



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE/PB  
PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO, TÉCNICO E EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**ANA PAULA RODRIGUES JUSTINO**

**O TRABALHO REMOTO NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA A  
PARTIR DA PANDEMIA DA COVID-19**

**CAMPINA GRANDE-PB  
2022**

ANA PAULA RODRIGUES JUSTINO

**O TRABALHO REMOTO NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA A  
PARTIR DA PANDEMIA DA COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)  
apresentado a/ao Coordenação  
/Departamento do Curso Administração  
Pública da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial à  
obtenção do título de bacharel em  
Administração Pública.

**Orientador:** Prof. Dr. Brunno Fernandes da Silva Gaião

**CAMPINA GRANDE  
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A298t Aires, Ana Paula Rodrigues Justino.

O trabalho remoto na Universidade Estadual da Paraíba a partir da pandemia da Covid-19 [manuscrito] / Ana Paula Rodrigues Justino Aires. - 2022.

37 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação EAD em Administração Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, EAD - Campina Grande, 2022.

"Orientação : Prof. Dr. Brunno Fernandes da Silva Gaião, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância."

1. Administração pública. 2. Trabalho remoto. 3. Covid-19.  
4. UEPB. I. Título

21. ed. CDD 351

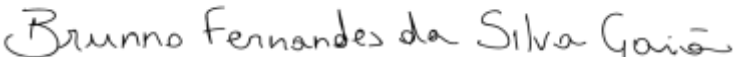
ANA PAULA RODRIGUES JUSTINO

O TRABALHO REMOTO NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA A  
PARTIR DA PANDEMIA DA COVID-19

Trabalho de Conclusão de Curso  
(Artigo) apresentado a/ao Coordenação  
/Departamento do Curso Administração  
Pública da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial à  
obtenção do título de bacharel em  
Administração Pública.

Aprovada em: 07/12/2022

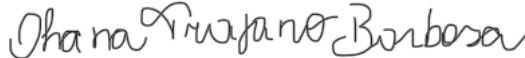
**BANCA EXAMINADORA**

  
Prof. Dr. Bruno Fernandes da Silva Gaião (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Profa. Me. Dayanna dos Santos Costa Maciel  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Profa. Dra. Ohana Trajano Barbosa  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico este trabalho aos meus colegas de curso, que assim como eu encerram uma difícil etapa da vida acadêmica. Em especial a Deus, meu esposo, meu filho e ao meu orientador que sem vocês não seria capaz de chegar até aqui.

*“No meio da dificuldade encontra-se a oportunidade.”*

***Albert Einstein***

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Gênero.....	18
Gráfico 2 – Estado civil.....	19
Gráfico 3 – Quantidade de filhos.....	20
Gráfico 4 – Tempo de trabalho no cargo/função.....	20
Gráfico 5 – Trabalho remoto antes da pandemia.....	21
Gráfico 6 – Condições de trabalho.....	21
Gráfico 7 – A influência do ambiente familiar no trabalho remoto.....	22
Gráfico 8 – Relação trabalho, qualidade de vida e produtividade.....	22
Gráfico 9 – Jornada de trabalho remoto.....	23
Gráfico 10 – Ergonomia.....	24
Gráfico 11– Qualidade das TCI`s.....	25
Gráfico 12 – Comunicação no período de trabalho remoto.....	26
Gráfico 13 – Comunicação efetiva.....	26
Gráfico 14 – Compatibilidade das atividades com o regime remoto/híbrido.....	27

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONATEL	Comissão Nacional de Telecomunicações
CONSUNI	Conselho Universitário
DOU	Diário Oficial da União
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba
OMS	Organização Mundial de Saúde
TIC	Tecnologia de Informação e Comunicação



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1</b>	<b>Pandemia da Covid-19 e os impactos no mundo do trabalho.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.1</b>	<b><i>Pandemia da Covid-19 no contexto do trabalho remoto na UEPB.....</i></b>	<b>14</b>
<b>2.2</b>	<b>O trabalho remoto e as TIC´s.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.1</b>	<b><i>Benefícios e desafios do trabalho remoto.....</i></b>	<b>15</b>
<b>2.3</b>	<b>Trabalho remoto na administração pública.....</b>	<b>16</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>17</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>18</b>
<b>4.1</b>	<b>Perfil dos respondentes.....</b>	<b>18</b>
<b>4.2</b>	<b>Condições de trabalho.....</b>	<b>21</b>
<b>4.3</b>	<b>Relações de trabalho.....</b>	<b>25</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>28</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>29</b>
	<b>APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....</b>	<b>35</b>

## O TRABALHO REMOTO NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARÍBA A PARTIR DA PANDEMIA DA COVID-19

### REMOTE WORK AT THE STATE UNIVERSITY OF PARÍBA FROM THE COVID-19 PANDEMIC

Ana Paula Rodrigues Justino\*

#### RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar a percepção dos servidores da UEPB quanto à adoção do teletrabalho durante o período de pandemia da Covid-19. Optou-se por uma abordagem quantitativa, no âmbito da UEPB, foi encaminhado por e-mail institucional e por aplicativo de mensagem link de acesso ao questionário de pesquisa para os servidores administrativos da Instituição, com 33 respondentes. O questionário contou com variadas perguntas abordando questões referentes ao trabalho que realizaram, sobre a ergonomia, equipamentos e tecnologias disponíveis para a execução das suas atividades laborais, e ritmo de trabalho no período da pandemia. O resultado da pesquisa mostra que o trabalho remoto dos servidores administrativos da UEPB no período da pandemia teve mais vantagens do que desvantagens. Havendo necessidade de melhorias na implementação do trabalho remoto/ híbrido pós pandemia, e assim garantir o sucesso dessa nova prática, com uma maior infraestrutura em termos relacionados a ergonomia. O feedback dos servidores foi fundamental para a elaboração desse artigo, pois permitiu ter uma boa percepção de como esses trabalhadores lidaram e se adaptaram a esse novo cenário laboral. Entender como a UEPB estruturou o trabalho remoto dos servidores, pode explicar a sua rápida adaptação ao modelo emergencial de trabalho implementado e a adoção do trabalho híbrido pós pandemia.

**Palavras-chave:** Home Office. Pandemia da Covid-19. Teletrabalho. UEPB.

#### ABSTRACT

The purpose of this article was to analyze the perception of UEPB servers regarding the adoption of telework during the Covid-19 pandemic period. Taking into account the perceptions of the institution's servers in the context of a new work scenario of changes and adjustments in the work routine. A quantitative approach was chosen, within the scope of the UEPB, it was forwarded by institutional e-mail and by message application link of the research to the administrative servers of the Institution. The questionnaire had several questions addressing issues related to the work they performed, about ergonomics, equipment and technologies available to carry out their work activities, and work pace during the pandemic period. The result of the research shows that the remote work of UEPB administrative servers during the pandemic had more advantages than disadvantages. There is a need for improvements in the implementation of post-pandemic remote/hybrid work, and thus guarantee the success of this new practice, with a greater infrastructure in terms

---

\* Graduada Licenciatura em Matemática – UFPB, concluindo Bacharel em Administração Pública – UEPB. E-mail: ana.justino@aluno.uepb.edu.br.

related to ergonomics. The servants' feedback was fundamental for the elaboration of this article, as it allowed a good perception of how these workers dealt with and adapted to this new work scenario. Understanding how UEPB structured the remote work of servers can explain its rapid adaptation to the implemented emergency work model and the adoption of post-pandemic hybrid work.

**Keywords:** Home Office. COVID-19 Pandemic. Telework. UEPB.

## 1 INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19 impactou todo o cenário mundial em todos os seus contextos seja social, político ou econômico. Os primeiros casos de infecção pela COVID-19 diagnosticados como uma pneumonia grave de etiologia desconhecida, apareceram em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, China. Mais tarde, as amostras respiratórias dos doentes mostraram a presença do Coronavírus (SARS-CoV-2), identificado como o agente causador da doença COVID-19 (ESTEVÃO, 2020). A sua rápida propagação a nível mundial levou a Organização Mundial da Saúde (OMS) a declarar a infecção COVID-19, em 11 de março de 2020, como uma pandemia mundial (UNA SUS, 2020).

Como forma de prevenção do contágio pelo Coronavírus, a OMS indicou o isolamento social devido ao alto índice de transmissão, pela ausência de vacinas e para evitar que os números de casos aumentassem descontroladamente sobrecarregando o sistema de saúde (OMS, 2020). Deste modo, houve a necessidade dos diferentes setores e instituições interromperem suas atividades presenciais e aderirem ao teletrabalho para manter as suas atividades em funcionamento (BERNARDO; MAIA; BRIDI, 2020).

No contexto da Administração Pública não foi diferente, houve a necessidade de continuidade na prestação dos serviços à sociedade e para que isso pudesse acontecer foi necessária a introdução do teletrabalho como um novo formato laboral com uso de ferramentas tecnológicas e distante do local habitual de trabalho (SOBRATT, 2016). De forma emergencial, sem planejamento e nenhum treinamento prévio, os trabalhadores em home office se depararam com várias situações inesperadas e procuraram se adequar aos vários contextos apresentados (BERNARDO; MAIA; BRIDI, 2020)

O teletrabalho no setor privado já era amparado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde 2011, através da Lei Nº 12.551/2011, porém a partir do período da pandemia acabou sendo utilizado também nos órgãos públicos. Desta forma, no âmbito da Administração Pública, o Governo Federal publicou no Diário Oficial da União (DOU), no dia 18 de maio de 2022, o Decreto nº 11.072, que, na prática, introduz a possibilidade de trabalho home office.

No âmbito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) houve algumas normativas para que essa readequação de trabalho pudesse acontecer. Inicialmente, a PORTARIA/UEPB/GR/0015/2020, de 17 de março de 2020, que dispõe sobre atividade dos servidores técnico-administrativos da UEPB, instituiu o regime de trabalho remoto (home office), quando tecnicamente fosse possível, e/ou em regime de revezamento, em face à propagação e infecção iminentes do Coronavírus. Neste mesmo sentido, devido ao quadro epidemiológico preocupante no Estado da Paraíba, o Governo Estadual emitiu o Decreto nº 40.136/2020, em 22 de março de 2020, que dispôs sobre a adoção, no âmbito da Administração Pública direta e indireta, de regime de trabalho remoto, em razão das medidas temporárias e emergenciais de prevenção do contágio pela COVID-19 (Novo Coronavírus) e ainda em 12 de junho de 2020 emitiu o Decreto nº 40.304, que divulgou o Plano Novo Normal Paraíba.

O trabalho remoto foi necessário e enfrentou desafios na sua implementação, mas com o tempo se mostrou eficaz em muitos aspectos e atualmente a questão do trabalho híbrido nas instituições públicas do Estado da Paraíba é uma realidade conforme o Decreto nº. 41.700, de 6 de outubro de 2021, que instituiu o Programa de Teletrabalho Permanente nos órgãos e entidades da Administração Direta e

Indireta, no âmbito do Poder Executivo do Estado da Paraíba, com previsão do trabalho remoto em formato integral e híbrido.

Diante dessa realidade fica o questionamento: Quais as percepções dos servidores administrativos da UEPB em relação ao trabalho remoto no período da pandemia da Covid-19?

Diante do contexto apresentado, este estudo tem como objetivo analisar a percepção de servidores da UEPB quanto à adoção do teletrabalho durante o período da pandemia da COVID-19.

O estudo é justificado pela razão que o trabalho remoto é tido como uma tendência do futuro e necessita de maiores aprofundamentos de estudo na área (ANDRADE, 2020). Logo, compreendendo o período de crise sanitária que está sendo vivenciado e após a aprovação unânime, em reunião ordinária do Conselho Universitário (CONSUNI), da implantação do regime de trabalho híbrido para os servidores técnicos administrativos da UEPB, a discussão sobre a estrutura e aplicação desta forma de trabalho torna-se relevante (UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA, 2022).

Tendo em vista, que o trabalho remoto no setor público pode ser conceituado como aquele em que o servidor pode desenvolver parte ou todo o seu trabalho fora das dependências da instituição, apoiado na utilização das novas ferramentas tecnológicas, em especial, o computador, acesso à internet, hardwares e softwares necessários para a realização de suas atribuições (SOBRATT, 2016), entender a adaptabilidade dos funcionários e buscar as melhores formas de se aplicar um trabalho remoto na Instituição se torna extremamente importante para o desenvolvimento e a qualidade deste modelo, visto que, é preciso manter o oferecimento dos serviços de forma eficiente e eficaz mesmo em um momento de crise sanitária mundial.

Vale ressaltar que toda mudança requer aprimoramento e para que esta melhoria ocorra são necessários estudos. Como o home office é um modelo de trabalho recente, que até então havia sido pouco disseminado no Brasil, e sua aplicação foi forçosamente repentina na maioria das instituições públicas e não foi diferente na UEPB, isso exige muita observação, pesquisa e análise.

Além do mais, um estudo voltado para os desafios, os benefícios, os prejuízos e os desdobramentos do trabalho remoto na UEPB, no período da pandemia da Covid-19, contribuirá para esclarecer conceitos referentes às mudanças organizacionais tão recorrentes neste período de quarentena e ainda enaltecer o papel do servidor e seu empenho perante à sociedade.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Pandemia da Covid-19 e os impactos no mundo do trabalho**

No contexto atual, com o advento da pandemia foi necessária a criação de uma nova forma de trabalhar e as instituições e seus colaboradores precisaram modificar e ajustar-se à nova rotina de trabalho (PALOMINO; COILA, 2020).

Foi exigido que as pessoas se adaptassem às mudanças de forma rápida, gerando novas competências para atender várias demandas adicionais de tempo como cuidar e educar os filhos e ao mesmo tempo tendo que exercer o seu trabalho de forma remota. Os trabalhadores dos setores considerados como essenciais tiveram um desafio diferente, como a insegurança mediante a ameaça iminente, sendo obrigados a continuar seus trabalhos no período da pandemia e isolamento

social. Assim, as experiências vivenciadas pelos teletrabalhadores e a introdução de novas tecnologias que se tornaram comuns, podem oferecer uma tendência de mudança na forma de trabalhar (BACKES *et. al*, 2020).

Novos hábitos e procedimentos modernos conectados as novas tecnologias e ferramentas digitais, tomaram o espaço de velhos costumes e práticas. Muitas instituições precisaram se adequar ao novo contexto em um período curto, sendo necessário a realização de seus atendimentos de forma remota. Aderindo ao *home office* com o intuito de cumprir os protocolos de segurança e a proteção da saúde coletiva, muitas organizações tiveram dificuldades de viabilizar o trabalho remoto e alguns de seus colaboradores não eram proficientes com as novas tecnologias. De repente, o *lockdown* deixou as instituições sem um plano de contingência para seguir com seus atendimentos. Com a barreira de comunicação causada pela pandemia muitas organizações não conseguiram treinar seus funcionários adequadamente (BACKES *et. al*, 2020).

Esse panorama se constituiu especialmente com advento da pandemia, que teve o impulso marcado desde março de 2020. A UEPB também teve que se adaptar ao novo sistema de trabalho, ao *home office* em tempos de pandemia, o que se constituiu como um grande desafio.

### **2.1.1 Pandemia da Covid-19 no contexto do trabalho remoto na UEPB**

De acordo com Bridi (2020) a pandemia da COVID-19 foi um evento abrupto que impactou a população de todo o mundo. Com um grande risco de transmissão, o coronavírus obrigou a todos adaptar-se bruscamente de várias formas, tendo em vista o alto nível de transmissão e a necessidade de retardar a propagação do vírus a Organização Mundial de Saúde (OMS) e os epidemiologistas recomendaram o distanciamento social como a forma mais eficaz para evitar a superlotação dos serviços de saúde e diminuir os grandes índices de mortes (OMS, 2020). As atividades laborais de milhões de trabalhadores precisaram ser direcionadas para uma nova forma de trabalhar, passando a exercer suas funções profissionais na forma de teletrabalho, em *home-office*. Segundo o IBGE-PNADCOVID19, em maio de 2020, eram 8.7 milhões de trabalhadores em atividade remota (IBGE, 2020). Sendo primordial a reflexão sobre a modalidade de teletrabalho, levando em consideração a qualidade do serviço público, suas consequências nas organizações e seus impactos na vida pessoal dos trabalhadores (OLIVEIRA; PANTOJA, 2018).

A UEPB no início da pandemia da Covid-19, utilizou-se de forma organizada e sistêmica a informação e o meios de comunicação para a realização de suas atividades de forma remota sem comprometer a estrutura da organização. Superando os desafios, evidenciando seus benefícios, minimizando seus prejuízos e enfatizando os desdobramentos do trabalho remoto no período da pandemia.

Portanto, as novas Tecnologias de Informação e Comunicação – TICs proporcionam uma flexibilização das rotinas de trabalho, facilitando a atividade tratando a informação e auxiliando na comunicação. Além das tecnologias são necessárias políticas que favoreçam e estimulem o trabalho remoto (OLIVEIRA, 2017).

## **2.2 O trabalho remoto e as TIC's**

Na literatura, seja nacional ou internacional, não há um senso comum para uma definição de forma precisa do conceito de trabalho remoto, todos ainda em

processo de construção. Ocorrendo uso do termo para diferentes contextos, como também uso de vários termos para se referir a mesma coisa (ROCHA; AMADOR, 2018).

Apesar dos diversos conceitos para o termo, de acordo com Aderaldo *et al.* (2017, p. 514), a Organização Mundial do Trabalho (OIT) conceituou trabalho remoto como aquele em que os colegas de trabalho mesmo estando distantes em escritórios centrais ou em oficinas de produção estariam conectados por meios tecnológicos.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT (2015), conceitua teletrabalho como sendo a modalidade de trabalho realizado fora do ambiente físico das organizações de forma remota com a utilização das ferramentas tais como smartphones, computadores, notebooks, tablets, celulares e internet denominados como TICs. De acordo com Rosenfield e Alves (2011), definem teletrabalho como o trabalho realizado a distância em local diferente daquele que a pessoa que o realiza está, com a utilização de TICs e obtendo os resultados decorrentes deste trabalho.

Os resultados do trabalho são obtidos mesmo fora do local de origem, de forma remota e só é possível por meio da utilização de TICs. Segundo Rosenfield (2011, p. 28) “teletrabalho não pode ser conceituado simplesmente como trabalho à distância, mas sim como um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho flexível sustentadas por TICs”.

As TICs são essenciais para a disponibilidade, o acesso e a troca de informações sendo a transmissão de dados imediata e em tempo real, tornando o tempo e a distância insignificantes (NOGUEIRA, 2012, p. 31).

Segundo José Alfredo Romero, Diretor de Tecnologias da Informação e Comunicação da CONATEL Honduras, diz que as Organizações Internacionais em uma série de estudos e análises identificaram que as TICs desempenharam papel importante na batalha mundial contra a pandemia do Covid-19 (BRECHAZERO, 2020).

Sobre as Tecnologias da Informação e Comunicação, verifica-se que já estão disponíveis para realização de trabalho remoto (LEITE; LEMOS; SCHNEIDER, 2019). Contudo, também existem limitações sejam elas geográficas ou de disponibilidade de informações trocadas através de dispositivos, como as intranets, o acesso a internet no lugar da comunicação presencial, não obstante as TICs venham sendo de essencial importância para realização do teletrabalho (BAYRAK, 2012).

### **2.2.1 Benefícios e desafios do trabalho remoto**

Para a instituição: há o alinhamento às modernas práticas de flexibilização do trabalho; melhora a produtividade necessária, em função de evitar as interrupções próprias do trabalho presencial; profissionais mais motivados em função da melhoria da qualidade de vida e da maior disponibilidade de tempo para outras atividades, como convívio familiar, lazer, atividades físicas e estudos (FERREIRA, 2015).

Com a redução dos custos e aumento do capital advindos do trabalho remoto as instituições públicas tiveram a possibilidade de aumentar o investimento em novas necessidades dos cidadãos, como também melhorar as demandas já existentes. Segundo Mello (1999) os funcionários que desempenham o trabalho remoto são mais entusiastas e motivados, desenvolvendo uma quantidade maior de atividades em um dia, assim melhorando a produtividade das instituições devido

sofrerem menos interrupções nesta modalidade de trabalho. Para quem é solteiro e não tem filhos, a organização do ambiente de trabalho remoto pode ser mais favorável (LIZOTE et al., 2020). Conseqüentemente, os trabalhadores do teletrabalho são mais motivados e tem uma melhor qualidade de vida, tendo como benefícios para as instituições a redução de custos e a produtividade do teletrabalhador (SOARES, 2020).

Para os colaboradores: melhora a qualidade de vida, em função da redução do estresse e do tempo gasto com deslocamentos; reduz despesas com deslocamentos e com roupas; disponibiliza tempo para outras atividades como estudo, aperfeiçoamento e qualificação, lazer, repouso, atividade física e o convívio familiar (SOARES, 2020).

Alguns benefícios que envolvem o teletrabalhador como flexibilidade de horários, redução do nível de estresse e diminuição da exposição à poluição no local de trabalho (BOONEN, 2003).

Em relação aos desafios podemos destacar Segundo Bridi (2020) uma análise sobre trabalho remoto e gênero afirmando que o aspecto negativo atinge ambos os sexos de formas diferentes. Com a desigualdade da divisão do trabalho doméstico existindo uma sobrecarga maior de trabalho para as mulheres.

O teletrabalhador produz mais devido a comodidade do novo ambiente, bem como a confiança dada a seu trabalho, tornando-se bem mais desafiado a realizar suas atribuições, nesse novo formato é evidente que todos esses aspectos agregam na melhoria da qualidade de vida do colaborador (BOONER, 2003).

### **2.3 Trabalho remoto na administração pública**

É importante destacar que mesmo sem uma regulamentação geral no serviço público da modalidade laboral de teletrabalho, tornou-se uma alternativa para a menor burocratização, redução de custos e distribuição das atividades laborais, pois apresenta tecnologia e comunicação mais célere (MENDES, 2020). Vários órgãos da Administração Pública, sejam por meio de Resoluções, Portarias ou outro instrumento legal, já tem adotado essa modalidade de trabalho. Segundo Costa (2001) de modo a se tornarem mais eficiente, as organizações públicas utilizam novas tecnologias para aumento da produtividade e redução de custos na administração.

Sendo assim, para Matias-Pereira (2013) o teletrabalho na administração pública é a modalidade trabalho na qual o servidor público pode desenvolver parte ou todo seu trabalho fora do local habitual de trabalho, seja em casa ou em outro local, utilizando as novas ferramentas tecnológicas, que essas as atividades desenvolvidas possam ser capazes de mensurar de forma objetiva o desempenho individual e a qualidade do serviço prestado pelo teletrabalhador. Essa modalidade surge possibilitando o aumento da qualidade dos serviços prestados aos cidadãos e melhorando os resultados. Ainda Matias-Pereira (2013) afirma que embora a implantação do teletrabalho no setor público não seja uma tarefa fácil devido a necessidade treinamentos dos gestores e operadores, bem como de grandes investimentos para aquisição de hardwares e softwares para a transição das atividades atuais para o meio eletrônico.

Portanto, o Brasil está preparando para adoção do teletrabalho nas instituições públicas, tendo em vista que o desempenho das atividades que já estão sendo realizadas com uso elevado de tecnologias da informação, dependendo de mais incentivos das esferas governamentais e da iniciativa dos órgãos que queiram



implantar essa modalidade, com o objetivo de melhoria na prestação de serviços públicos em suas atividades essenciais, modernização do serviço, redução de custos, aumento na produtividade e alto índice de transparência na gestão pública (SILVA, 2014). Ainda afirma a autora Silva (2014, p. 66) que existem ainda muitos desafios na implantação do teletrabalho na esfera pública brasileira como: “a falta de uma legislação específica, formalização da modalidade, desenvolvimento do ambiente, desenvolvimento cultural, desenvolvimento profissional e sistêmico”.

### 3 METODOLOGIA

De acordo com Fonseca (2002), a pesquisa possibilita uma aproximação e um entendimento da realidade a investigar, como um processo permanentemente inacabado. Ela se processa através de aproximações sucessivas da realidade, fornecendo subsídios para uma intervenção no real.

Quanto aos procedimentos metodológicos, esta pesquisa caracteriza-se como pesquisa exploratória-descritiva, de abordagem quantitativa. Sendo assim, de acordo com Gil (2017), as pesquisas exploratórias tendem a ser mais flexíveis em seu planejamento, pois pretendem observar e compreender os mais variados aspectos relativos ao fenômeno estudado pelo pesquisador, as mais comuns são os levantamentos bibliográficos, porém, em algum momento, a maioria das pesquisas científicas passam por uma etapa exploratória, visto que o pesquisador busca familiarizar-se com o fenômeno que pretende estudar. Visando descrever as características de uma população, a pesquisa descritiva registra, analisa as amostras, e correlaciona aos fenômenos sem manipulá-los (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007, p. 61), usadas em pesquisas quantitativas. Segundo Knechtel (2014), a pesquisa quantitativa é uma modalidade de pesquisa que atua sobre um problema humano ou social, é baseada no teste de uma teoria e composta por variáveis quantificadas em números, as quais são analisadas de modo estatístico, com o objetivo de determinar se as generalizações previstas na teoria se sustentam ou não.

Diante disto, foi realizada uma pesquisa de levantamento junto aos servidores públicos da UEPB com o intuito de realizar um estudo voltado para os desafios, os benefícios, os prejuízos e os desdobramentos do trabalho remoto na UEPB, no período da pandemia da COVID-19. Ludwing (2015) afirma que a pesquisa de levantamento de dados em um dos tipos de pesquisa de campo, mediante a solicitação de informações acerca de um problema de estudo a um grupo de pessoas previamente selecionadas.

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário online, via Plataforma do Google Forms utilizando como população os servidores públicos administrativos da UEPB que realizaram o teletrabalho durante o período de pandemia da COVID-19. “O questionário é uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações.” (GIL, 2011, p. 121). O questionário foi constituído por 14 perguntas de múltiplas escolhas aplicado via plataforma Google Forms, no período de 14 a 18 de novembro, sendo compartilhado o link através de convite para participação voluntária através WhatsApp e e-mail dos servidores da Universidade Estadual da Paraíba. Tendo como o universo da pesquisa a UEPB. Sendo a amostra final constituída por 33 respondentes servidores públicos técnicos administrativos da instituição, selecionados por meio dos critérios de acessibilidade e disponibilidade, uma vez que segundo Medeiros (2019) nem sempre é possível estudar todas as

peças de um conjunto, elege-se uma amostra dessa população que servirão para sintetizar os dados e garantir a representatividade dos servidores. Abordando os aspectos relacionados ao perfil do teletrabalhador, relações de trabalho e condições de trabalho. Verificou-se as condições de trabalho dos trabalhadores remotos que tiveram que se adaptar a uma nova forma de trabalhar neste momento da pandemia da COVID-19. Para tanto, foram abordadas questões referentes ao trabalho que realizam, sobre a ergonomia, equipamentos e tecnologias disponíveis para a execução das suas atividades laborais, e ritmo de trabalho.

A análise de dados se deu por meio de estatística descritiva simples, através do levantamento da distribuição de frequência e percentual das respostas dos questionários.

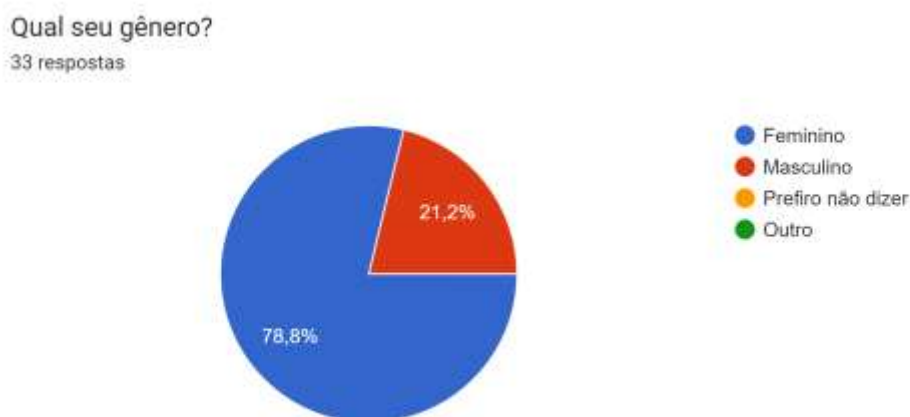
## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nessa seção será abordada a apresentação dos resultados buscando compreender e analisar a percepção de servidores da UEPB quanto à adoção do teletrabalho durante o período de pandemia da COVID-19. Analisou-se a avaliação dos trabalhadores quanto ao trabalho realizado remotamente e o impacto percebido por eles na qualidade da atividade desempenhada em home-office. Por fim, foram verificados os aspectos que dificultaram e facilitaram esse processo.

### 4.1 Perfil dos respondentes

A primeira pergunta do questionário teve como objetivo identificar o percentual do gênero dos respondentes da pesquisa. Identificou-se, conforme o Gráfico 1, que a maioria dos respondentes foram de mulheres, ou seja, 26, correspondendo a 78,8%. No caso dos respondentes homens, a participação na pesquisa foi de 7, equivalente a 21,2% do total. Nas demais opções não houve nenhuma resposta.

Gráfico 1 – Gênero

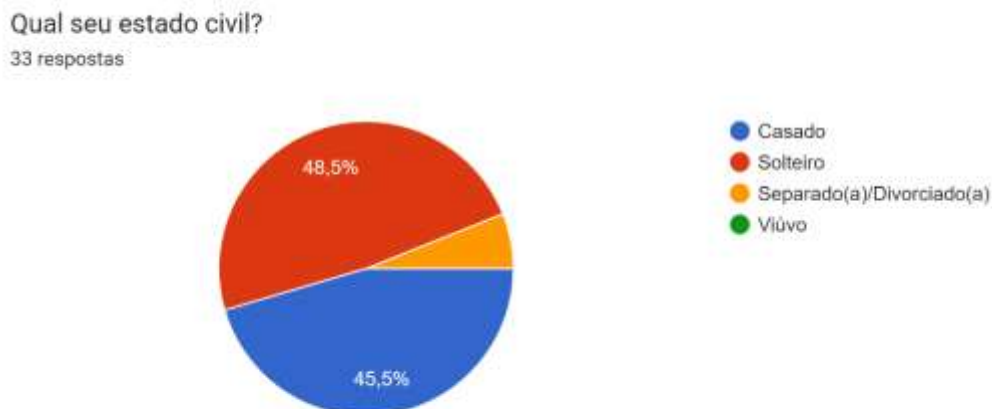


Fonte: Pesquisa direta (2022).

No contexto da pandemia o trabalho remoto ocorreu exclusivamente nas residências dos servidores em uma dinâmica que mesclou a vida laboral com a privada, não sendo possível uma distinção entre esses dois espaços. Esse processo tornou-se mais expressivo quando analisado pelo recorte de gênero, devido a desigualdade ainda presentes nos papéis sociais delegados a homens e mulheres. Segundo Bridi (2020) ele faz uma análise sobre trabalho remoto e gênero afirmando que o aspecto negativado atingem ambos os sexos de formas diferentes. Sendo assim, devido às desigualdades da divisão do trabalho doméstico e de cuidados, a maior presença de respondentes do gênero feminino pode indicar que existiu uma sobrecarga maior de trabalho para as mulheres, que tiveram que somar à carga horária de suas atividades laborais remotamente, com todo trabalho doméstico, as atividades escolares dos filhos e com várias cobranças para não negligenciar os cuidados com sua própria saúde física e mental (BATHIA, 2020).

Na segunda pergunta pretendeu-se verificar o estado civil dos trabalhadores que estiveram em trabalho remoto/home-office, segundo os dados obtidos o percentual de casados e o percentual de solteiros ficaram quase equivalentes. Abaixo, o Gráfico 2 demonstra o resultado em percentual dos que se declararam casado (a), solteiro (a), separado (a) /divorciado (a), ou viúvo (a). Do total de respondentes, 15 (45,5%) se declararam como casados quanto ao seu estado civil. Se declararam solteiros 16 pessoas (48,5%), separado (a) ou divorciado (a) foram 2 (6,3%). Na opção viúvo (a), não obteve nenhuma resposta.

**Gráfico 2 – Estado Civil**



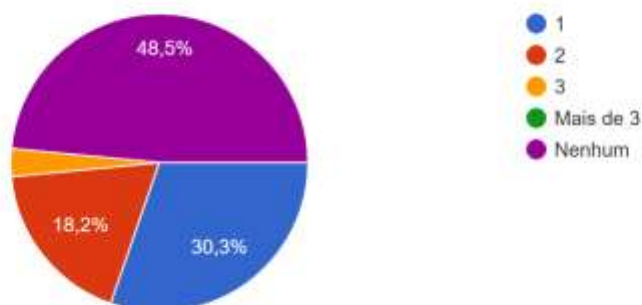
Fonte: Pesquisa direta (2022).

Verificou-se a partir dessa pergunta a declaração dos trabalhadores remotos quanto a quantidade de filhos. Constatou-se que a maior parte dos respondentes não tem filho, de acordo com o disposto no Gráfico 3 apresentado na sequência. Do total de respondentes verificou-se que 16(48,5%) declararam não ter filhos. Na sequência, 10 trabalhadores remotos (30,3%) afirmaram ter 1 filho, enquanto 6 (18,2%) disseram ter 2 filhos e 1 (3,0%) declarou ter 3 filhos. Nenhum participante declarou ter mais de 3 filhos.

**Gráfico 3 – Quantidade de Filhos**

### Quantos filhos você tem?

33 respostas



Fonte: Pesquisa direta (2022).

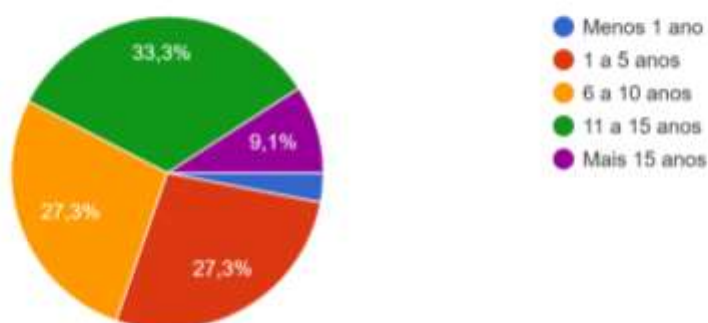
Analisando o Gráfico 2- Estado civil, juntamente com o Gráfico 3 – Quantidade de filhos, percebemos que o perfil das pessoas participantes dessa pesquisa, grande parte não tem filhos, esse fator pode ter contribuído para um trabalho remoto sem interrupções, para quem é solteiro e não tem filhos, a organização do ambiente de trabalho remoto pode ser mais favorável (LIZOTE *et al.*, 2020). Considerando que existem as vantagens e desvantagens no trabalho remoto para quem é casado (a) e tem filhos. Podemos considerar que as vantagens mostradas por Tremblay (2002) que as pessoas casadas que têm filhos veem o teletrabalho como mais atrativo, tendo em vista a diminuição do tempo com deslocamento e aumento do tempo familiar. Barros e Silva (2010) constataram como desvantagem as distrações e interrupções, a família nem sempre entende que o fato de estar em casa não significa está totalmente disponível para elas, para quem tem filhos pequenos esse problema é ainda maior.

O Gráfico 4 demonstra o percentual de trabalhadores em relação ao tempo no cargo e função que ocupam, sendo que do total dos respondentes: 3,0% atuam na função menos de 1 ano, obtiveram o mesmo percentual de 27,3% as faixas entre 1 a 5 anos, e 6 a 10 anos. 33,3% afirmaram estarem entre 11 a 15 e, por fim, 9,1% estão atuando no seu cargo e/ou função por mais de 15 anos.

### Gráfico 4 – Tempo de trabalho no Cargo/Função

#### Tempo de trabalho que desempenha o cargo/função?

33 respostas

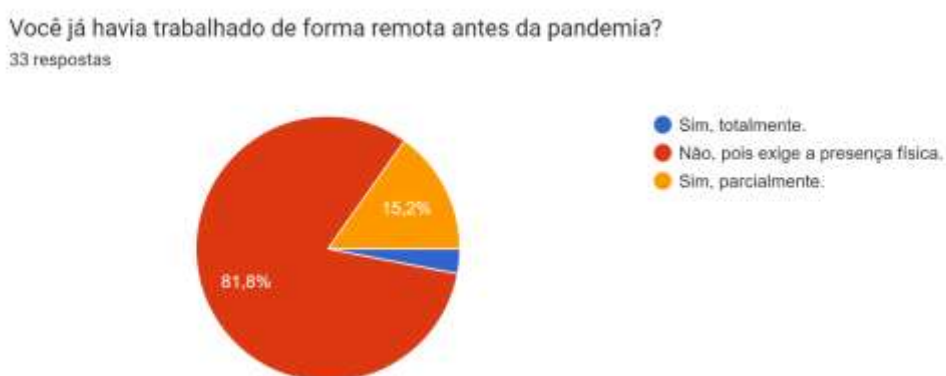


Fonte: Pesquisa direta (2022).

## 4.2 Condições de trabalho

Na questão trabalho remoto antes da pandemia, como demonstra no Gráfico 5, para 27 trabalhadores (81,8%), ou seja, a grande maioria disse que sua atividade laboral exigia sua presença física, portando não havia trabalhado antes da pandemia de forma remota. Logo após, 5 trabalhadores (15,2%) afirmaram que havia trabalhado parcial de forma remota antes da pandemia. Por fim, 1 trabalhador (3,0%) declararam que havia realizado o trabalho totalmente de forma remota, em home-office, mesmo antes da pandemia.

**Gráfico 5 – Trabalho remoto antes da pandemia**

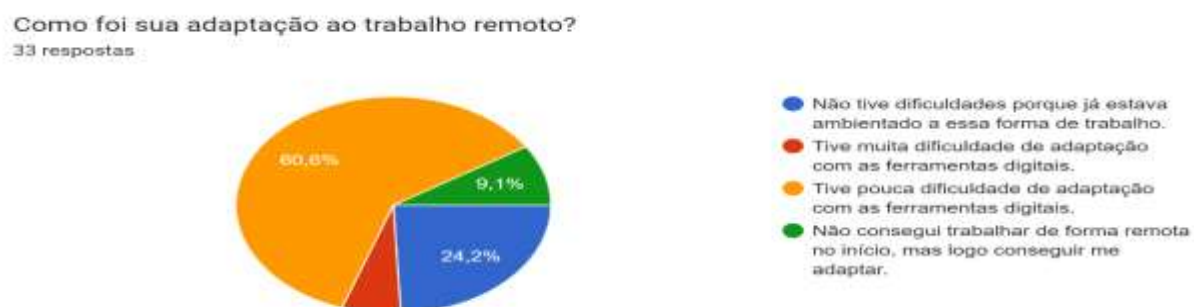


Fonte: Pesquisa direta (2022).

Buscou-se identificar se o trabalho do respondente, antes da pandemia, podia ser realizado de forma remota, em home-office. Diante do resultado dessa pergunta pode-se levantar algumas hipóteses, como por exemplo a de que possivelmente muitos trabalhadores tiveram que mudar de função/cargo para poderem exercer sua atividade laboral remotamente, o que explicaria os 81,8% do total dos participantes que afirmaram que o seu trabalho não podia ser realizado remotamente antes da pandemia, pois este exigiria a sua presença física.

De acordo com o Gráfico 6, para 20 respondentes (60,6%) tiveram pouca dificuldade de adaptação com as ferramentas digitais, 8 respondentes (24,2%) disseram não houve dificuldades porque já estavam ambientados a essa forma de trabalho, 3 respondentes (9,1%) não conseguiram trabalhar de forma remota inicialmente, mas logo se adaptaram.

**Gráfico 6 – Condições de Trabalho**



Fonte: Pesquisa direta (2022).

Com os dados coletados ficou evidente que houve poucas dificuldades de adaptação ao trabalho remoto no período da pandemia, inclusive em sua maioria se adaptaram com facilidade as ferramentas digitais. Tendo com relevância a recepção e adaptação ao trabalho remoto sugere que a UEPB já contasse com uma boa estrutura propícia ao imediato funcionamento de suas rotinas na forma remota. Isso nos remete ao contexto da pesquisa que relaciona a importância das TIC's ao trabalho remoto, a expansão das TICs possibilita a produção de novas modalidades de conectividade e comunicação à distância, possibilitando que a distância entre trabalhadores e seus supervisores ou entre trabalhadores de uma equipe se encurte (ALVES, 2008).

No Gráfico 7, mostra que 14 respondentes (43,8%) informaram que o ambiente familiar impôs algumas dificuldades no trabalho remoto no período da pandemia, 11 respondentes (34,4%) informaram que o ambiente familiar contribuiu para o desenvolvimento do trabalho remoto e 7 respondentes (21,9%) que o ambiente familiar não influenciou no trabalho.

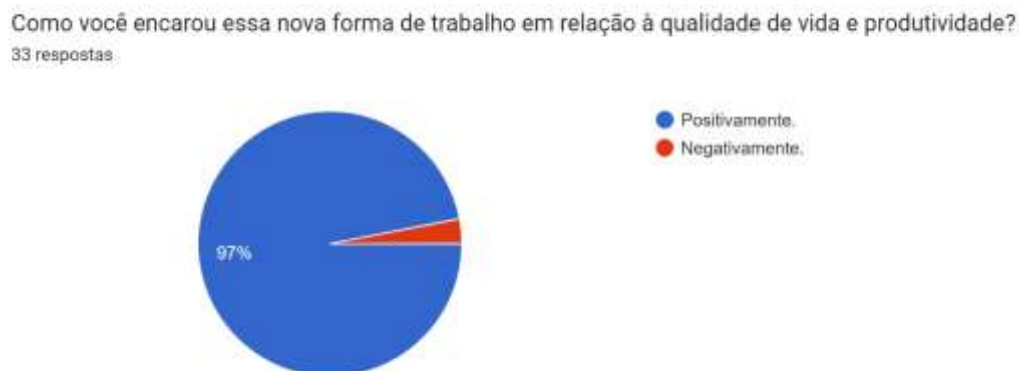
**Gráfico 7 – A influência do ambiente familiar no trabalho remoto**



Fonte: Pesquisa direta (2022).

Sobre o questionamento da relação do trabalho remoto com à qualidade de vida e produtividade, 32 respondentes (97%) encarou essa relação como positiva e 1 respondente (3%) considerou essa relação negativamente.

**Gráfico 8 – Relação trabalho remoto, qualidade de vida e produtividade**



Fonte: Pesquisa direta (2022).

Tomando como base o Gráfico 7 - A influência do ambiente familiar no trabalho remoto e o Gráfico 8 - Relação do trabalho remoto com a qualidade de vida e produtividade, no contexto atual da vida moderna trabalhar de casa trouxeram benefícios para a qualidade de vida, com a otimização do tempo de dedicação às atividades laborais e às demandas familiares e domésticas. Pode ser uma desvantagem ao mesmo tempo, já que é necessário saber separar o tempo de trabalho e vida pessoal, é preciso ter disciplina e autocontrole para fazer a demanda de trabalho e ainda ter a vida particular. O resultado desse questionamento aponta para existência de maior produtividade e qualidade de vida na modalidade remota na instituição, podendo inferir que trabalharam melhor, pois sentiam-se mais bem-dispostos, e mais focados. Podemos relacionar de acordo com o estudo desse artigo que esse resultado é devido a alguns aspectos como: identificação da economia com o tempo de deslocamento, possibilidade de mais tempo destinado à família, comodidade, praticidade, motivação. Nos deixando o questionamento que no home office a concentração nas tarefas é maior porque não surgem interrupções por assuntos diversos do trabalho, como ambiente barulhento, tarefas desnecessárias apresentando o trabalho remoto como uma modalidade eficiente e adequada na instituição.

A proposta dessa questão foi verificar se houve ou não alteração na jornada de trabalho dos respondentes na transição do trabalho presencial para o remoto, no período da pandemia. Verificou-se que do total dos respondentes 24 (72,7%) conseguiram adaptar o trabalho dentro da jornada de trabalho, 6 (18,2%) conseguiram realizar o trabalho em uma jornada inferior ao do trabalho realizado presencialmente e 3 (9,1%) precisaram de algumas horas a mais para realizar o mesmo trabalho que realizava no trabalho presencial.

**Gráfico 9 – Jornada de trabalho remoto**

Considerando sua jornada de expediente presencial, houve alguma alteração em relação a jornada no trabalho remoto?

33 respostas



Fonte: Pesquisa direta (2022).

Mesmo considerando que a maioria dos pesquisados apontam que conseguiram adequar o seu trabalho dentro da jornada de expediente, é importante apontar que para 9,1% deles, foram necessárias algumas horas a mais para executar suas tarefas. Horas essas que talvez não sejam contabilizadas como de efetivo trabalho. Conciliar trabalho remoto juntamente com os afazeres domésticos, da atenção à família pode ser um dos indicativos para que as realizações das

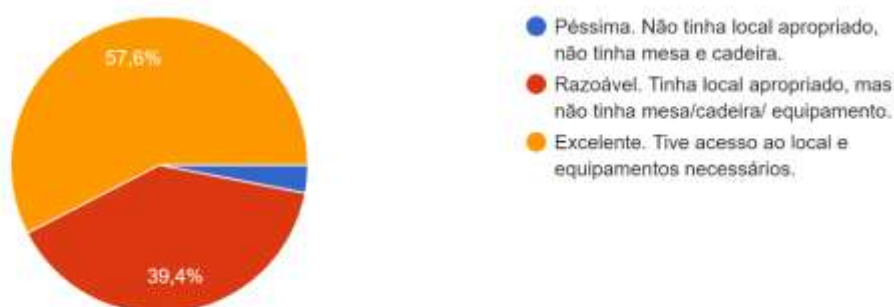
tarefas exigissem essas horas a mais para sua conclusão. Esse dado é importante, uma vez que reforça a necessidade de se ter um ambiente em casa adaptado e propício ao trabalho, sem que haja interrupções dos demais membros da família na rotina laboral. Entretanto, sabemos que essa possibilidade não era realidade de todos, que para conseguirem trabalhar nessa modalidade, precisaram dividir seu espaço, assim como suas ferramentas de trabalho com filhos e demais familiares. Quem nunca foi interrompido em uma daquelas reuniões on-line ou ficou constrangido com um grito de criança, barulho de um vizinho ou qualquer outro ruído durante uma ligação de trabalho? Foram situações que precisaram ser entendidas como interlaçadas quando não se tinha um ambiente restrito dentro de casa para o trabalho remoto. Sendo de suma importância refletirmos sobre isso, já que todos estavam em um momento de adaptação para uma nova realidade.

No Gráfico 10, avaliou-se as condições de trabalho dos trabalhadores remotos quanto a ergonomia do seu local de trabalho remoto. Para 19 respondentes (57,06%) a ergonomia do seu local de trabalho é considerada excelente e 13 (39,4%) declararam que suas condições de trabalho em relação a ergonomia foram razoáveis.

**Gráfico 10 – Ergonomia**

Condições de trabalho remoto, no aspecto relacionado a Ergonomia?

33 respostas



Fonte: Pesquisa direta (2022).

A mudança de ambiente de trabalho por conta da pandemia se deu de forma abrupta, diante disso, foi questionado se o respondente possuía condições de trabalho relacionados com o aspecto de ergonomia, em seu ambiente domiciliar. Houve um resultado expressivo dos que tiveram um excelente local de trabalho e equipamentos necessários para desenvolver suas atividades nesse período. Bem como, dos que consideraram razoável pois possuíam o local mais não tiveram acesso a mesa, cadeiras e equipamentos. O objetivo da Ergonomia é tornar o trabalho das pessoas mais seguro, confortável e produtivo (AVANCINI; FERREIRA, 2003). Para Laville (1977) a ergonomia surge de questões práticas, derivadas da relação da atividade humana com o ambiente onde está acontecendo, reunindo conhecimentos sobre o desempenho destas atividades e as necessidades geradas. A participação do empregador na produção de um ambiente e rotina apropriados para o trabalho é essencial. Segundo Mesquita e Soares (2020), é essencial o comprometimento de todos os envolvidos. O trabalhador, embora possa estar ciente do risco ergonômico, dificilmente contará com o conhecimento de como fazer as adaptações necessárias.

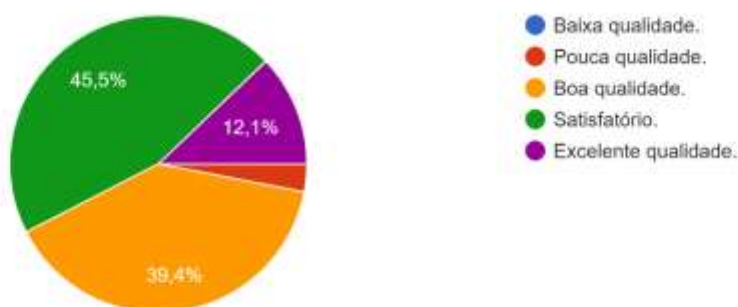


De acordo com o Gráfico 11, para 15 respondentes (45,5%) as condições de trabalho quanto a relação de qualidade dos equipamentos e tecnologias para suas atividades laborais foram consideradas satisfatória, 13 (39,4%) disseram serem de boa qualidade e para apenas 4 (12,1%) as condições nesse sentido foram excelentes qualidade.

**Gráfico 11 – Qualidade das TCI's**

Com relação à qualidade dos equipamentos e tecnologias (internet, notebook, sistemas), qual sua avaliação?

33 respostas



Fonte: Pesquisa direta (2022).

Importante salientar que a relação aos equipamentos e tecnologias disponíveis para a execução dos trabalhos influenciam na exigência de um trabalho de excelência, as ferramentas de trabalho disponibilizadas devem estar em harmonia, facilitando assim sua realização. O contexto desse questionamento nos remete ao Gráfico 6 – Condições de trabalho onde foi relacionado se houve dificuldade em relação ao uso das ferramentas digitais e de acordo com os respondentes quase não houve dificuldades de manuseio das TCI's, podemos fazer uma reflexão que devido a qualidade desses equipamentos facilitou o manuseio deles no trabalho remoto durante a pandemia pelos servidores administrativos da UEPB.

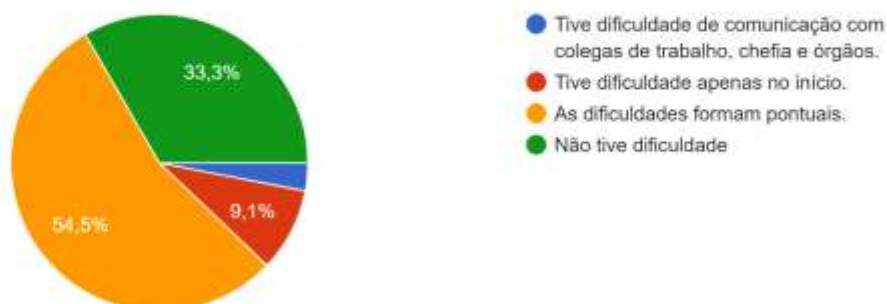
### 4.3 Relações de trabalho

A respeito da comunicação no período de trabalho remoto, as respostas se dividiram em 18 (54,5%) informaram que as dificuldades foram pontuais, 11 (33,3%) não tiveram dificuldades e 3 (9,1%) tiveram dificuldades apenas no início.

**Gráfico 12 – Comunicação no período de trabalho remoto**

Em relação à comunicação no período de trabalho remoto, assinale a alternativa que mais se adequa a realidade vivenciada.

33 respostas



Fonte: Pesquisa direta (2022).

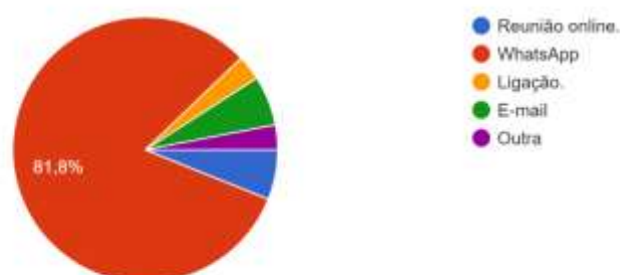
Analisando os dados coletados ficou evidente que a comunicação fluiu de forma significativa pois a maioria dos respondentes informaram que as dificuldades foram pontuais e outra grande parte não tiveram dificuldades de comunicação com seus colegas de trabalho, chefias e órgãos. Segundo França (2008), a comunicação entre os trabalhadores é de crucial importância para o perfeito desenvolvimento e funcionamento das atividades laborais. Todavia, a comunicação acontece como parte da sociabilidade humana que vai além das intenções organizacionais, sendo uma ferramenta essencial ao bom andamento das demandas de trabalho. As TIC's são essenciais para a disponibilidade, o acesso e a troca de informações sendo a transmissão de dados imediata e em tempo real, tornado o tempo e a distância insignificantes (NOGUEIRA, 2012, p.31).

No caso dos trabalhadores participantes desta pesquisa como mostra o Gráfico 13, questionamos quais foram as formas de comunicação existentes que foi considerada mais efetiva durante suas atuações remotamente. Obtivemos como resultado que a grande maioria, de 27 respondentes (81,8%) utilizaram o WhatsApp como ferramenta mais efetiva durante o trabalho remoto na pandemia. Em contrapartida, 2 respondentes (6,1%) se comunicaram por reunião online, e 2 (6,1%) por e-mail. O menos utilizado foram ligações via telefone.

**Gráfico 13- Comunicação efetiva**

Considerando as formas de comunicação existentes, qual você considerou mais efetiva?

33 respostas



Fonte: Pesquisa direta (2022).

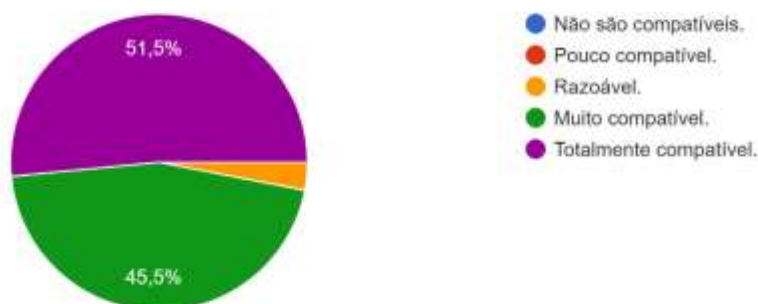
Com a pandemia, muitas formas de comunicação ganharam destaque, outras foram criadas neste período, e o fenômeno das relações virtualizadas foi intensificado (PRIMO, 2020). A Pesquisa mostrou em um número bastante significativo de respondentes que o utilizaram o WhatsApp como a forma mais efetiva de comunicação, isso é devido a rapidez e agilidade de comunicação dessa ferramenta, tendo o e-mail e as reuniões online como pontuais acreditando que demandavam de maior tempo de resposta. As organizações, em modelo de trabalho remoto, usufruíram destas ferramentas para possibilitar que os processos continuassem acontecendo. Resgatando também a importância desses canais para que a comunicação fosse possível, uma vez que, mesmo que não resumamos à comunicação aos canais, estes são importantes mediadores do processo de significação (ANDRELO, 2013).

Essa questão objetivou verificar a compatibilidade das atividades atuais e atribuições ao regime de trabalho remoto ou híbrido, bem como qual seria a opção de cada respondente. Do total de respondentes, 17 (51,5%) afirmaram eram totalmente compatíveis. Outros 15 (45,5%) disseram que eram muito compatíveis. Por fim, 1 respondentes (3,0%) que era razoável a compatibilidade com o regime do trabalho remoto ou híbrido.

**Gráfico 14 – Compatibilidade das atividades com regime do trabalho remoto/híbrido**

Quanto você considera que suas atividades atuais e atribuições são compatíveis com o regime de trabalho remoto ou híbrido?

33 respostas



Fonte: Pesquisa direta (2022).

São dados expressivos que mostram que a intenção desses servidores é que essa nova possibilidade de trabalho remoto/ híbrido seja possível a todos os servidores mesmo após o período de pandemia. E nos mostra que realmente após o período de pandemia as atribuições dos cargos foram repensadas já que quando fizemos o questionamento Gráfico 5 – Trabalho remoto antes da pandemia, 81,8% informaram que não trabalhou remotamente antes da pandemia devido a atividade da função/cargo exigir a presença física. A implantação do modelo híbrido aprovado para a UEPB combina atividades presenciais no formato tradicional com o trabalho on-line em um ambiente virtual, sendo que até 40% remoto. A Resolução leva em conta as especificidades de cada setor, deixando claro quais são as funções que podem aderir ao modelo sem haver prejuízos para a Instituição. A implantação será feita após o plano de trabalho entre os servidores e a chefia imediata (UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA, 2022)

## 5 CONCLUSÃO

Diante do contexto apresentado esse artigo teve como objetivo principal analisar a percepção de servidores da UEPB quanto à adoção do teletrabalho durante o período de pandemia de Covid-19. Buscou-se identificar as principais dificuldades dos servidores na implantação do trabalho remoto no período da pandemia, além de verificar quais os desafios, os benefícios, os prejuízos e os desdobramentos no trabalho remoto da UEPB, no período da pandemia contribuirá para esclarecer conceitos referentes as mudanças organizacionais tão recorrentes neste período de quarentena e enaltecer o papel do servidor e seu empenho perante a sociedade, tendo em vista que foi aprovada uma resolução que regulamenta o trabalho remoto/híbrido pós pandemia na UEPB.

O trabalho remoto é uma realidade mundial, no contexto da pandemia do Covid-19 tornou-se necessário, com a obrigatoriedade do isolamento social para deter a proliferação do vírus. Houve a necessidade de as instituições implantarem o trabalho remoto de forma improvisada, sem nenhum planejamento ou capacitação dos trabalhadores. Com isso houve a necessidade de adaptação brusca dos trabalhadores a essa nova forma de trabalho em um momento cheio de incertezas como o da pandemia.

Nesse sentido, com base na pesquisa, foi possível perceber que a maioria dos servidores respondentes da pesquisa foram do sexo feminino podendo indicar houve uma sobrecarga maior de trabalho devido a soma dos trabalhos laborais com as atividades domésticas. Identificou-se que quase a metade dos respondentes eram solteiros e sem filhos, isso pode ter contribuído para uma maior organização do trabalho em um ambiente sem interrupções domésticas. O que se destacou foi a quantidade expressiva de respondentes que não havia trabalhado remotamente antes da pandemia porque suas atividades requeriam a presença física na instituição, mostrou uma necessidade de readequação das atividades das funções/cargos no período da pandemia. Não apresentaram dificuldades de adaptação ao regime de trabalho remoto e a utilização das ferramentas digitais. As dificuldades encontradas no trabalho remoto foram pontuais a que mais se destacou foi relacionado a ergonomia.

O resultado da pesquisa mostra que o trabalho remoto dos servidores administrativos da UEPB no período da pandemia teve mais vantagens do que desvantagens. Havendo necessidade de melhorias na implementação do trabalho remoto/ híbrido pós pandemia, e assim garantir o sucesso dessa nova prática, com uma maior infraestrutura em termos relacionados a ergonomia. Com relação aos benefícios do regime de trabalho remoto, identificados na pesquisa, podemos citar: flexibilidade de horário, contribuição do ambiente familiar para o trabalho, redução de custo e tempo perdido com deslocamentos, aumento da qualidade de vida e produtividade, entre outros. É perceptível a mudança de mentalidade quanto a implantação do teletrabalho no setor público, é uma ferramenta de gestão que vai trazer economia aos cofres públicos, sem prejuízos no atendimento e quaisquer ônus a sociedade. É uma tendência consolidada no mundo atual.

Por fim, torna-se importante lembrar que a análise realizada, mesmo que pequena com apenas 33 respondentes, devido ao um problema na distribuição dos questionários entre os respondentes na instituição. Sinalizou importantes pontos sobre a como ocorreu o trabalho remoto na UEPB no período da pandemia e poderá

servir como base para a adoção de práticas que visem melhorar a modalidade do teletrabalho na instituição.

Para os trabalhos futuros, é interessante um estudo pós-pandemia relacionado ao trabalho remoto/híbrido implantado na instituição, bem como as novas formas de gerenciamento da equipe nessa modalidade. Também se considera viável um estudo para apresentar os impactos a longo prazo no trabalho remoto dos professores e alunos da Instituição na pandemia com foco nas questões relacionadas ao ensino.

## REFERÊNCIAS

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, Edição Especial, p. 511–533, set. 2017.

ANDRELO, R. **O potencial dialógico dos instrumentos de comunicação interna**. In: SANTOS, Célia Maria Retz Godoy dos (Org.). *Relações Públicas: faces e interfaces*. Bauru: Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, 2013, p. 119-130.

AVANCINI, F.; FERREIRA, F. **Ergonomia e postura no trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Virtual Científica, 2003.

BACKES, D. A. P. *et. al.* Os efeitos da pandemia de Covid-19 sobre as organizações: um olhar para o futuro. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, São Paulo, v. 19, n. 4, p. 1-10, out./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/riae/article/view/18987/8740>. Acesso em: 12 out. 2022.

BERNARDO, K. A. da S.; MAIA, F. L.; BRIDI, M. A. As configurações do trabalho remoto da categoria docente no contexto da pandemia Covid-19. **Novos Rumos Sociológicos**, v. 8, n. 14, ago./dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/NORUS/article/view/19908/12416>. Acesso em: 12 out. 2022.

BHATIA, A. Mulheres e COVID-19: cinco coisas que os governos podem fazer agora. **ONU Mulheres Brasil**, mar. 2020. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/mulheres-e-covid-19-cinco-coisas-que-os-governos-podem-fazer-agora/>. Acesso em: 19 nov. 2022.

BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 2, n. 4, p. 106-127, jul. 2003. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104/97>. Acesso em: 13 out. 2022.

BRASIL. **Lei Federal Nº 12.511, de 11 de outubro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF, Presidência da República, 2011. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acesso em: 6 out. 2022.

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. **Diário Oficial da União**: Poder Executivo, Brasília, DF, n. 93, p. 1, 18 maio 2022. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=18/05/2022&jornal=515&pagina=5&totalArquivos=255>. Acesso em: 18 out. 2022.

BRECHA ZERO. **A importância das TIC foi a lição mais importante deixada pela pandemia**. 9 out. 2020. Disponível em: <https://brechazero.com.br/a-importancia-das-tic-foi-alicao-mais-importante-deixada-pela-pandemia/>. Acesso em: 03 jun. 2022.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P. **Relatório técnico da pesquisa: Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. da. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

COSTA, I. S. A. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do Teletrabalho**. 124 f. Tese (Doutorado em Administração) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2001.

ESTEVÃO, A. COVID-19. **Acta Radiológica Portuguesa**, Coimbra, v. 32, n 1, p. 5-6, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/actaradiologica/article/view/19800>. Acesso em: 08 out. 2022.

ESTUDO da Cognizant analisa as principais tendências do trabalho remoto. **It Forum**, Porto Seguro, 15 dez. 2020. Disponível em: <https://itforum.com.br/noticias/estudo-da-cognizant-analisa-as-principais-tendencias-do-trabalho-remoto/>. Acesso em: 09 out. 2022.

FERREIRA, E. B. **Desafios do home office na pandemia: construindo estratégias para a e efetivação**. 2021. TCC (Tecnólogo em Gestão da Tecnologia da Informação) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina. Santa Catarina, 2021.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FRANÇA, V. V. **O objeto da comunicação/A comunicação como objeto**. In: HOHLFELDT, A.; MARTINO, L. C.; FRANÇA, V. R. V. (Org.). **Teorias da Comunicação: conceitos, escolas e tendências**. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008, p. 39-60.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7. ed. São Paulo: Atlas 2011.

IBGE. **O IBGE apoiando o combate à pandemia do COVID-19**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020a. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 5 out. 2022.

IBGE. **Pesquisa Nacional por amostras de domicílios – PNAD – Covid-19**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020b.

KNECHTEL, M. do R. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LAVILLE, A. **Ergonomia**. São Paulo: EPU, Editora da Universidade de São Paulo, 1977.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. da C.; SCHNEIDER, W. A. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 3, p. 186-209, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5707/570761613009/html/>. Acesso em: 12 out. 2022.

LIZOTE, S. A. *et al.* Bem-estar subjetivo e Home Office em tempos de pandemia: um estudo com discentes de ciências contábeis. *In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 7. Anais[...]*. Faculdades Dom Bosco, 2020. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/13630143.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2022.

LUDWIG, A. C. W. **Fundamentos e Prática de Metodologia Científica**. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

MATIAS-PEREIRA, J. **A adoção do teletrabalho na Administração Pública**, 2013. Disponível em: <http://unb2.unb.br/noticias/unbagencia/artigo.php?id=638>. Acesso em: 19 set. 2022.

MEDEIROS, J. B. **Redação Científica: prática de fichamentos, resumos, resenhas**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MELLO, Á. A. A. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora**. São Paulo: Qualitymark, 1999.

MENDES, R. A. de O.; OLIVEIRA, L. C. D.; VEIGA, A. G. B. A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 3, p. 12745-12759, 2020.

MESQUITA, D. F.; SOARES, I. M. **Ergonomia na era do teletrabalho: impactos para a saúde e segurança do trabalho**. Unilavras, 2020. Disponível em: <http://dspace.unilavras.edu.br/bitstream/123456789/535/1/Artigo%20Driely.pdf>. Acesso em: 16 set. 2022.

NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 9, n. 4, p. 31, out./dez. 2012.

Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79292/83363>. Acesso em: 15 set. 2022.

OLIVEIRA, D. R. de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em home office**. 2017. 196f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Paulo, 2017. Disponível em: [https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/10792/TESE\\_OLIVEIRA\\_DANIELA%20RIBEIRO.pdf?sequence=1](https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/10792/TESE_OLIVEIRA_DANIELA%20RIBEIRO.pdf?sequence=1). Acesso em: 24 abr. 2022.

OLIVEIRA, M. A.; PANTOJA, M. J. Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DESEMPENHO DO SETOR PÚBLICO, 2., 2018, Florianópolis. **Anais eletrônicos** [...]. Florianópolis: Universidade do Sul de Santa Catarina - UNISUL; Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC; Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC; Fundação Ena Escola de Governo, 2018. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32568/1/EVENTO\\_PerspectivasDesafiosTteletrabalho.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/32568/1/EVENTO_PerspectivasDesafiosTteletrabalho.pdf). Acesso em: 10 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Recomendação Nº 036, de 11 de maio de 2020**. Recomenda a implementação de medidas de distanciamento social mais restritivo (lockdown), nos municípios com ocorrência acelerada de novos casos de COVID-19 e com taxa de ocupação dos serviços atingido níveis críticos. Brasília, DF: Presidência do Conselho Nacional de Saúde, 2020a. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1163-recomendac-a-o-n-036-de-11-de-maio-de-2020#:~:text=Recomenda%20a%20implementa%C3%A7%C3%A3o%20de%20medidas,dos%20servi%C3%A7os%20atingido%20n%C3%ADveis%20cr%C3%ADticos>. Acesso em: 21 maio 2022.

ORGANIZAÇÃO Mundial de Saúde declara pandemia do novo coronavírus. **UNASUS**, 2020b. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 20 jun. 2022.

PALOMINO, K. N; COILA, M. R. P. **A importância da qualidade de vida no trabalho em tempos de pandemia**. 2020. Disponível em: <https://www.panoramas.pitt.edu/economy-and-development/import%C3%A2ncia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-em-tempos-de-pandemia>. Acesso em: 20 maio 2022.

PARAÍBA (Estado). Governo do Estado. Decreto Nº 40.136, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre a adoção, no âmbito da Administração Pública direta e indireta, de regime de trabalho remoto, em razão das medidas temporárias e emergenciais de prevenção de contágio pelo COVID-19 (Novo Coronavírus). **Diário Oficial do Estado da Paraíba**: Poder Executivo, João Pessoa, n. 17.081, p. 1, 21 mar. 2020a. Disponível em: <https://auniao.pb.gov.br/servicos/arquivo-digital/doe/janeiro/marco/diario-oficial-21-03-2020-suplemento.pdf>. Acesso em: 5 maio 2022.

PARAÍBA (Estado). Governo do Estado. Decreto Nº 40.304, de 12 de junho de 2020. Dispõe sobre a adoção do plano Novo Normal Paraíba, de medidas temporárias e emergenciais de prevenção de contágio pela COVID-19 (Novo Coronavírus) no



âmbito da Administração Pública direta e indireta, bem como sobre recomendações aos municípios e ao setor privado estadual. **Diário Oficial do Estado da Paraíba: Poder Executivo**, João Pessoa, n. 17.139, p. 1, 16 jun. 2020b. Disponível em: [file:///C:/Users/Juliana/Downloads/Diario%20Oficial%2016-06-2020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Juliana/Downloads/Diario%20Oficial%2016-06-2020%20(1).pdf). Acesso em: 5 maio 2022.

PARAÍBA (Estado). Governo do Estado. Decreto Nº 41.700, de 06 de outubro de 2021. Institui o Programa de Teletrabalho Permanente nos órgãos e entidades integrantes da Administração Direta e Indireta, no âmbito do Poder Executivo do Estado da Paraíba. **Diário Oficial do Estado da Paraíba: Poder Executivo**, João Pessoa, n. 17.469, p. 4, 07 out. 2021. Disponível em: <https://auniao.pb.gov.br/servicos/arquivo-digital/doe/2021/outubro/diario-oficial-07-10-2021.pdf>. Acesso em: 5 maio 2022.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O Teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape**, v. 16, n. 1, p. 152-162, Rio de Janeiro, jan./mar. 2018.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e o trabalho informacional: o teletrabalho. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, 2011, p. 207-233. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?lang=pt#:~:text=Dess e%20modo%2C%20teletrabalho%20n%C3%A3o%20pode, trabalho%20flex%C3%A Dvel%20sustentadas%20por%20TICs>. Acesso em: 12 out. 2022.

SILVA, G. D. F. F. da. **Perspectivas sobre o teletrabalho no contexto da administração pública brasileira: um anteprojeto**. 2014. 88 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, 2014.

SOARES, A. C. C. **Teletrabalho: análise da utilização do teletrabalho em épocas de crise, ponderando as dificuldades e vantagens**. 2020. TCC (Bacharel em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, p. 23, 2020.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **Questões**. 2015. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/certificacao/questoes/>. Acesso em: 14 jun. 2022.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEVENDAS – SOBRATT. **Aprovada resolução que regulamenta o teletrabalho no Poder Judiciário**. 2016. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/14062016-aprovada-resolucao-que-regulamenta-o-teletrabalho-no-poder-judiciario/>. Acesso em: 21 jun. 2022.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 54-65, jul./set. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v42n3/v42n3a05.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2020.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA. Gabinete da Reitoria. **PORTARIA/UEPB/ GR/0020/2022, de 28 de abril de 2022**. Regulamenta o trabalho híbrido dos servidores técnicos administrativos da Universidade Estadual da

Paraíba. Campina Grande: Gabinete da Reitoria, 2022. Disponível em: <https://transparencia.uepb.edu.br/institucional/conselhos-superiores/resolucoes-consuni/#2022>. Acesso em: 23 jun. 2022.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA. Gabinete da Reitoria.

**PORTARIA/UEPB/ GR/0015/2020, de 17 de março de 2020.** Dispõe sobre atividade dos servidores técnico-administrativos da UEPB, em face à propagação e infecção iminentes do Coronavírus. Campina Grande: Gabinete da Reitoria, 2020. Disponível em: <https://transparencia.uepb.edu.br/administrativo/atos-administrativos/#1577972106363-4006a36d-45d6>. Acesso em: 23 jun. 2022.

## APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

### 1º - Qual seu gênero?

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer
- Outro

### 2º - Qual seu estado civil?

- Casado (a)
- Divorciado (a) / Separado (a)
- Solteiro (a)
- Viúvo (a)

### 3º - Quantos filhos você tem?

- 1
- 2
- 3
- Mais de 3
- Nenhum

### 4º - Tempo de trabalho que desempenha o cargo/função?

- Menos de 1 ano
- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- Mais 15 anos

### 5º - Você já havia trabalhado de forma remota antes da pandemia?

- Sim, totalmente.
- Não, pois exige a presença física.
- Sim, parcialmente.

### 6º - Como foi sua adaptação ao trabalho remoto?

- Não tive dificuldades porque já estava ambientado a essa forma de trabalho.
- Tive muita dificuldade de adaptação com as ferramentas digitais.
- Tive pouca dificuldade de adaptação com as ferramentas digitais.
- Não consegui trabalhar de forma remota no início, mas logo conseguir me adaptar.

### 7º - De que maneira o ambiente familiar influenciou no seu trabalho remoto?

- Impôs algumas dificuldades.

- Não influenciou.
- Contribuiu para o desenvolvimento.

**8º - Como você encarou essa nova forma de trabalho em relação à qualidade de vida e produtividade?**

- Positivamente.
- Negativamente.

**9º - Considerando sua jornada de expediente presencial, houve alguma alteração em relação a jornada no trabalho remoto?**

- Conseguir adaptar meu trabalho dentro da jornada.
- Conseguir realizar meu trabalho em uma jornada inferior.
- Para realizar meu trabalho precisei de algumas horas a mais.
- Para realizar meu trabalho precisei de muitas horas a mais.

**10º - Condições de trabalho remoto, no aspecto relacionado a Ergonomia?**

- Péssima. Não tinha local apropriado, não tinha mesa e cadeira.
- Razoável. Tinha local apropriado, mas não tinha mesa/cadeira/ equipamento.
- Excelente. Tive acesso ao local e equipamentos necessários.

**11º - Com relação à qualidade dos equipamentos e tecnologias (internet, notebook, sistemas), qual sua avaliação?**

- Baixa qualidade.
- Pouca qualidade.
- Boa qualidade.
- Satisfatório.
- Excelente qualidade.

**12º - Em relação à comunicação no período de trabalho remoto, assinale a alternativa que mais se adequa a realidade vivenciada.**

- Tive dificuldade de comunicação com colegas de trabalho, chefia e órgãos.
- Tive dificuldade apenas no início.
- As dificuldades formam pontuais.
- Não tive dificuldade

**13º - Considerando as formas de comunicação existentes, qual você considerou mais efetiva?**

- Reunião online.
- WhatsApp
- Ligação.
- E-mail
- Outra

**14º - Quanto você considera que suas atividades atuais e atribuições são compatíveis com o regime de trabalho remoto ou híbrido?**

- Não são compatíveis.
- Pouco compatível.
- Razoável.
- Muito compatível.
- Totalmente compatível.