requer adaptações, pois impõe uma mudança na rotina e nas condições de trabalho para o trabalhador. Quando as etapas de implementação são cumpridas, geram efeitos positivos na produtividade, redução de custos e obtenção de mais qualidade de vida no trabalho (Araújo, 2020).

Nesse contexto de mudanças e incertezas trazidas pela pandemia diante das novas condições decorrentes do teletrabalho surge a questão norteadora da pesquisa: quais as vantagens e desvantagens da adoção do teletrabalho durante a pandemia do Coronavírus na percepção dos servidores docentes e técnicos administrativos do IFSC – Câmpus Criciúma/SC?

Almeja-se que os resultados alcançados possam ampliar o conhecimento a respeito do teletrabalho e dar subsídios para o planejamento estratégico das organizações públicas que pretendem implantar esse regime de atuação profissional. Percebe-se, então, a necessidade de as instituições discutirem o processo e melhorá-lo, para seja aperfeiçoado o teletrabalho ao servidor público ao surgirem novas situações em que haja necessidade da manutenção das atividades nessa modalidade de trabalho.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo tem o intuito de apresentar as bases teóricas que auxiliam na compreensão de como a adoção do teletrabalho influencia na percepção de servidores públicos do Instituto Federal de Educação (IFSC), câmpus Criciúma. Primeiramente, serão apresentados aspectos referentes à pandemia de Covid-19. Em seguida, discute-se sobre o teletrabalho e, por último, sobre a contextualização e implantação dessa modalidade de trabalho pelos servidores públicos nas instituições públicas, com ênfase no período de pandemia de Covid-19 no Brasil.

2.1 PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL E AS MEDIDAS DE MITIGAÇÃO DO RISCO DE TRANSMISSÃO

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em dezembro de 2019, recebeu a notificação sobre a ocorrência de casos de pneumonia na China, cuja etiologia era desconhecida (OMS, 2020). A partir dos primeiros casos de infecção pelo Coronavírus (Sars-Cov-2) que resultam na doença denominada COVID-19, novos casos foram sendo evidenciados na China e espalharam-se pelo mundo, sendo declarada pela OMS em janeiro como uma emergência de saúde pública internacional e como pandemia em março de 2020.

Logo o SARS-Cov-2 apresentou características de uma elevada taxa de transmissão devido a velocidade de propagação e disseminação do vírus pelo mundo. A alta taxa de transmissão viral em curto período, ou seja, nos primeiros três meses do primeiro caso da COVID-19, resultou em mais de um milhão de infectados e cinquenta mil mortes pelo mundo (ONU, 2020).

O primeiro caso de COVID-19 no Brasil foi confirmado pelo Ministério da Saúde em fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020). Iniciaram-se as ações preventivas, pois a transmissibilidade e a gravidade da doença causada pelo SARS-Cov-2 demonstraram preocupações. A transmissão viral do novo Coronavírus ocorre por meio da saliva dispersa por tosse, espirro, conversa, muco contaminado, contato próximo entre indivíduos e contato com superfícies contaminadas. As mãos contaminadas em superfícies, se caracterizam como importante meio potencial de contato do vírus com a mucosa oral, nasal e ocular, o que pode resultar na contaminação (BECKERS; BATISTA, 2020).

Segundo Souto (2020), após a transmissão viral, a contaminação pelo Sars-Cov-2 apresenta um período de incubação de cinco dias, mas pode chegar a até quatorze dias. Mesmo infectados pela COVID-19, os indivíduos podem não apresentar sintomas, como também, os sintomas podem variar entre resfriado com sintomas leves a pneumonia com sintomas graves. O diagnóstico, segundo a OMS (2020), somente pode ser conclusivo por meio da coleta de amostras que devem ser submetidas a testes moleculares e análise do material genético viral.

Em relação ao tratamento da doença, muitos estudos estavam sendo realizados no mundo.

O tratamento para Covid-19 consiste no controle dos sintomas, com base nos protocolos estabelecidos pelo Ministério da Saúde, uma vez que, não foram evidenciados fármacos capazes de combater o vírus no organismo ou de propiciar a imunização da população, o que demandam a implementação de estratégias de restrições sociais que visam reduzir a disseminação do vírus entre a população e a contingência da doença. (BECKERS; BATISTA, 2020, p. 07).

“A pandemia de COVID-19 trouxe uma realidade global com alterações constantes, exigindo adaptações contínuas” (ARAÚJO; LUA, 2020, p. 03). No Brasil, quando a Covid-19 foi declarada pandemia a partir de março, de forma descentralizada, implementaram-se diversas medidas, incluindo conscientização da população com a higienização das mãos e uso de máscaras em locais públicos, distanciamento e isolamento social. Tais medidas configuram-se como medidas necessárias na redução da disseminação do vírus pela população (BECKER; BATISTA, 2020).

A velocidade de como as recomendações de afastamento social, fechamento de lojas, escritórios e escolas ocorreram foi tão viral quanto a pandemia: algo sem precedentes. Com pouco tempo para adequação, em alguns casos somente poucos dias, as atividades que antes eram realizadas no contexto das empresas tiveram que ser executadas a distância, em nossas residências, acompanhadas por todas as demais demandas e mudanças ocasionadas pelas ações de combate e prevenção ao novo Coronavírus. (DE CARVALHO; BLIACHERIENE; ARAÚJO, 2020 p. 23).

Dentre as medidas para o controle da pandemia e adoecimento da população no Brasil, o distanciamento social torna-se uma importante barreira para a propagação viral. O distanciamento social, estratégia principal de mitigação da pandemia, seguida pelos países afetados em diferentes níveis, apesar de obrigatório para a maioria das atividades econômicas e sociais, com exceção de atividades essenciais, se apresenta restrito a grupos em situação mais estável, como os servidores públicos (...) Assim, o trabalho assume papel

relevante na efetividade do distanciamento, seja pela viabilidade de manutenção deste e das condições de vida permitidas pelo vínculo de trabalho, seja pela impossibilidade de adoção das medidas de proteção devido à precarização do trabalho, aos tipos de serviços a serem prestados e aos desafios para a sobrevivência do trabalhador. (SANTOS; FERNANDES; ALMEIDA; MIRANDA; MISE; LIMA, 2020).

“As consequências da pandemia transcendem as questões relacionadas aos sintomas da COVID-19, afetando de forma direta ou indiretamente todas as esferas sociais, tais como mercado de trabalho, economia e a saúde geral da população”. (BECKERS; BATISTA, 2020, p. 08). Santos *et al* (2020, p. 05) acrescentam que “além do risco de contaminação, é preciso destacar os efeitos imediatos de ansiedade e estresse entre trabalhadoras (es)”.

Além dos impactos psicológicos diretamente relacionadas à COVID-19, coexistem conjuntamente, os abalos biopsicossociais causados pelas medidas preventivas de contenção da pandemia, como por exemplo, os efeitos da quarentena e do isolamento social, que limitam não somente nossas interações presenciais e relações sociais, como também, restringem a realização de atividades de lazer e entretenimento, sendo estes, também considerados como potenciais fatores de risco à saúde mental e bem-estar emocional (PEREIRA; SANTOS; MANENTI, 2020, p. 30).

Os aspectos sociais provenientes da pandemia de COVID-19 ocasionam diversas consequências na realidade das pessoas, uma vez que fatores relacionados à segurança, saúde física e mental, estão expostos a uma vulnerabilidade que antes era desconhecida. As consequências evidenciam-se em nível individual ou coletivo em todas as esferas sociais, seja em relação à interação social dos indivíduos ou aos aspectos relacionados à saúde e bem-estar, e ainda permanecem, apesar do desenvolvimento de uma vacina eficaz, dada a complexidade social causada pela pandemia (BECKERS; BATISTA, 2020).

Nessa conjuntura, “o reflexo da pandemia na vida profissional dos sujeitos também sofreu reformulações, haja vista que com um cenário de incertezas econômicas, déficit de planejamento ante ao desconhecido fosse possível que cargos fossem extintos, equipes fossem reduzidas e, por conseguinte, trabalhadores fossem demitidos” (BECKERS; BATISTA, 2020, p. 15).

Segundo Santos *et al* (2020), uma pandemia naturalmente causa impactos na saúde, no emprego e na renda, no entanto, estes podem ser minimizados quando a conjuntura favorece a garantia de direitos sociais. No Brasil, as mudanças e o acúmulo de perdas

intensificaram-se com a reforma trabalhista, inaugurando um cenário no qual as mudanças alcançaram o paradigma constitucional de proteção do trabalho.

Devido ao distanciamento social, diversas organizações públicas e privadas iniciaram o teletrabalho. As instituições de ensino depararam-se com um novo desafio de como garantir o direito à educação em meio a pandemia. “Se no início do isolamento existia a esperança de um rápido retorno, com o passar dos dias foi se percebendo que havia a necessidade de adoção de providências” (PEREIRA; SANTOS; MANENTI, 2020, p. 27).

Os efeitos devastadores da Covid-19 foram e são sentidos em todos os setores de funcionamento da sociedade: suspensão de aulas nas escolas e universidades, medidas tributárias de urgência sendo tomadas por governos em todas as esferas, rápida campanha de conscientização e higienização da população, decretos de isolamento social e de quarentena – para citar, sucintamente, alguns destes efeitos. Instaurou-se, assim, verdadeira situação de calamidade pública, não apenas com a preocupação quanto à saúde e o possível colapso do SUS, mas também com as dificuldades que esta pandemia poderia e ainda pode significar para o mundo do trabalho. (CÔBO; PEDROSA, 2020, p.07).

Sobre o teletrabalho, feitas as melhorias legislativas de urgência promulgadas através de medidas provisórias, viu-se uma janela aberta para a solução, em caráter de urgência e de exceção, da problemática referente à necessidade de se garantir o isolamento social, para evitar a propagação do vírus (COBO; PEDROSA 2021). Destacam-se algumas reações comportamentais, psíquicas e aspectos relacionados à saúde mental dos teletrabalhadores.

Um grande desafio da gestão de pessoas em regime de teletrabalho é a percepção, à distância, da saúde mental dos trabalhadores. O estabelecimento de boas práticas de comunicação e interação entre membros da equipe é fundamental para a gestão de pessoas nesse contexto. A COVID-19 e as medidas decorrentes do isolamento acarretaram a necessidade de adaptação imediata das relações de trabalho. O teletrabalho foi a solução adotada para uma parcela da força de trabalho e representou desafios significativos, principalmente, para empresas que contavam com o controle presencial de frequência como pilar das relações trabalhistas. Esse debate foi apenas iniciado e ainda estamos aprendendo a lidar com todas as mudanças provocadas pela pandemia. Trabalhadores buscam a adaptação em tempo recorde a um teletrabalho que não teve espaço de ser corretamente estruturado e planejado (LOSEKANI; MOURÃO, 2020).

Diante do contexto, torna-se necessário enfrentar questões relacionadas à urgência sanitária, crise econômica, adoção de inovações tecnológicas e qualidade de vida. A busca

pelo equilíbrio dessas forças é um ponto ressaltado pela pandemia e que demanda a atenção de nossa sociedade.

2.2 TELETRABALHO

Relacionado a crise no petróleo e elevação dos custos de transporte no mundo, a origem do teletrabalho remonta à década de 1970. Observava-se, até então, o deslocamento dos trabalhadores até os centros produtivos. Porém, utilizando a tecnologia ainda incipiente, como o telefone, alguns trabalhadores foram estimulados à adoção do teletrabalho. A prática aumentou exponencialmente com o avanço da tecnologia a partir de 1990, estimulada pelas organizações visando a maximização dos lucros e diminuição dos custos para o empregador (OLIVEIRA; JUNIOR, 2018).

Segundo Guerra, Neto, Ranieri e Gomes (2020):

Também denominado home office, trabalho remoto, trabalho a distância, dentre outros, o teletrabalho está associado ao trabalho realizado em local diverso daquele em que serão apreendidos seus resultados, qual seja a sede da empresa/órgão, tendo como característica fundamental a sua realização mediada pela utilização de TICs. Verifica-se, portanto, que o teletrabalho relativiza conceitos de espaço e tempo, permitindo que o trabalho possa ser exercido de forma virtual, de qualquer localidade, o que naturalmente demanda novos desafios, especialmente relacionados ao planejamento e à gestão das práticas de trabalho. (GUERRA; NETO; RANIERI; GOMES, 2020, p.99).

“Dessa forma, verifica-se que, desde a origem, o teletrabalho é eminentemente uma medida econômica, e, apesar de um viés aparentemente sedutor para o empregado, representou uma opção dos empregadores para a diminuição de seus custos” (OLIVEIRA; JUNIOR, 2018, p.19). Com o advento da internet, cada dia mais atividades laborais são realizadas remotamente. Oliveira; Junior (2018, p.19-20), comentam que

atualmente o teletrabalho é bastante utilizado em quase todas as atividades econômicas que envolvem o uso de tecnologia, geralmente por profissionais capacitados, com destaque para profissionais de tecnologia da informação, consultores técnicos e empregados dos setores públicos e privados.

Sobre o teletrabalho, destaca-se que utiliza três pontos base para a caracterização: o local, o tempo e o meio. Santos, Lambarine, Moreira (2014) citado por Araújo (2020, p. 23):

O local é caracterizado por ser descentralizado, podendo ser em casa, escritório virtual ou telecentros. O tempo é preciso e pode ser usado conforme a rotina do funcionário, considerando que não perderá tempo no trânsito. Já o meio são como as informações são transferidas entre o trabalho e o teletrabalhador. O uso de recursos de telecomunicação é fundamental para o trabalho a distância (ARAÚJO, 2020, p. 23).

Araújo e Sachuk (2007) *apud* Araújo (2020, p. 29), ressaltam que, “o trabalho faz parte da relação de ser e estar do indivíduo na sociedade atual. Na sociedade contemporânea, a dignidade humana está diretamente ligada ao desenvolvimento do trabalho pelo indivíduo.” Sendo assim, o trabalho não só proporciona o sustento material do indivíduo como também define o seu lugar na atividade produtiva e contribui na construção da sua identidade, na realização pessoal e desenvolvimento de conhecimentos e capacidades, bem como, define as relações no contexto das sociedades, organizações e equipes. A iniciativa do teletrabalho, apontada pelas empresas como uma solução aos trabalhadores de grandes cidades, retiraria do trabalhador algo fundamental à sua existência, as relações sociais. A disseminação do teletrabalho iria contra a própria essência social do indivíduo.

Em relação ao surgimento do teletrabalho no Brasil, de acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), pode-se dizer que se iniciou nos anos 2000 e o pioneiro foi o SERPRO (Serviço Federal de Processamento de Dados) que é a maior empresa pública de prestação de serviço de Tecnologia da Informação (TI) do Brasil, com o objetivo de formalizar o trabalho a distância. A partir daí, o crescimento foi espantoso e está integralmente ligado à quantidade de tecnologias e informações que se têm hoje em dia (GOMES, 2021).

Embora introduzido no país desde meados de 2000, com o aumento do acesso ágil às informações e aos meios tecnológicos, o teletrabalho só foi regulamentado no Brasil, em 2017, pela Lei nº 13.467 que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, inserida nos artigos 75-A a 75-E., que trata do trabalho remoto, dispondo em seus artigos sobre conceito de Teletrabalho e características do contrato de trabalho. No seu artigo 75-B a lei define o Teletrabalho como:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de ações específicas que exijam a presença do empregado no local não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017, Art. 75-B).

No final de julho de 2020, em meio à crise do COVID-19, com o objetivo de ampliar e normatizar a adoção do teletrabalho, a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital publicou, a Instrução Normativa nº 65/2020 considera em seu artigo 3º o teletrabalho como:

Modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa (BRASIL, 2020, Art. 3).

De acordo com Art. 6º. desta normativa, são objetivos do teletrabalho no serviço público:

“I- promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes;
II - contribuir com a redução de custos no poder público;
III - atrair e manter novos talentos;
IV - contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição;
V - estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital;
VI - melhorar a qualidade de vida dos participantes;
VII - gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos; e VIII - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade”. (BRASIL, 2020, Art. 6).

Dessa forma, visando estabelecer orientações para a adoção do regime de teletrabalho na administração pública, a normativa tem como objetivo “simplificar as regras do programa de gestão e ampliar a adoção do teletrabalho, focando na entrega de resultados e reduzindo despesas administrativas” (BRASIL, 2020). A implantação do programa de gestão é facultativa aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal e deve ocorrer em função da conveniência e do interesse do serviço.

Regido pela Consolidação das Leis trabalhistas (CLT), o teletrabalho encontrou uma nova disposição acerca de seu regime, a Medida Provisória (MP) 927 de 22 de março de 2020, que teve como principal objetivo reger as relações trabalhistas durante o isolamento social e o estado de calamidade pública decretado em 20 de março de 2020, conforme Decreto Legislativo Nº 6, de 2020 (BRASIL, 2020). Dentre outras medidas adotadas pelas MP 927, está a de dispensa de acordo formal entre empregado e empregador ou acordo

individual, para a mudança de regime de teletrabalho, autorizando assim o empregador a alterar o regime, sem anuência ou expressa cláusula em contrato individual, conforme artigo 4º, da MP 927:

[...] Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. (BRASIL, 2020, p. 02).

Em crítica à medida provisória Ramos (2018), *apud* Kubiak; Langoski; 2021 (p. 116-117), afirma que:

(...) ao permitir jornadas além do limite constitucional gera retrocesso social e danos à saúde dos empregados, que passam a ter suas vidas pessoais invadidas pelo seu trabalho. Ainda aponta o risco dos empregados serem afetados psicologicamente e se tornarem “viciados em trabalho”, tendo seus vínculos sociais e familiares enfraquecidos, ocupando as tarefas a serem cumpridas como o centro de suas vidas. Outras consequências para a saúde mental de teletrabalhadores sobrecarregados seriam a depressão, a ansiedade e a solidão, principalmente neste momento de pandemia, em que se verifica o isolamento social e a crise econômica. (KUBIAK; LANGOSKI, 2021, p. 116-117).

Em setembro de 2020 o Ministério Público do Trabalho publicou uma Nota Técnica nº 17 com o objetivo de indicar as diretrizes a serem observadas nas relações de trabalho por empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública, a fim de garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores no trabalho remoto ou home office.

Para o trabalhador, é necessário destacar, primeiramente, que os direitos são iguais aos garantidos pela nova Consolidação das Leis Trabalhistas, ou seja, não existe diferença entre o teletrabalhador e o trabalhador externo, aquele que exerce sua atividade laboral dentro da a empresa empregadora (GOMES, 2021).

É uma temática que já vem sendo trabalhada há alguns anos, porém com o isolamento social, essa modalidade de trabalho está cada vez mais em destaque, (FERREIRA, 2020) podendo ainda ser considerado como uma novidade para grande parte dos servidores públicos, com a pandemia, entrou em evidência e uso emergente, pois passou a ser muito empregada.

O IBGE faz um comparativo em relação ao crescimento do teletrabalho durante o período de pandemia. Antes da pandemia, o IBGE anunciara, em 2018, um total de 3,8

milhões de pessoas trabalhando “no domicílio de residência”. (GOMES, 2021). Já no contexto da PNAD-Covid-19 (2021), o IBGE estimou em 7,9 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, ou seja, 12,4% da população ocupada do país. Ferreira (2020) identificou que os servidores veem a redução de desperdício de tempo e de gastos que a organização tem com os funcionários, sendo esses os fatores que mais podem influenciar uma organização que está tentando decidir sobre a adoção do teletrabalho.

De acordo com Araújo (2020), a efetivação do teletrabalho no serviço público requer investimentos em softwares para gestão dos processos e treinamento para as equipes de gestores. Para o autor, as barreiras culturais se configuram como as maiores dificuldades na implantação desse modelo de trabalho no Brasil, cujo foco se dá pelo aumento da produtividade, redução de custos e elevação do nível de transparência da gestão pública.

Sobre o teletrabalho na administração pública, estudos podem ser utilizados como ferramenta de apoio para o processo de planejamento, oferecendo a visão dos funcionários do que deve ou não ser feito, de forma a proporcionar redução nos custos e melhoria da prestação do serviço, sem prejudicar a qualidade de vida e o trabalho dos seus servidores técnicos-administrativos. De Freitas; Sagawe, Moura; Amorim (2021) destacam que:

O teletrabalho exige mudanças comportamentais e quebra de paradigmas estabelecidos pelas empresas e trabalhadores. A tecnologia funciona como um vetor de mudança, contudo somente a sua aplicação, não permitiu a aceitação para o teletrabalho. (DE FREITAS et al, 2021, p. 07).

Araújo (2020) entende que a adoção do teletrabalho necessita de um planejamento bem organizado e elaborado e de uma análise aprofundada da capacidade organizacional de mudança em seus processos de trabalho. Nesse caso, avaliar a natureza das atividades e as características individuais dos teletrabalhadores torna-se etapa fundamental durante um processo de implantação do teletrabalho, visto que tal regime de trabalho pode não ser indicado para alguns cargos e atividades ou até mesmo devido ao despreparo de possíveis teletrabalhadores.

Em face do contexto relacionado ao teletrabalho e analisando-se as normas constitucionais e celetistas, ressalta - se que a responsabilidade pela saúde e segurança do trabalhador, em qualquer modalidade de trabalho, inclusive no teletrabalho, é do empregador, devendo ele buscar os caminhos necessários para a efetivação de um ambiente salubre, digno e seguro, priorizando sempre a saúde do trabalhador (SOUZA E SOUZA, 2020).

Considerando o elevado nível de utilização de tecnologias de informação e comunicação em suas atividades, o Estado brasileiro já apresenta maturidade para discutir e aprovar normas para promover a introdução do teletrabalho na administração pública (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

Percebe-se que a adoção do teletrabalho como prática organizacional indica muito potencial e um grande desafio às organizações públicas, em especial frente às novas dinâmicas do mundo do trabalho e principalmente no contexto atual de fortes contingenciamentos orçamentários, no qual se busca cada vez mais produtividade com menos custos.

No cenário de pandemia multiplicam-se as exigências, sem o devido preparo e treinamento; e por outro, as zonas de escape das tensões sofreram limitações drásticas, em função da restrição da circulação e das relações e contatos sociais. As incertezas sobre a situação, a crise sanitária e econômica adiciona novos elementos na dramaticidade da situação. Todos esses fatores parecem ameaçar de vez a capacidade de trabalho e a sanidade mental dos trabalhadores (ARAÚJO; LUA, 2020).

Dessa forma, verifica-se a complexidade do tema, que envolve uma série de variáveis e questões a serem objeto de análise, motivo pelo qual se recomenda fortemente a ampliação dos estudos sobre a temática, em especial no contexto da administração pública. (GUERRA et al, 2020).

Embora não seja uma prática nova, somente nos últimos anos o uso do teletrabalho está emergindo e ganhando força na administração pública. No entanto, de acordo com Araújo (2020, p. 18) “quando se trata de universidades públicas, o trabalho remoto está em fase embrionária, ganhando um maior destaque somente nos últimos meses devido à crise do Coronavírus”. Araújo; Lua (2020) destacam que:

Nesse contexto da pandemia de COVID-19, a casa viu-se transformada em espaço público. Mas as mudanças abruptas que ocorreram não se restringiram a isso: as invasões, demandas e exigências foram também multiplicadas. Por exemplo, a jornada de trabalho sem limites temporais somou-se às exigências de provisão dos meios e ferramentas para o trabalho remoto (como internet, computador e celular) e de capacitação para operar os dispositivos eletrônicos necessários à conexão com o mundo externo, assim como às medidas de distanciamento físico e permanência em casa. (ARAÚJO; LUA, 2020, p. 02).

A área educacional aumentou seu alcance na modalidade de teletrabalho com o avanço dos recursos tecnológicos. De acordo com Oliveira; Junior (2018):

A educação é uma das atividades que aderiu ao teletrabalho e, seguramente, é uma das que têm maior possibilidade de aumentar seu alcance e atender seus objetivos de ensino e de demanda por alunos, tanto na área pública quanto na área privada. Ao adotar a telemática de forma maciça, investindo na construção de ambientes educacionais completos e complexos, a educação transforma-se e é um dos setores nos quais se tem avançado na disponibilização de serviços, na sua qualidade e no número de teletrabalhadores. (OLIVEIRA; JUNIOR, 2018, p. 20).

Dentre as medidas de mitigação do risco de transmissão da Covid-19 no Brasil, diversas instituições adotaram o teletrabalho para dar continuidade às atividades administrativas e de docência, nos diversos níveis de ensino. Em relação a adaptação do trabalhador a essa nova modalidade de trabalho, destaca-se que as principais preocupações são relacionadas ao processo adaptativo do trabalhador, tendo em vista que ocorrem mudanças no ambiente, nas relações e até mesmo nos recursos disponíveis.

É necessário a atenção para que o teletrabalho não seja utilizado como parte de uma política de cortes no orçamento da universidade e precarização das condições de trabalho. Atualmente as universidades federais, convivem com o enxugamento do quadro funcional, terceirização dos serviços, restrições orçamentárias, contingenciamentos de verbas, escassez de recursos materiais e humanos, estrutura burocrática, e desvalorização crescente seja profissional ou salarial dos seus servidores que, por sua vez, tem prejudicadas as suas relações socioprofissionais, saúde e bem-estar, uma vez que, embora não vivam sob constante ameaça de perder o emprego, ainda sim tem o receio de ver seu posto de trabalho ser extinto ou esvaziado, e o seu fazer ser terceirizado (ARAÚJO, 2020, p.77).

A opção pela implementação do teletrabalho pelas universidades públicas brasileiras em tempos de pandemia, ocorre em função da conveniência e do interesse do serviço, não se constituindo direito do servidor público.

Segundo Goulart (2009) *apud* ARAUJO (2020, p. 24) para implantação do teletrabalho faz-se necessário atender alguns requisitos básicos, que devem ser observados pelo empregado, pela empresa, e principalmente, pela chefia imediata do possível teletrabalhador:

Para a empresa: Disponibilizar os equipamentos e recursos necessários para a realização do trabalho; Divulgar aos empregados as regras estabelecidas; Atualizar os instrumentos contratuais de trabalho; Manter a dinâmica de comunicação organizacional com o teletrabalhador; Para o trabalhador: Ser flexível, responsável, confiável, adaptável, autodisciplinado, autoconfiante, ter iniciativa e automotivação; Participar do processo de avaliação por metas e resultados; Possuir domínio da atividade; Estabelecer limites entre a rotina familiar e o trabalho; Dispor de espaço físico adequado ao teletrabalho; Para a chefia imediata: Cumprir

o treinamento de capacitação para gerenciar o teletrabalhador; Considerar diferenciadas as atividades executadas pelos teletrabalhadores; Saber gerenciar por resultados Goulart (2009) citado por ARAUJO (2020, p. 24).

A pandemia de Covid-19 gerou impactos diversos e provocou mudanças que vêm exigindo das organizações e de seus trabalhadores maior adaptação. Assim, disseminou-se a adoção do teletrabalho para a continuidade das atividades, uma modalidade já existente que entrou em voga em razão do cenário pandêmico.

2.2.1 Teletrabalho e a pandemia Covid 19

De acordo com Hara (2019), o teletrabalho tem sido um desafio para muitas organizações. No começo da pandemia, quando as incertezas eram ainda maiores, muitas empresas optaram por instituir este modelo de trabalho. A pandemia do Coronavírus tornou o teletrabalho uma realidade para muitas empresas.

Contudo, essa modalidade de trabalho já é respaldada por lei desde 2017. De acordo com a lei nº 13.467 da reforma trabalhista, o trabalho prestado fora da empresa é classificado como teletrabalho e conta com os mesmos direitos e deveres de um contrato tradicional.

A saúde e segurança do colaborador é outro ponto relevante quanto a realização das atividades em fora da organização. O trabalhador não pode ter sua saúde e segurança prejudicada ou comprometida pelo trabalho. Segundo a doutrina e leis trabalhistas é sabido que é obrigação do empregador zelar pela saúde e segurança de seus empregados durante a realização das atividades laborativas desses colaboradores, assim, analisa-se como são realizadas as atividades e qual a estrutura do local, quando o colaborador realiza as atividades em ambiente diverso do empregador, fora das dependências da empresa e conseqüentemente fora dos “olhos” do empregador (HARA, 2019).

Prevê a CLT em seu artigo 75-E, que é de obrigação do empregador zelar pela saúde e segurança do colaborador que realize as atividades na modalidade de teletrabalho, trabalho home office. CLT (2017, art. 75- E) “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (BRASIL, 2019).

O mundo foi surpreendido com a proliferação do vírus da Covid-19 (Coronavírus) que atacou de morte as nações, paralisando economias e cadeias produtivas, derrubando sistemas de saúde. O teletrabalho tornou-se ferramenta utilizada por empresas e governos

para atenuar os impactos desta pandemia e se manter em funcionamento. O teletrabalho não é novidade nas relações de trabalho. A lei 13.467/17, ao inserir o art. 75 B na CLT, define esta modalidade de prestação de serviços.

Certo é que o processo de migração do trabalho interno para o trabalho em casa não é feito da noite para o dia, pois depende do atingimento pelos participantes de maturidade corporativa, tanto no manejo das tecnologias usadas para viabilidade da execução do trabalho à distância, quanto no conhecimento amplo dos processos e fluxos de trabalho. Essa talvez seja a medida de maior dificuldade de execução (MARIANO, 2020, site).

O empregador não tem o poder, por exemplo, de entrar na residência do empregado para fiscalizar se as orientações estão sendo seguidas. O caminho mais plausível é, a orientação do colaborador, fornecer instruções de prevenção para sua saúde e segurança na execução das atividades laborais do trabalhador, principalmente em tempos de pandemia.

Ao mesmo tempo em que o teletrabalho se mostrou uma solução para alguns tipos de serviço, a fim de garantir a segurança do trabalhador sem perder a produtividade, também ocorreram mudanças drásticas em sua rotina de trabalho. Afinal, grande parte das empresas e seus colaboradores não estava preparada para esse novo modelo.

No contexto atual, para a maioria das pessoas, o teletrabalho foi uma imposição a ser implementada da noite para o dia. Houve pouco tempo para se adaptar. Além disso, a pandemia trouxe uma série de dificuldades que estressam a nossa vida além do trabalho. Logo começou-se a pensar em algumas consequências negativas do teletrabalho. Muitas empresas começam a ver a necessidade de buscar um equilíbrio na aplicação do teletrabalho, para que a produtividade não seja interrompida, mas a saúde mental do trabalhador também não seja prejudicada (VIANI, 2020).

Para tanto, tenta-se uma adequação para o trabalho, um protocolo, com o intuito de também proteger o colaborador em sua jornada teletrabalho. Por isso, as organizações podem disponibilizar a seus funcionários que prestam essa modalidade de trabalho itens neutros, que atendem aos diversos segmentos e visam proporcionar conforto, segurança e condições para que o indivíduo possa realizar seu trabalho em teletrabalho sem comprometer a produtividade. Trata-se de itens essenciais, com o intuito de adequar o cotidiano do trabalhador, como o uso de álcool em gel e máscaras, conforme recomenda a OMS, além de outros objetos.

Outro aspecto é do esgotamento físico. Os efeitos do excesso de trabalho na saúde mental, começaram a ganhar mais atenção recentemente, sobretudo devido ao aumento no número de casos de profissionais afastados pela Síndrome de Burnout¹, também chamada de síndrome do esgotamento profissional (REVISTA EBS, 2020).

Por fim, o teletrabalhador também necessita de privacidade e a segurança de informações e imagens faz-se necessária; especialmente quando tantos colaboradores participam de videoconferências diariamente. Dessa forma, também é responsabilidade das empresas colaborar com a privacidade do trabalhador. (SILVA, 2016). Diante disso, busque compreender como os brasileiros tem lidado com a experiência de trabalho remoto na pandemia.

No período de pandemia tem-se um cenário de incertezas profissionais, excesso de trabalho, com novos aprendizados rápidos, com cenário instável e às vezes, resultados abaixo do esperado. Os principais distúrbios iniciais se percebem em uma qualidade do sono pior, níveis de ansiedade e agressividade aumentados (SILVA, 2021).

Diante de tantos aspectos desafiadores causados pela pandemia, como a organização do trabalho e a manutenção da saúde dos trabalhadores, as organizações públicas e privadas se veem com uma nova responsabilidade. Afinal, têm obrigação de implementar ações e oferecer suporte para o combate à COVID-19. É necessário reconhecer que se trata de um momento atípico na nossa sociedade e que é importante ter em mente que cada pessoa pode estar sendo impactada de maneiras muito diferentes pela pandemia.

Nem todas as pessoas e setores conseguem entregar o que seria ideal. Portanto a principal postura da empresa para prevenir o esgotamento dos seus colaboradores é ter um genuíno cuidado e dar o devido apoio frente a situações que eles estiverem passando. O trabalhador que se sente cuidado e compreendido, tem menos chances de desenvolver algum tipo de esgotamento (OIT, 2019).

2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

¹ É um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

O trabalho na modalidade teletrabalho é uma atividade laboral realizada fora das dependências da empresa e disso já é sabido. Discorre-se, então, a respeito das vantagens e desvantagens quando se realiza atividades laborais no teletrabalho.

Araújo (2020) destaca que a literatura aponta como principais problemas trazidos pelo teletrabalho o isolamento social; a fragilização das relações de trabalho e vida familiar; a sobreposição entre trabalho e lazer; controle onipresente da empresa por meio de tecnologias e sistemas e menores oportunidades de promoção do empregado.

Dentre as vantagens Filardi et al (2020), demonstraram que o teletrabalho melhora a qualidade de vida e o equilíbrio na relação trabalho x família; aumenta a produtividade e flexibilidade dos horários; reduz os custos; diminui a exposição à violência, o estresse e o tempo de deslocamento dos teletrabalhadores. Guerra et al (2020), destacam inclusive os aspectos contraditórios do teletrabalho, pois ao mesmo tempo que há proteção do trabalhador à exposição da COVID-19, há a invasão pelo trabalho no tempo de não trabalho e na vida familiar.

Em pesquisa mais recente, em relação ao teletrabalho, segundo De Freitas et al (2021, p. 06)” a aceitação foi alta, contudo, foram observados problemas estruturais como mesas e cadeiras não adequadas, distração por dividir o mesmo espaço com outros membros da família e tempo em isolamento.”

Ferreira (2020) em sua pesquisa traz resultados demonstrando que, apesar do não planejamento, durante a pandemia, mesmo não havendo um planejamento prévio para instalar o regime de trabalho remoto na instituição, tanto os funcionários quanto o gestor da organização estão satisfeitos com o trabalho em casa, avaliado como produtivo.

Em resumo, tem-se (1) a redução de tempo desperdiçado e dos gastos com funcionários como os impulsionadores do teletrabalho; (2) a melhoria da motivação, da concentração e do autogerenciamento como os fatores que mais podem influenciar a continuar no teletrabalho e; (3) a falta de infraestrutura física e tecnológica como o que mais o dificulta; (4) a redução de problemas que afetam a produtividade e o atendimento, além de proporcionar proximidade com a família como vantagens e; (5) há a percepção de que tanto os servidores quanto do gestor de RH estão satisfeitos com o teletrabalho durante a pandemia, podendo ser uma opção para redução de custos e inovação para o governo brasileiro. (FERREIRA, 2020, p. 40).

Para Gomes (2021), o teletrabalhador pode se dedicar cada vez mais à família, aumentando a convivência com filhos, companheiros e familiares. Conseqüentemente, gera

menos estresse e aumenta a produtividade do empregado, o que é um fato de suma importância para a empresa empregadora. Observando de outro ângulo, para o empregador, é possível visualizar que existe a redução de custos com vale transporte e vale refeição, bem como inexistência a possibilidade de ter um espaço físico, o que gera ainda menos gastos como energia, água e etc. (...) também existe “maior possibilidade de retenção de talentos e condições de contratar serviços advindos de qualquer parte do mundo”, abrindo diversas portas para que a empresa empregadora cresça exponencialmente.

Como toda e qualquer situação, o teletrabalho apresenta, da mesma maneira, desvantagem para com o teletrabalhador e a parte empregadora. Do ponto de vista do empregado, é necessário visualizar que o fato de estar inteiramente conectado com a internet durante a jornada de labor pode gerar, futuramente, uma falta de convivência humana, sem que haja conversas e contatos visuais e pessoais, afastando os vínculos de amizades.

Vale ressaltar que também pode aumentar o número de pessoas sedentárias e com problemas físicos, afetando, até mesmo, a saúde. É imprescindível salientar que o teletrabalhador deve saber gerenciar e administrar seu tempo, pois muitos exercem suas atividades em casa, podendo ocasionar certa dificuldade em estipular rotina, em relação aos horários de início e término da jornada (GOMES, 2021).

Um efeito negativo do teletrabalho apontado pelos autores é a individualização das atividades, que antes eram realizadas em um ambiente de socialização constante entre os colegas de profissão. Isso leva a um isolamento do trabalhador, reduzindo os vínculos entre os funcionários e até gerando efeitos psicológicos. A preocupação extrapola o aspecto individual, levantando a possibilidade de o uso do teletrabalho gerar transformações na sociedade, causando a perda da dimensão coletiva do trabalho e aumentando a individualização da sociedade (KUBIAK; LANGOSKI, 2021).

Sobre o teletrabalho, Delgado; Assis; Rocha (2020), comentam que o quadro de relativização do tempo e do espaço de trabalho se traduz em flexibilização e até desregulamentação de direitos fundamentais trabalhistas, sobretudo o direito à limitação da jornada, em um contexto laborativo de demandas ininterruptas, de exigência de produtividade total e de conexão digital interminável, em que não existe vida para além do trabalho.

Souza; Souza (2020) destacam que o assédio moral no teletrabalho pode ser caracterizado pela exigência de maior produtividade e de atribuição de tarefas mais

complexas aos trabalhadores pelo fato de estarem em seus lares. Os teletrabalhadores, ao se sentirem pressionados a realizar suas tarefas dessa forma podem não priorizar certas necessidades primordiais cotidianas, como dormir adequadamente, momentos de lazer, entre outros e, assim, manter uma boa saúde mental e física.

A razoabilidade na exigência do cumprimento das tarefas e na distribuição delas perante seus empregados é essencial pelas empresas que adotam esse regime, principalmente, neste cenário crítico em que o país se apresenta quanto a evitar proliferação do Covid 19.

Entre as vantagens do teletrabalho estaria a eliminação da necessidade do deslocamento ao local de trabalho, economizando tempo que pode ser dedicado à vida pessoal, inclusive os dos custos relacionados ao transporte e alimentação. Ainda, destaca-se como vantagem a maior flexibilidade de horários para o empregado cumprir suas tarefas, ter maior contato com sua família e, quando o teletrabalho é realizado em casa, estar em um ambiente mais confortável (KUBIAK; LANGOSKI, 2021).

Além de vantagens individuais aos trabalhadores, existem também as vantagens das empresas que utilizam do teletrabalho, como redução de custos e aumento de produtividade, além de ganhos sociais para a comunidade, como a redução de veículos circulando nos horários de pico (e assim menor emissão de poluição) e maior desenvolvimento em TIC. Em relação ao teletrabalho na administração pública, diversos outros autores destacam vantagens e desvantagens dessa modalidade, descritas no Quadro 1:

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens para o empregado e empregador do teletrabalho

Autores	Vantagens	Desvantagens
Sores (1995) Tremblay (2002)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Poder ficar mais próximo à família e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Baixo desenvolvimento e motivação; Falta treinamento específico; Isolamento social; Tecnologia falha, Mais trabalho.

Pérez, Sanches e Carnicer (2007)	Autonomia para organizar tarefas; Economia de custos e espaço; Empregado por conta própria; Flexibilidade de horários e nas relações de trabalho; Gerenciamento por objetivos; Liberdade; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Menor absenteísmo e Oportunidade para deficientes.	Custos de equipamentos; Dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais; Erros de seleção de tarefas; Isolamento profissional; Mudanças na estrutura organizacional; Percepção perda status e Problemas psicológicos.
Freitas (2008)	Concentração; Refeições em casa; Flexibilidade de horários; Maior interação com a família; Menos interrupções; Privacidade; Redução de custos para a empresa e para o empregado; Redução no tempo de deslocamento; Segurança e Silêncio.	Aumentos dos custos de água e luz; Dificuldade com atividades domiciliares; Falta de estrutura; Isolamento profissional e social e Receio de má avaliação.
Barros e Silva (2008)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade; Menos exposição à violência/stress em deslocamentos; Redução de custos para a empresa e para o empregado.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade controle; Falta de reconhecimento colegas de trabalho e supervisão; Isolamento; Mais trabalho.
Nohara, Acevedo, Ribeiro et al. (2010)	Autonomia para organizar tarefas; Maior interação com a família; Melhor qualidade de vida; Menos stress em deslocamentos e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade controle; Falta de reconhecimento colegas de trabalho e de supervisão; Isolamento social e cobrança.
Boscatte (2010)	Melhor qualidade de vida; Melhoria produtividade; Menor absenteísmo; e Redução de custo empregado.	
Gaspar, Bellini, Donaire et al (2014)	Autonomia para organizar tarefas; Flexibilidade de horários; Maior interação familiar; Melhor planejamento das atividades; Melhor qualidade e produtividade no trabalho; Menos estresse em deslocamentos e Redução de custos do empregado.	Dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; Falta de infraestrutura e Isolamento profissional.
Nogueira e Patini (2012)		

Costa (2013)	Autonomia para organizar tarefas e Flexibilidade de horários; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; Flexibilidade de horários; Melhor qualidade de vida e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade desenvolvimento; Falta de supervisão; Isolamento social; Maior cobrança; Montar estrutura em casa.
Mello, Santos , Shoiti et al. (2014)	Melhor qualidade de vida; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Oportunidade para pessoas com deficiência e Redução de custos para a empresa.	
Hislop, Axtell, Collins et al. (2015)	Autonomia para organizar tarefas; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e Flexibilidade de horários.	Isolamento social.
Eom (2016)	Equilíbrio trabalho/vida pessoal; Melhor qualidade produtiva no trabalho; Redução poluição/tempo deslocamento.	Isolamento profissional e social e Não adequação ao teletrabalho.
Villarinho e Paschoal (2016)	Melhor qualidade de vida, produtividade; Menos interrupções, stress e tempo em deslocamentos.	Isolamento social e Tecnologia falha.
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Amadurecimento profissional dos jovens.	Precarização e descontrole da carga de trabalho.

QUADRO 1: VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O EMPREGADO E EMPREGADOR DO TELETRABALHO

Fonte: FILARDI; CASTRO; ZANINI (2020).

2.4 PERCEPÇÕES SOBRE AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Filardi *et al* (2020, p.43) e Araújo (2020), em relação os resultados encontrados sobre a percepção do teletrabalhador no serviço público, apontam que:

(...) os teletrabalhadores consideram como principais vantagens do teletrabalho a redução do custo com transporte e alimentação, maior segurança, menos exposição à violência e poluição, mais privacidade, maior interação com a família e mais qualidade de vida, focando fortemente em sua individualidade. Nos aspectos relacionados à atividade profissional, autonomia, motivação, produtividade,

flexibilidade de horário, menos interrupções e qualidade do trabalho foram considerados ganhos. Filardi *et al* (2020, p.43)

Os resultados da pesquisa evidenciam que, na percepção dos servidores pela adoção do teletrabalho durante a pandemia do coronavírus proporcionou inúmeras vantagens, tais como: maior autonomia no trabalho, maior flexibilidade nos horários e nas relações de trabalho, redução no tempo, no estresse e nos gastos com deslocamento, redução de custos com vestuário, possibilidade de fazer refeições em casa, maior interação com a família, maior privacidade, possibilidade de fazer outros trabalhos por conta própria, melhoria na qualidade de vida pessoal e laboral, além da sensação de maior segurança que está atrelada à menor exposição à violência urbana, aos menores riscos causados pelo trânsito, além da menor exposição ao coronavírus (Araújo, 2020, p.73).

Quanto às desvantagens percebidas pelos teletrabalhadores Filardi *et al* (2020) e Araújo (2020) apontam,

Por outro lado, nossos achados evidenciam como desvantagens: problemas de infraestrutura tecnológica, especialmente a falta de treinamento específico, não adaptação ao teletrabalho, perda de vínculo com a empresa, isolamento profissional, falta de comunicação imediata, perda de status, receio de má avaliação e falta de reconhecimento, comprometendo o crescimento e o desenvolvimento na empresa. (...) Além disso, pôde-se constatar que as atividades domésticas atrapalham, há necessidade de conscientizar a família e existe a tentação de realizar outros trabalhos por conta própria. Filardi *et al* (2020, p. 44).

Quanto aos aspectos negativos, a pesquisa identificou como principais desvantagens a maior distração com atividades domiciliares, a diminuição da qualidade do trabalho, o receio de perder benefícios trabalhistas (auxílio transporte, adicional de insalubridade, etc.), a falta do intercâmbio de conhecimento e de aprendizagem direta com colegas de trabalho, problemas de infraestrutura tecnológica e a falta de treinamento específico. Também foram identificados, porém, em menor proporção, efeitos negativos, incluindo percepção de perda do status, receio de má avaliação, dificuldade de crescimento e desenvolvimento profissional, menor comprometimento organizacional e falta de reconhecimento pelos colegas. (...) Nos quesitos cobrança, carga de trabalho, produtividade, absenteísmo, interrupções, silêncio, concentração, motivação e conflito na relação trabalho x família, os participantes se mostraram divididos com índices de discordância e concordância semelhantes. Essa divisão possivelmente se deve ao fato de que todos os servidores, diante da pandemia do covid-19, entraram em teletrabalho compulsoriamente, muitos deles sem ter o perfil adequado para essa modalidade de trabalho (Araújo, 2020, p.74).

2.5 PROCESSO DE MUDANÇA NO IFSC - CÂMPUS CRICIÚMA - SC, EM DECORRÊNCIA DA PANDEMIA DE COVID-19

A nova realidade imposta pela pandemia de Covid-19 provocou mudanças importantes nas instituições públicas e nas relações de trabalho. De acordo com a Instrução Normativa nº 65 de 30 de julho de 2020, que “Estabelece orientações, critérios e

procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão”, a opção pela implementação do teletrabalho pelas entidades públicas brasileiras em tempos de pandemia, ocorre em função da conveniência e do interesse do serviço, não se constituindo direito do servidor público (BRASIL, 2020).

Durante a pandemia de Covid-19, o IFSC emitiu diversos documentos para orientar e para regulamentar as atividades da instituição. Listadas abaixo, as normativas publicadas que já perderam o prazo de vigência ou foram revogadas, cronologicamente:

- a) **Portaria da Reitora nº 1178/2020** (16.03.20) - Homologa a decisão do Comitê Permanente de Gestão de Crises do IFSC que suspende as atividades presenciais na Reitoria e nos Câmpus do IFSC, no período de 17 de março de 2020 a 31 de março de 2020 e apresenta encaminhamentos gerais para evitar prejuízos irreversíveis aos estudantes e à comunidade do IFSC.
- b) **Portaria da Reitora nº 1211/2020** (18.03.20) - Altera a Portaria da Reitora nº 1178, de 16 de março de 2020, homologando e atualizando as decisões do Comitê Permanente de Gestão de Crises do IFSC, que suspendem as atividades presenciais na Reitoria e nos Câmpus do IFSC, no período de 17 de março de 2020 a 16 de abril de 2020.
- c) **Resolução nº 09/2020 do Conselho Superior do IFSC** (06.04.20) - Mantém a suspensão das atividades acadêmicas e administrativas presenciais até 30 de abril de 2020.
- d) **Portaria da Reitora nº 1430/2020** (13.04.20) - Altera a Portaria da Reitora nº 1211, de 18 de março de 2020, homologando e atualizando as decisões do Comitê Permanente de Gestão de Crises do IFSC, que suspendem as atividades presenciais na Reitoria e nos Câmpus do IFSC, no período de 17 de março de 2020 a 30 de abril de 2020.
- e) **Portaria da Reitora nº 1438/2020** (14.04.20) - Retifica a Portaria da Reitora nº 1430, de 13 de abril de 2020, homologando e atualizando as decisões do Comitê Permanente de Gestão de Crises do IFSC, que suspendem as atividades presenciais na Reitoria e nos Câmpus do IFSC, no período de 17 de março de 2020 a 30 de abril de 2020.
- f) **Resolução nº 10/2020 do Conselho Superior do IFSC** (27.04.20) - Retifica a Resolução Consup nº 09/2020, prorroga a suspensão das atividades acadêmicas e administrativas presenciais até 31 de maio de 2020 e dá novas providências.

- g) **Portaria do Reitor nº 1505/2020** (29.04.20) - Altera Portaria da Reitora nº 1438, de 14 de abril de 2020, prorrogando a data que suspende as atividades presenciais na Reitoria e nos Câmpus do IFSC para 31 de maio de 2020.
- h) **Resolução nº 12/2020 do Conselho Superior do IFSC** (25.05.20) - Prorroga o período de suspensão das atividades presenciais acadêmicas e administrativas até 31 de junho de 2020.
- i) **Resolução nº 13/2020 do Conselho Superior do IFSC** (10.06.20) - Prorroga a suspensão das atividades acadêmicas e administrativas presenciais no IFSC até 31 de julho de 2020.
- j) **Resolução nº 37/2020 do Colegiado de Ensino, Pesquisa e Extensão do IFSC** (26.06.20) - Estabelece orientações para a realização de atividades pedagógicas não presenciais (ANP) e atendimento da carga horária letiva nos cursos do IFSC, devido à pandemia de Covid-19.
- k) **Instrução Normativa nº 11/2020** (01.07.20) - Dispõe sobre orientações complementares à aplicação do artigo 6º da Instrução Normativa 28/2020/SGDP/ME e dá outras providências.
- l) **Portaria do Reitor nº 2237/2020** (03.07.20) - Estabelecer medidas e orientações gerais com vistas a resguardar a saúde coletiva de estudantes, servidores e demais integrantes da comunidade do IFSC no contexto da pandemia de Covid-19.
- m) **Portaria do Reitor nº 2848/2020** (01.09.20) - Revoga a Portaria nº 2.611, de 05 de agosto de 2020 e estabelece medidas e orientações gerais com vistas a resguardar a saúde coletiva de estudantes, servidores e demais integrantes da comunidade do IFSC no contexto da Pandemia Covid-19.
- n) **Resolução nº 16/2020 do Conselho Superior do IFSC** (06.07.20) - Prorroga a suspensão das atividades acadêmicas e administrativas presenciais no IFSC até 31 de dezembro de 2020 e dá novas providências.
- o) **Resolução nº 04/2020 do Colégio de Dirigentes do IFSC** (31.07.20) - Estabelece orientações para a reorganização dos calendários acadêmicos dos câmpus do ano letivo 2020 e a oferta de atividades pedagógicas não presenciais (ANP) nos semestres letivos.
- p) **Portaria do Reitor nº 2611/2020** (05.08.20) - Revoga a Portaria nº 2237, de 3 de julho de 2020 e estabelece medidas e orientações gerais com vistas a resguardar a saúde coletiva de estudantes, servidores e demais integrantes da comunidade do IFSC no contexto da Pandemia Covid-19.

- q) **Resolução nº 71/2020 do Colegiado de Ensino, Pesquisa e Extensão do IFSC** (22.10.20) - Altera a Resolução CEPE nº 42 de 13 de agosto de 2020 que delega aos colegiados dos câmpus a suspensão de oferta de curso técnico ou EJA-EPT e a redução de vagas de cursos técnicos e FIC para os semestres 2020.2, incluindo também o semestre 2021.1, em caráter excepcional devido à pandemia Covid-19.
- r) **Resolução nº 40/2020 do Conselho Superior do IFSC** (17.11.20) - Prorroga a suspensão das atividades acadêmicas e administrativas presenciais no IFSC até 30 de abril de 2021.
- s) **Resolução nº 27/2021 do Colegiado de Ensino, Pesquisa e Extensão do IFSC** (15.04.21) - Prorroga, para 2021-1, os efeitos da Resolução CEPE nº 64 de 15 de setembro de 2020, que flexibiliza limites de cargas horárias das atividades docentes para o ano letivo de 2020 e primeiro semestre letivo de 2021, devido ao regime de ANP desenvolvido no IFSC durante o período de suspensão das atividades presenciais na Covid-19.

Abaixo, listadas, as normativas vigentes:

- a) **Instrução Normativa nº 05/2020** (07.04.20) - Determina a Concessão de Auxílio Emergencial de Acesso à Internet e os procedimentos necessários no IFSC.
- b) **Resolução nº 24/2020 do Colegiado de Ensino, Pesquisa e Extensão do IFSC** (12.05.20) - Autoriza solenidades de outorga de grau de forma remota
- c) **Nota Técnica 01 da Pró-reitoria de Extensão e Relações Externas** (19.06.20) - Diretrizes para as atividades de extensão no IFSC durante o estado de pandemia causado pela Covid-19.
- d) **Instrução Normativa nº 14/2020** (10.07.20) - Regulamenta o procedimento para matrícula remota nos cursos do Instituto Federal de Santa Catarina enquanto permanecerem vigentes as medidas de isolamento social no contexto de enfrentamento à pandemia de Covid-19.
- e) **Instrução Normativa nº 17/2020** (11.08.20) - Revoga a Instrução Normativa nº 10/2020 e estabelece procedimentos para o registro e expedição de diplomas e certificados de forma digital no IFSC, enquanto durar as medidas de isolamento social associadas à pandemia Covid-19.

- f) **Resolução nº 42/2020 do Colegiado de Ensino, Pesquisa e Extensão do IFSC** (13.08.20) - Delega aos colegiados dos câmpus a suspensão de oferta de curso técnico ou EJA-EPT e a redução de vagas de cursos técnicos e FIC para o semestre 2020.2, em caráter excepcional devido à pandemia Covid-19.
- g) **Instrução Normativa nº 18/2020** (26.08.20) - Estabelece medidas de caráter excepcional para o desenvolvimento das atividades de estágio obrigatório e não-obrigatório dos estudantes do IFSC, devido à Pandemia Covid-19.
- h) **Resolução nº 59/2020 do Colegiado de Ensino, Pesquisa e Extensão do IFSC** (28.08.20) - Estabelece orientações sobre alteração de PPC de curso técnico com estágio obrigatório e dá outras providências
- i) **Instrução Normativa nº 21/2020** (01.09.20) - Disciplina no âmbito do IFSC o empréstimo de bens móveis aos servidores em caráter excepcional e temporário, frente à emergência de saúde pública relacionada à pandemia da COVID- 19.
- j) **Instrução Normativa nº 20/2020** (01.09.20) - Flexibiliza regras e procedimentos relativos à matrícula e estabelece orientações para a virada de semestre no Sigaa no ano letivo 2020, em função de mudanças no contexto acadêmico do IFSC decorrentes da pandemia Covid-19.
- k) **Instrução Normativa nº 22/2020** (03.09.20) - Regulamenta os procedimentos do processo seletivo para transferência interna, externa e retornos de técnicos e graduados do Instituto Federal de Santa Catarina, de forma descentralizada, para enquanto durar a pandemia da Covid-19.
- l) **Resolução nº 64/2020 do Colegiado de Ensino, Pesquisa e Extensão do IFSC** (15.09.20) - Flexibiliza limites de cargas horárias das atividades docentes para o ano letivo 2020 e primeiro semestre letivo de 2021-1, devido ao regime de ANP desenvolvido no IFSC durante o período de suspensão das atividades presenciais na Covid-19.
- m) **Portaria do Reitor nº 3825/2020** (03.12.20) - Revoga a Portaria nº 2.848, de 01 de setembro de 2020 e estabelece medidas e orientações gerais com vistas a resguardar a saúde coletiva de estudantes, servidores e demais integrantes da comunidade do IFSC no contexto da Pandemia de Covid-19.
- n) **Nota Técnica 01 da Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação** (21.07.21) - Orientações para as atividades de pesquisa durante a pandemia (quarta revisão).

- o) **Instrução Normativa nº 07/2021** (17.03.21) - Dispõe sobre a realização de cerimônias de colações de grau, diplomação e certificação por meio de webconferência, em caráter excepcional e dá outras providências.
- p) **Resolução nº 12/2021 do Conselho Superior do IFSC** (26.04.21) - Prorroga a suspensão das atividades acadêmicas e administrativas presenciais no IFSC até o dia 16 de maio de 2021 e autoriza aos Colegiados dos Câmpus o acionamento da Fase 1 a partir do dia 17 de maio de 2021.
- q) **Resolução nº 17/2021 do Conselho Superior do IFSC** (21.07.21) - Autoriza aos Colegiados dos Câmpus o acionamento da Fase 2 da Política de Segurança Sanitária, a partir do dia 02 de agosto de 2021
- r) **Resolução nº 35/2021 do Conselho Superior do IFSC** (21.09.2021) - Autoriza aos Colegiados dos Câmpus o acionamento da Fase 3 da Política de Segurança Sanitária.
- s) **Nota Técnica 01/2021 da Pró-reitoria de Extensão e Relações Externas** (13.10.21) - Diretrizes para as atividades de extensão no IFSC a partir do acionamento das fases da Política de Segurança Sanitária (atualiza a Nota Técnica 01/2020).
- t) **Resolução nº 44/2021 do Conselho Superior do IFSC** (09.11.2021) - Aprova a Política de Segurança Sanitária do Instituto Federal de Santa Catarina para a Covid-19.

Dentre as portarias, resoluções e instruções normativas trazidas anteriormente, destaca-se a Instrução Normativa 21/2020 de setembro de 2020, que disciplina o empréstimo de bens móveis aos servidores em caráter excepcional e temporário, pois contribuiu para a infraestrutura e mobiliários utilizados pelos servidores para o trabalho durante as ANP.

Atualmente, em vigência, O IFSC aborda esse processo de adaptação às respostas das principais dúvidas dos públicos estratégicos sobre o retorno das atividades por meio da Resolução nº 44/21, que aprova a Política de Segurança Sanitária do IFSC para a Covid-19 (PSS). O documento sistematiza as medidas a serem adotadas para o retorno gradual e seguro das atividades acadêmicas e administrativas presenciais no IFSC, no contexto da pandemia (IFSC, 2021).

A Política de Segurança Sanitária para a Covid-19 é caracteriza 6 fases:

- Fase Zero: Período de suspensão das atividades administrativas e acadêmicas presenciais.
- Fase 1: Período de suspensão parcial de atividades administrativas presenciais e de
- Fase 2: Período de retorno parcial às atividades administrativas e acadêmicas - até 30% da comunidade acadêmica.
- Fase 3: Período de retorno parcial às atividades administrativas e acadêmicas - até 50% da comunidade acadêmica
- Fase 4: Período de retorno parcial às atividades administrativas e acadêmicas - até 80% da comunidade acadêmica
- Fase 5: Retorno integral

Embora não seja uma prática nova na administração pública, o teletrabalho ainda é embrionário quando se trata de universidades públicas. O fato é que esse tema só ganhou mais destaque no ano de 2020, graças à pandemia do Coronavírus, que obrigou que as universidades públicas brasileiras passassem a adotar essa modalidade de trabalho como alternativa ideal no sentido de prevenção ao contágio da doença. Para que o teletrabalho fosse colocado em prática pelo IFSC, publicou-se várias portarias e normativas a este respeito, em caráter excepcional e por prazo indeterminado.

Em face do processo gradual de retorno às atividades, faz-se necessário que se aproveite essa experiência para a coleta de dados, pois serão extremamente úteis para um planejamento estratégico adequado no pós-pandemia.

3 METODOLOGIA

A metodologia da pesquisa, de acordo com Almeida (2013) em relação à população, o estudo será direcionado aos docentes e servidores técnico administrativos do IFSC Câmpus Criciúma que estão trabalhando em regime de teletrabalho durante a pandemia. A pesquisa é caracterizada, em relação aos métodos de abordagem, como teórica e empírica, quantitativa e qualitativa.

Em relação a amostragem, o estudo foi encaminhado para os todos os servidores, porém não probabilístico, caracterizado em amostragem por voluntariado, onde somente voluntários participaram, não necessariamente sendo representativo do todo. Este estudo teve como limitação sua abrangência, visto que apenas 16 servidores públicos responderam ao questionário.

Quanto ao procedimento de coleta e análise de dados, foi encaminhado um formulário online (Google Forms), pontuando as vantagens e desvantagens a serem respondidas para análise, adaptado do questionário de Araújo (2020), conforme anexo, considerando os objetivos específicos do estudo. A apresentação dos resultados foi realizada por tabelas e gráficos.

O questionário abrange vinte questões do tipo diretas, com objetivo exploratório, assim como questões via uma escala de opinião do tipo Likert, a qual, por meio de um conjunto de assertivas os servidores foram instigados a refletirem sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho no período de pandemia de Covid-19. Segundo Pereira (2021) citado por Cunha & Silva (2009, p.2)

(...) por utilizar uma escala de opinião do tipo Likert, composta por um conjunto de assertivas nas quais os respondentes são forçados a se polarizar dentro de uma escala entre 1 (concordo plenamente) e 5 (discordo plenamente), sendo que o 3 (índiferente) representa uma situação intermediária. (...) seu sucesso reside “no fato de que ela tem a sensibilidade de recuperar conceitos aristotélicos da manifestação de qualidades: reconhece a oposição entre contrários; reconhece gradiente; e reconhece situação intermediária” (PEREIRA, 2001: 65). Outra vantagem deste tipo de escala está na possibilidade da existência do conteúdo semântico para representar o nível de concordância (PEREIRA, 2001). Ou seja, adotando esta escala com 5 níveis de mensuração podemos denominar cada nível associando a uma intensidade semântica como por exemplo: concordo totalmente; concordo; não concordo, nem discordo; discordo; e discordo totalmente.

4 RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS SERVIDORES PARTICIPANTES DA PESQUISA

A seguir serão apresentados dados referentes à caracterização dos servidores que participaram da pesquisa.

4.1.1 Cargo dos servidores públicos

Conforme os gráficos abaixo, a caracterização dos servidores que responderam à pesquisa apresenta-se: quanto ao cargo, 75% são docentes e 25% técnicos administrativos em educação (TAEs).

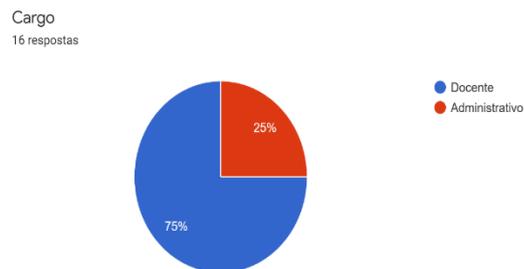


GRÁFICO 1: ESPECIFICAÇÃO CARGO
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021).

4.1.2 Gênero dos servidores públicos

Conforme o gráfico 2, em relação ao gênero, 62,5% de homens e 37,5% de mulheres.

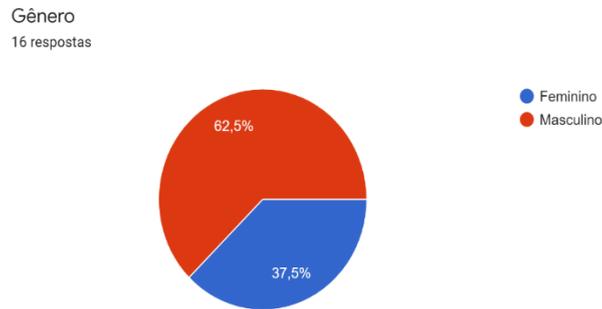


GRÁFICO 2: ESPECIFICAÇÃO GÊNERO
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021).

4.1.3 Faixa etária dos servidores públicos

Destes, 18,8% estão classificados na faixa etária entre 18 a 30 anos; 43,8% de 31 a 40 anos; 25% entre 41 e 50 anos; 12,5% entre 51 e 60 anos. A respeito da faixa etária, a prevalência está entre os respondentes de 31 à 40 anos, 43,8%.

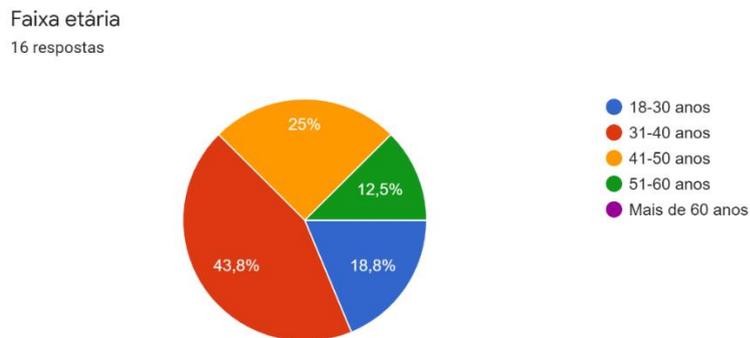


GRÁFICO 3: ESPECIFICAÇÃO FAIXA ETÁRIA
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021).

4.1.4 Grau de escolaridade dos servidores públicos

Referente ao grau de escolaridade a maioria composta por 68,8% tem a titulação de mestrado, 12,5% especialização, 6,2% graduação, 6,2% doutorado e 6,2% pós-doutorado.

Grau de escolaridade
16 respostas

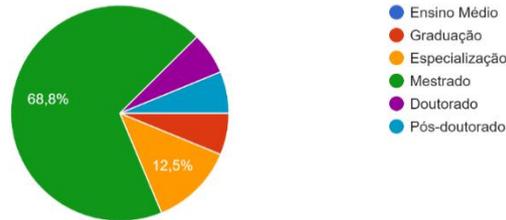


GRÁFICO 4: ESPECIFICAÇÃO ESCOLARIDADE
Fonte: De autoria da Acadêmica, pesquisa (2021).

4.1.5 Tempo de trabalho no IFSC dos servidores públicos

Quanto ao tempo de trabalho na instituição pública (IFSC), 37,5% tem entre 6 e 10 anos; 31,3% entre 2 e 5 anos; 18,8% entre 10 e 15 anos; 6,2% tem mais de 15 anos e 6,2% tem menos de 2 anos.

Tempo de trabalho na instituição pública
16 respostas

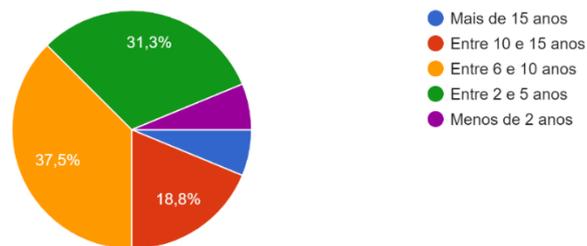


GRÁFICO 5: TEMPO DE TRABALHO NA INSTITUIÇÃO PÚBLICA
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021).

4.1.6 Número de pessoas nas residências dos servidores públicos

Dos servidores, 56,3% dizem compartilhar a residência com apenas 1 pessoa, enquanto 18,8% residem com mais 3 pessoas, 18,8% residem com mais 2 pessoas e 6,1% moram sozinhos.

Quantas pessoas residem na sua casa (incluindo você)?
16 respostas

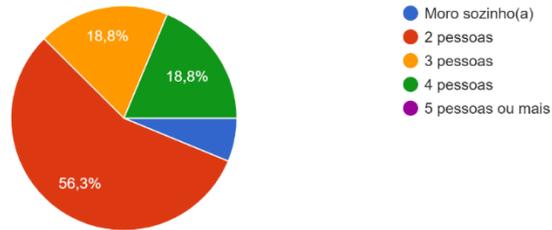


GRÁFICO 6: NUMERO DE PESSOAS NAS RESIDÊNCIAS
Fonte: De autoria da Acadêmica, pesquisa (2021).

4.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PERCEBIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS DO IFSC - CÂMPUS CRICIÚMA NO PERÍODO DE PANDEMIA DE COVID-19

A análise quantitativa dos dados, segue apresentada em quadro e gráficos para demonstrar os resultados do questionário quanto às vantagens e desvantagens do teletrabalho na instituição.

O quadro 2 apresenta os percentuais de discordância e concordância quanto às afirmativas relacionadas às vantagens e desvantagens do teletrabalho sob a ótica dos teletrabalhadores do IFSC - Criciúma. Para efeitos de análise, em alguns casos, foram somados os resultados das opções “concordo” e “concordo totalmente”, assim como “discordo” e “discordo totalmente”.

4.2.1 Quadro 2 - Vantagens e desvantagens do teletrabalho – servidores públicos IFSC Criciúma/SC

VANTAGENS DO TELETRABALHO					
	Concordo totalmente	Concordo	Não concordo, nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
1.Redução de custos (deslocamento, alimentação e vestuário)	31,25%	50%	6,25%	6,25%	6,25%
2.Melhora na gestão do tempo (flexibilidade de horários)	18,75%	37,5%	6,25%	25%	12,5%
3.Ambiente mais privativo e silencioso	18,75%	43,75%	25%	12,5%	0
4.Maior autonomia, flexibilidade nas relações de trabalho e gerenciamento por metas	6,25%	37,5%	43,75%	6,25%	6,25%
5.Melhora na concentração e na produtividade em geral	0	18,75%	31,25%	50%	0
6.Maior interação com a família	18,75%	56,25%	0	25%	0
7.Melhora no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	0	6,25%	6,25%	56,25%	31,25%
8.Maior segurança em aspectos relacionados à saúde no período de pandemia de Covid-19.	68,75%	31,25%	0	0	0
DESVANTAGENS DO TELETRALHO					
1.Aumento de custos (água, luz e adaptações físicas)	25%	62,5%	12,5%	0	0
2.Falta de infraestrutura (mobiliário adequado)	25%	31,25%	25%	18,75%	0
3.Falta de treinamento	12,5%	43,75%	12,5%	31,25%	0
4.Tecnologia sem performance esperada	18,75%	43,75%	6,25%	31,25%	0
5.Dificuldade de comunicação	18,75%	37,5%	12,5%	25%	6,25%
6.Distração com atividades domiciliares	62,5%	25%	12,5%	0	0
7.Cultura de se trabalhar doente ou indisposto	31,25%	62,5%	6,25%	0	0
8.Maior cobrança e receio de má avaliação	18,75%	31,25%	12,5%	31,25%	6,25%
9.Dificuldade de motivação, controle e desenvolvimento nas tarefas	6,25%	50%	18,75%	25%	0
10.Não adequação ao teletrabalho	18,75%	18,75%	43,75%	18,75%	0
11.Conflito entre trabalho e vida familiar	37,5%	37,5%	12,5%	12,5%	0
12.Isolamento social e problemas psicológicos	31,25%	43,75%	12,5%	12,5%	0

QUADRO 2: VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO – SERVIDORES PÚBLICOS
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021).

4.2.2 Custos relacionados ao deslocamento

Conforme o gráfico 7 a seguir, quanto a redução de custos relacionados ao deslocamento até o local de trabalho, alimentação durante a jornada de trabalho e vestuário, 81,25% consideram que os aspectos caracterizam uma vantagem do teletrabalho em relação ao trabalho presencial; 12,5% discordam que houve redução dos custos e 6,25% não concordam e nem discordam com a afirmação.

1. Vantagem: Redução de custos relacionados ao deslocamento, alimentação e vestuário.
16 respostas

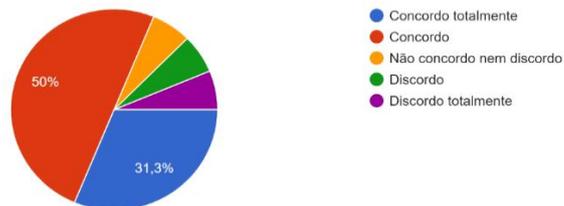


GRÁFICO 7: CUSTOS RELACIONADOS AO DESLOCAMENTO
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021).

4.2.3 Aumento de custos (água, luz e adaptações físicas)

Sobre o aumento de custos relacionados às adaptações físicas que requerem o desempenho das atividades em casa e consumo de água e luz, a maioria, composta por 87,5% concordam em ser uma desvantagem do teletrabalho; 12,5% não concordam e nem discordam com a afirmação.

2. Desvantagem: Aumento de custos (água, luz e adaptações físicas)
16 respostas

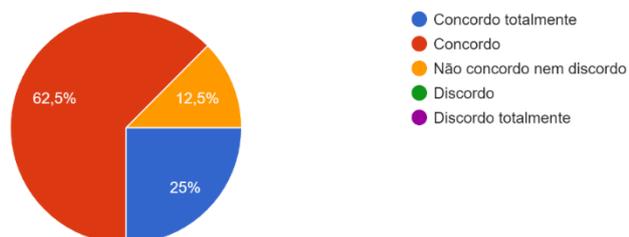


GRÁFICO 8: CUSTOS ÁGUA, LUZ E ADAPTAÇÕES FÍSICAS
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021).

4.2.4 Custos relacionados ao deslocamento

O desempenho das atividades de trabalho à distância necessita de infraestrutura adequada como um local privativo, computador ou *notebook*, mesa e cadeira confortáveis, assim como demais utensílios. 56,25% concordam que se depararam com falta de infraestrutura, enquanto 18,75% discordam haver essa desvantagem e 25% não concordam e nem discordam.

3. Desvantagem: Falta de infraestrutura
16 respostas

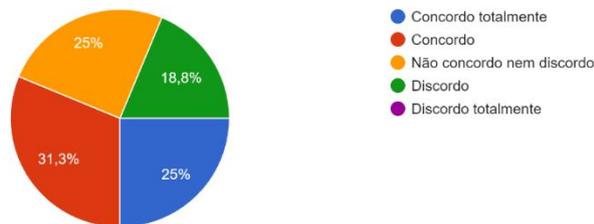


GRÁFICO 9: FALTA DE INFRAESTRUTURA
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021).

4.2.5 Falta de treinamento

As atividades de teletrabalho iniciaram de forma rápida em decorrência das medidas sanitárias pela contaminação da Covid-19. Pelo caráter de celeridade envolvendo treinamento para o teletrabalho e, em relação à falta de treinamento, 56,25% concordam ser uma desvantagem do teletrabalho e 31,25% discordam na percepção dessa desvantagem, enquanto que 12,5% não concordam e nem discordam da desvantagem desse item.

4. Desvantagem: Falta de treinamento
16 respostas

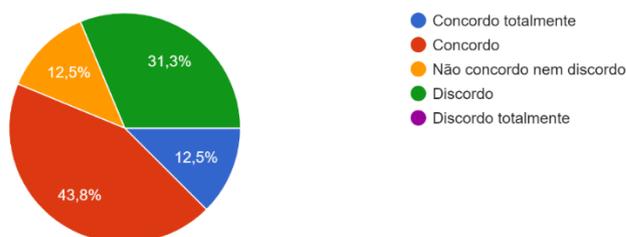


GRÁFICO 10: FALTA DE TREINAMENTO
Fonte: De autoria da Acadêmica, pesquisa (2021).

4.2.6 Tecnologia sem performance esperada

Para o bom desempenho do servidor em regime de teletrabalho faz-se necessário o uso de TICs (Tecnologia da Informação e Comunicação). Em comentário, um dos respondentes acrescentou a importância desse quesito no comentário 2: “A pandemia forçou a capacitação de determinadas tecnologias na docência. Sem dúvidas há uma ruptura na formação docente pré e pós pandemia.”. Nesse item, 62,5% concordam que a tecnologia utilizada no período não apresentou a performance esperada; 31,25% discordam, em relação a performance da tecnologia e 6,25% não concordam e nem discordam.

5. Desvantagem: Tecnologia sem performance esperada
16 respostas

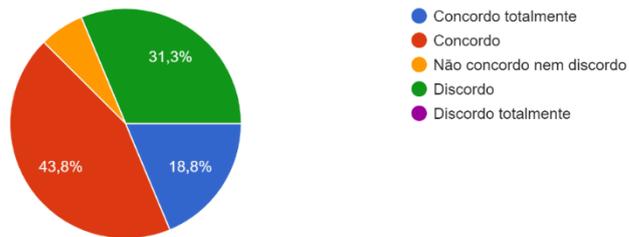


GRÁFICO 11: TECNOLOGIA SEM PERFORMANCE
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021).

4.2.7 Dificuldade de comunicação

Dos servidores participantes da pesquisa, 56,25% consideram uma desvantagem percebida a dificuldade de comunicação no teletrabalho. Em contrapartida, 31,25% discordam dessa percepção de dificuldade de comunicação no teletrabalho e 12,5% não concordam e nem discordam.

6. Desvantagem: Dificuldade de comunicação
16 respostas

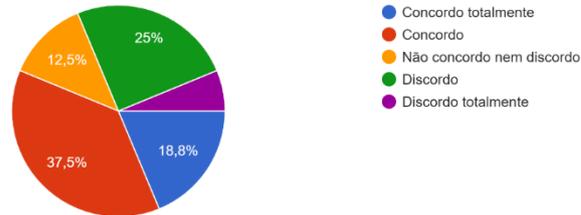


GRÁFICO 12: DIFICULDADE DE COMUNICAÇÃO
Fonte: De autoria da Acadêmica, pesquisa (2021).

4.2.8 Gestão do tempo e flexibilidade de horários

No item relacionado à gestão do tempo e flexibilidade de horários, 56,25% concordam na percepção de vantagem do teletrabalho, enquanto que 37,5% discordam. 6,25% não concordam e nem discordam. Essa avaliação é percebida com o comentário 4: “Quanto às vantagens, digo que a organização do tempo para refeições e atividade física melhorou bastante a saúde do servidor em termos físicos (para contrabalançar a ruína psicológica)”.

7. Vantagem: Melhora na gestão do tempo (flexibilidade de horários)
16 respostas

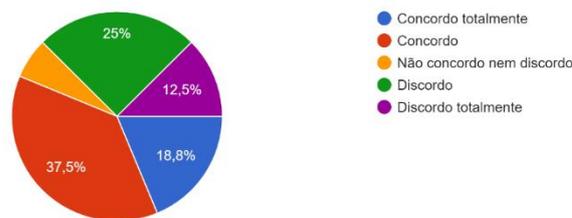


GRÁFICO 13: GESTÃO DO TEMPO
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021).

4.2.9 Ambiente doméstico privativo e silencioso

Dos servidores, 62,5% percebem a vantagem de o teletrabalho em relação ao ambiente doméstico proporcionar um ambiente mais privativo e silencioso, enquanto que 12,5% discordam. Já 25% dos servidores não concordam e nem discordam.

8. Vantagem: Teletrabalho proporciona um ambiente mais privativo e silencioso
16 respostas

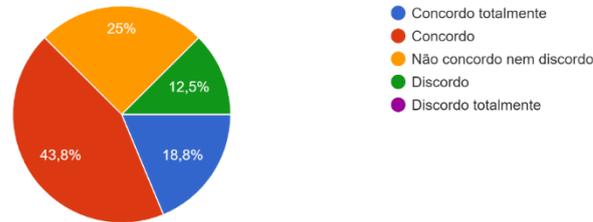


GRÁFICO 14: AMBIENTE

Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021)

4.2.10 Distração com atividades domiciliares

Porém, apesar da maioria perceber o ambiente doméstico mais silencioso e privativo, 87,5% concordam na desvantagem percebida pelo teletrabalho em proporcionar distração com atividades domiciliares e 12,5% não concordam e nem discordam.

9. Desvantagem: Distração com atividades domiciliares
16 respostas

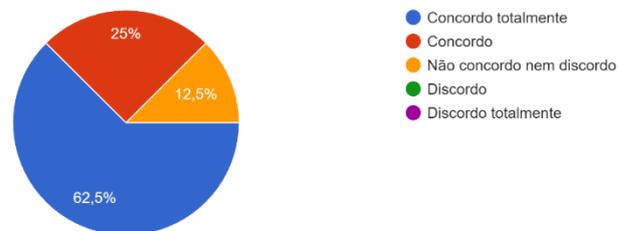


GRÁFICO 15: ATIVIDADES DOMICILIARES

Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021)

4.2.11 Cultura de se trabalhar doente ou indisposto

Quanto à desvantagem do teletrabalho de se trabalhar doente ou indisposto, 93,75% concordam nessa percepção no período de pandemia de Covid-19, enquanto 6,25% não concordam e nem discordam da afirmação.

10. Desvantagens: Cultura de se trabalhar mesmo se estiver indisposto ou doente
16 respostas

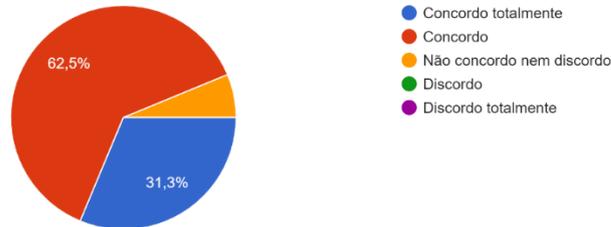


GRÁFICO 16: CULTURA DE TRABALHO
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021)

4.2.12 Flexibilidade nas relações de trabalho e gerenciamento por metas

Sobre a vantagem do teletrabalho relacionado a maior autonomia, flexibilidade nas relações de trabalho e gerenciamento por metas, 43,75% concordam; 12,5% discordam e 43,75% não concordam e nem discordam. Essa avaliação pode ser em decorrência do tipo das tarefas dos servidores serem diferentes, alguns docentes e outros técnicos administrativos. No comentário 5 observa-se: “Vantagens, além da segurança, é uma maior autonomia em trabalhar por metas/demandas sem a necessidade de cumprir horário.”

11. Vantagem: Maior autonomia, flexibilidade nas relações de trabalho e gerenciamento por metas
16 respostas

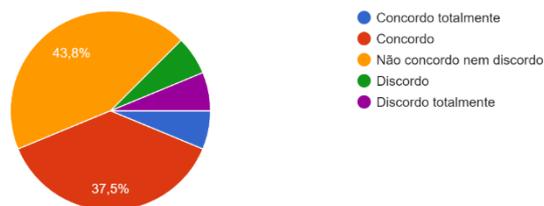


GRÁFICO 17: AUTONOMIA E FLEXIBILIDADE
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021)

4.2.13 Melhora na concentração e na produtividade

Quanto a melhora da concentração e da produtividade em geral, 50% discordaram em ser uma vantagem do teletrabalho, enquanto apenas 18,75% concordam e 31,25% não concordam e nem discordam. A elevada discordância desse item estar relacionado com uma vantagem pode estar relacionado ao ambiente de trabalho, de acordo com o com o

comentário 3: “No teletrabalho as tarefas devem ser organizadas identificando qual é o melhor ambiente para realização de cada uma. O ideal seria um misto de trabalho presencial e teletrabalho”, influenciando na concentração e produtividade em geral.

12. Vantagem: Melhora na concentração e na produtividade em geral
16 respostas

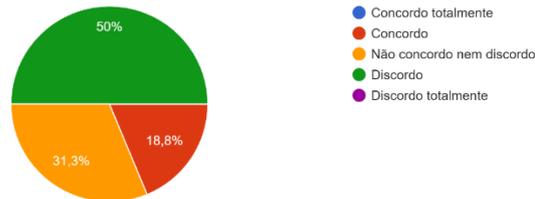


GRÁFICO 18: CONCENTRAÇÃO E PRODUTIVIDADE
Fonte: De autoria da Acadêmica, pesquisa (2021).

4.2.14 Maior cobrança e receio de má avaliação

No item que corresponde a desvantagem relacionado a maior cobrança e receio de má avaliação, 50 % concordam, 37,5% discordam e 12,5% não concordam e nem discordam da afirmação.

13. Desvantagens: Maior cobrança e receio de má avaliação
16 respostas

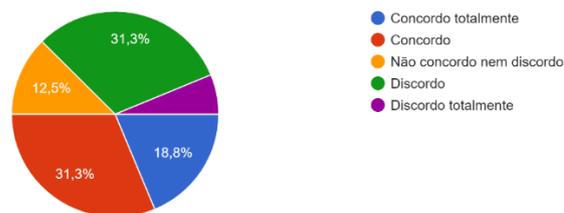


GRÁFICO 19: COBRANÇA E MÁ AVALIAÇÃO
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021)

4.2.15 Dificuldade de motivação, controle e desenvolvimento das tarefas

Dos servidores, 56,25% concordam na desvantagem do teletrabalho relacionada a dificuldade de motivação, controle e desenvolvimento nas tarefas, enquanto 25% discordam e 18,75% não concordam e nem discordam. Essa avaliação corrobora com o comentário 4: “Como docente, creio que a maior desvantagem para o fator aprendizagem e para a minha

motivação é a falta de interação em sala de aula - buscou-se fazer algumas adequações no início, mas com as facilidades de os alunos se esconderem, a contribuição dos conhecimentos deles ficou cada vez mais escassa, e a aula cada vez mais uma via de mão única. Ademais, a afetividade nas relações de trabalho foi extremamente prejudicada, de modo que alguns conflitos interpessoais resultam da falta de olho no olho”.

14. Desvantagens: Dificuldade de motivação, controle e desenvolvimento nas tarefas
16 respostas

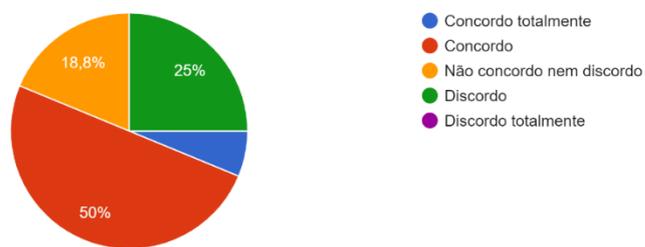


GRÁFICO 20: MOTIVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE TAREFAS
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021)

4.2.16 Não adequação ao teletrabalho

Em relação à adequação ao teletrabalho, 37,5% concordam que houve essa desvantagem, já 18,75% discordam e 43,75% não concordam e nem discordam. Em relação à adequação ao teletrabalho, as respostas obtidas corroboram com o comentário 1 “Dependendo do momento da pandemia algumas vantagens e desvantagens são muito relativas e subjetivas. O tipo de trabalho também influencia nessa questão”, pois a adequação ao teletrabalho pode estar relacionada ao tipo do trabalho desempenhado pelo servidor.

15. Desvantagem: Não adequação ao teletrabalho
16 respostas

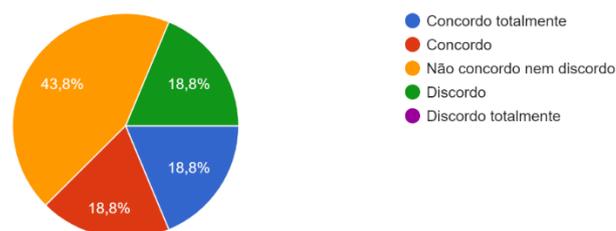


GRÁFICO 21: ADEQUAÇÃO AO TELETRABALHO
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021)

4.2.17 Maior interação com a família

Dos servidores, 75% concordam que o teletrabalho proporciona maior interação com a família e consideram uma vantagem. 25% discordam.

16. Vantagem: Maior interação com a família
16 respostas

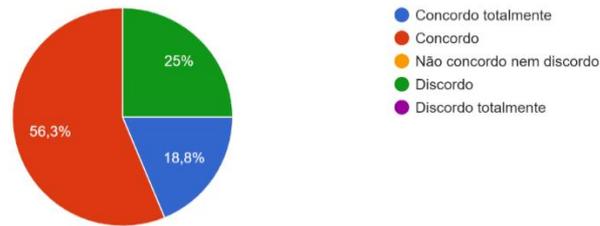


GRÁFICO 22: INTERAÇÃO FAMILIAR
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021)

4.2.18 Melhora no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

Relacionado a vantagem do teletrabalho na melhora do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, 87,5% discordam, enquanto que apenas 6,25% concordam. Não concordam e nem discordam são 6,25%. Essa discordância é percebida através do comentário 5: “Principal desvantagem é a sobrecarga de trabalho, estar sempre trabalhando e misturar trabalho como vida familiar.”

17. Vantagem: Melhora no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal
16 respostas

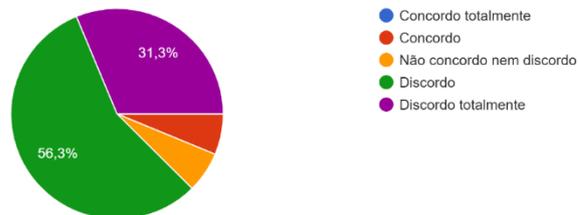


GRÁFICO 23: TRABALHO E VIDA PESSOAL
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021)

4.2.19 Maior segurança em aspectos relacionados à saúde (Covid-19)

Entre os servidores houve unanimidade na concordância em considerar uma vantagem a maior segurança sobre a saúde e proteção no período de pandemia, relacionado a Covid-19.

18. Vantagem: Maior segurança em aspectos relacionados à saúde (Covid-19)
16 respostas

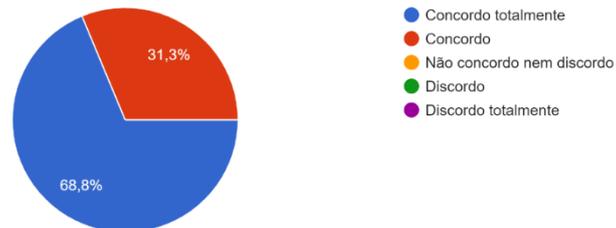


GRÁFICO 24: ASPECTOS RELACIONADOS À SAÚDE
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021)

4.2.20 Conflito entre trabalho e vida familiar

Dos servidores, 75% concordam na percepção da desvantagem do teletrabalho, pois proporciona conflito entre trabalho e vida familiar. 12,5% discordam e 12,5% não concordam e nem discordam.

19. Desvantagem: Conflito entre trabalho e vida familiar
16 respostas

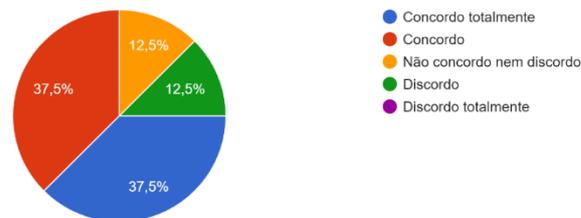


GRÁFICO 25: TRABALHO E VIDA FAMILIAR
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021)

4.2.21 Isolamento social e problemas psicológicos

Dos servidores, 75% concordam que o teletrabalho no período de pandemia apresenta como desvantagem o isolamento social e problemas psicológicos, enquanto que 12,5% discordam da afirmação e 12,5% não concordam e nem discordam.

20. Desvantagem: Isolamento social e problemas psicológicos
16 respostas

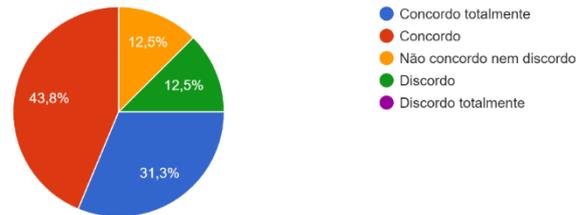


GRÁFICO 26: ISOLAMENTO SOCIAL
Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021)

4.3 VANTAGENS PERCEBIDAS PELOS SERVIDORES

Os resultados da pesquisa evidenciam que, na percepção dos servidores, a opção do IFSC pela adoção do teletrabalho durante a pandemia do Coronavírus proporcionou vantagens, tais como: redução de custos (deslocamento, alimentação, vestuário); melhora na gestão do tempo devido a maior flexibilidade de horários; ambiente mais privativo e silencioso, maior interação com a família, além da sensação de maior segurança que está atrelada à menor exposição ao Coronavírus.

Em contrapartida, relação a autonomia, flexibilidade nas relações de trabalho e gerenciamento por metas àqueles que concordaram apresentam o mesmo percentual para aqueles que não concordam e nem discordam. A indiferença pode ser devido a atividade exercida e não haver maior consenso sobre a questão por alguns serem técnicos administrativos e outros docentes, com atividades de trabalho diferentes. Houve discordância da afirmação da melhora da concentração e da produtividade em geral, onde 50% discordam que é uma vantagem do teletrabalho.

Esses achados corroboram em parte com os estudos de Araújo (2020) e Filardi et al. (2020), que identificaram vantagens do teletrabalho, flexibilidade de horários, redução de custo e tempo de deslocamento.

4.3.1 Vantagens do teletrabalho no período de pandemia – Nuvem de palavras

Na nuvem de palavras abaixo, é possível verificar palavras que mais apareceram quando se perguntou a respeito dos pontos positivos em decorrência do teletrabalho, o que confirma o que foi dito acima, a respeito da segurança no período de pandemia.

“Se fosse definir em uma palavra sobre as vantagens do teletrabalho no período de pandemia, qual seria?”

Palavras citadas: (1) Adaptação, (1) Autonomia, (1) Capacitação, (1) Casa, (1) Concentração, (1) Flexibilidade, (1) Liberdade, (1) Nenhuma, (1) Possibilidades, (1) Sol, (1) Tempo, (1) Economia, (4) Segurança.



Figura 1 - Nuvem de palavras: Vantagens do teletrabalho

4.4 DESVANTAGENS PERCEBIDAS PELOS SERVIDORES

Quanto aos aspectos negativos, a pesquisa identificou como principais desvantagens aumento de custos (água, luz e adaptações físicas), falta de infraestrutura (mobiliário adequado e investimento próprio), falta de treinamento, tecnologia sem performance esperada, dificuldade de comunicação; distração com atividades domiciliares, cultura de se trabalhar doente; dificuldade de motivação, controle e desenvolvimento nas tarefas, maior cobrança e receio de má avaliação; conflito entre trabalho e vida familiar, isolamento social e problemas psicológicos.

Também se identifica, porém, em menor proporção, efeito negativo, como a não adequação ao teletrabalho. Nesse sentido, o estudo corrobora estudo anterior de Araújo (2020). Essa divisão possivelmente se deve ao fato de que todos os servidores do IFSC,

diante da pandemia do covid-19, entraram em teletrabalho compulsoriamente, muitos deles sem ter o perfil adequado para essa modalidade de trabalho.

4.4.1 Nuvem de palavras: Desvantagens do teletrabalho no período de pandemia

Na nuvem de palavras abaixo, é possível verificar palavras que mais apareceram quando se perguntou a respeito dos pontos negativos em decorrência do teletrabalho, o que confirma o que foi dito acima, a respeito do conflito entre trabalho e vida familiar e isolamento, no período de pandemia.

“Se fosse definir em uma palavra sobre as desvantagens do teletrabalho no período de pandemia, qual seria?”

Palavras citadas: (3) Cansaço, (1) Comunicação, (1) Difícil, (1) Disponibilidade, (3) Isolamento, (1) Cobrança, (1) Psicológico, (2) Sobrecarga, (1) Integral, (1) Tédio, (1) Falta de Privacidade.



Figura 2 - Nuvem de palavras: Desvantagens do teletrabalho

4.5 CONSIDERAÇÕES E COMENTÁRIOS TRAZIDOS PELOS SERVIDORES

A seguir, alguns comentários dos servidores participantes da pesquisa em campo opcional proposto no questionário, onde teceram algumas considerações sobre os aspectos positivos e negativos sobre o teletrabalho no período de pandemia de Covid-19 na instituição:

Comentários opcionais: considerações sobre aspectos positivos e negativos não citados nas opções trazidas no questionário.	
Comentário 1	“Dependendo do momento da pandemia algumas vantagens e desvantagens são muito relativas e subjetivas. O tipo de trabalho também influencia nessa questão.”
Comentário 2	“A pandemia forçou a capacitação de determinadas tecnologias na docência. Sem dúvidas há uma ruptura na formação docente pré e pós pandemia.”
Comentário 3	“No teletrabalho as tarefas devem ser organizadas identificando qual é o melhor ambiente para realização de cada uma. O ideal seria um misto de trabalho presencial e teletrabalho.”
Comentário 4	“Como docente, creio que a maior desvantagem para o fator aprendizagem e para a minha motivação é a falta de interação em sala de aula - buscou-se fazer algumas adequações no início, mas com as facilidades de os alunos se esconderem, a contribuição dos conhecimentos deles ficou cada vez mais escassa, e a aula cada vez mais uma via de mão única. Ademais, a afetividade nas relações de trabalho foi extremamente prejudicada, de modo que alguns conflitos interpessoais resultam da falta de olho no olho. Quanto às vantagens, digo que a organização do tempo para refeições e atividade física melhorou bastante a saúde do servidor em termos físicos (para contrabalançar a ruína psicológica).”
Comentário 5	“Principal desvantagem é a sobrecarga de trabalho, estar sempre trabalhando e misturar trabalho como vida familiar. Vantagens, além da segurança, é uma maior autonomia em trabalhar por metas/demandas sem a necessidade de cumprir horário.”
Comentário 6	“Distanciamento entre professores e alunos e combinações.”

QUADRO 3 - Comentários dos teletrabalhadores sobre o teletrabalho no período de pandemia.
 Fonte: De autoria da acadêmica, pesquisa (2021).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo, embora traga dados importantes para a adoção do teletrabalho no órgão em questão, foi feito em um contexto desfavorável na questão do planejamento e gerenciamento dos programas de teletrabalho. Fica claro que é imprescindível a criação de mecanismos focados na seleção e no treinamento dos teletrabalhadores, na infraestrutura tecnológica e suporte psicológico para que se melhore os níveis de comprometimento dos servidores e aumentem as possibilidades de sucesso desses programas nas instituições públicas. Sendo assim, faz-se necessário novos estudos em um contexto em que as atividades presenciais tenham voltado a sua total normalidade.

Entretanto, devido ao caráter emergencial no qual o teletrabalho foi adotado na maioria das organizações públicas, dentre elas as instituições federais de ensino superior, é notório que faltou uma análise aprofundada sobre a possibilidade e efetividade de uma mudança cultural nas organizações. Tendo como base os objetivos delineados inicialmente para este estudo, concluiu-se que os resultados apresentados são importantes para que se entenda como a adoção do teletrabalho durante a pandemia do Coronavírus impactou nos recursos humanos das organizações.

Nos resultados apresentados, percebe-se que, embora a escolha dessa nova metodologia de trabalho durante a pandemia tenha sido bem aceita pelos servidores do IFSC, faz-se necessário uma outra experiência, desta vez mais planejada e em um contexto pós-pandemia, para que se possa fazer uma análise mais aprofundada das vantagens e riscos do ponto de vista dos trabalhadores envolvidos.

Para que seja bem sucedida a implantação do teletrabalho na instituição é imprescindível a criação de instrumentos que garantam a promoção de uma cultura orientada para resultados, mas que estes estejam alinhadas com o desenvolvimento das pessoas e organização do trabalho, de modo que se possa fornecer condições satisfatórias para que os servidores públicos consigam atingir os objetivos institucionais com eficiência, produtividade e responsabilidade, bem como minimizar os efeitos negativos e possíveis resistências causadas pela prática do teletrabalho.

Em síntese, retomando a questão problema, que buscava responder quais as vantagens e desvantagens da adoção do teletrabalho durante a pandemia do Coronavírus na percepção dos servidores técnico-administrativos do IFSC câmpus Criciúma, os resultados

encontrados nesta pesquisa mostraram que, embora a opção pela adoção dessa modalidade de trabalho diante de um momento de crise tenha se mostrado benéfica para o trabalhador quanto a sua segurança frente à exposição ao Covid-19, essa experiência, em tempos de pandemia, não deve ser tratada como piloto para uma possível implantação do teletrabalho na organização pesquisada.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Mario de Souza. **Elaborando Seu Projeto de TCC**. Florianópolis: UFSC, 2013. 49 p

ARAÚJO, Thiago Santos de. **Universidade em tempos de pandemia: um estudo sobre os impactos da adoção do teletrabalho na percepção de servidores públicos**. 2020. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

ARAUJO, A; LUA, E. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19**, 2017.

BECKERS, Amanda C. B. Rodrigues; BATISTA, Fernanda C. Neidert. **Ampliando o conhecimento sobre a COVID-19 e suas implicações em nosso cotidiano**. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467/17**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2020. Disponível:<www.planalto.gov.br/ccivil/2017.htm>. Acesso: 21 nov 2021.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452/43. 2019. Brasília: Senado, 1943. Disponível: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm >. Acesso: 20 nov 2021.

_____, **Covid-19 no Brasil**. Dados do Ministério da Saúde. 2020b. Disponível: <<https://especiais.gazetadopovo.com.br/coronavirus/numeros/>> Acesso 19 nov 2021.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 2002. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível:<www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao.htm>. Acesso: 22 nov 2021.

_____. **Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março 2020**. Diário Oficial da União: Brasília, DF. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em 24 Ago. 2021.

_____. Ministério da Economia. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. **Diário Oficial da União**, Brasília, n. 146, p. 21, 31 jul. 2020.

_____. Ministério da Educação. **Plataforma Nilo Peçanha**. Disponível em <<http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/2020.html>>. Acesso em 25 Ago 2021.

CÔBO, Jorcele Aparecida; PEDROSA, Jussara Melo. **CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19**. Disponível em: <<https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1278/1/TCC%20Jorcele%20Aparecida%20Cobo.pdf>> Acesso em 25 Ago 2021..

CUNHA, M. & SILVA, D. **Construção e Validação de um questionário de atitudes frente as relações CTS**. Encontro Nacional de Pesquisa em Educação de Ciências, VII Enpec, 2009. Florianópolis.

DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. **A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg, Belo Horizonte, edição especial 1, t. I, p. 171-191, jul. 2020, p.184.

DE CARVALHO, Augusto C; BLIACHERIENE, Ana C; ARAÚJO, Luciano V. **Quando um vírus nos desafia: pandemia, novas tecnologias e teletrabalho—desafios do século XXI**. Revista Controle: Doutrinas e artigos, v. 18, n. 2, p. 21-41, 2020.

DE FREITAS, R. R., SAGAWA, T. R., de MOURA, A. C. D., RIBEIRO, F. G., & DO CARMO AMORIM, F. (2021). **Barreiras para expansão do teletrabalho na pandemia COVID-19**. *Research, Society and Development*, 10(7), e39110716764-e39110716764

FERREIRA, Calliandra Suassuna de Andrade. **Teletrabalho na pandemia: análise das forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas em uma IES**. 2020. 30f. (Trabalho de Conclusão de Curso - Relatório de Estágio Supervisionado), Curso de Administração, Centro de Humanidades, Universidade Federal de Campina Grande - Paraíba - Brasil, 2020.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. de; ZANINI, M. T. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal**. Caderno EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan. 2020.

GOMES, Giovana Portes. **A regulamentação do teletrabalho e a pandemia do COVID-19**. 2021. Disponível em < <http://rdu.unicesumar.edu.br/handle/123456789/7204>>. Acesso em 07 Set 2021.

GUERRA, M. H. T. D. S., NETO, R. R. D. S., RANIERI, T. R., & GOMES, Ú. C. (2020). **Teletrabalho Estruturado na Administração Pública: A experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**. Disponível em < https://rasi.vr.uff.br/public/site/images/PDF/465_rasi.pdf> Acesso em 25 Ago 2021.

HARA, Caroline L. **Home Office e as tecnologias de Acesso remoto**. Monografia (Tecnólogo em Processamento de dados) FATEC – Faculdade de Tecnologia de São Paulo, São Paulo, SP, 2019.

IFSC. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina. **Normativas anteriores e fora de vigência**. Disponível: <[www.ifsc.edu.br/normativas-antiores-e-fora-de-vigência](http://www.ifsc.edu.br/normativas-antiores-e-fora-de-vigencia)>. Acesso em 25 Ago 2021.

_____. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina. **Plano de Desenvolvimento Institucional**. Disponível: <www.ifsc.edu.br/documents/23567/1-PERFIL_INSTITUCIONAL-versaoABNT270720B.pdf/c473c8ae-24e6-4bfe-9c14-3b1e7bd34ffe>. Acesso em 09 Set 2021.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 2020.

KUBIAK, Alexander Santos; LANGOSKI, Deisemara Turatti. Regime de Teletrabalho na pandemia da Covid-19: Novas regras e consequências aos teletrabalhadores. **Revista de Estudos Interdisciplinares**, v. 3, n. 2, 2021.

MARIANO, Luciano. Covid-19: **Home-Office como alternativa para continuidade do negócio – gestão de equipe**. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/325684/covid-19--home-office-como-alternativa-para-continuidade-do-negocio---gestao-de-equipe>. Acesso 20 nov 2021.

PEREIRA, Hortência Pessoa; SANTOS, Fábio Viana; MANENTI, Mariana Aguiar. Saúde mental de docentes em tempos de pandemia: os impactos das atividades remotas. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 3, n. 9, p. 26-32, 2020.

REVISTA EBS. **Home-office e o esgotamento profissional**. Disponível em <https://www.revistaeps.com.br/rh-e-treinamento/home-office-e-o-esgotamento-profissional/>. Acesso 25 nov 2021.

SILVA, Evelin Santos Próspero e. **O teletrabalho no Brasil e suas implicações nas relações trabalhistas: a tecnologia transformando o direito**. 2016. 83f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Universidade de Brasília; Brasília; 2016.

SILVA, Priscilla Gonçalves Bernardes da. **Impacto das medidas de controlo da COVID-19 na saúde mental**. Tese de Doutorado. Disponível em <<https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/11922>> Acesso em 30 Out 2021.

SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes et al. Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 36, p. e00178320, 2020.

DE OLIVEIRA, Leonardo Alexandre Tadeu Constant; JUNIOR, Eloy Pereira Lemos. A educação a distância, o teletrabalho e o direito: os profissionais da docência na educação virtual. **Revista Univap**, v. 24, n. 45, p. 17-33, 2018.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **COVID-19 e o mundo do trabalho**. 2019. Disponível: www.ilo.org/brasilia/temas/covid-19/lang--pt/index.htm. Acesso 19 nov 2021.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Pandemia Covid-19**. [s./d.]. Disponível: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em 25 Ago 2021.

ONU (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS). **Cobertura da ONU News sobre o coronavirus**. Disponível em: <https://news.un.org/pt/events/coronavirus>. Acesso em 25 Ago 2021.

SOUTO, X. M. **Covid-19**. Recital-Revista de Educação, Ciência e Tecnologia de Almenara. Minas Gerais, v. 2, n. 1, p. 12-36, 2020.

SOUZA, L; SOUZA, P. **Covid-19 no Brasil**: os múltiplos olhares da ciência para compreensão e formas de enfrentamento. Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.

VIANI, Caren. **O home office e a sua realidade não regulamentada**. 2020. Disponível:<www.migalhas.com.br/depeso/33045> Acesso 21 nov 2021

ANEXOS

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Maior autonomia 2. Maior flexibilidade de horários 3. Maior flexibilidade nas relações de trabalho 4. Maior interação familiar (melhoria do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal) 5. Melhoria da produtividade 6. Melhoria na qualidade de vida pessoal 7. Melhoria na qualidade de vida no trabalho 8. Redução do tempo de deslocamento 9. Redução de custo com o deslocamento 10. Redução de custo com vestuário 11. Redução de custos com alimentação 12. Possibilidade de fazer outros trabalhos por conta própria 13. Melhoria na concentração 14. Possibilidade de fazer as refeições em casa 15. Gerenciamento por metas 16. Menos interrupções 17. Maior produtividade 18. Maior privacidade 19. Menor exposição aos riscos inerentes ao trânsito 20. Menor absenteísmo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento precarizado da carga de trabalho 2. Não adequação ao teletrabalho 3. Conflito na relação trabalho e vida familiar 4. Perda de vínculo com a empresa em que trabalha 5. Necessidade de montar estrutura de trabalho em casa 6. Aumento da cobrança 7. Aumento de gastos com energia e infraestrutura doméstica (residência convertida em escritório) 9. Distração com atividades domiciliares 10. Possível perda de benefícios trabalhistas (transporte subsidiado, refeições no local de trabalho, entre outros) 11. Menor comprometimento organizacional 12. Falta de motivação 13. Dificuldade de crescimento profissional 14. Percepção de perda do status 15. Diminuição do intercâmbio de conhecimento e de aprendizagem direta com outro empregado 16. Cultura de se trabalhar doente 17. Dificuldade no desenvolvimento profissional 18. Mudança na estrutura organizacional da organização 19. Falta de infraestrutura na organização

QUADRO 2: ITENS DO QUESTIONÁRIO ELECANDO VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.

Fonte: Araújo (2020).

Pesquisa de TCC

PERCEPÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO SOBRE O TELETRABALHO NO PERÍODO DE PANDEMIA DE COVID-19. TEMPO APROXIMADO PARA RESPONDER: 1-5 MINUTOS.

*Obrigatório

1. Gênero *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino

2. Faixa etária *

Marcar apenas uma oval.

- 18-30 anos
 31-40 anos
 41-50 anos
 51-60 anos
 Mais de 60 anos

3. Grau de escolaridade *

Marcar apenas uma oval.

- Ensino Médio
 Graduação
 Especialização
 Mestrado
 Doutorado
 Pós-doutorado

4. Quantas pessoas residem na sua casa (incluindo você)? *

Marcar apenas uma oval.

- Moro sozinho(a)
 2 pessoas
 3 pessoas
 4 pessoas
 5 pessoas ou mais

5. Tempo de trabalho na instituição pública *

Marcar apenas uma oval.

- Mais de 15 anos
- Entre 10 e 15 anos
- Entre 6 e 10 anos
- Entre 2 e 5 anos
- Menos de 2 anos

6. Cargo *

Marcar apenas uma oval.

- Docente
- Administrativo

**Servidores
públicos**

Por favor, classifique as vantagens e desvantagens de acordo com a sua percepção, em relação as atividades não presenciais (teletrabalho) no período de pandemia de Covid-19.

7. 1. Vantagem: Redução de custos relacionados ao deslocamento, alimentação e vestuário.

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

8. 2. Desvantagem: Aumento de custos (água, luz e adaptações físicas)

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

9. 3. Desvantagem: Falta de infraestrutura

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

10. 4. Desvantagem: Falta de treinamento

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

11. 5. Desvantagem: Tecnologia sem performance esperada

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

12. 6. Desvantagem: Dificuldade de comunicação

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

13. 7. Vantagem: Melhora na gestão do tempo (flexibilidade de horários)

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

14. 8. Vantagem: Teletrabalho proporciona um ambiente mais privativo e silencioso

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

15. 9. Desvantagem: Distração com atividades domiciliares

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

16. 10. Desvantagens: Cultura de se trabalhar mesmo se estiver indisposto ou doente

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

17. 11. Vantagem: Maior autonomia, flexibilidade nas relações de trabalho e gerenciamento por metas

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

18. 12. Vantagem: Melhora na concentração e na produtividade em geral

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

19. 13. Desvantagens: Maior cobrança e receio de má avaliação

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

20. 14. Desvantagens: Dificuldade de motivação, controle e desenvolvimento nas tarefas

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

21. 15. Desvantagem: Não adequação ao teletrabalho

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

22. 16. Vantagem: Maior interação com a família

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

23. 17. Vantagem: Melhora no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

24. 18. Vantagem: Maior segurança em aspectos relacionados à saúde (Covid-19)

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

25. 19. Desvantagem: Conflito entre trabalho e vida familiar

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

26. 20. Desvantagem: Isolamento social e problemas psicológicos

Marcar apenas uma oval.

- Concordo totalmente
 Concordo
 Não concordo nem discordo
 Discordo
 Discordo totalmente

27. Se fosse definir em uma palavra sobre as vantagens do teletrabalho no período de pandemia, qual seria? *

28. Se fosse definir em uma palavra sobre as desvantagens do teletrabalho no período de pandemia, qual seria? *

29. Comentários opcionais: considerações sobre aspectos positivos e negativos não citados nas opções trazidas no questionário.
