



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE GESTÃO PÚBLICA – DGP
CURSO DE BACHARELADO EM GESTÃO PÚBLICA**

MARIA ALICE FERREIRA BEZERRA

UM ESTUDO DE CASO SOBRE O TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

ORIENTADOR: DR. VANDERSON GONÇALVES CARNEIRO

**JOÃO PESSOA - PB
2023**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE GESTÃO PÚBLICA – DGP
CURSO DE BACHARELADO EM GESTÃO PÚBLICA**

MARIA ALICE FERREIRA BEZERRA

UM ESTUDO DE CASO SOBRE O TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de
Bacharelado em Gestão Pública
como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharelado
em Gestão Pública.

ORIENTADOR: DR. VANDERSON GONÇALVES CARNEIRO

JOÃO PESSOA – PB
2023

FICHA CATALOGRÁFICA

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

B574e Bezerra, Maria Alice Ferreira.
Um estudo de caso sobre o teletrabalho no serviço
público / Maria Alice Ferreira Bezerra. - João Pessoa,
2023.
40 f. : il.

Orientação: Vanderson Gonçalves Carneiro.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Teletrabalho. 2. Trabalho remoto. 3. Serviço
público. I. Carneiro, Vanderson Gonçalves. II. Título.

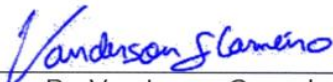
UFPB/CCSA

CDU 35

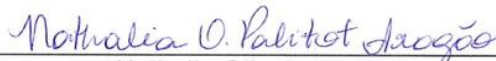
MARIA ALICE FERREIRA BEZERRA

**UM ESTUDO DE CASO SOBRE O TELETRABALHO NO SERVIÇO
PÚBLICO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Gestão Pública da
Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do grau de
graduado, sob a avaliação da seguinte banca examinadora:



Professor Dr. Vanderson Gonçalves Carneiro
Examinador



Nathalia Oliveira Palitot Aragão
Discente do Mestrado PGPCI/UFPB
Examinadora

João Pessoa, 02 de junho de 2023.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me capacitar. Segundamente a minha mãe, Maria da Luz, que hoje não está mais entre nós, mas enquanto esteve, acreditou e investiu nos meus estudos. Ao meu marido, Jacielson Lima, que me ajudou durante essa jornada. Ao meu filho, Nicolás Davi, que me impulsiona a alcançar lugares melhores. E por último, mas não menos importante, aos meus colegas de curso Letícia Victor e Paulo Jefferson, que sempre estiveram no mesmo barco encorajando nos momentos difíceis dessa caminhada acadêmica.

UM ESTUDO DE CASO SOBRE O TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

Resumo: O presente trabalho apresenta os diferentes posicionamentos referentes às vantagens e desvantagens do teletrabalho. O teletrabalho é entendido como um modelo de trabalho inovador que permite ao trabalhador o desenvolvimento de suas atividades laborais fora das dependências da instituição a qual pertence, e é viabilizado pelas tecnologias. Devido ao isolamento social ocasionado pelo contexto pandêmico da covid 19, as empresas e instituições públicas foram forçadas a trabalhar remotamente, e a partir de então, essa forma de trabalho acentuou-se, trazendo uma discussão sobre suas vantagens e desvantagens. No campo da administração pública, o teletrabalho ganhou mais notoriedade a partir das restrições impostas no contexto de pandemia, pois até então essa modalidade era embrionária. Com a implementação do PGD no governo Bolsonaro, os órgãos públicos, tanto da administração direta quanto da indireta, passaram a aderir a esse programa, e hoje tem-se mais de 120 órgãos sob esse regime. Diante disso, a proposta da pesquisa é entender como essa nova forma de trabalho é percebida pelos teletrabalhadores e refletir sobre os impactos na perspectiva dos servidores públicos. Trata-se de uma pesquisa com objetivo exploratório. Para a pesquisa, usou-se como instrumento de coleta de dados o Google Forms com 13 perguntas fechadas e uma aberta, aplicada a 28 servidores do Centro de Informática (CI) da Universidade Federal da Paraíba. Com resultados pode-se dizer que o objetivo da pesquisa de identificar as vantagens e desvantagens foram alcançados.

Palavras-chave: Teletrabalho; trabalho remoto; serviço público; impactos; vantagens; desvantagens.

A CASE STUDY ON TELEWORKING IN THE PUBLIC SERVICE

Summary: This paper presents the different positions regarding the advantages and disadvantages of telework. Telework is understood as an innovative work model that allows workers to develop their work activities outside the premises of the institution to which they belong, and is made possible by technologies. Due to the social isolation caused by the context of the covid-19 pandemic, companies and public institutions were forced to work remotely, and from then on, this form of work was accentuated, bringing a discussion about its advantages and disadvantages. In the field of public administration, telework gained more notoriety from the restrictions imposed in the context of the pandemic, because until then this modality was embryonic. With the implementation of the PGD in the Bolsonaro government, public agencies, both direct and indirect, began to adhere to this program, and today there are more than 120 organs under this regime. Given this, the purpose of the research is to understand how this new form of work is perceived by teleworkers and reflect on the impacts from the perspective of public servants. This is an exploratory research. For the research, Google Forms was used as a data collection instrument with 13 closed questions and one open question, applied to 28 servers of the Informatics Center (CI) of the Federal University of Paraíba. With results it can be said that the objective of the research to identify the advantages and disadvantages were achieved.

Keywords: Telecommuting; remote work; civil service; Impacts; Advantages; Disadvantages.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
2.1 PONTOS POSITIVOS	13
2.2 PONTOS NEGATIVOS	15
3. METODOLOGIA	17
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	18
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
6. REFERÊNCIAS	37

UM ESTUDO DE CASO SOBRE TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

ALUNO – Maria Alice Ferreira Bezerra

NOME DO ORIENTADOR - Vanderson Gonçalves Carneiro

1. INTRODUÇÃO

O mundo sempre esteve em constantes transformações de cunho social, político, econômico e tecnológico. Este, muito importante para o presente trabalho, pois os avanços tecnológicos contribuíram para o formato do teletrabalho que verificamos atualmente. Em 1950 já se falava em teletrabalho com o telégrafo, onde era possível trabalhar fora das dependências das empresas, desde que tivesse o telégrafo. Depois, com a crise do petróleo em 1970, pois o gasto com combustível ficou insustentável e essa modalidade de trabalho foi uma alternativa diante do contexto de crise. Com o avanço das tecnologias e expansão da internet, muitas empresas aderiram a essa forma de trabalho, pois as ferramentas tecnológicas possibilitaram uma melhor comunicação digital, além de entregar economicidade para elas, mostrando ser possível trabalhar a distância e alcançar resultados.

A pandemia do Covid-19 no ano de 2020 forçou o isolamento social, e dessa forma, as empresas e instituições públicas tiveram que buscar uma solução imediata para continuar trabalhando, de forma que obedecessem aos decretos de isolamento. Desse modo, o teletrabalho possibilitou que o serviço continuasse, mesmo que a distância, em prol de algo maior, a saúde pública. E o que inicialmente apresentou como solução imediata para um problema, acabou mostrando resultados para as empresas e órgãos públicos, fazendo com que instituições aderissem ao novo modelo de trabalho, contribuindo para a ascensão dessa modalidade na Administração Pública.

A literatura sobre o trabalho remoto divide opiniões, o autor Ângelo Soares, Ph.D em sociologia, por exemplo, afirma:

“Os trabalhadores informáticos são frequentemente considerados como os profissionais do futuro e o trabalho informático é apresentado como moderno, racional, intelectual (uma profissão para gênios), agradável e lucrativo. Essa imagem era verdadeira nos primórdios da informática, mas ainda mantém a sua popularidade, apesar de não ser mais verdadeira” (1995, Pg. 65)

A ideia de poder trabalhar em qualquer lugar é bastante tentadora e anima os trabalhadores, mas será que na prática realmente é benéfica para os servidores e administração pública? É importante pesar os prós e os contras do modelo estudado neste trabalho, levando em consideração que toda decisão gera impactos. Partindo dessa perspectiva, é relevante analisar se as vantagens superam as desvantagens, através dos pontos positivos e negativos do trabalho remoto.

Diante disso, a proposta da pesquisa foi entender como essa nova forma de trabalho é percebida pelos teletrabalhadores e refletir sobre os impactos na perspectiva dos servidores públicos. Para isto foi aplicado um questionário a servidores públicos do Centro de Informática da Universidade Federal da Paraíba que estiveram em regime de teletrabalho entre os anos de 2020 a 2021 (período de restrições da pandemia).

A presente pesquisa está dividida em três partes. Na primeira parte trazemos uma discussão através de pesquisa bibliográfica sobre o teletrabalho apontando suas vantagens e desvantagens. Na segunda parte são apresentados os resultados da pesquisa com os servidores públicos. Por fim, são apresentadas as considerações finais da pesquisa.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O que é o teletrabalho?

De acordo com Jack Nilles (1974), e conforme citado por Stürmer (2020, p.3), o teletrabalho é definido como qualquer forma de substituição dos deslocamentos relacionados ao trabalho por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação – TIC's, tais como os telefones e computadores.

Já para Araújo e Bento (2002), conforme citado por Oliveira (2017, p. 58), o teletrabalho é assim caracterizado devido à utilização de ferramentas de telecomunicação que permitem trabalhar e comunicar-se à distância, bem como trocar sistematicamente dados e informações para fins de trabalho.

Essa modalidade é a extensão do trabalho presencial que possibilita ao trabalhador desenvolver suas atividades laborais fora das dependências da instituição a qual pertence. O teletrabalho em empresas privadas já existe há algum tempo, mas sua abrangência no setor público ainda é pequena. No entanto, com a pandemia da Covid-19 essa forma de trabalho se popularizou, e ganhou espaço na administração pública.

2.2 Evolução Tecnológica

A revolução tecnológica trouxe muitas possibilidades para o empregado e empregador, e atrelado a isso, muitos desafios também. A doutora em Ciências Sociais, Fabiane Regina Carvalho de Andrade Ibrahin, destaca em seu artigo “Revolução Tecnológica e o Futuro do trabalho” :

“A revolução tecnológica chegou aos ambientes de trabalho e o uso de equipamentos de comunicação tem sido usado de forma exacerbada, obrigando o trabalhador a estar conectado em tempo integral. Algumas atividades perdem espaço no mercado de trabalho e por outro lado novas atividades surgem com a tecnologia.”(2019)

Ao passo em que as inovações tecnológicas trazem muitas facilidades, também apresentam impasses. A automação das atividades, por exemplo, onde cada vez mais a tecnologia ganha espaço nas instituições, consegue oferecer agilidade nos processos, porém o trabalho do homem é substituído, na mesma

proporção, por ferramentas tecnológicas. O desemprego pode ser uma consequência dessa automação.

Em pesquisa realizada pelo ENAP (Escola Nacional de Administração Pública) sobre Impacto da Automação no Executivo Federal no Brasil (2019):

“A partir das tendências de automação no setor privado estimou-se que 20% dos servidores do Executivo federal encontram-se em ocupações com elevado potencial a terem suas tarefas atribuídas à automação nas próximas décadas. O mesmo estudo revela também que em 2030, espera-se que 53,6 mil (10,3%) servidores poderão se aposentar enquanto ocupam cargos de alta propensão à automação. Em 2040 serão 68,2 mil (13,1%) e, em 2050, 92,3 mil (17,8%). Essas ocupações são aquelas que não precisarão de uma reposição de pessoal, tendo suas demandas atendidas por tecnologias de automação.”

O avanço da tecnologia é um fator importante para a configuração de teletrabalho que verificamos atualmente. Segundo pesquisa realizada pelo IBGE e divulgada em 16 de setembro de 2021, 90% dos domicílios do país têm acesso à internet. Esse é um dado relevante, pois mostra a realidade do Brasil em relação ao uso das tecnologias. E como foi dito anteriormente, as evoluções tecnológicas contribuem para as transformações da forma de trabalho.

Outra pesquisa relevante para o assunto em questão, desta vez realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2022, apresenta dados sobre o potencial do país para o trabalho remoto. O maior percentual foi observado no Distrito Federal, com 28,1%, e o menor, no Pará, com 8,1%. Dessa forma, pode-se refletir que regiões menos desenvolvidas têm um potencial menor para teletrabalho. Já as regiões mais desenvolvidas, têm um potencial mais elevado.

Dessa forma, ao fazer a ligação das duas pesquisas supracitadas, sugere-se que apesar de existir uma expansão da internet no país, a presença por si só da internet não é suficiente para que se tenha um teletrabalho efetivo. É preciso que haja capacitação, desenvolvimento de sistemas que viabilizem o trabalho em casa, adequação, um programa que estruture as atividades laborais nessa modalidade, softwares que garantam a segurança de dados, bem como um ambiente que atenda as características ergométricas para conforto e saúde do servidor, a fim de que se alcance a eficiência, qualidade do trabalho e do serviço oferecido.

Nesse contexto, é válido citar que a Administração Pública se utiliza do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para disciplinar a execução das atividades desempenhadas no serviço público. O decreto 11.072 de 17 de maio de 2022 (revogado) apresenta o PGD como instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade. É através do PGD que o teletrabalho é viabilizado na administração pública. Nele, são apresentadas as disposições legais que possibilitam o trabalho remoto.

Na perspectiva de um contexto pandêmico, as empresas e entidades públicas foram forçadas a trabalhar remotamente, em prol da saúde pública. Após as restrições dos decretos e a adaptação ao “novo normal”, o home office, que até então era embrionário, tomou uma proporção maior, tanto na iniciativa privada, quanto na pública. Hoje, o trabalho remoto já tem previsão legal na CLT, em seu artigo 6º com alterações realizadas pela lei 14.442 de 02 de setembro de 2022. Além disso, instituições públicas também vêm implementando e regulamentando o trabalho remoto em seus órgãos, a exemplo da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), através da Resolução Nº 011/2022-CONSAD, de 30 de junho de 2022, que institui o Programa de Gestão e Desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação e dos servidores com função de gestão na UFRN.

A proposta do trabalho remoto aparece inicialmente com um discurso sedutor, pois traz uma ideia, principalmente, de economicidade tanto para o trabalhador quanto para o empregador, porém é preciso analisar outros aspectos para pesar o que é mais benéfico para que possíveis problemas não sejam camuflados com esse argumento. Dessa forma, é importante analisar o que a literatura aponta sobre o assunto, e para isso, convém verificar os pontos positivos e negativos dessa temática.

2.3 PONTOS POSITIVOS

O trabalho remoto tem sido cada vez mais adotado por causa das facilidades que as ferramentas tecnológicas oferecem. A possibilidade de trabalhar em qualquer

lugar fora das dependências do trabalho é um fator tentador, pois isso significa muitos benefícios para os empregadores, bem como para os funcionários.

A possibilidade de gerenciar o próprio horário é uma das vantagens, pois o funcionário tem a liberdade para organizar sua agenda. Outro ponto positivo diz respeito aos aspectos ambientais, pois com menos carros circulando pela cidade, menos também será a quantidade de emissão de carbono. E, conseqüentemente, gerará outro benefício, dessa vez para a mobilidade urbana.

A oportunidade para pessoas com deficiência também é um fator interessante, pois não precisam se deslocar para realizar suas atividades laborais. A segurança de trabalhar em casa sem estar exposto à violência é outro fator positivo.

A redução de custos é uma das principais vantagens verificadas por essa modalidade de trabalho, pois além de ser vantajosa para o empregado, o empregador também é beneficiado pela economia. Essa economicidade diz respeito, primordialmente, aos custos com transporte, alimentação, combustível, deslocamento e tempo.

Em estudo feito por Filardi, Castro e Zanini em 2020 sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho no serviço público, destacam:

“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 (2020, p.43)”

Além disso, também destacam os aspectos relacionados à atividade profissional: autonomia, motivação, produtividade, flexibilidade de horário, menos interrupções e qualidade do trabalho.

Para a administração pública, o contexto pandêmico que obrigou a adaptação ao trabalho remoto, significou redução de custos. Segundo matéria divulgada pelo Ministério da Economia em outubro de 2022:

“O governo federal economizou R\$ 1,419 bilhão com o trabalho remoto de servidores públicos durante a pandemia da Covid-19. O levantamento do Ministério da Economia (ME), divulgado nesta terça-feira (3/8), analisa a redução dos gastos em cinco itens de custeio entre os meses de março de 2020 e junho de 2021: diárias; passagens e despesas com locomoção; serviços de energia elétrica; serviços de água e esgoto; e cópias e reprodução de documentos.”

Dentro desse contexto, pode-se citar as Universidades, por exemplo, tiveram a possibilidade de convidar professores para participação em bancas que ocorreram de forma online, significando menos custos, pois a administração não precisou arcar com o transporte desses profissionais.

Cabe falar também da perspectiva do usuário, que foi beneficiado pela celeridade dos serviços, levando à economia de tempo, deslocamento e gasto com transporte que teriam, se, por ventura, precisassem resolver algo presencialmente.

Conforme o entendimento de Adriana Toledo, mestre em direito e economia, em seu artigo intitulado “Trabalho Remoto no Serviço Público: O novo Normal?”, destaca:

“O que os fatos estão mostrando é que realmente a crise gera oportunidades. Os períodos de crise começam como um catalisador que ameaça o colapso social. Na verdade, esse mesmo catalisador é o indutor de mudanças que impulsionam a sociedade para uma nova ordem social e as instituições passam a adotar modelos nunca antes experimentados, estimulando a inovação e melhorando a gestão. Na crise, há sempre aprendizado e crescimento.” (2020, p.32)

2.4 PONTOS NEGATIVOS

A ideia de que a expansão das tecnologias tem seus prós e contras, nesse caso, os prós seriam a agilidade e as facilidades que as ferramentas inovadoras oferecem, e os contras seriam a diminuição dos empregos e provável extinção de cargos no setor público no futuro.

A questão do teletrabalho divide opiniões. Outro argumento contrário seria a chance da perda da identidade coletiva, no sentido de perda de forças para as lutas em comuns, sem o convívio com os colegas. Além disso, nem todos os servidores

têm a possibilidade de ter uma estação de trabalho em casa, e dessa forma, o seu lar é “contaminado” pelo espaço de trabalho. O contrário também ocorre, pois espaço doméstico também interfere no serviço, e muitas vezes colabora para distrações, tornando uma dificuldade para o trabalhador no que diz respeito a gerência de suas atividades laborais. Ademais, outras ideias contrárias ao teletrabalho dizem respeito à saúde psicológica dos trabalhadores, pois com o isolamento, o convívio social é diminuído, e isso é um fator colaborador para as pessoas que já têm tendências a desenvolver doenças psicológicas.

Mauro Y. Tome, por exemplo, aponta em seu artigo sobre “Teletrabalho Aspectos Positivos e Negativos” (2021):

“[...] fatores correlacionados com o isolamento social que contribuem para os distúrbios mentais quando não se tem um ambiente adequado para trabalhar ou viver como: o sedentarismo; falta de incidência de luz solar; espaços confinados; espaços sujos e desorganizados; falta de ergonomia; alteração na rotina alimentar etc. São fatores correlacionados que afetam diretamente a produtividade e, principalmente, a saúde mental do empregado, gerando também, doenças psicossomáticas como câncer, gastrites, síndrome de burnout, etc.”

Além disso, essa forma de trabalho é tida por alguns estudiosos da temática como uma brecha para a precarização, pois os servidores trabalham mais e sem as condições que têm na instituição. De acordo com Renfro (1985), conforme citado por Ângelo Soares (1995, p.70):

“A suposta economia de energia é enganosa, porque, embora as pessoas economizem dinheiro no combustível utilizado para ir e voltar ao trabalho, gastam mais energia para aquecer ou resfriar suas casas. Outro aspecto problemático, relacionado ao teletrabalho feito em casa, é a falta de uma distinção clara entre as atividades de trabalho e não-trabalho que podem intensificar o workaholism, pois as pessoas podem passar a trabalhar de uma maneira compulsiva para resolver dado problema, sucumbindo à “síndrome da última tentativa”. Segundo HUWS, outra desvantagem do teletrabalho feito em casa é a usurpação da vida social e familiar pelo trabalho.” (1995, p. 70)

Por último, mas não menos importante, uma das preocupações estruturais do teletrabalho é que muitos trabalhadores não têm um ambiente adequado para executar suas atividades laborais. E isso é um fator importante para a segurança do trabalho que busca evitar riscos à saúde do servidor. Logo, faz-se necessário pensar em um ambiente que proporcione segurança e evite riscos a longo prazo.

3. METODOLOGIA

Até o momento foram apresentados diferentes argumentos para entender as vantagens e desvantagens do trabalho remoto. A próxima etapa do presente trabalho é apresentar a pesquisa feita com 28 servidores do Centro de Informática (CI) da Universidade Federal da Paraíba. O CI tem 92 servidores, sendo 65 deles docentes, e 27 técnicos administrativos ativos.

As atividades dos docentes compreendem o ensino, pesquisa, extensão, orientação e alguns têm cargo de gestão. Já os técnicos, de forma geral, podem trabalhar com as atividades administrativas acadêmicas (ou não), de tecnologia da informação e de gestão.

Dos 28 servidores respondentes, 19 são técnicos administrativos, e 9 são docentes, correspondendo a 67,9% e 31,1%, respectivamente. Os servidores respondentes estiveram em regime de teletrabalho entre os anos de 2020 a 2021 (período de restrições da pandemia).

O estudo impulsiona a reflexão acerca do trabalho remoto, e trata-se de uma pesquisa com objetivo exploratório. Para a pesquisa, usou-se como instrumento de coleta de dados o Google Forms com 13 perguntas fechadas e uma aberta.

A elaboração das perguntas procurou identificar a percepção dos servidores sobre as vantagens e desvantagens do trabalho remoto. A abordagem da presente pesquisa é qualitativa, com questões fechadas, em sua maioria, e uma questão aberta para entender a subjetividade dos servidores acerca do teletrabalho. O questionário da pesquisa está no apêndice do presente trabalho.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir são apresentados os resultados obtidos na pesquisa sobre o teletrabalho. As respostas apontam o que o teletrabalho significa para os servidores. Primeiramente é traçado o perfil socioeconômico dos respondentes, secundamente parte-se para o questionário sobre o trabalho remoto.

Perfil socioeconômico dos participantes

Tabela 1 – Gênero

Gênero	Quantidade	%
Masculino	18	64,3%
Feminino	10	35,7%
Total	28	100%

A tabela 1, indica a participação maior do gênero masculino, o que indica a representação proporcional do universo pesquisado, uma vez que no Centro de Informática temos entre técnicos administrativos e docentes 72% do gênero masculino e 28% do feminino. Por sua vez, a preponderância do gênero masculino pode indicar uma certa interpretação do teletrabalho, pois sabemos que o trabalho doméstico e reprodutivo cai mais sobre as mulheres do que sobre os homens, e assim, poderia indicar diferentes interpretações sobre os aspectos positivos e negativos quando o foco recai sobre a perspectiva de gênero. Não foi objeto deste trabalho esta discussão.

Tabela 2 – Idade

Idade	Quantidade	%
até 30 anos	2	7,14%
de 30 a 50 anos	19	67,85%
acima de 50 anos	7	25%
Total	28	100%

Em relação à idade, observamos que a maioria dos respondentes estão em plena atividade economicamente ativa e com uma certa experiência profissional. E por serem servidores públicos, no qual a entrada se deu por meio de concurso público, o nível de escolaridade é alto em comparação a média nacional, (mais da metade dos respondentes tem pós graduação)

Tabela 3 – Grau de escolaridade

Grau de escolaridade	Quantidade	%
Ensino médio completo	1	3,6%
Ensino superior incompleto	1	3,6%
Ensino superior completo	5	17,9%
Especialização	10	35,7%
Mestrado	2	7,1%
Doutorado	6	21,4%
Pós-Doutorado	3	10,7%
Total	28	100%

Em relação ao cargo exercido, tivemos um número maior de respostas dos técnicos administrativos, correspondendo a 66% do total de técnicos administrativos, enquanto os docentes representaram 14% do total de docentes do CI. Além do cargo exercido, foi perguntado quais as principais atividades desenvolvidas, levando em consideração que a diferença de atividades poderia indicar interpretações diferentes sobre o teletrabalho. No caso, os serviços administrativos internos são realizados em sua maioria pelos técnicos administrativos, sendo os docentes com atividades de docência e outras atividades acadêmicas.

Tabela 4 – Cargo Exercido

Cargo	Quantidade	%
Docente	9	32,1%
Técnico Administrativo	19	67,9%
Total	28	100%

Tabela 5 – Tipo de Atividade Desenvolvida

Atividade	Quantidade	%
Serviço administrativo interno	19	67,9%
Serviço administrativo externo	0	0%
Gestão	7	25%
Docência	9	32,1%
Outras atividades acadêmicas(pesquisa, extensão)	10	35,7%
Total	40	100%

É possível que o servidor desenvolva mais de uma atividade

Tabela 6 – Carga Horária

Carga Horária	Quantidade	%
25	1	3,6%
30	2	7,2%
36	1	3,6%
40	20	71,5%
Não se aplica	1	4%
Dedicação Exclusiva	3	10,8%
Total	28	100%

Em relação a carga horária, a maioria dedica 40h semanais, e assim, a avaliação do teletrabalho tem essa carga horária como referência. A maioria dos servidores está no cargo a menos de 20 anos, o que se relaciona com a idade preponderante dos respondentes.

Tabela 7 – Tempo de Serviço

Tempo (em anos)	Quantidade	%
até 10	12	42,85%
de 10 a 20	11	39,28%
de 20 a 30	3	10,71%
acima de 30	1	3,57%
não se aplica	1	3,57%
Total	28	100%

A tabela 8 mostra os resultados referentes a gastos adicionais no modelo de teletrabalho. É possível perceber que 71,4% dos servidores respondentes revelam que não houve gastos adicionais ou aumento do comprometimento da renda, enquanto que 28,6% apontam que houve aumento. A partir desse resultado, deduz-se que não houve gastos significativos para a grande maioria com o modelo de trabalho apresentado.

Questionário sobre o Teletrabalho

Tabela 8 – Gastos adicionais ou aumento do comprometimento da renda

Respostas	Quantidade	%
Sim	8	28,6%
Não	20	71,4%
Total	28	100%

A tabela 9 apresenta as respostas dos servidores referentes a pergunta sobre o apoio/suporte prestado a eles durante o período em que estiveram sob regime de teletrabalho. Apenas 32,1% responderam que tiveram apoio da instituição, já a maioria, 67,9%, responderam que não tiveram suporte. Aqui é importante lembrar do decreto aprovado no governo Bolsonaro (Decreto nº 11.072/2022) e fazer uma reflexão sobre esses resultados. No PGD (revogado), em seu artigo 9º, inciso IV, o teletrabalho terá a estrutura necessária, física e tecnológica, providenciada e custeada pelo agente público. Ou seja, deveriam arcar com os equipamentos necessários para o trabalho.

Tabela 9 – Apoio/suporte (equipamentos, software...) da Instituição

Respostas	Quantidade	%
Sim	9	32,1%
Não	19	67,9%
Total	28	100%

A tabela 10 apresenta as respostas à questão feita sobre os meios utilizados para o teletrabalho. Foi perguntado se eram suficientes. A grande maioria, 71,4%, responderam que sim, enquanto que 28,6% disseram que não.

Tabela 10 – Os meios utilizados (internet, aparelhos eletrônicos) foram suficientes

Respostas	Quantidade	%
Sim	20	71,4%
Não	8	28,6%
Total	28	100%

A tabela 11 mostra o percentual de respostas acerca da sensação de segurança no trabalho remoto. 92,9% dos servidores responderam que se sentem mais seguros desenvolvendo suas atividades em casa, enquanto 7,1% responderam que não.

Tabela 11 – Segurança no Teletrabalho

Respostas	Quantidade	%
Sim	26	92,9%
Não	2	7,1%
Total	28	100%

A tabela 12 apresenta os resultados da pesquisa com relação a cobrança por resultados no regime de teletrabalho. As opiniões ficaram divididas, enquanto 53,6% responderam que a cobrança é maior nesse modelo de trabalho, 46,4% responderam que a cobrança não é maior.

Tabela 12 – A cobrança por resultados é maior para teletrabalhador

Respostas	Quantidade	%
Sim	15	53,6%
Não	13	46,4%
Total	28	100%

A tabela 13 apresenta os resultados acerca da dificuldade de concentração no trabalho remoto. 50% responderam que sentem dificuldade em concentrar-se trabalhando em casa, enquanto que 50% responderam que não têm dificuldade em se concentrar.

Tabela 13 – Dificuldade de Concentração no teletrabalho

Respostas	Quantidade	%
Sim	14	50%
Não	14	50%
Total	28	100%

Na tabela 14 é verificado o resultado da pergunta sobre gastos com equipamentos. 50% dos servidores precisaram investir em equipamentos para trabalhar dessa forma, enquanto que os outros 50% não necessitaram gastar com equipamentos.

Tabela 14 – Gastos com equipamentos no teletrabalho

Respostas	Quantidade	%
Sim	14	50%
Não	14	50%
Total	28	100%

Na tabela 15 são observados os resultados da pergunta sobre a redução dos custos no regime de teletrabalho. 75% responderam que tiveram redução de custos, enquanto que 25% responderam que não tiveram redução.

Tabela 15 – Redução de custos trabalhando em casa

Respostas	Quantidade	%
Sim	21	75%
Não	7	25%
Total	28	100%

A tabela 16 mostra os resultados apresentados da pergunta sobre o ambiente de trabalho do servidor em casa. As opiniões ficaram divididas, 52% responderam que tinham um ambiente adequado para o trabalho remoto, enquanto que 48% responderam que não tinham um ambiente adequado.

Tabela 16 – Ambiente adequado para o teletrabalho

Respostas	Quantidade	%
Sim	16	57,1%
Não	12	42,9%
Total	28	100%

Na tabela 17 são apresentados os resultados sobre a qualidade de vida. 67,9% dos servidores afirmaram que sua qualidade de vida melhorou, enquanto que 32,1% dos servidores informaram que não houve melhoria de qualidade de vida.

Tabela 17 – Melhoria da qualidade de vida no teletrabalho

Respostas	Quantidade	%
Sim	19	67,9%
Não	9	32,1%
Total	28	100%

A tabela 18 mostra os resultados sobre as distrações no trabalho remoto. 60,7% informaram que há mais distrações nessa forma de trabalho, enquanto que 39,3% responderam que não há mais distrações.

Tabela 18 – Há mais distrações no teletrabalho

Respostas	Quantidade	%
Sim	17	60,7%
Não	11	39,3%
Total	28	100%

Na tabela 19 são apresentados os resultados da questão sobre a dificuldade em se manter motivado. 39,3% afirmaram que sentiram dificuldade em se manterem motivados, enquanto que 60,7% responderam que não tiveram essa dificuldade.

Tabela 19 – Dificuldade em se manter motivado no teletrabalho

Respostas	Quantidade	%
Sim	11	39,3%
Não	17	60,7%
Total	28	100%

A tabela 20 apresenta o grau de satisfação dos servidores com esse modelo de trabalho. A grande maioria, 48,1%, sente-se satisfeitos, 25,9% sentem-se muito satisfeitos, já 14,8% sentem-se insatisfeitos, enquanto que para 14,8% estão muito insatisfeitos, e para 3,7% é indiferente.

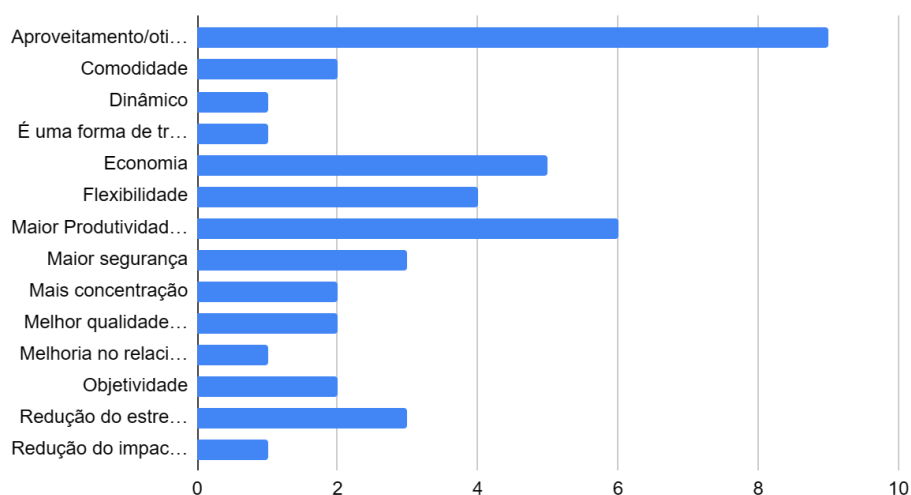
Tabela 20 – Grau de satisfação

Respostas	Quantidade	%
Muito insatisfeito	1	3,7%
Insatisfeito	4	14,8%
Indiferente	2	7,4%
Satisfeito	13	48,1%
Muito satisfeito	7	25,9%
Total	27	100%

Além das perguntas que, em sua maioria, foram fechadas, também houve uma questão aberta para entender os prós e contras em suas concepções. As vantagens apontadas na pergunta subjetiva podem ser observadas no gráfico a seguir:

Aspectos Positivos Verificados nas Respostas Subjetivas

Vantagens observadas nas respostas

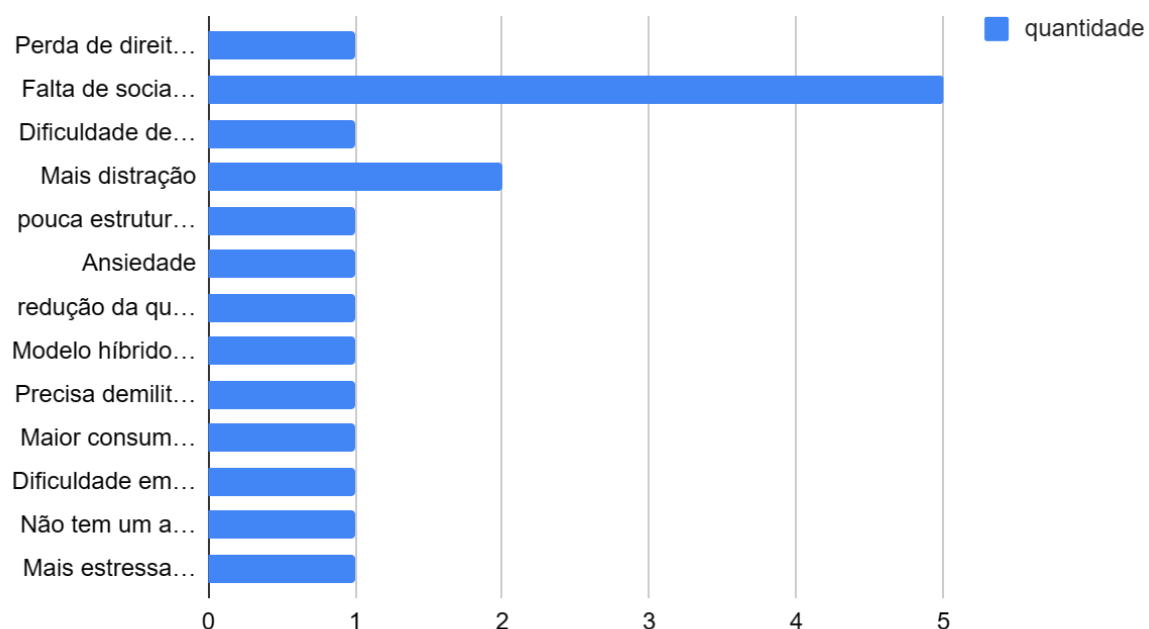


Legenda:

- Aproveitamento/otimização de tempo
- Conforto
- Dinâmico
- Forma de trabalho inteligente para trabalhos burocráticos
- Economia
- Flexibilidade
- Maior Produtividade/rendimento
- Maior segurança
- Mais concentração
- Melhor qualidade de vida
- Melhoria no relacionamento com a família
- Objetividade
- Redução do estresse
- Redução do impacto ambiental

Aspectos Negativos Verificados nas Respostas Subjetivas

Desvantagens observadas nas respostas



Legenda:

- Perda de direitos e desmobilização
- Falta de sociabilidade
- Dificuldade de comunicação
- Mais distração
- pouca estrutura com equipamentos
- Ansiedade
- redução da qualidade de ensino e do trabalho
- Modelo híbrido pode ser mais adequado
- Precisa delimitar horário para não trabalhar além
- Maior consumo de energia
- Dificuldade em separar atividade de trabalho e de casa
- Não tem um ambiente adequado para trabalhar
- Mais estressante sem contato com outras pessoas

Dessa forma, ao analisar as respostas, é possível perceber que os pontos positivos são mais pontuados , se tornando mais evidentes do que os pontos negativos.

Além disso, convém fazer algumas relações importantes para melhor entender o trabalho remoto. Dessa forma, a tabela a seguir revela a relação entre idade e satisfação. Os respondentes que estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos, estão entre as faixa de 30 a 50 anos, e correspondem a aproximadamente 17,85% das respostas. Enquanto que os que estão satisfeitos ou muito satisfeitos estão em uma faixa de idade diversificada, e estão correspondendo a 74,98%. Os que se mantêm indiferentes, aparecem com uma porcentagem de 7,14%, e estão entre a faixa de idade de 30 a acima de 50.

Tabela 21- Relação entre idade e satisfação

Idade	muito insatisfeito	insatisfeito	indiferente	satisfeito	muito satisfeito
até 30 anos	-	-	-	3,57%	3,57%
de 30 a 50 anos	3,57%	14,28%	3,57%	32,14%	14,28%
acima de 50 anos	-	-	3,57%	14,28%	7,14%

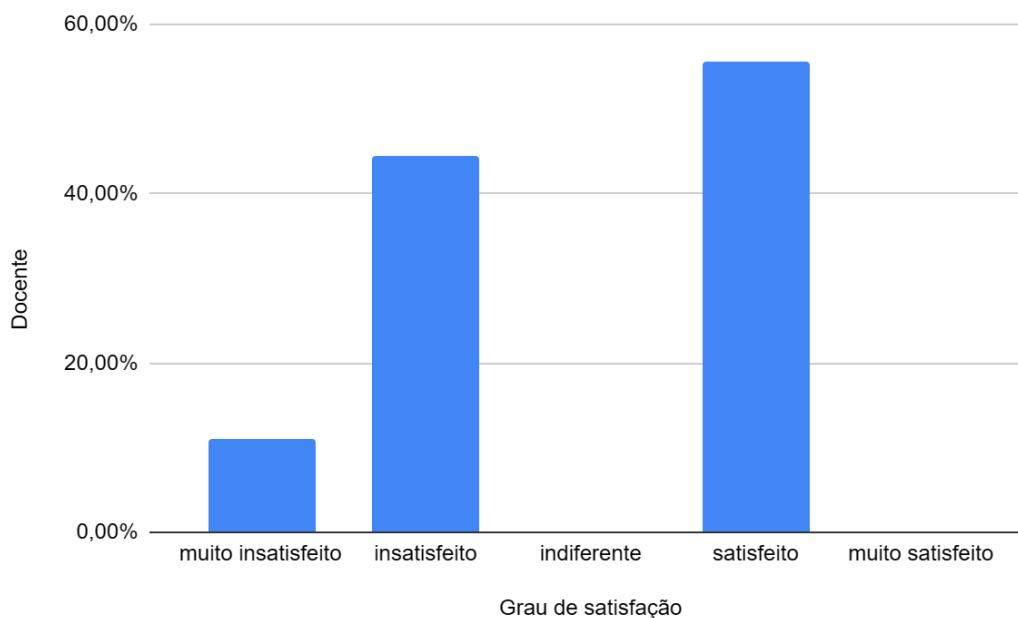
Além disso, é válido analisar a relação entre cargo/atividade com o grau de satisfação. De toda a amostra, 18,5% dos respondentes estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos. Para o cargo de docente, percebe-se que cerca de 49% estão entre “muito insatisfeito” e “insatisfeitos”. Já para os técnicos, nessa mesma categoria, implica em 5,26%. O resumo está no quadro abaixo.

Tabela 22 - Relação entre cargo e grau de satisfação

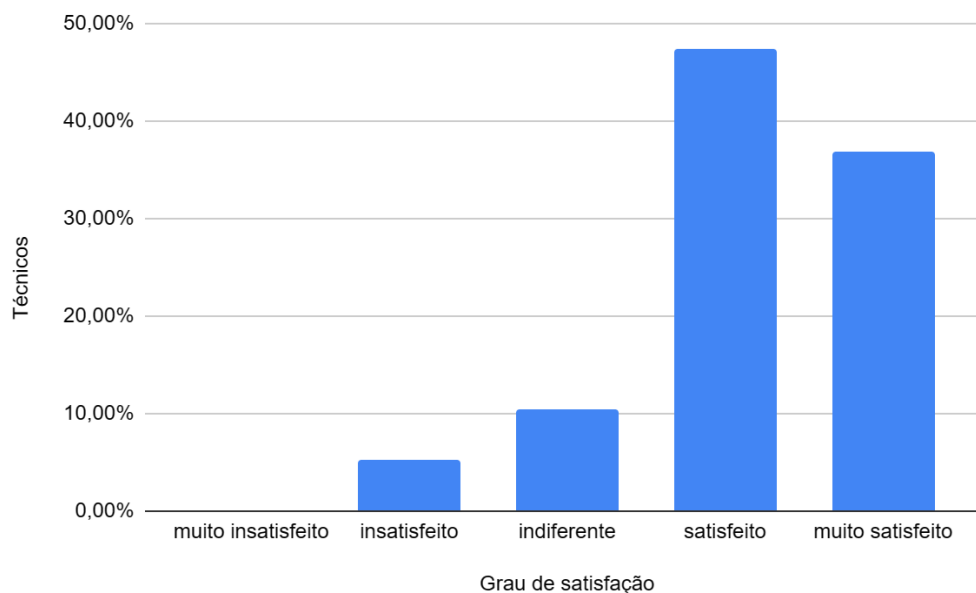
Cargo	quantidade	muito insatisfeito	insatisfeito	indiferente	satisfeito	muito satisfeito
Docente	9	11,11%	44,44%	0%	55,55%	0%
Técnico	19	0,00%	5,26%	10,52%	47,36%	36,84%

Para uma melhor visualização, os gráficos abaixo mostram os resultados na tabela 22.

Relação Docentes x Satisfação



Relação Técnicos x Satisfação

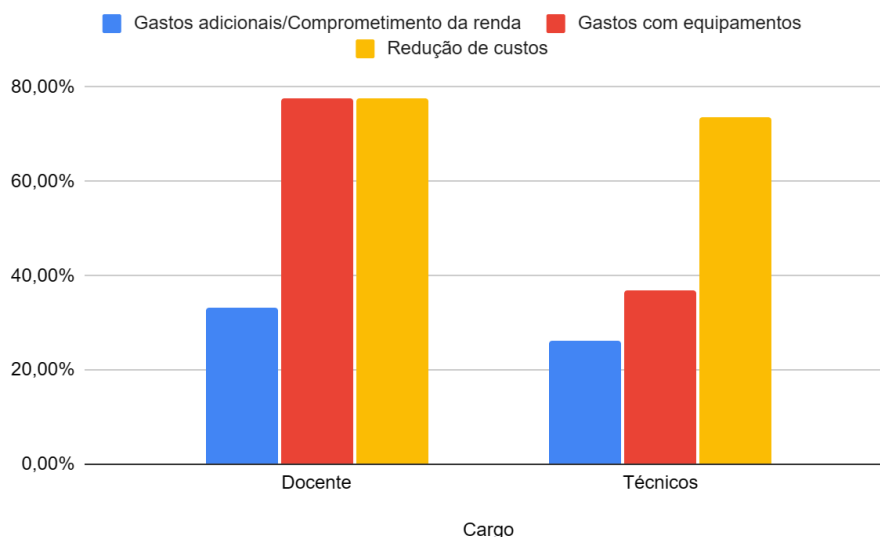


Ademais, a relação entre cargo/atividades e gastos faz-se necessária para entender como a percepção sobre os gastos foi sentida pelos servidores. Aproximadamente 33% dos docentes responderam que tiveram comprometimento da renda. Já com relação aos técnicos, verificou-se que cerca de 26% tiveram comprometimento da renda. Já com relação a gastos com equipamentos para trabalhar remotamente, a maioria dos docentes responderam que sim, tiveram gastos com equipamentos, correspondendo a aproximadamente 77% dos docentes. Já para os técnicos, cerca de 36% responderam que teve gastos com equipamentos. Com relação a redução de custos, aproximadamente 78% dos docentes responderam que houve essa redução, enquanto que cerca de 74% dos técnicos também tiveram redução dos custos. O resumo está no quadro abaixo.

Tabela 23 - Relação entre cargo, Gastos e Redução de Custos

Cargo	Gastos adicionais/Comprometimento da renda	Gastos com equipamentos	Redução de custos
Docente	33,33%	77,78%	77,78%
Técnicos	26,31%	36,84%	73,68%

Para melhor visualização, o gráfico abaixo retrata os resultados apresentados na tabela 23.

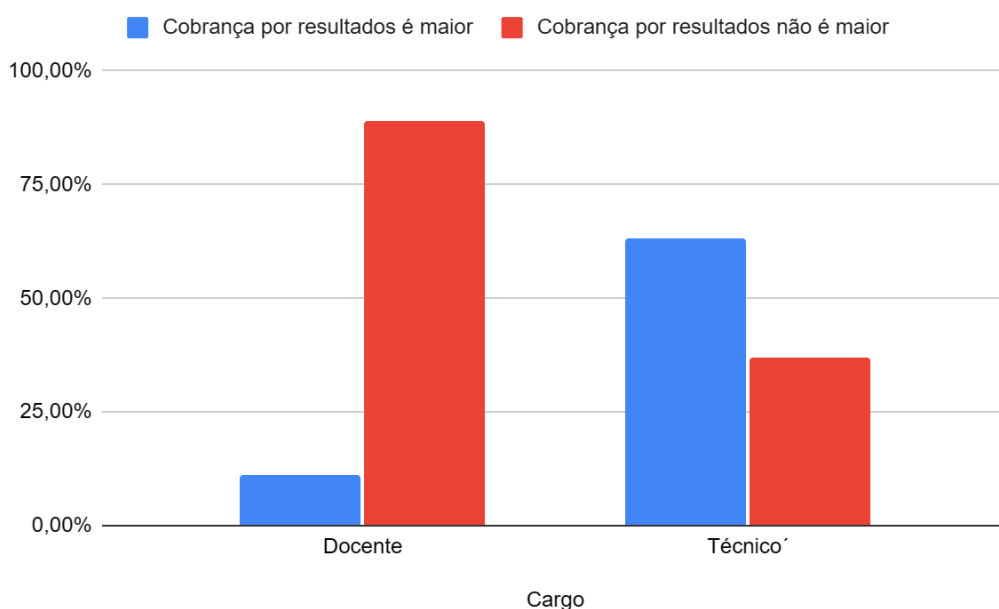


Ainda sobre o cruzamento de dados, as relações sobre cargo e cobrança por resultados são apresentadas a seguir. Cerca de 89% dos docentes não consideram que a cobrança por resultados é maior. Já para os técnicos, observou-se que cerca de 64% consideram que a cobrança por resultados é maior no regime de teletrabalho. O resumo está no quadro abaixo.

Tabela 24 - Relação entre Cargo e Cobrança por Resultados

Cargo	Cobrança por resultados é maior	Cobrança por resultados não é maior
Docente	11,11%	88,89%
Técnico'	63,15%	36,84%

Para melhor visualização, o gráfico abaixo retrata os resultados apresentados na tabela 24.

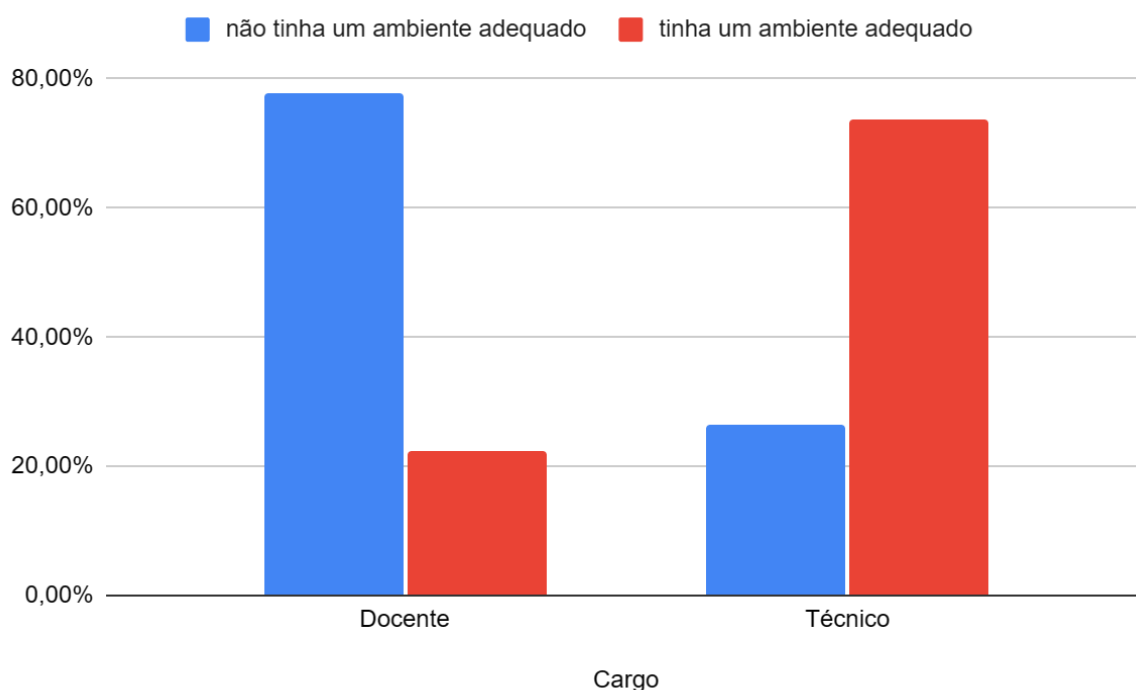


Prosseguindo com o cruzamento de dados, a relação entre cargo e ambiente adequado é apresentada a seguir. Cerca de 78% dos docentes responderam que não tinham um ambiente adequado para trabalhar. Enquanto que aproximadamente 74% dos técnicos informaram que tinham um ambiente adequado para o trabalho remoto. O resumo está no quadro abaixo.

Tabela 25 - Relação entre Cargo e Ambiente Adequado

Cargo	Não tinham um ambiente adequado	Tinha um ambiente adequado
Docente	77,78%	22,22%
Técnico	26,31%	73,68%

Para melhor visualização, o gráfico abaixo retrata os resultados apresentados na tabela 25.

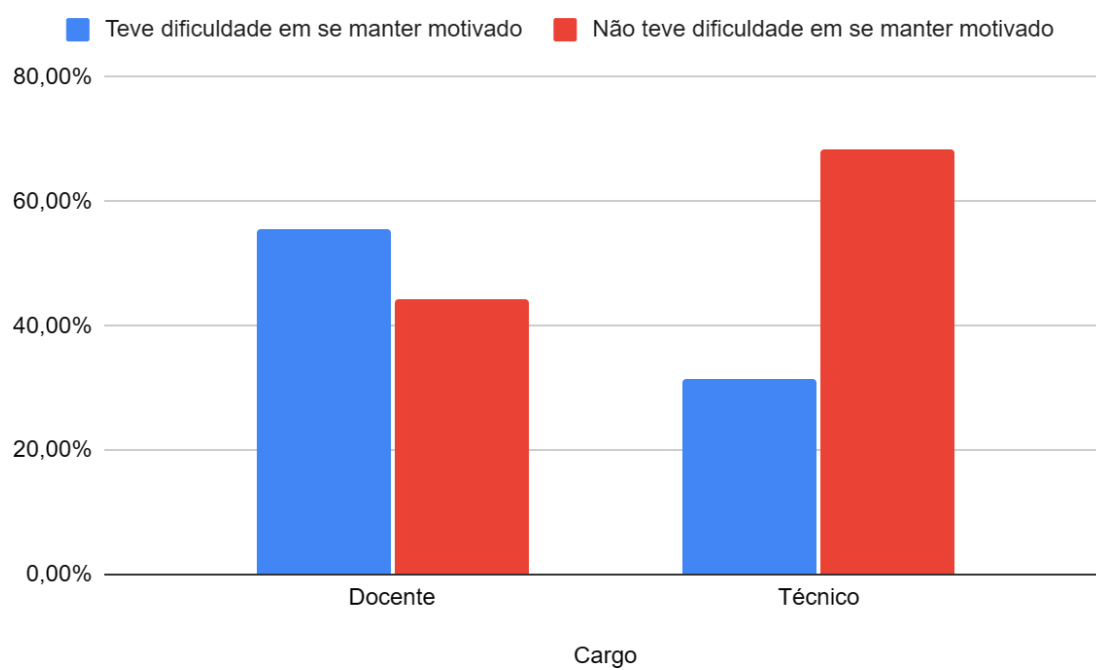


Na relação entre cargo e motivação, percebeu-se que 60,7% de toda a amostra tiveram dificuldades em se manter motivados. Aproximadamente 56% dos docentes informaram que tiveram essa dificuldade, enquanto que aproximadamente 68% dos técnicos responderam que não tiveram essa dificuldade.

Tabela 26 - Relação entre cargo e motivação

Cargo	Teve dificuldade em se manter motivado	Não teve dificuldade em se manter motivado
Docente	55,56%	44,44%
Técnico	31,57%	68,42%

Para melhor visualização, o gráfico abaixo retrata os resultados apresentados na tabela 26.



5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tecnologia transformou a forma de trabalho. No setor público isso já é percebido. Como citado anteriormente, 120 órgãos já aderiram ao PGD, e a tendência é que mais instituições públicas venham a aderir. O desenvolvimento do presente trabalho levou a perceber, por diferentes óticas, como o teletrabalho é visto.

A pesquisa mostra as percepções do trabalho remoto sob o ponto de vista do servidor público, e foi possível identificar que apesar dos contras, os prós têm mais evidência na pesquisa.

Ao fazer o comparativo das idades com a satisfação, procura-se entender se a questão da idade influencia no grau de satisfação. E percebe-se que o nível de insatisfação ou muita insatisfação está inserido entre a faixa dos 30 aos 50 anos. Dessa forma, o resultado não revela um potencial de idade relacionado ao grau de satisfação.

Em contrapartida, ao fazer a análise do cargo e do grau de satisfação, os resultados nos levam a refletir que as atividades desenvolvidas têm um peso nessa categoria. E faz-se necessário pensar que a atividade do docente sentiu uma grande diferença quando partiu da sala de aula presencial para a aula remota. Presencialmente é possível identificar através de linguagem verbal e não verbal o feedback dos alunos, é possível perceber a empolgação dos discentes para repensar os moldes da aula. Já remotamente, os docentes tiveram essa dificuldade para identificar o retorno dos alunos, pois passaram a dar aula em plataformas onde os discentes permaneciam com as câmeras fechadas, pouco se interagiu e isso contribuiu não só para o grau de insatisfação verificado nesse cruzamento de dados, mas também para a questão da motivação que foi outra relação feita no presente trabalho.

Mais da metade dos docentes sentiram dificuldade em se manter motivados, e a justificativa anterior pode ser uma causa desse resultado. Cerca de 32% dos técnicos também sentiram essa dificuldade, e ao analisar a questão subjetiva, podemos perceber que a questão da sociabilidade pode corroborar para esse resultado, já que foi o ponto negativo mais apontado na questão aberta.

Além disso, como as restrições no contexto pandêmico levaram a adotar essa forma de trabalho em situação urgente, muitos servidores não tinham um local adequado para trabalhar. O resultado aponta que cerca de 77% dos docentes e aproximadamente 26% dos técnicos não tinham essa estrutura. Ou seja, questões como essa leva a relacionar com questões de ergometria citadas nos pontos negativos do presente trabalho. Fatores ergométricos são de suma importância para evitar riscos à saúde do servidor. Algumas empresas privadas já adotam o auxílio home office, e isso é algo a se pensar na administração pública pensando na segurança e conforto do servidor.

Quando questionados sobre a cobrança por resultados, a grande maioria dos técnicos sentem-se mais cobrados nesse regime, cerca de 63%. Ao passo que somente 11% dos docentes acreditam que a cobrança é maior. O resultado revela que o impacto maior com relação a cobrança por resultados foi sentido mais pelos técnicos administrativos. No teletrabalho, ao final de cada mês o técnico tinha que enviar o relatório das atividades desempenhadas durante o período, e posteriormente era validada pelo chefe.

Por último, mas não menos importante, a relação de cargo com questões econômicas permitiu identificar que uma pequena quantidade teve gastos que significasse comprometimento da renda, 28,6% do total da amostra, e isso é justificado pelo resultado sobre a redução dos custos, onde a grande maioria informou que sim, houve redução dos custos, 75% do total da amostra. Com relação a gastos com equipamentos, cerca de 78% dos docentes tiveram esse gasto, e aproximadamente 37% dos técnicos informaram que tiveram esse gasto durante o período em que estiveram em teletrabalho. Acredita-se em gastos com material tecnológico, internet com mais velocidade, e equipamentos estruturais para trabalhar em casa.

Por fim, os objetivos de identificar as vantagens e desvantagens no presente trabalho foram alcançados, tanto através da pesquisa bibliográfica quanto através da presente pesquisa. E apesar dos contras, os prós foram verificados com mais evidência. É indiscutível que, como em qualquer outra modalidade, uma melhor qualidade para teletrabalho pode ser repensada, moldada e aplicada, visando mais produtividade, segurança e assistência ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. DECRETO Nº 11.072, DE 17 DE MAIO DE 2022. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11072.htm>. Acesso em 12 de maio de 2023.

CARVALHO, Fabiane. Revolução Tecnológica e o Futuro do Trabalho: Implicações na Vida do Trabalhador, na Economia e Sociedade. Revista dos Tribunais. 2019.

Filardi, Fernando. Mercedes, Rachel, Zanini, Marco. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Administração Pública: Análise das Experiências do Serpro e da Receita Federal. 2020. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/>> Acesso em 02 de maio de 2023.

GÓES, Geraldo. MARTINS, Felipe. NASCIMENTO, José. O Trabalho Remoto Potencial E Efetivo No Brasil: Possíveis Razões De Um Hiato Elevado. IPEA. Brasília, 2022.

Governo federal economiza R\$ 1,419 bilhão com trabalho remoto de servidores durante a pandemia. Disponível em <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/agosto/governo-federal-economiza-r-1-419-bilhao-com-trabalho-remoto-de-servidores-durante-a-pandemia>>. acesso em 01 de maio de 2023.

Impacto da Automação no Executivo Federal no Brasil. ENAP. Brasília. 2020.

Internet Chega a Três em Cada Quatro Domicílios do País. Gov.br.19 de fevereiro de 2022 Disponível em <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/educacao-e-pesquisa/2022/09/internet-chegou-a-90-dos-domicilios-brasileiros-no-ano-passado>>. Acesso em 13 de maio de 2023.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Resolução nº 011/2022-CONSAD, de 30 de junho de 2022.

OLIVEIRA, Daniela R. de. Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. Tese (Doutorado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

Orientações De Ergonomia e Cuidados Para os Servidores em Teletrabalho. Disponível em <CARTILHA-Orientacoes-de-ergonomia-e-cuidados-para-o-servidor-em-teletrabalho.pdf (usp.br)> Acesso em 24 de maio de 2023.

Programa de Gestão e Desempenho. Disponível em <<https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao>>. Acesso em 13 de maio de 2023.

RIBEIRO, Daniela. Do Fim Do Trabalho Ao Trabalho Sem Fim: O Trabalho E A Vida Dos Trabalhadores Digitais Em Home Office. São Carlos. 2017.

SOARES, ngelo. Teletrabalho e Comunicação em Grandes Cpds. São Paulo: Revista de Administração de Empresas, 1995.

STUMER, Gilberto. FINCATO, Denise. TELETRABALHO E COVID-19. Disponível em <https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direito-covid-19-ppgd-artigos_e_ensaios-teletrabalho_e_covid-19.pdf> Acesso em 05 de maio de 2023.

Teletrabalho Aspectos Positivos e Negativos <<https://jus.com.br/artigos/93673/teletrabalho-aspectos-positivos-e-negativos>> acesso em 02 maio de 2023.

TOLEDO, Adriana. trabalho remoto no serviço público: o novo normal. 2020. Disponível em <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/bee/article/view/4761/1861>> acesso em 01 de maio de 2023.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Caro respondente, essa pesquisa é anônima, e as informações coletadas serão utilizadas apenas para fins acadêmicos. Ciente dessas informações, você aceita participar dessa pesquisa?

☐ sim

☐ não

Perfil Socioeconômico

1. Gênero: ☐ Feminino ☐ Masculino ☐ Prefiro não dizer ☐ Outro

2. Idade (em anos completos): _____

4. Grau de escolaridade:

☐ Ensino médio completo

☐ Ensino superior incompleto

☐ Ensino superior completo

☐ Especialização

☐ Mestrado

☐ Doutorado

☐ Pós-doutorado

Cargo exercido

☐ Docente

☐ Técnico Administrativo

Tipo de atividade desenvolvida

☐ Serviço administrativo interno

☐ Serviço administrativo externo

☐ Gestão

☐ Docência (preparação de aula, ministração, avaliação, orientação)

☐ Outras atividades acadêmicas (pesquisa, extensão)

Carga horária semanal: _____

Tempo de serviço: _____

Sobre o Teletrabalho

Você teve gastos adicionais ou aumento do comprometimento da renda devido a necessidade do trabalho remoto?

☐ Sim

☐ Não

Você teve algum apoio/suporte (equipamentos, software...) da Instituição para o desenvolvimento do trabalho remoto?

☐ Sim

☐ Não

Você considera que os meios (rede de internet e aparelhos eletrônicos) que utilizou para o desenvolvimento do trabalho remoto foram suficientes?

☐ Sim

☐ Não

Você se sente mais seguro trabalhando em casa?

☐ Sim

☐ Não

Você acredita que a cobrança por resultados é maior para quem trabalha em regime de teletrabalho?

☐ Sim

☐ Não

Você teve dificuldades de concentração durante o período em que ficou em teletrabalho?

☐ Sim

☐ Não

Você teve gastos com equipamentos para trabalhar em casa?

☐ Sim

☐ Não

Você teve redução de custos trabalhando em casa?

☐ Sim

☐ Não

Você tinha um ambiente adequado para trabalhar em casa?

☐ Sim

☐ Não

Você considera que a sua qualidade de vida melhorou no período em que esteve em teletrabalho?

☐ Sim

☐ Não

Você considera que no regime de teletrabalho há mais distrações?

☐ Sim

☐ Não

Você sentia dificuldade em se manter motivado (a)?

☐ Sim

☐ Não

Qual o seu grau de satisfação com o trabalho remoto?

☐ Sim

☐ Não

A partir da experiência que você teve com teletrabalho, descreva aspectos que em sua opinião caracteriza o trabalho remoto (pode ser, por exemplo, aspectos positivos, negativos, aspectos que foram possibilitados, entre outros).

Emitido em 17/07/2023

DOCUMENTO Nº 001/2023 - CCSA - CGP (11.00.52.01)
(Nº do Documento: 1)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 17/07/2023 15:34)
GUTEMBERG ANGELO BEZERRA
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
1212018

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufpb.br/documentos/> informando seu número: **1**,
ano: **2023**, documento (espécie): **DOCUMENTO**, data de emissão: **17/07/2023** e o código de verificação:
b87e671c34