

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ENGENHARIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO PROFISSIONAL EM ENGENHARIA DE  
PRODUÇÃO**

Elaine dos Anjos

**UM ESTUDO DAS FORMAS DE TRABALHO,  
DURANTE E APÓS A PANDEMIA DE COVID-19, NAS  
UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS A  
PARTIR DAS PERSPECTIVAS DE DOCENTES E  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS**

Porto Alegre  
2022

Elaine dos Anjos

**UM ESTUDO DAS FORMAS DE TRABALHO, DURANTE E APÓS A PANDEMIA DE COVID-19, NAS  
UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS A PARTIR DAS PERSPECTIVAS DE DOCENTES E  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Engenharia de Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção, modalidade Profissional, na área de concentração em Sistemas de Produção.

Orientador: Professor Dr. José Luís Duarte  
Ribeiro

Porto Alegre  
2022

Elaine dos Anjos

**UM ESTUDO DAS FORMAS DE TRABALHO, DURANTE E APÓS A PANDEMIA DE COVID-19, NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS A PARTIR DAS PERSPECTIVAS DE DOCENTES E TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS**

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção na modalidade Profissional e aprovada em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora designada pelo Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Engenharia de Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

---

**Prof. Orientador, Dr. José Luís Duarte  
Ribeiro**  
Orientador PMPEP/UFRGS

---

**Prof. Ricardo Augusto Cassel**  
Coordenador PMPEP/UFRGS

**Banca Examinadora:**

Professor Marcelo Nogueira Cortimiglia, Dr. (PPGEP/UFRGS)

Professor Ariel Behr, Dr. (PPGEA/UFRGS)

Técnico-Administrativo Leticia Strehl, Dra. (UFRGS)

### **Dedicatória**

Dedico à Elaine de 2006. Àquela guria que mal sabia ler e escrever, mas que tinha o sonho de estudar em uma Universidade Federal. Esse mestrado é pra ti.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a minha mãe Jurema, que sempre esteve disposta a me ouvir e me apoiar. Que nunca duvidou da minha capacidade de mudar a nossa realidade. A minha irmã Juciane, que sempre cuidou de mim, me incentivou e me inspirou com a sua força e coragem. Ao meu pai, Floriano, que me deu coragem e nunca duvidou da minha capacidade. Ao meu melhor amigo e companheiro de vida, Adilson, que sempre me incentivou a evoluir.

A minha amiga e colega Michele, que contribuiu de forma ímpar. Além de incentivo e das inúmeras conversas e desabafos, contribuiu com o seu trabalho impecável, suprimindo as minhas ausências. Ao meu chefe e colega Luiz Antônio, que me apoiou e criou condições para que eu encarasse esse desafio com toda a dedicação que era esperada de mim.

Agradeço aos professores Michel José Anzanello e Paulo Henrique Schneider pela parceria na condução dos trabalhos da CAMPG durante o período do mestrado. Sem seu apoio, compreensão e companheirismo o caminho teria sido muito mais difícil. Agradeço também aos professores Marcelo Nogueira Cortimiglia e Cláudio Muller que me incentivaram a tentar o processo seletivo, porque para mim entrar no mestrado da Engenharia era algo inimaginável.

Agradeço a todos os meus colegas e amigos que de alguma forma me ajudaram nessa caminhada. Acreditando em mim, me incentivando, e ajudando a realizar mais esse sonho.

Por fim, agradeço imensamente ao meu orientador, prof. José Luis Duarte Ribeiro, que sempre foi exemplar na sua orientação, prestando todo o suporte de que precisei. Embora tenha sido privada de conhecê-lo pessoalmente em virtude da pandemia, a distância apenas fortaleceu o trabalho objetivo e sólido que desenvolvemos.

### **Epígrafe**

[...] A generosidade, como todas as virtudes, é plural... Somada à coragem, pode ser heroísmo.

Somada à justiça, faz-se equidade. Somada à compaixão, torna-se benevolência. Somada à misericórdia, vira indulgência. Mas seu mais belo nome é seu segredo, que todos conhecem: somada à doçura, ela chama bondade.

(André Comte-Sponville)

## RESUMO

Em março de 2020, o mundo foi acometido pela pandemia de COVID-19, que causou mudanças repentinas e profundas na maneira de viver e conviver da humanidade. A forma de trabalho sofreu um impacto significativo, uma vez que o isolamento social necessário ao controle do contágio impediu que trabalhadores frequentassem presencialmente seus locais de trabalho. No Brasil, as Universidades Federais sofreram grande impacto com o isolamento social imposto pela pandemia. Visando mitigar esse impacto, foi instituído o Ensino Remoto Emergencial (ERE) e o trabalho remoto compulsório. Diante desse cenário, esta dissertação tem por objetivo: a) estudar as formas de trabalho mais apropriadas para Universidades Federais, considerando as percepções de docentes e técnico-administrativos sobre a realização das suas atividades durante o período de trabalho remoto compulsório, e como entendem que seria o ideal após o fim da pandemia de covid-19; b) identificar a percepção dos servidores Docentes e Técnico-Administrativos (TAs) em relação à forma ideal de trabalho após a pandemia de COVID-19 para ensino de graduação, ensino de pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão administrativas e de gestão das Universidades; para atividades Administrativas Rotineiras e atividades em Novos Projetos; e c) analisar como as questões de expressão de gênero, atuação em cargos de chefia e idade impactam na percepção dos servidores Docentes e Técnico-Administrativos em Educação (TAs) referentes à forma ideal de trabalho pós-pandemia. Para alcançar esses objetivos foram realizadas duas pesquisas, apresentadas nos artigos desta dissertação. O primeiro artigo apresenta a pesquisa realizada com os Docentes da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). A análise dos dados demonstra que as docentes Mulheres têm maior preferência pelo trabalho remoto do que os docentes Homens. A maioria dos docentes concorda que o trabalho remoto não é uma boa modalidade para o ensino de graduação e pós-graduação, mas concordam que é uma boa modalidade para a gestão universitária. Sob o aspecto de ter ou não cargo de chefia, os docentes que não têm cargo de chefia manifestam maior flexibilidade e menos esforço com o trabalho remoto. No que tange à idade, percebeu-se que a idade tem impacto na percepção de esforço e piora na saúde física e mental dos docentes. O segundo artigo apresenta a pesquisa realizada com os Técnico-Administrativos em Educação (TAs) da UFRGS. A análise dos dados demonstra que a maioria dos Técnico-Administrativos manifestou adaptabilidade, flexibilidade e melhor aproveitamento do tempo com o trabalho remoto. Não foi possível observar diferença significativa nos percentuais de respostas de Homens e Mulheres em relação a esses aspectos. As Chefias perceberam que o trabalho remoto exige mais esforço do

que o trabalho presencial em relação às Não Chefias. Sob o aspecto da idade, os mais jovens manifestaram maior percentual de concordância sobre modalidade de trabalho remoto ser uma boa modalidade para atividades Administrativas em Novos Projetos.

**Palavras-Chave:** Trabalho. Teletrabalho. COVID-19. Docentes. Técnico-Administrativos em Educação. Universidades Brasileiras.



## ***ABSTRACT***

In March 2020, the world was affected by the COVID-19 pandemic, which caused sudden and profound changes in the way humanity lives and lives. The way of working suffered a significant impact, since the social isolation necessary for contagion control prevented workers from attending their workplaces in person. In Brazil, federal universities have suffered great impact with the social isolation imposed by the pandemic. In order to mitigate this impact, emergency remote education (ErS) and compulsory remote work were instituted. In view of this scenario, this dissertation aims to: a) study the most appropriate forms of work for Federal Universities, considering the perceptions of professors and technical-administrative about carrying out their activities during the compulsory remote work period, and how they understand that it would be ideal after the end of the inviting pandemic-19; b) to identify the perception of teaching and technical-administrative (TAs) servers in relation to the ideal form of work after the COVID-19 pandemic for undergraduate teaching, graduate teaching, research, administrative extension and management and management of universities; for Routine Administrative activities and activities in New Projects; and c) to analyze how issues of gender expression, performance in leadership positions and age impact on the perception of teaching and technical-administrative servants in Education (TAs) regarding the ideal form of post-pandemic work. To achieve these objectives, two studies were carried out, presented in the articles of this dissertation. The first article presents the research conducted with professors from the Federal University of Rio Grande do Sul (UFRGS). Data analysis shows that women professors have a greater preference for remote work than male professors. Most professors agree that remote work is not a good modality for undergraduate and graduate education, but agree that it is a good modality for university management. In the aspect of having or not as a leader, professors who do not have a leadership position manifest greater flexibility and less effort with remote work. With regard to age, it was noticed that age has an impact on the perception of effort and worsening in the physical and mental health of professors. The second article presents the research conducted with the Technical-Administrative in Education (TAs) of UFRGS. Data analysis shows that most Technician-Administrative technicians showed adaptability, flexibility and better use of time with remote work. It was not possible to observe a significant difference in the percentages of responses of Men and Women in relation to these aspects. The Leaders realized that remote work requires more effort than face-to-face work than non-managers.

From the age aspect, the younger ones expressed a higher percentage of agreement on remote work modality being a good modality for Administrative activities in New Projects.

***Key words:*** Telework. COVID-19. Professors. Technical-Administrative in Education. Brazilian Universities.

## LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1 – Percepção Docente Expressão de Gênero - Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.</i>	28
<i>Figura 2 - Percepção Docente Expressão de Gênero - Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.</i>	28
<i>Figura 3 - Percepção Docente Expressão de Gênero - Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto.</i>	29
<i>Figura 4 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de graduação.</i>	29
<i>Figura 5 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de pós-graduação.</i>	30
<i>Figura 6 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a pesquisa.</i>	30
<i>Figura 7 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a extensão.</i>	31
<i>Figura 8 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades de gestão.</i>	31
<i>Figura 9 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial. Fonte: Elaborada pela autora.</i>	31
<i>Figura 10 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.</i>	32
<i>Figura 11 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.</i>	32
<i>Figura 12 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a relação com os alunos.</i>	33
<i>Figura 13 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho.</i>	33
<i>Figura 14 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.</i>	33
<i>Figura 15 - Percepção Docente Expressão de Gênero - Preferência pela modalidade trabalho remoto.</i>	34
<i>Figura 16 - Carga de atuação conforme o gênero.</i>	34
<i>Figura 17 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.</i>	35
<i>Figura 18 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.</i>	35
<i>Figura 19 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto. Fonte: Elaborada pela autora.</i>	36
<i>Figura 20 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de graduação.</i>	36
<i>Figura 21 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de pós-graduação.</i>	37
<i>Figura 22 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a pesquisa.</i>	37
<i>Figura 23 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a extensão.</i>	37
<i>Figura 24 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades de gestão.</i>	37
<i>Figura 25 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial.</i>	38
<i>Figura 26 – Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.</i>	39
<i>Figura 27 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.</i>	39
<i>Figura 28 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a relação com os alunos.</i>	40
<i>Figura 29 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho.</i>	40
<i>Figura 30 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.</i>	40
<i>Figura 31 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - Preferência pela modalidade trabalho remoto.</i>	41
<i>Figura 32 - Carga de atuação de Chefias e Não Chefias.</i>	41
<i>Figura 33 - Percepção Docente Idade - Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.</i>	42
<i>Figura 34 - Percepção Docente Idade - Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.</i>	42

<i>Figura 35 - Percepção Docente Idade - Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto.</i>	42
<i>Figura 36 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de graduação.</i>	
<i>Fonte: Elaborada pela autora.</i>	43
<i>Figura 37 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de pós-graduação.</i>	44
<i>Figura 38 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a pesquisa.</i>	44
<i>Figura 39 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a extensão.</i>	44
<i>Figura 40 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades de gestão.</i>	44
<i>Figura 41 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial.</i>	
<i>Fonte: Elaborada pela autora.</i>	45
<i>Figura 42 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.</i>	46
<i>Figura 43 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.</i>	46
<i>Figura 44 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto prejudicou a relação com os alunos.</i>	46
<i>Figura 45 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho.</i>	46
<i>Figura 46 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados. Fonte: Elaborada pela autora.</i>	47
<i>Figura 47 - Percepção Docente Idade - Preferência pela modalidade trabalho remoto.</i>	48
<i>Figura 48 - Carga de atuação conforme idade.</i>	48
<i>Figura 49 - Vantagens e desvantagens para empregado e empregador do teletrabalho.</i>	64
<i>Figura 50 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.</i>	69
<i>Figura 51 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.</i>	69
<i>Figura 52 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto.</i>	
<i>Fonte: Elaborada pela autora.</i>	69
<i>Figura 53 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas Rotineiras.</i>	70
<i>Figura 54 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas em Novos Projetos.</i>	70
<i>Figura 55 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial. Fonte: Elaborada pela autora.</i>	71
<i>Figura 56 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.</i>	71
<i>Figura 57 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.</i>	71
<i>Figura 58 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho. Fonte: Elaborada pela autora.</i>	72
<i>Figura 59 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.</i>	73
<i>Figura 60 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou o desenvolvimento da minha carreira na instituição.</i>	73
<i>Figura 61 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - Preferência pela modalidade trabalho remoto.</i>	74
<i>Figura 62 - Carga de atuação conforme o gênero.</i>	74
<i>Figura 63 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.</i>	75
<i>Figura 64 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.</i>	75
<i>Figura 65 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto. Fonte: Elaborada pela autora.</i>	75
<i>Figura 66 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas Rotineiras.</i>	76
<i>Figura 67 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas em Novos Projetos.</i>	76
<i>Figura 68 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial.</i>	76
<i>Figura 69 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.</i>	77
<i>Figura 70 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.</i>	77
<i>Figura 71 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho. Fonte: Elaborada pela autora.</i>	78

<i>Figura 72 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.</i>	78
<i>Figura 73 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou o desenvolvimento da minha carreira na instituição.</i>	78
<i>Figura 74 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - Preferência pela modalidade trabalho remoto.</i>	79
<i>Figura 75 - Carga de atuação de Chefias e Não Chefias.</i>	79
<i>Figura 76 - Percepção Técnicos Idade - Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto. Fonte: Elaborada pela autora.</i>	80
<i>Figura 77 - Percepção Técnicos Idade - Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.</i>	81
<i>Figura 78 - Percepção Técnicos Idade - Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto.</i>	81
<i>Figura 79 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para Atividades Rotineiras.</i>	82
<i>Figura 80 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas em Novos Projetos.</i>	82
<i>Figura 81 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial. Fonte: Elaborada pela autora.</i>	82
<i>Figura 82 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.</i>	83
<i>Figura 83 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.</i>	83
<i>Figura 84 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho. Fonte: Elaborada pela autora.</i>	84
<i>Figura 85 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.</i>	84
<i>Figura 86 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto prejudicou o desenvolvimento da minha carreira na instituição.</i>	84
<i>Figura 87 - Percepção Técnicos Idade - Preferência pela modalidade trabalho remoto</i>	85
<i>Figura 88 - Carga de atuação conforme a idade.</i>	85

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>14</b>
1.1	OBJETIVOS .....	15
1.2	JUSTIFICATIVAS .....	15
1.3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	16
1.4	DELIMITAÇÕES DO ESTUDO .....	17
1.5	ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO.....	18
1.6	REFERÊNCIAS.....	18
<b>2</b>	<b>ARTIGO 1 - PERCEPÇÕES DOS DOCENTES DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL SOBRE A FORMA DE TRABALHO IDEAL PÓS-PANDEMIA</b> .....	<b>19</b>
2.1	INTRODUÇÃO .....	19
2.2	REFERENCIAL TEÓRICO .....	21
2.2.1	<i>Home Office</i> e a Pandemia de COVID-19.....	21
2.2.2	Vantagens e desvantagens das formas de trabalho presencial e remoto .....	23
2.2.3	Percepção dos docentes em relação ao trabalho remoto .....	24
2.2.4	Variáveis que influenciam a forma de trabalho ideal .....	24
2.3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	25
2.4	ANÁLISE DOS DADOS.....	26
2.4.1	Variáveis que influenciam a percepção sobre forma ideal de trabalho .....	27
2.4.2	Expressão de gênero .....	27
2.4.3	Cargo de chefia.....	35
2.4.4	Idade .....	41
2.5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
2.6	REFERÊNCIAS.....	51
<b>3</b>	<b>ARTIGO 2 - PERCEPÇÕES DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL SOBRE A FORMA DE TRABALHO IDEAL PÓS-PANDEMIA</b> .....	<b>58</b>
3.1	INTRODUÇÃO .....	58
3.2	REFERENCIAL TEÓRICO .....	61
3.2.1	Teletrabalho e a Pandemia de COVID-19.....	61
3.2.2	Vantagens e desvantagens das formas de trabalho presencial e remoto .....	62
3.2.3	Percepção dos Servidores Públicos em relação ao teletrabalho .....	65
3.2.4	Variáveis que influenciam a percepção sobre a forma de trabalho ideal .....	65
3.3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	66
3.4	ANÁLISE DOS DADOS.....	67
3.4.1	Variáveis que influenciam a percepção sobre forma ideal de trabalho .....	68
3.4.2	Expressão de gênero .....	68
3.4.3	Cargo de chefia.....	74
3.4.4	Idade .....	79
3.5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	85
3.6	REFERÊNCIAS.....	87
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>92</b>
4.1	LIMITAÇÕES .....	96
4.2	SUGESTÕES DE PESQUISAS FUTURAS .....	96

## 1 INTRODUÇÃO

A pandemia de COVID-19 aplicou, de maneira generalizada, medidas restritivas no Brasil e no mundo. O isolamento social foi uma das maneiras encontradas para diminuir o contágio enquanto não havia vacina ou outras medidas mais efetivas. No ensino superior, essas medidas modificaram de forma contundente a forma de trabalho (RABELO; JIMÉNEZ; CONTRERAS-PACHECO, 2022).

O Brasil, assim como outros países do mundo, buscou alternativas para minimizar o impacto da suspensão das atividades presenciais nas Instituições Federais de Ensino. Visando possibilitar a continuidade das aulas nas Universidades Federais Brasileiras, foi instituído o Ensino Remoto Emergencial (ERE) (COSTA *et al.*, 2020).

O Ministérios da Educação e da Saúde editaram portarias, a partir de março de 2020, que possibilitavam que os cursos utilizassem metodologias de ensino remoto para dar continuidade às atividades (BRASIL, 2020).

O ERE foi a melhor alternativa encontrada diante de um cenário de exceção ainda não vivenciado pelos profissionais da educação. O ERE não se confunde com ensino a distância, que tem sua metodologia bem delimitada. O ERE se tornou objeto de pesquisa a partir de 2020, principalmente para os cursos da área da saúde (GIRARDELLO; CONTERNO, 2022).

No âmbito da UFRGS quem regulou o ERE, por meio de legislação interna, foi o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) por meio da Resolução nº 25 de 27 de julho de 2020, que permanece vigente no momento da construção deste estudo como dispositivos de transição. A referida resolução tratou exclusivamente sobre o ensino de graduação. A pós-graduação da UFRGS, por falta de uma legislação própria, utilizou de maneira análoga a normativa da graduação.

Assim como o ERE foi implementado como solução possível para continuidade das atividades no âmbito da sala de aula, o trabalho remoto compulsório imposto aos servidores Técnico-Administrativos (TAs) também visou possibilitar a continuidade das atividades administrativas e de gestão da Universidade.

As Universidades são lugares plurais, de grande diversidade de expressão de gênero, cargos de gestão, idade, entre outros. Esses são fatores que podem ter impactado na forma como cada grupo percebeu esse período de isolamento social de ERE e de trabalho remoto compulsório.

A experiência imposta pela pandemia a esse público plural e diverso das universidades faz surgir a seguinte questão de pesquisa: de que forma a experiência de trabalho remoto

compulsório afetou a percepção de docentes e técnico-administrativos sobre as formas de trabalho ideal quando não houver mais restrições de proximidade social em virtude da pandemia de COVID-19? As formas de trabalho devem voltar a ser como eram antes da pandemia, devem mudar totalmente, ou devem ser combinadas em um formato híbrido?

## 1.1 OBJETIVOS

Diante desse contexto, esta dissertação tem como objetivo geral estudar as formas de trabalho mais apropriadas para Universidades Federais, considerando as percepções de docentes e técnico-administrativos sobre como perceberam a realização das suas atividades durante o período de trabalho remoto compulsório, e como entendem que seria o ideal após o fim da pandemia de covid-19. Enquanto objetivos específicos, este trabalho contempla:

a) analisar a percepção de docentes e técnico-administrativos sobre a forma de trabalho antes e durante a pandemia;

b) identificar a percepção dos docentes em relação à forma ideal de trabalho após a pandemia de COVID-19 para ensino de graduação, ensino de pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão;

c) identificar a percepção dos TAs em relação a forma ideal de trabalho após a pandemia de COVID-19 para as atividades Administrativas Rotineiras e atividades em Novos Projetos;

d) analisar como as questões de expressão de gênero, cargos de chefia e idade impactam na percepção dos docentes e TAs referentes à forma ideal de trabalho pós-pandemia.

## 1.2 JUSTIFICATIVAS

A pandemia de COVID-19 provocou uma mudança compulsória na forma de trabalho dos trabalhadores em todo o mundo. As restrições derivadas da pandemia estabeleceram um contexto prolongado de implementação forçada do teletrabalho em diversas organizações e instituições (RABELO; JIMÉNEZ; CONTRERAS-PACHECO, 2022).

Nas Universidades Federais brasileiras, por exemplo, a pandemia mudou de modo significativo a forma de trabalho de docentes e técnico-administrativos. A suspensão das atividades presenciais, além de mudar a forma de trabalho de presencial para remoto,



provocou mudanças e avanços no uso de tecnologias e na forma como as pessoas se relacionavam.

De acordo com os estudos de Quiñones-laveriano *et al.*, (2022), a pandemia diminuiu a probabilidade de paixão e entusiasmos pelo trabalho. Além disso, gerou um clima social de pessimismo e ansiedade generalizados. Essas situações, segundo os autores, impactam diretamente no sentimento em relação ao trabalho e impactam o estresse laboral.

As percepções do impacto da pandemia na vida dos trabalhadores podem variar. Para alguns a pandemia acarretou maior carga de trabalho, promovendo esgotamento, enquanto que para outros a pandemia pode ter empobrecido as tarefas e os ambientes de trabalho e, conseqüentemente, promovido o tédio no trabalho (KALTIAINEN; HAKANEN, 2022).

Essas mudanças durante a pandemia e o desconhecimento de como vai ser após o seu fim fazem surgir a necessidade de estudos que investiguem qual seria a forma ideal de trabalho após pandemia e como aproveitar os avanços que ocorreram no período de suspensão das atividades presenciais. A educação superior brasileira está sob forte impacto da pandemia e das mudanças políticas que foram provocadas por ela. É necessário identificar o que mudou e quais os avanços que foram feitos e devem ser mantidos após o fim da pandemia.

### 1.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Visando alcançar os objetivos deste estudo, foram realizadas duas pesquisas aplicadas. As quais utilizaram tantos métodos qualitativos, quanto quantitativos. Os objetivos específicos estão elencados em cada um dos dois artigos desta dissertação.

Para alcançar os objetivos da pesquisa, foram elaborados dois projetos de pesquisa que foram aprovados tanto pela Comissão de Pesquisa da Escola de Engenharia, quanto pelo Comitê de Ética (CEP) da UFRGS. O primeiro projeto de pesquisa visou aprovar a realização da pesquisa apresentada no Artigo 1. O segundo projeto de pesquisa visou aprovar a realização da pesquisa apresentada no Artigo 2.

Para o Artigo 1 – “Percepções dos Docentes de uma Universidade Federal sobre a forma de trabalho ideal pós-pandemia”, o objetivo é identificar as percepções dos servidores docentes da UFRGS.

Para o Artigo 2 – “Percepções dos Técnico-Administrativos de uma Universidade Federal sobre a forma de trabalho ideal pós-pandemia” o objetivo é identificar as percepções dos servidores técnico-administrativos (TAs) da UFRGS.

Os instrumentos de coleta de dados individuais para docentes e TAs foram criados em meio eletrônico para possibilitar o envio por e-mail. Após enviados, ficaram disponíveis entre os meses de julho e setembro de 2022. Para ambos os instrumentos de coleta de dados os respondentes deveriam manifestar sua concordância utilizando a escala *Likert* de 7 pontos, para o qual 1 correspondia à “Discordo totalmente” e 7 à “Concordo totalmente”. Os dados foram analisados utilizando estatística descritiva e o *software* Excel.

#### 1.4 DELIMITAÇÕES DO ESTUDO

Tendo em vista que a produção científica nasce e se desenvolve em grande parte dentro das Universidades Federais brasileiras, e que seu corpo de servidores é fundamental para a manutenção e desenvolvimento da ciência no Brasil, é de suma importância identificar como esses servidores foram afetados pelo período de afastamento social promovido pela pandemia de COVID-19 e de que forma isso teve impacto em suas vidas e em suas carreiras. Diante desse contexto, optou-se por realizar este estudo na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

A UFRGS é uma Autarquia Federal e faz parte da Administração Indireta Federal. É situada na Região Sul do Brasil e sua reitoria está na cidade de Porto Alegre, no Rio Grande do Sul. Compõe a Rede Federal de Ensino Superior do Brasil e seu quadro de servidores é composto por Docentes e Técnico-Administrativos em Educação (TAE).

A pandemia de COVID-19 afetou diretamente as instituições de ensino superior, provocando impactos em diversas dimensões, dentre elas na forma de trabalho dos seus servidores. Este estudo optou por pesquisar os Docentes e Técnico-Administrativos da UFRGS em sua totalidade devida à conveniência e a oportunidade de acesso a esse público de interesse específico. Além disso, englobar todos os servidores possibilita comparações com outras Universidades Federais em estudos futuros, e com a própria UFRGS em estudos futuros, que queiram identificar como as percepções se alteraram com o término da pandemia, e com a implementação do programa de Gestão Teletrabalho da UFRGS para os Técnico-Administrativos a partir de outubro de 2022.

Além disso, optou-se por abranger todos os servidores no estudo com propósito de captar percepções que mais se aproximassem da realidade. Aplicar o estudo separado para cada categoria possibilita análises sob o ponto de vista de cada uma das carreiras. A inclusão de docentes e TAs possibilita comparações entre as carreiras, embora tenham naturezas

distintas tanto no plano de carreira, quanto nas atividades desenvolvidas no âmbito da instituição.

## 1.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Esta dissertação é composta por 4 (quatro) capítulos. Nesse primeiro capítulo, foram apresentados o contexto do estudo, objetivos, justificativas, procedimentos metodológicos, delimitações do estudo e apresentação da estrutura.

No capítulo 2 é apresentado o primeiro artigo, que aborda as percepções dos Docentes da UFRGS sobre a forma de trabalho ideal pós-pandemia.

No capítulo 3 é apresentado o segundo artigo, que aborda as percepções dos Técnico-Administrativos da UFRGS sobre a forma de trabalho ideal pós-pandemia.

O último capítulo apresenta as conclusões da dissertação e sugestões de estudos futuros.

## 1.6 REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. *Portaria nº. 343, de 17 de março de 2020*. Autoriza aulas pelas tecnologias digitais para as instituições de ensino superior. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 mar. 2020l. Seção 1. p.39

KALTIAINEN, J.; HAKANEN, J. Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. **Scandinavian Journal of Work, Environment and Health**, [s. l.], v. 48, n. 6, p. 457–467, 2022.

RABELO, I. N. G.; JIMÉNEZ, A. L. Z.; CONTRERAS-PACHECO, O. E. Job satisfaction in the context of mandatory teleworking: An empirical study in the higher education sector. **Estudios Gerenciales**, [s. l.], v. 38, n. 163, p. 222–234, 2022.

COSTA, R. *et al.* NURSING TEACHING IN COVID-19 TIMES: HOW TO REINVENT IT IN THIS CONTEXT?. **Texto & Contexto - Enfermagem**, [s. l.], v. 29, p. e20200202, 2020. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-07072020000100102&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072020000100102&tlng=en). Acesso em: 21 nov. 2022.

QUIÑONES-LAVERIANO, D. M. et al. Correlation between stress and lifestyle in teachers at some schools in Lima, Peru, during telework in 2020. **Work**, [s. l.], v. 72, n. 2, p. 409–419, 2022.

## 2 ARTIGO 1 - PERCEPÇÕES DOS DOCENTES DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL SOBRE A FORMA DE TRABALHO IDEAL PÓS-PANDEMIA

### RESUMO

A pandemia de COVID-19, a partir de março de 2020, causou mudanças repentinas e profundas na maneira de viver e conviver da humanidade. A forma de trabalho sofreu um impacto considerável, uma vez que não seria mais possível manter os trabalhadores em seus locais de trabalho. O estudo tem por objetivo: a) identificar as percepções de docentes sobre a realização das suas atividades durante o período de trabalho remoto compulsório, e como entendem que seria o ideal após o fim da pandemia de COVID-19; b) identificar a percepção dos docentes em relação a forma ideal de trabalho após a pandemia de COVID-19 para ensino de graduação, ensino de pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão; e c) analisar como as questões de gênero, idade, área de atuação e atuação em cargos de chefia impactam a percepção dos docentes referentes a forma ideal de trabalho pós-pandemia. Quanto aos procedimentos metodológicos, foi elaborado um instrumento de pesquisa em forma de questionário que foi encaminhado por e-mail aos docentes da UFRGS. A análise dos dados demonstra que as docentes Mulheres têm maior preferência pelo trabalho remoto do que os docentes Homens. A maioria dos docentes concorda que o trabalho remoto não é uma boa modalidade para o ensino de graduação e pós-graduação, mas concordam que é uma boa modalidade para a gestão universitária. As docentes mulheres, embora tenham se adaptado melhor ao trabalho remoto, também perceberam maior demanda de esforço e sentiram maior prejuízo na saúde física e mental em relação aos docentes homens. Observou-se manifestações de maiores flexibilidade e aproveitamento do tempo dos Não Chefia. Em relação às relações interpessoais, sob o ponto de vista da idade, observou-se que os mais jovens sentiram mais a piora de relação com os alunos e com os colegas de trabalho.

**Palavras-Chave:** COVID-19. Trabalho remoto. Docentes. Universidades.

### 2.1 INTRODUÇÃO

Em março de 2020, a pandemia de COVID-19 estabeleceu mudanças necessárias e emergenciais no Brasil. Entre elas a migração obrigatória e imediata do trabalho presencial para o *home office* em alguns setores da sociedade. O *home office* compulsório foi feito

colateral da pandemia e tem sido um desafio para muitos trabalhadores nas esferas pública e privada (IPEA, 2020). Esses desafios foram decorrentes da escassez de estudos prévios e falta de metodologias de implementação com diretrizes, suporte e orientação para os trabalhadores, tanto no que tange à realização das suas atividades, quanto aos controles, supervisão, gestão e à avaliação de desempenho (NARAYANAMURTHY; TORTORELLA, 2021).

Além disso, a falta de infraestrutura também se apresentou como um obstáculo a ser superado, considerando que muitos trabalhadores precisaram adquirir novos equipamentos, organizar e dividir o tempo e o espaço físico com outros membros da família. Os possíveis impactos na vida pessoal e profissional dos trabalhadores, que realizam suas atividades laborais em casa durante a pandemia, ainda são desconhecidos. Também é desconhecida a medida em que a disponibilidade em tempo integral dos trabalhadores trouxe impactos em aspectos físicos e comportamentais em relação àqueles que continuaram a realizar suas atividades presenciais (HALLMAN et al., 2021). Em relação ao aspecto psicológico, durante a pandemia de COVID-19, o conceito de felicidade ficou muito relacionado a sentir-se “apoiado e cuidado” (WANG; WEAVER; REVELS, 2021).

No âmbito das Universidades Federais brasileiras, em que as atividades foram suspensas no início da pandemia no Brasil em março de 2020, o Ensino Remoto Emergencial (ERE) se apresentou como uma alternativa ao retorno das atividades. Na UFRGS quem regulou o tema por meio de legislação interna foi o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) por meio da Resolução nº 25 de 27 de julho de 2020. Vale mencionar que, sob o ponto de vista conceitual, o ERE não se confunde com o ensino a distância.

Diante desse contexto, surge a seguinte questão de pesquisa: de que forma a experiência do trabalho remoto compulsório afetou a percepção dos docentes sobre as formas ideais de trabalho? Segundo a percepção dos docentes, as formas de trabalho devem retornar a ser como eram antes da pandemia, devem mudar totalmente, ou devem ser combinadas em um formato híbrido quando não houver mais restrição a proximidade social?

Para respondê-la, este estudo tem como objetivo: a) analisar a percepção sobre a forma de trabalho antes e durante a pandemia; b) identificar a percepção dos docentes em relação à forma ideal de trabalho após a pandemia de COVID-19 para ensino de graduação, ensino de pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão; e c) analisar como as questões de gênero, idade, área de atuação e atuação em cargos de chefia impactam na percepção dos docentes referentes à forma ideal de trabalho pós-pandemia.

Para alcançar esses objetivos, foi elaborado um instrumento de pesquisa que contemplou elementos relacionados às percepções dos docentes em relação à forma de trabalho antes, durante e pós-pandemia; o instrumento de pesquisa foi aplicado junto aos docentes da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); e os dados foram analisados por meio de estatística descritiva.

O estudo apresenta as seguintes contribuições: (i) a identificação das possíveis formas de trabalho dos servidores das Universidades Federais após a pandemia de COVID-19; contribui para novos estudos de implementação de trabalho remoto e para estudos que visem a modernização das atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão nas Universidades; (ii) a identificação das percepções dos docentes que atuaram no Ensino Remoto Emergencial durante a pandemia de COVID-19 contribui para a literatura sobre ensino e aprendizagem tanto sob o ponto de visto do docente, quanto do discente; (iii) a abordagem de uma situação inédita enfrentada pelos trabalhadores durante a maior crise sanitária do século XXI enriquece a literatura sobre o tema, tendo em vista que os impactos futuros das mudanças causadas pela pandemia ainda são desconhecidos.

## 2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.2.1 *Home Office* e a Pandemia de COVID-19

O trabalho realizado fora das dependências físicas de uma instituição tem nomes diversos na literatura: Teletrabalho, Trabalho Remoto, *Home Office*. Não há um consenso sobre a existência de diferenças entre eles. Todas essas nomenclaturas remetem a atividades realizadas a distância com suporte de sistemas de tecnologia da informação (ROCHA *et al.*, 2018). Neste estudo usaremos as nomenclaturas de trabalho remoto e teletrabalho para se referir a essa modalidade de trabalho.

No Brasil, a primeira instituição pública a adotar o modelo do teletrabalho foi o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda (SILVA, 2015). A SAP Consultoria em Recursos Humanos realizou em 2018 a Pesquisa *Home Office* Brasil em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT). Essa pesquisa apurou que 45% das empresas participantes praticavam *Home Office* e 15% estariam avaliando a implantação.

A adoção de *home office* em decorrência da pandemia de COVID-19 trouxe muitos benefícios para as empresas e para os trabalhadores. Para as empresas: a redução dos custos

fixos que envolvem ter uma infraestrutura em uso. Para os trabalhadores: a diminuição do tempo de deslocamento, maior flexibilidade em relação à escolha do horário para realizar as tarefas, e por fim, mais tempo disponível para passar com a família. O *home office* proporcionou maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, o que pode promover um estilo de vida mais saudável (XIAO et al., 2021).

No entanto, a adoção do *home office* durante a pandemia também trouxe dificuldades. Por exemplo, o fechamento de creches e escolas em decorrência da pandemia de COVID-19 afetou consideravelmente a divisão do trabalho doméstico e o cuidado dos filhos, o que deixou ainda mais evidente a separação por gênero das tarefas domésticas. A necessidade de trabalhar no ambiente familiar e conciliar as tarefas domésticas, cuidado com os filhos e trabalho se mostrou um desafio para as mulheres (YILDIRIM; ESLEN-ZIYA, 2021).

Quando um trabalhador tem conflito trabalho-família ele pode não apenas não ter tempo e energia, como também pode manifestar humores negativos que afetam seu desempenho familiar. A falha em lidar com as situações familiares pode ser considerada uma fonte de estresse (CHAMBEL; CARVALHO; NETO, 2020)

Dentre os impactos negativos do *home office*, provocado pela pandemia de COVID-19, estão os impactos sobre as pessoas que moram sozinhas. O excesso de tempo de exposição às telas, a falta de contato físico e visual com os colegas de trabalho podem contribuir para surgimento de problemas mentais como isolamento social e depressão. Para outros, a falta de limite entre vida pessoal e profissional e a incapacidade de “desligar do trabalho” pode causar estresse e ansiedade. Além disso, a privação de horas de sono para conseguir realizar todas as tarefas diárias também é um fator preocupante para a saúde dos trabalhadores (XIAO et al., 2021).

A pesquisa realizada por Xiao et al., 2021 identificou que 64,8% dos entrevistados relataram novos problemas de saúde física. Cerca de 73,6% relataram novos problemas de saúde mental desde a adoção do *home office*. A mesma pesquisa identificou que 55,1% dos entrevistados apresentaram algum problema novo de saúde mental. Uma pesquisa realizada pelo LinkedIn identificou que 62% dos entrevistados estão mais estressados com o trabalho do que antes (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

A adoção do *home office*, provocado pela pandemia de COVID-19, trouxe a necessidade de investigação da relação trabalho-família para as mulheres. Um estudo realizado com trabalhadoras brasileiras identificou que, ao contrário do que se esperava, nem

todas as mulheres relataram sobrecarga de trabalho com a adoção do *home office*. Algumas mulheres relataram que essa modalidade de trabalho as aproximou dos filhos e dos maridos. Além disso, trouxe maior flexibilidade de horários e, por consequência, maior qualidade de vida (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

### 2.2.2 Vantagens e desvantagens das formas de trabalho presencial e remoto

O estudo realizado por Ecorys *et al.* (2021) apresenta um panorama sobre as vantagens e desvantagem do trabalho remoto. Conforme esse estudo, o trabalho remoto não é necessariamente realizado em casa, mas sim fora das dependências das instituições. As tecnologias da informação (TIC) possibilitam que os indivíduos trabalhem em locais diferentes das instalações da instituição e que se comuniquem regularmente com colegas, conforme a necessidade. Essa flexibilidade pode ser vista como uma vantagem do trabalho remoto, uma vez que é possível reunir pessoas de modo virtual com maior agilidade e sem a necessidade de que todos estejam no mesmo ambiente físico como ocorre no trabalho presencial.

A adoção do trabalho remoto ganhou velocidade nos últimos anos com as Redes Privadas virtuais (VPNs) e mecanismos de comunicação cada vez mais sofisticados, incluindo *softwares* desenvolvidos especialmente para o trabalho remoto e o uso generalizado das videoconferências. Todos esses aspectos contribuem para maior agilidade de comunicação entre os indivíduos. Porém, é necessário observar a natureza do trabalho, o perfil do trabalhador, a cultura da instituição, situações de ordem pessoal e impacto ambiental do trabalho remoto (ECORYS *et al.*, 2021).

Algumas questões de saúde e ergonomia chamam atenção para aspectos do trabalho remoto que influenciam de maneira significativa a vida dos indivíduos. Enquanto no trabalho presencial é possível fazer um acompanhamento mais próximo da saúde física e mental dos trabalhadores, no trabalho remoto existe um risco de isolamento do indivíduo que trabalha longe da sua equipe, e o aumento da dificuldade de acompanhamento por parte das instituições das condições de trabalho. Além disso, corre-se o risco de não haver a clara definição entre vida pessoal e profissional do trabalhador, o que pode interferir nas suas relações pessoais (ECORYS *et al.*, 2021).



### 2.2.3 Percepção dos docentes em relação ao trabalho remoto

Um estudo realizado com docentes de Universidades públicas brasileiras revelou um número significativo de professores que tiveram dificuldade de adaptação durante a pandemia. Nesse estudo, foram investigados 129 professores um ano após o início da pandemia, dos quais 78% apresentaram dificuldades de adaptação em algum grau. O mesmo estudo identificou que fatores como: ser mulher, estar casado e a inconformidade com a nova estruturação da vida aumentavam a probabilidade de haver dificuldades de adaptação à pandemia (NASCIMENTO; JR; CARVALHO, 2021).

O medo de perder familiares, amigos ou conhecidos durante a pandemia e os sentimentos de ansiedade, tristeza, angústia, desesperança, solidão e desesperança, especialmente pela migração do ensino presencial para o *online*, influenciou negativamente na saúde mental da comunidade acadêmica de uma Universidade federal brasileira pesquisada por Da Silva Ribeiro *et al.* (2021). O estudo mostrou que os sentimentos de impotência, angústia e tristeza foram relatados em sua maioria por mulheres (DA SILVA RIBEIRO *et al.*, 2021).

Em relação ao ensino, embora a educação a distância tenha possibilitado as aulas online e que isso tenha sido fundamental para a preservação de vidas durante a pandemia de COVID-19, a falta de acesso e condições de uso das ferramentas tecnológicas têm impedido o sucesso dessa modalidade de aprendizagem, tanto para o setor público, quanto para o privado. A mudança de 40% dos cursos presenciais para cursos a distância na iniciativa privada, por exemplo, tem causado a extinção do corpo docente do ensino superior. Isso causa além do aumento das turmas e o conseqüente aumento na carga de trabalho dos demais docente, a evasão dos discentes ( IVENICKI, 2021).

### 2.2.4 Variáveis que influenciam a forma de trabalho ideal

Em relação ao retorno das atividades presenciais nas Universidades, há evidências da necessidade de haver cuidados relacionados à segurança física e emocional da comunidade acadêmica, e que este retorno deve ser bem planejado, de modo que sejam garantidos o acesso à Equipamentos de Proteção Individual (EPI) de maneira adequada e ambientes de trabalho seguros (NASCIMENTO; JR; CARVALHO, 2021).

Uma característica observadas na profissão docente é o afastamento das atividades de ensino e do aluno para concentrar-se nas atividades de pesquisa, tendo em vista que a

progressão docente na carreira é dada pela sua produção científica (OLIVEIRA; PEREIRA; LIMA, 2017).

### 2.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é classificada como aplicada, tendo em vista a intenção de reunir informações para resolver um problema imediato, no caso a identificação de formas de trabalho ideais para o período pós-pandemia. Em relação aos seus objetivos, é classificada como exploratória, pois pretende reunir informações para lidar com um problema emergente, referente a formas de trabalho ideais pós-pandemia para docentes universitários. Quanto à natureza dos dados, trata-se de uma pesquisa de métodos mistos, que utiliza tanto dos métodos qualitativos, quanto dos quantitativos (GIL, 2022), uma vez que o instrumento de coleta de dados possui tanto questões abertas, próprias para interpretações, como questões fechadas, próprias para análise estatística.

O instrumento de coleta de dados foi composto por uma parte inicial, na qual foram apresentados os objetivos do estudo, seguido de três blocos de questões: o bloco A abordou questões que visavam captar a percepção dos docentes sobre a forma de trabalho antes e durante a pandemia, para esse bloco os respondentes deveriam manifestar sua concordância utilizando a escala *Likert* de 7 pontos, para o qual 1 correspondia à “Discordo totalmente” e 7 à “Concordo totalmente”; o bloco B continha questões sobre a percepção dos docentes em relação à forma ideal de trabalho para ensino de graduação, ensino de pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão após a pandemia de COVID-19 (quando não houvesse restrições ao trabalho presencial); e bloco C (último) continha questões que caracterizavam o respondente (como idade, expressão de gênero, área de atuação, etc.). O Apêndice A apresenta o instrumento que foi utilizado nesta pesquisa com os detalhes dos três blocos de questões.

O instrumento de pesquisa foi construído em novembro de 2021, em meio eletrônico para possibilitar o envio por e-mail para os docentes da UFRGS. A amostra foi definida de acordo com os dados fornecidos pela UFRGS - <https://www1.ufrgs.br/paineldedados/gestaoPessoas/telaDocentes> - o qual demonstra que há atualmente um total de 2.970 docentes ativos na Universidade (Ensino Superior e EBTT). A amostra de (no mínimo) 300 (trezentos) respondentes foi determinada visando um total de aproximadamente 10% dos possíveis respondentes, considerando grau de confiança de 95%, proporção esperada nas respostas de 50% (pior caso possível para a dispersão das respostas) e

margem de erro próxima a 5% (5,36% para ser exato). A maior proporção observada nas respostas foi de 49% (ver Figura 31) e a margem de erro associada ao tamanho de amostra definido (mínimo 300 respondentes) foi próxima de 5%, atendendo as necessidades desta pesquisa. A fórmula usada no cálculo do tamanho da amostra, de no mínimo 300 respondentes, foi a que segue:

$$\text{Tamanho da amostra} = [z^2 * p(1-p) / e^2] / [1 + z^2 * p(1-p) / (e^2 * N)]$$

Onde N = tamanho da população (2970), z = escore z (1,96 associado ao nível de confiança de 95%), e = margem de erro (5,36%) e p = proporção esperada (50%, considerando o pior caso possível).

O Projeto de pesquisa e o instrumento de coleta de dados foram submetidos à análise do Comitê de Ética e Pesquisa da UFRGS (CEP). Após manifestação de aprovação do CEP, Parecer nº 5484694 de 23 de junho de 2022, o questionário foi encaminhado por e-mail aos docentes da UFRGS via SUGESP (Sistema de Recursos Humanos-SRH), conforme Termo de Anuência da SUGESP assinado pela Superintendente de Gestão de Pessoas em 18 de maio de 2022.

## 2.4 ANÁLISE DOS DADOS

O questionário ficou disponível do dia 04 de julho de 2022 ao dia 05 de agosto de 2022, e contou com 369 (trezentas e sessenta e nove) respostas, que representaram 12,42 % da população pesquisada de 2.970 docentes.

A UFRGS tem em seu quadro de servidores aproximadamente 1.376 (46,33%) do gênero feminino, e 1.594 (53,67%) do gênero masculino. Dos respondentes da pesquisa, 191 (52,50%) expressaram o gênero feminino, enquanto 173 (47,50%) expressaram o gênero masculino. A amostra de mulheres corresponde a 13,88% da população, e amostra de homens corresponde a 10,85% da população.

O respondente com a menor idade informou ter 27 anos, e o respondente de maior idade informou ter 74 anos, o que corresponde a uma média de 50 anos de idade. A UFRGS tem aproximadamente 1.470 (49,5%) servidores com 50 anos ou menos, e 1.500 (50,5%) com 51 anos ou mais. Dos respondentes da pesquisa, 178 (48,23%) informaram ter 50 anos ou

menos. A amostra corresponde a 12,10% da população. E 183 (49,59%) informaram ter 51 anos ou mais, essa amostra corresponde a 12,20% da população.

Segundo o Painel Universidade 360, a Universidade tinha em 2021 um quadro com 907 cargos e funções. Tendo em vista que a estrutura de gestão da Universidade contempla tanto docentes, quanto técnico-administrativos, e que para esse estudo não foram identificados o efetivo exato dos cargos e funções ocupados pela população pesquisada, assumiu-se que aproximadamente a metade (454) dos cargos e funções seriam ocupados pelos docentes.

A maioria 279 (76,6%) dos respondentes respondeu “Não” quando questionados se tinham cargo de chefia, o que corresponde a 61,45% da população, e 84 (23,4%) responderam que “Sim”. A amostra daqueles que têm cargo de chefia representa 18,50% da população. Para a análise dos dados foram utilizados a análise descritiva e ferramentas do *software* Excel.

#### 2.4.1 Variáveis que influenciam a percepção sobre forma ideal de trabalho

De acordo com os objetivos do estudo, fez-se a análise sobre como a expressão de gênero, ocupar ou não cargo de chefia e a idade impactam na percepção dos docentes sobre forma ideal de trabalho pós-pandemia.

#### 2.4.2 Expressão de gênero

Para análise das percepções dos docentes por expressão de gênero foram disponibilizadas no instrumento de coleta de dados as opções de expressões “Homem”, “Mulher” e “Não binário”. A expressão “Homem” correspondeu a 47,5% dos respondentes e a expressão “Mulher”, a 52,5%. Não houve manifestação de “Não binário”. A partir disso, fez-se a análise do nível de concordância sobre as proposições feitas comparando as manifestações de “Homem” e “Mulher”.

##### 2.4.2.1 Percepção sobre adaptabilidade, flexibilidade e aproveitamento do tempo

A Figura 1 traz a manifestação de concordância dos docentes em relação à afirmação “Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto”. Percebe-se que houve concordância da maioria dos docentes, e manifestação de maior adaptabilidade por parte das mulheres, ainda que discreta a diferença de percentual em relação aos homens.

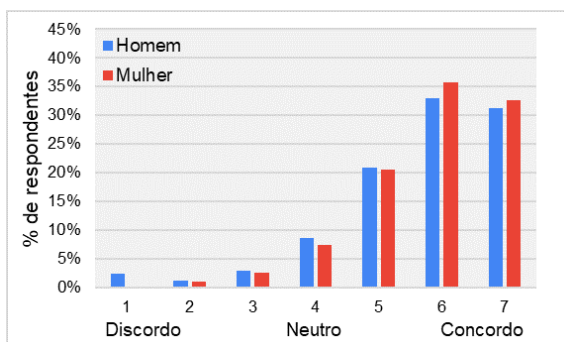


Figura 1 – Percepção Docente Expressão de Gênero - Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.

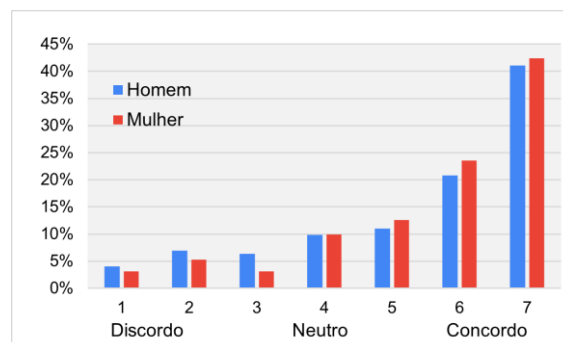


Figura 2 - Percepção Docente Expressão de Gênero - Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Nascimento, Jr e Carvalho (2021) não encontraram o mesmo resultado. De acordo com os autores, houve dificuldade de adaptação por parte das docentes mulheres no primeiro ano da pandemia, resultado de maior carga de trabalho com a casa e com os filhos em virtude do fechamento de escolas e creches. É possível que essa diferença de resultados ocorra em virtude dos momentos em que as pesquisas foram realizadas.

A Figura 2 apresenta a percepção dos docentes em relação a terem tido mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto. Novamente percebe-se que a maioria concorda que houve maior flexibilidade de horários com o trabalho remoto, e as mulheres apresentam maior nível de concordância, ainda que em percentuais não muito diferentes dos homens.

A Figura 3 demonstra o nível de concordância quanto à afirmativa de que o docente pode aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto. Nota-se que há concordância da maioria, e as mulheres concordam totalmente em maior percentual do que os homens. Esses resultados vão ao encontro dos resultados encontrados por Xiao *et al.*, (2021), tendo em vista a redução do tempo com deslocamentos e a possibilidade de escolher o melhor momento para realização das atividades.

Essa adaptabilidade e flexibilidade percebida pelas docentes mulheres, corroboram os estudos realizados por França *et al.* (2021), no qual as docentes mulheres perceberam como vantajoso o trabalho remoto, principalmente por terem mais tempo para dedicar à família, embora uma das entrevistadas tenha manifestado que houve mais tempo, mas não tempo de qualidade, pois as atividades de pesquisa exigiam muita dedicação.

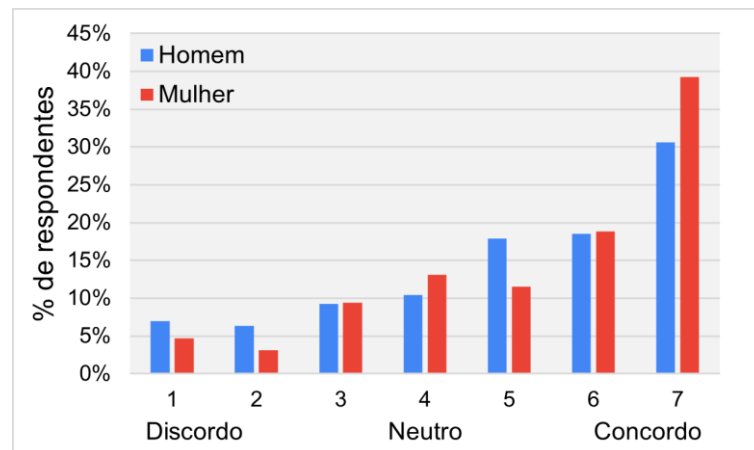


Figura 3 - Percepção Docente Expressão de Gênero - Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto.  
Fonte: Elaborada pela autora.

#### 2.4.2.2 Percepção sobre modalidade para o ensino de graduação, de pós-graduação, para a pesquisa, para extensão e para atividades de gestão

As Figuras 4, 5, 6, 7 e 8 demonstram o nível de concordância sobre o trabalho remoto ser uma boa modalidade para o ensino de graduação, de pós-graduação, para a pesquisa, para extensão e para atividades de gestão.

Ao serem questionados em que medida concordavam que o trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de graduação, observou-se discordância da maioria dos docentes. Conforme a Figura 4, os homens discordaram em maior percentual.

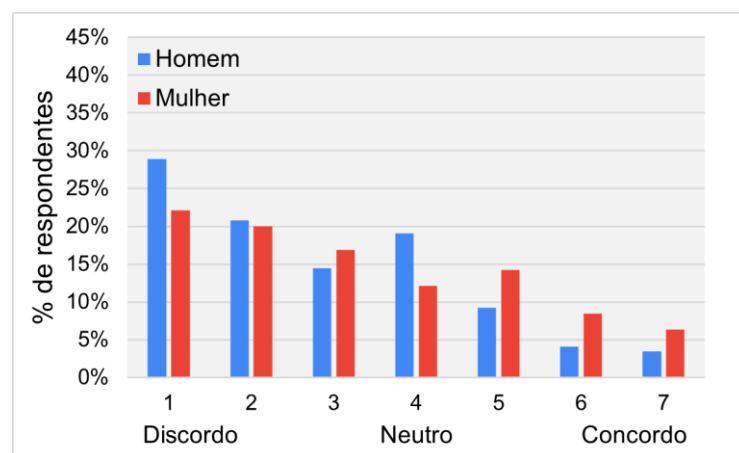


Figura 4 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de graduação.  
Fonte: Elaborada pela autora.

Em relação à concordância de que o trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de pós-graduação, houve maior equilíbrio entre os percentuais de discordância e de neutralidade. Observou-se maior percentual de concordância entre as docentes mulheres, conforme pode-se observar na Figura 5.

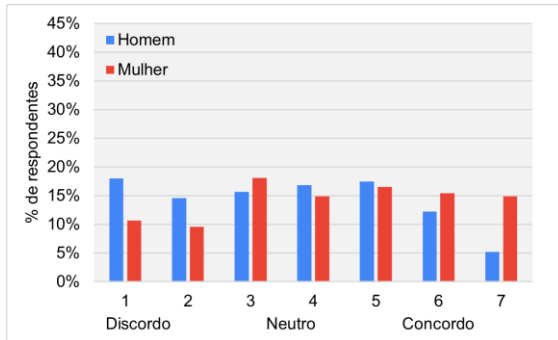


Figura 5 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de pós-graduação.

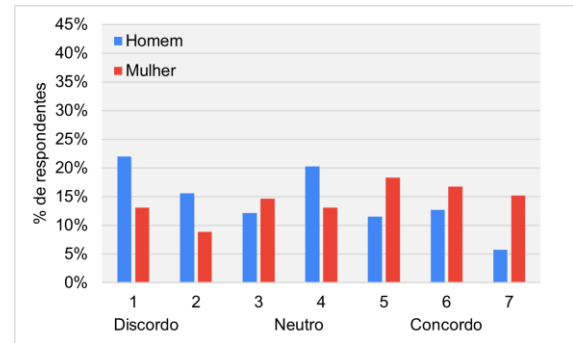


Figura 6 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a pesquisa.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Em relação à pesquisa, Figura 6, nota-se novamente equilíbrio entre as manifestações de concordância, discordância e de neutralidade. Há discordância da maioria dos homens e concordância da maioria das mulheres de que o trabalho remoto é uma boa modalidade para a pesquisa.

Nas manifestações em relação à extensão, Figura 7, percebe-se um maior volume de manifestações na neutralidade. Tanto a maioria dos homens, quanto das mulheres, discordam de que o trabalho remoto é uma boa modalidade para a extensão. Porém, os homens discordam mais do que a mulheres.

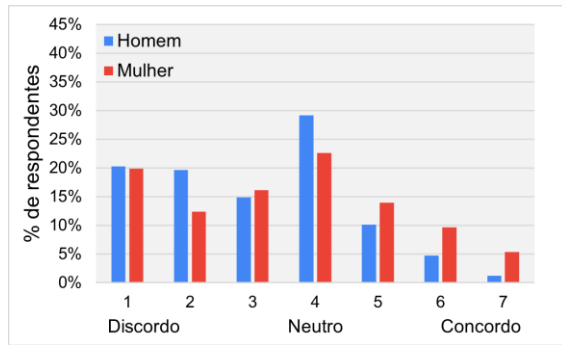


Figura 7 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a extensão.

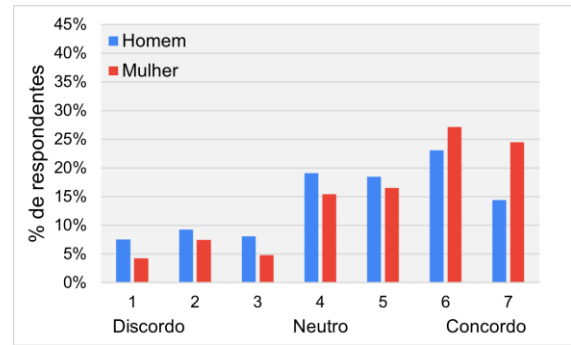


Figura 8 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades de gestão.

Fonte: Elaboradas pela autora.

A Figura 8 apresenta o nível de concordância dos docentes quando questionados se o trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades de gestão. Percebe-se novamente que a maioria dos docentes se manifestaram da mesma maneira, a maioria concorda. Todavia há maior concordância por parte das mulheres.

#### 2.4.2.3 Percepção sobre esforço e saúde física e mental

Ao serem questionados em que medida concordavam que o trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial, Figura 9, houve concordância da maioria dos docentes e as mulheres manifestaram maior nível de concordância.

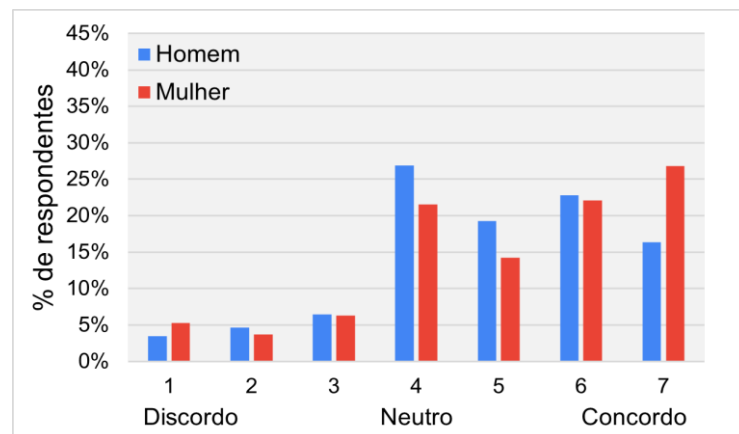


Figura 9 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial.

Fonte: Elaborada pela autora.

Sobre a percepção de alterações nos aspectos da saúde física e mental, ao serem questionados em que medida concordavam que o trabalho remoto prejudicou a sua saúde



física, Figura 10, a maioria dos docentes discordou. Entre aqueles que concordaram que houve piora na saúde física, as mulheres superaram os homens em percentual.

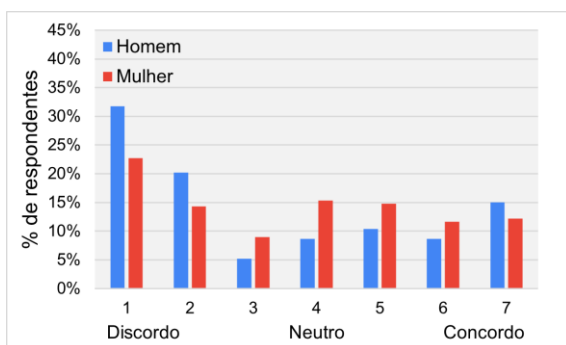


Figura 10 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.

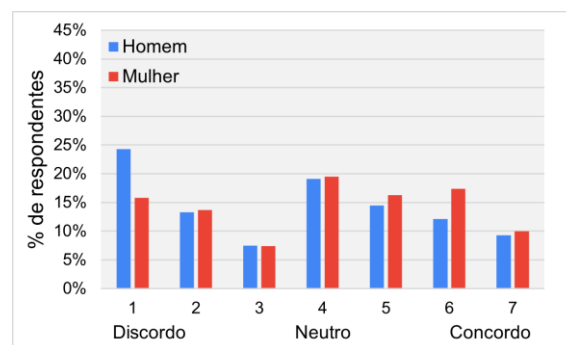


Figura 11 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Em relação à saúde mental, Figura 11, a maioria das manifestações foi pela discordância e pela neutralidade. Assim como no aspecto da saúde física, daqueles que concordaram que houve piora na saúde mental, as mulheres apresentam maioria. Embora o estudo de Da Silva Ribeiro *et.al* (2021) não tenha sido realizado com docentes, mas sim com discentes de graduação e pós-graduação, observou que ser mulher é um fator de risco para manifestar sentimentos como como impotência, angústia, irritabilidade, tristeza, entre outros, os quais impactam na saúde mental.

Essa percepção maior de piora na saúde mental das mulheres corrobora os estudos realizados por Benavides Lara *et.al* (2021) que constatou que as mulheres dedicam mais tempo a trabalhos não remunerados, como cuidado com os filhos e com a gestão da vida familiar, do que os homens.

#### 2.4.2.4 Percepção sobre as relações interpessoais

No aspecto de relação interpessoal, os docentes foram questionados em que medida concordavam que o trabalho remoto prejudicou a relação com os alunos, com os colegas de trabalho e a relação chefia-chefiados (Figuras 12, 13 e 14, respectivamente).

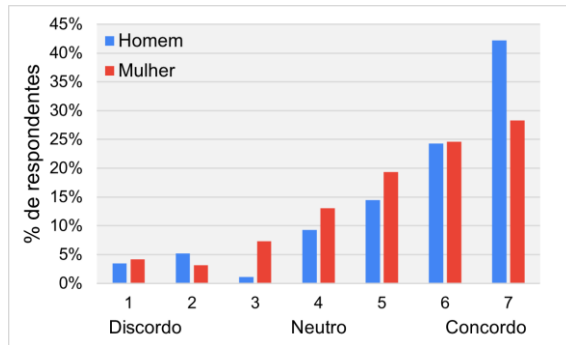


Figura 12 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a relação com os alunos.

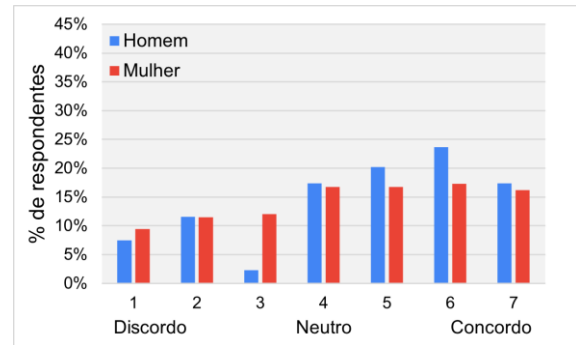


Figura 13 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Considerando a relação com os alunos, a maioria dos docentes concordou que houve prejuízo, e os homens manifestaram maior nível de concordância. Essa percepção da relação com alunos foi estudada por Benavides Lara *et al.*, (2021), que constatou em seus estudos que as docentes mulheres gastam mais tempo com atividades de suporte e de retornos (*feedbacks*) aos alunos do que os docentes homens. Esse maior tempo dedicado aos alunos pelas docentes mulheres pode ser um atenuante aos prejuízos na relação docente-aluno causado pelo distanciamento em virtude da pandemia.

Ao manifestarem o nível de concordância em relação à afirmação de que o trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho, percebe-se, Figura 13, que a maioria concordou, e novamente houve maior concordância dos homens.

Por fim, sobre a percepção de que o trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados, Figura 14, a maioria dos homens concordou e a maioria das mulheres discordou.

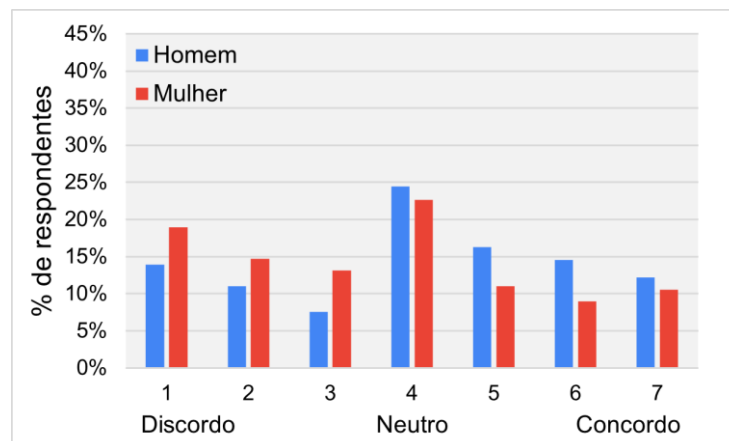


Figura 14 - Percepção Docente Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.

Fonte: Elaborada pela autora.

#### 2.4.2.4.1.1 Preferência pela modalidade trabalho remoto

O bloco B do questionário convidava os docentes a indicarem quais as suas preferências em relação ao ensino de graduação, ao ensino de pós-graduação, à pesquisa, à extensão e à gestão universitária após o término da pandemia, quando não houvesse mais restrições à proximidade social.

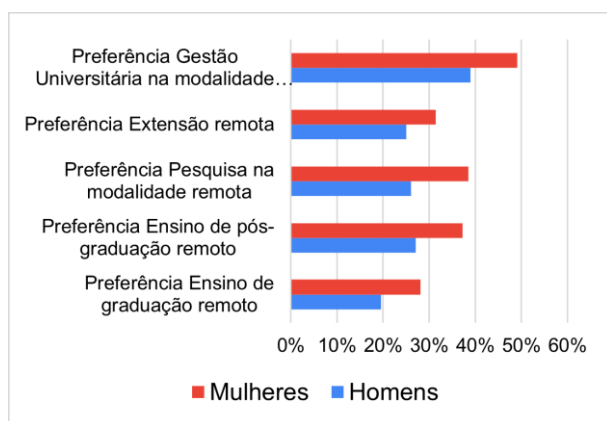


Figura 15 - Percepção Docente Expressão de Gênero - Preferência pela modalidade trabalho remoto.

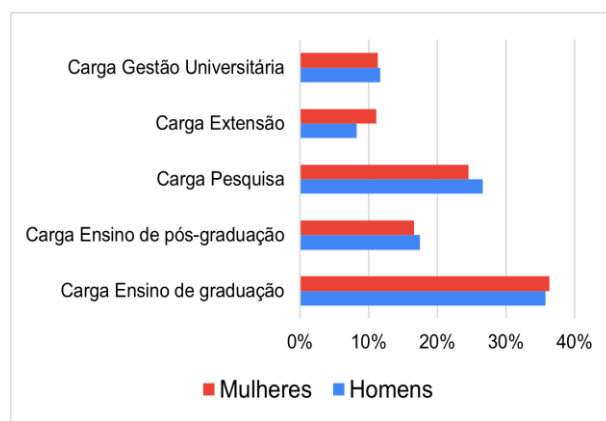


Figura 16 - Carga de atuação conforme o gênero.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Os docentes deveriam escolher entre as seguintes opções: Totalmente Presencial, Predominantemente Presencial, 70% presencial, Híbrido 50%-50%, 70% remoto, Predominantemente remoto e Totalmente remoto. A Figura 15 demonstra o nível de preferência pela modalidade trabalho remoto de homens e mulheres para cada uma das categorias.

A categoria que apresentou maior preferência pela modalidade de trabalho remoto foi a Gestão Universitária, seguida pela atividade de Pesquisa, pelo de ensino de Pós-Graduação, pela atividade de Extensão, e por último pela atividade de ensino de Graduação, em ordem decrescente de percentual.

Por não ter sido observado percentual acima de 50% na preferência pelo trabalho remoto em nenhuma das modalidades, conclui-se que os docentes preferem as atividades majoritariamente presenciais para as categorias apresentadas.

Embora a maioria tenha manifestado preferência pela modalidade de trabalho presencial, observa-se maior preferência das mulheres pela modalidade de trabalho remoto em todas as categorias.

A análise da divisão da carga de trabalho, Figura 16, permite observar que há atuação de homens e mulheres em todas as categorias, o que valida as preferências indicadas pelos docentes representadas na Figura 15.

### 2.4.3 Cargo de chefia

Para análise das percepções dos docentes pela perspectiva de ter ou não cargo de chefia, foram disponibilizadas no instrumento de coleta de dados as opções “Sim” e “Não”. Aqueles que indicaram “Sim” corresponderam a 23,4% dos respondentes e a opção “Não”, a 76,6%. A partir disso, fez-se a análise do nível de concordância das proposições feitas comparando as manifestações de “Sim” e “Não”.

Neste estudo será considerado “Chefia” aqueles que responderam que “Sim” e “Não Chefia” aqueles que responderam “Não”.

#### 2.4.3.1 Percepção sobre adaptabilidade, flexibilidade e aproveitamento do tempo

Em relação à adaptabilidade, Figura 17, tanto as Chefias, quanto Não Chefias, manifestaram concordância de que conseguiram se adaptar ao trabalho remoto. A concordância se deu no mesmo nível, não se observou diferença entre Chefias e Não chefias nesse aspecto.

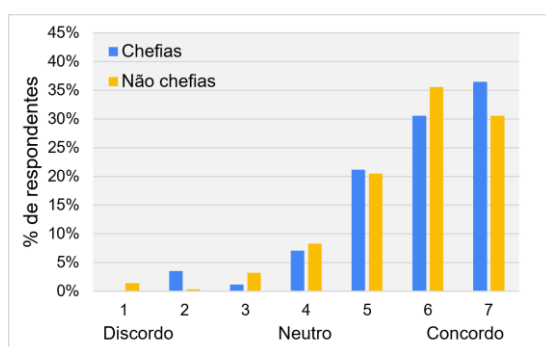


Figura 17 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.

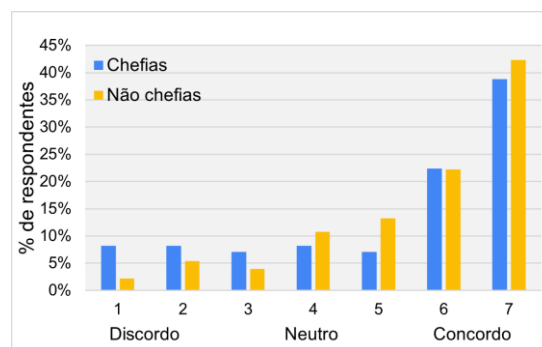


Figura 18 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Quanto à flexibilidade de horários, Figura 18, também se observou concordância de Chefias e Não Chefias, porém a categoria Chefias manifestou percentual levemente superior de concordância.

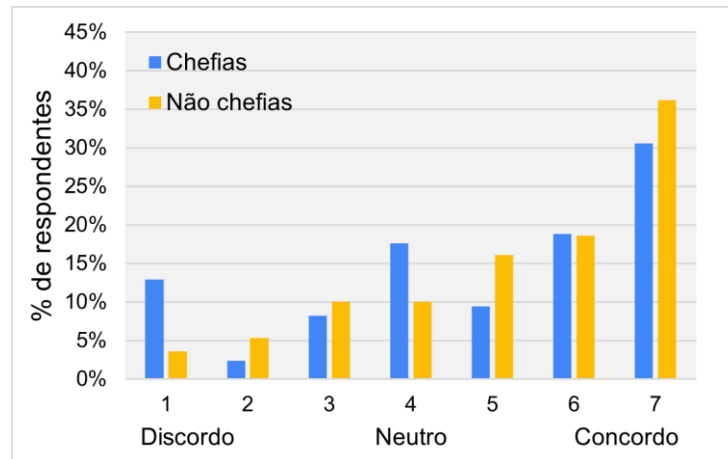


Figura 19 - Percepção Docente Cheffias e Não Cheffias - Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto.

Fonte: Elaborada pela autora.

No que tange ao melhor aproveitamento do tempo com o trabalho remoto, Figura 19, também houve concordância de Cheffias e Não Cheffias, observando-se, porém, uma maior concordância dos Não Cheffias. Pela análise das Figuras 18 e 19 percebe-se manifestações de maiores flexibilidade e aproveitamento do tempo similares entre os que têm ou não cargo de chefia.

#### 2.4.3.2 Percepção sobre modalidade para o ensino de graduação, de pós-graduação, para a pesquisa, para extensão e para atividades de gestão

Em relação ao nível de concordância sobre se o trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de graduação, Figura 20, a maioria das Cheffias e Não cheffias discordou, havendo maior discordância por parte daqueles que têm cargo de chefia.

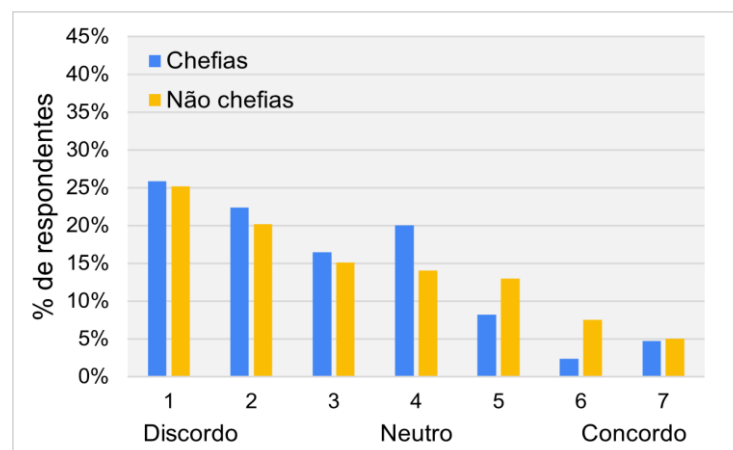


Figura 20 - Percepção Docente Cheffias e Não Cheffias - O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de graduação.

Fonte: Elaborada pela autora.

Em relação à pós-graduação e à pesquisa, Figuras 21 e 22, houve uma distribuição mais homogênea. No entanto, a maioria dos respondentes discorda que o trabalho remoto seja uma boa modalidade para ambas as modalidades. Observou-se que as Chefias manifestaram maior nível de discordância.

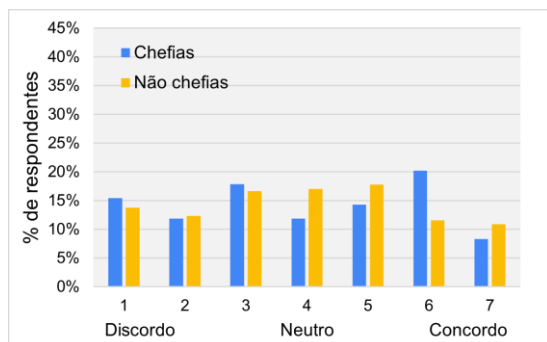


Figura 21 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de pós-graduação.

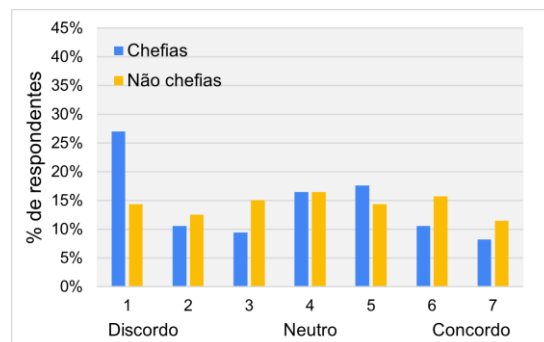


Figura 22 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a pesquisa.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Quanto à extensão, Figura 23, mantém-se a discordância da maioria dos respondentes quanto ao trabalho remoto ser uma boa modalidade.

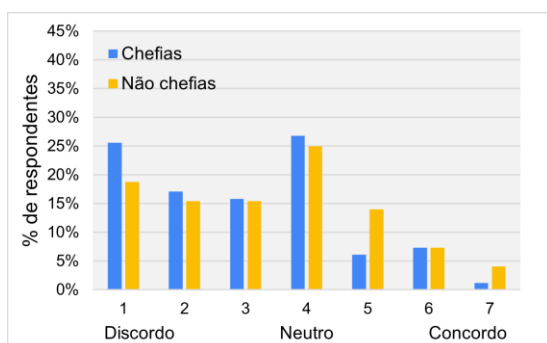


Figura 23 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a extensão.

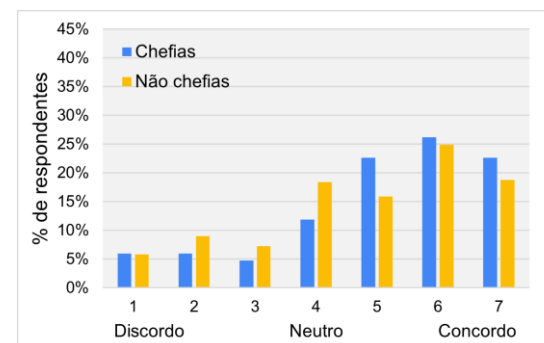


Figura 24 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades de gestão.

Fonte: Elaboradas pela autora.

A Figura 24 apresenta a manifestação dos respondentes em relação ao trabalho remoto ser uma boa modalidade para as atividades de gestão. A maioria concordou, e houve maior percentual de concordância das Chefias.

Percebe-se, portanto, que a graduação e a extensão são as modalidades que apresentaram maior percentual de discordância e que as atividades de gestão têm um alto percentual de concordância, diferentemente das demais modalidades.

### 2.4.3.3 Percepção sobre esforço e saúde física e mental

Sobre a perspectiva de esforço e de impacto na saúde física e mental das Chefias e Não Chefias, a Figura 25 demonstra que a maioria concorda que o trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial, e esse esforço foi mais percebido pelas Chefias, que manifestaram maior percentual de concordância.

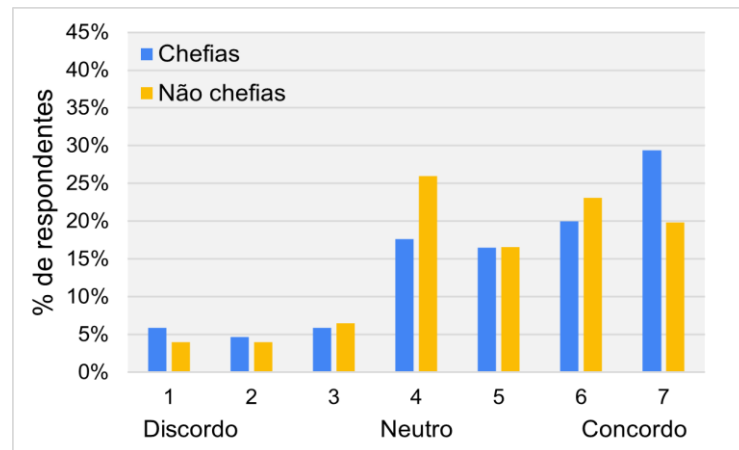


Figura 25 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial.

Fonte: Elaborada pela autora.

Essa percepção corrobora os estudos de Beilstein *et al.*, 2021, que consideram que, no centro de uma boa liderança, está a tomada de decisões, que envolve tomar decisões certas no momento certo, mesmo que a decisão seja impopular ou associada a grandes restrições, como foram exigidas no contexto da pandemia de COVID-19.

Professores norte-americanos manifestaram que o trabalho remoto exige mais tempo, esforço e paciência para realizar as atividades (CHISHOLM-BURNS; BRANDON; SPIVEY, 2021).

No que tange à saúde física, Figura 26, a maioria discordou que houve prejuízo com o trabalho remoto. As Não Chefias discordaram em maior percentual de que o trabalho remoto prejudicou a sua saúde física.

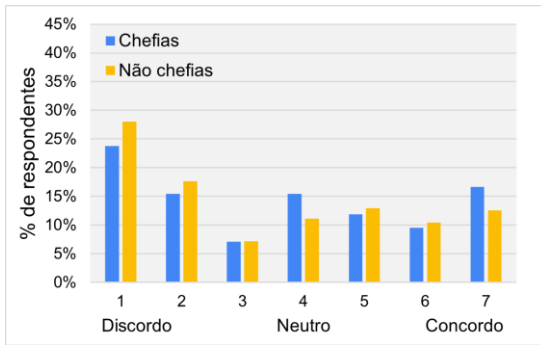


Figura 26 – Percepção Docente Cheffias e Não Cheffias - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.

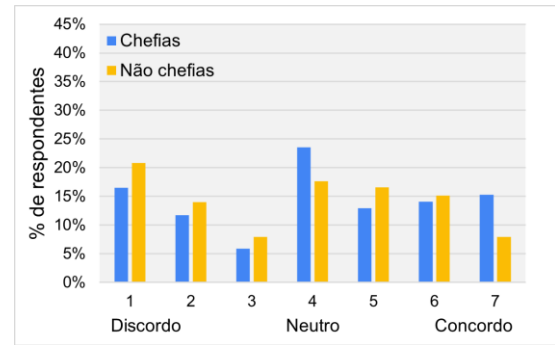


Figura 27 - Percepção Docente Cheffias e Não Cheffias - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Quanto à saúde mental, Figura 27, as respostas foram mais distribuídas e houve um percentual equilibrado de neutralidade. No entanto, as Não Cheffias discordaram em maior percentual de que o trabalho remoto prejudicou a sua saúde mental.

A questão da saúde mental dos docentes atravessa a questão do indivíduo, uma vez que impacta não somente o docente na sua esfera individual, mas também as instituições e os alunos. Professores que apresentam sintomas de esgotamento emocional, burnout, são mais propensos a serem mais críticos, o que pode provocar menor motivação dos alunos (SOKAL; TRUDEL; BABB, 2021).

Dessa análise conclui-se que as Cheffias perceberam em maior percentual a exigência de mais esforço com o trabalho remoto em relação ao presencial e perceberam também que o trabalho remoto prejudicou a sua saúde física e mental.

#### 2.4.3.4 Percepção sobre as relações interpessoais

Sobre o ponto de vista das relações interpessoais, a maioria dos respondentes observou que a relação com os alunos, Figura 28, foi prejudicada em virtude do trabalho remoto. Essa percepção foi similar entre cheffias e não cheffias.



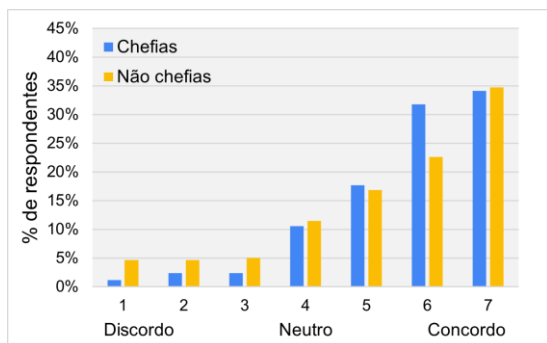


Figura 28 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a relação com os alunos.

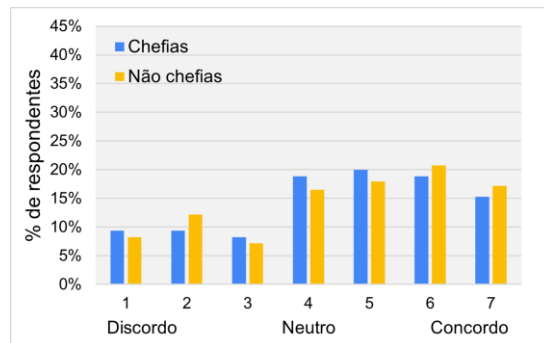


Figura 29 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Estudos realizados com professores canadenses identificaram que o esgotamento dos professores no período da pandemia de COVID-19 estaria associado com a menor eficácia do professor, menor adaptabilidade, e maiores demandas de trabalho acompanhadas por redução de recursos. Isso pode causar impactos na qualidade da relação com os alunos, o que converge com a percepção dos docentes da UFRGS (SOKAL; TRUDEL; BABB, 2021).

O mesmo não ocorre em relação aos colegas de trabalho, Figura 29, onde chefias e Não Chefias perceberam de forma similar a influência do trabalho remoto na relação com os colegas de trabalho.

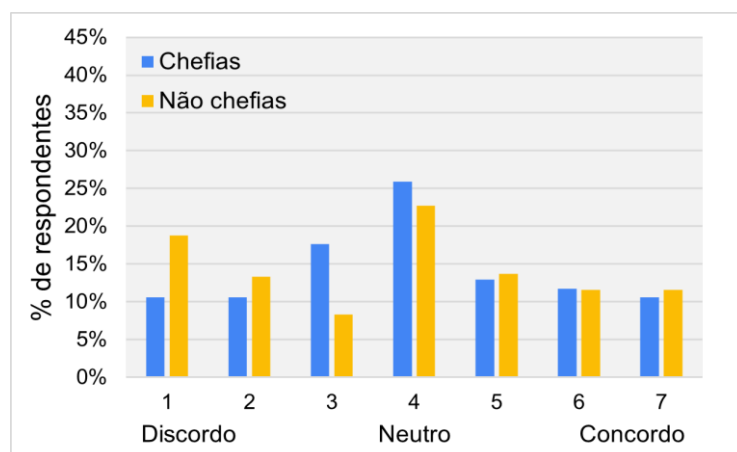


Figura 30 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.

Fonte: Elaborada pela autora.

Por fim, sobre o aspecto da relação chefia-chefiado, Figura 30, também pode-se considerar que houve o mesmo percentual de discordância, concordância e neutralidade de

Chefias e Não Chefias. Portanto, não é possível observar se ter ou não cargo de chefia impacta na percepção de que o trabalho remoto prejudicou a relação de chefia-chefiado.

Estudo realizado com professores norte-americanos que ocupam posições de administradores identificou que eles acreditam que uma comunicação frequente, com informações confiáveis é fundamental em momentos de crise como a pandemia de COVID-19. Além disso, identificaram a necessidade de concentrar esforços no bem-estar emocional dos alunos durante a pandemia, dado o aumento de estresse que os alunos poderiam estar enfrentando tanto no âmbito pessoal, quanto profissional (CHISHOLM-BURNS; BRANDON; SPIVEY, 2021).

#### 2.4.3.5 Preferência pela modalidade trabalho remoto

A Figura 31 apresenta a preferência pela modalidade de trabalho remoto das Chefias e Não Chefias para cada uma das atividades desenvolvidas na Universidade. Percebe-se maior preferência pela modalidade remota das Chefias nas atividades de Gestão Universitária.

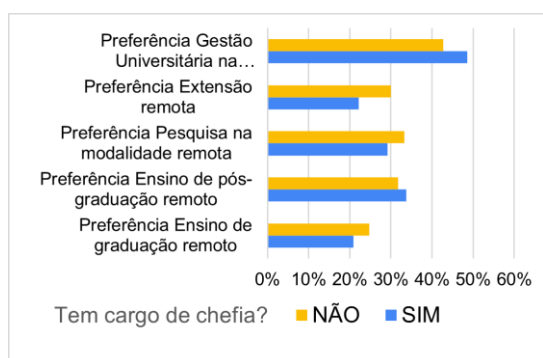


Figura 31 - Percepção Docente Chefias e Não Chefias - Preferência pela modalidade trabalho remoto.

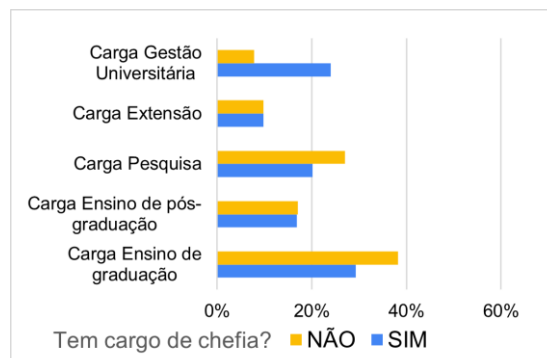


Figura 32 - Carga de atuação de Chefias e Não Chefias.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Na Figura 32 pode-se observar que as Chefias atuam em sua maioria no Ensino de Graduação e Gestão Universitária, enquanto os Não Chefias atuam em sua maioria no Ensino de Graduação e na Pesquisa.

#### 2.4.4 Idade

Para análise das percepções dos docentes pela perspectiva da idade, foi disponibilizado um campo aberto no instrumento de coleta de dados para que os respondentes informassem a sua idade.

Considerando a amplitude de idades informadas (27 anos a menor e 74 anos a maior) e a distribuição de respostas, 49% dos responde com menos de 51 anos e 51% com mais de 50 anos optou-se por utilizar a média de idade de 50 anos para análise dos dados.

Aqueles que representam os respondentes com idade inferior a 51 anos serão identificados como “mais jovens” e aqueles que informaram ter mais de 50 anos serão identificados como “respondentes de maior idade”.

#### 2.4.4.1 Percepção sobre adaptabilidade, flexibilidade e aproveitamento do tempo

Pela análise das Figuras 33 e 34 é possível identificar que houve concordância quanto à adaptação e percepção de maior flexibilidade com o trabalho remoto por ambos os grupos. Em relação à adaptabilidade, a diferença de percentual de concordância é mínima, enquanto em relação à flexibilidade percebe-se maior nível de concordância pelos mais jovens.

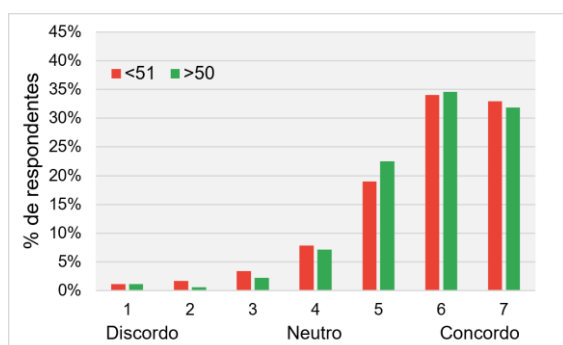


Figura 33 - Percepção Docente Idade - Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.

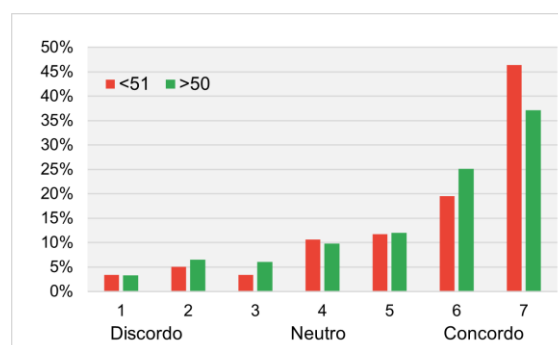


Figura 34 - Percepção Docente Idade - Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Em relação à percepção de aproveitamento do tempo com o trabalho remoto, Figura 35, novamente percebe-se maior nível de concordância dos mais jovens.

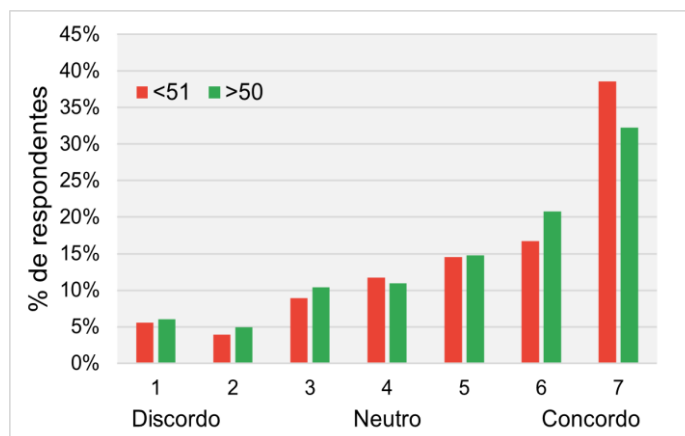


Figura 35 - Percepção Docente Idade - Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto.

Fonte: Elaborada pela autora.

Observa-se que em relação ao nível de discordância há uma diferença nos percentuais, embora pequena, que demonstra que os respondentes de maior idade discordam mais que houve melhor aproveitamento do tempo com o trabalho remoto.

#### 2.4.4.2 Percepção sobre modalidade para o ensino de graduação, de pós-graduação, para a pesquisa, para extensão e para atividades de gestão

No que tange à percepção de que o trabalho remoto seria uma boa modalidade para o ensino da graduação, a Figura 36 demonstra que a maioria dos respondentes discorda, e os mais jovens discordam em maior percentual.

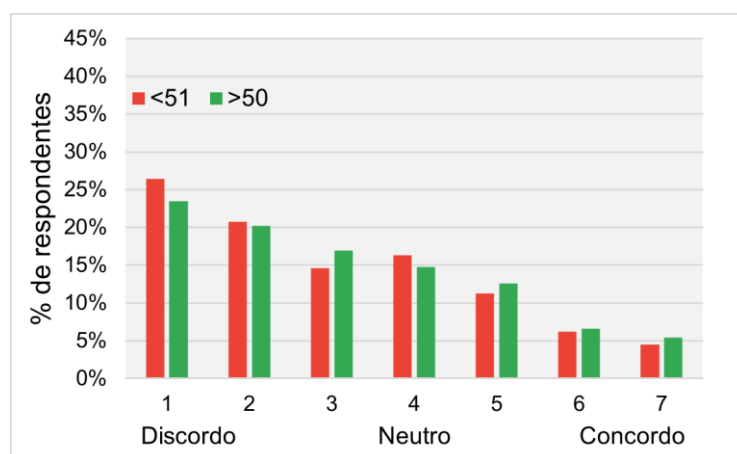


Figura 36 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de graduação.

Fonte: Elaborada pela autora.

O percentual de concordância sob esse aspecto aparece equilibrado, demonstrando uma superioridade dos respondentes de maior idade de apenas 1%. Essa proximidade do nível de discordância e concordância entre os percentuais demonstra que idade não influencia na percepção dos docentes sobre o trabalho remoto ser uma boa modalidade para o ensino da graduação.

Em relação ao ensino de pós-graduação, Figuras 37, é possível observar uma distribuição homogênea nas respostas. A maioria dos respondentes concordou que o trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de pós-graduação. Os mais jovens concordaram em maior percentual. Os respondentes de maior idade se manifestaram em maior percentual quando se analisa as respostas neutras, que concentraram 32% das respostas.

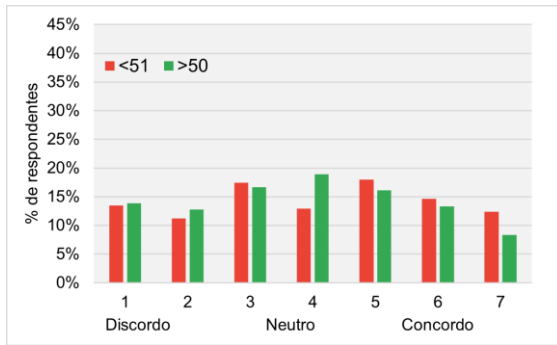


Figura 37 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de pós-graduação.

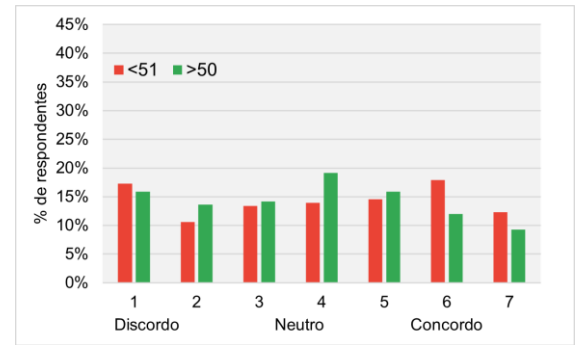


Figura 38 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a pesquisa.

Fonte: Elaboradas pela autora.

A Figura 38 demonstra a percepção dos docentes em relação ao trabalho remoto ser uma boa modalidade para a pesquisa. Assim como na Figura 37, observam-se respostas mais distribuídas. Há maior percentual de concordância dos mais jovens e maior discordância dos respondentes de maior idade, que também manifestaram maior percentual de neutralidade. Nesse aspecto é possível afirmar que a idade influencia na percepção sobre o trabalho remoto ser uma boa modalidade para a pesquisa.

Sobre a percepção de o trabalho remoto ser uma boa modalidade para a extensão, Figura 39, a maioria dos respondentes discordou, apresentando maior nível de discordância dos respondentes de maior idade. Observa-se uma concentração de respostas neutras de ambos os grupos. Daqueles que manifestaram concordância, os mais jovens apresentaram maior percentual.

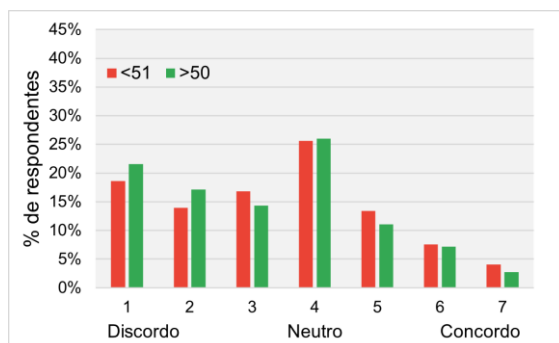


Figura 39 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para a extensão.

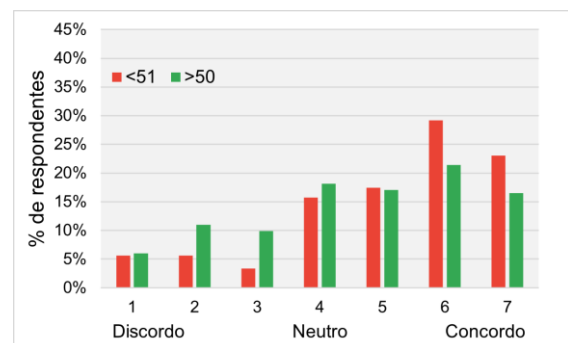


Figura 40 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades de gestão.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Em relação ao trabalho remoto ser uma boa modalidade para as atividades de gestão, a maioria manifestou concordância, e os mais jovens manifestaram concordância em maior percentual, já os respondentes de maior idade discordaram em maior percentual. Portanto, é possível inferir que a idade é um fator que impacta na percepção dos docentes em relação ao trabalho remoto ser uma boa modalidade para as atividades de gestão.

#### 2.4.4.3 Percepção sobre esforço e saúde física e mental

A Figura 41 apresenta a percepção sobre o nível de esforço do trabalho remoto em relação ao trabalho presencial. Há concordância da maioria, havendo maior concordância dos respondentes de maior idade de que o trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial, e maior discordância dos mais jovens. Percebe-se, portanto, que a idade é um fator de impacto na percepção dos docentes sobre o nível de esforço do trabalho remoto.

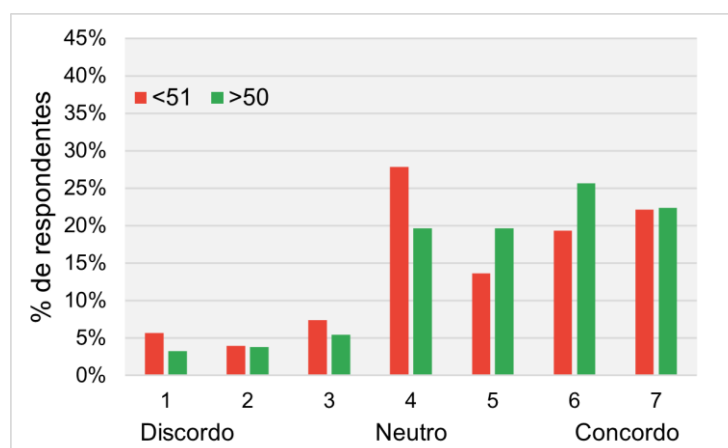


Figura 41 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial.

Fonte: Elaborada pela autora.

Sob o ponto de vista da saúde física, Figura 42, houve maior discordância dos respondentes de maior idade. Os mais jovens concordaram em maior percentual de que o trabalho remoto prejudicou a sua saúde física. Observa-se, portanto, que idade impacta na percepção docente sobre a piora da saúde física com o trabalho remoto.

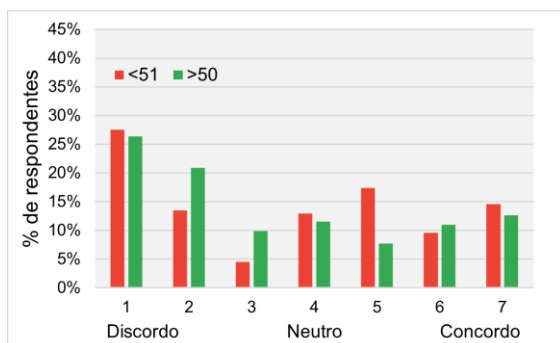


Figura 42 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.

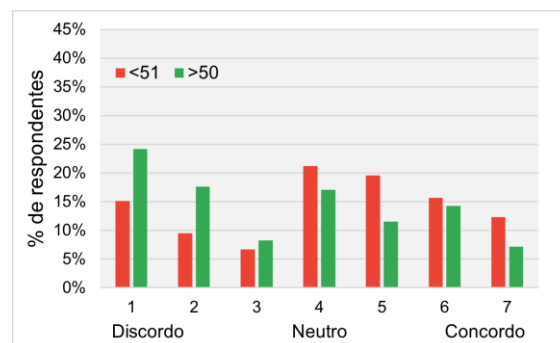


Figura 43 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Em relação à saúde mental, Figura 43, os mais jovens concordaram em maior percentual de que o trabalho remoto prejudicou a sua saúde mental. Observa-se, portanto, que a idade também é um fator de impacto na percepção dos docentes.

Esse resultado vai ao encontro do estudo feito por Kaltiainen; Hakanen (2022), que identificou que os mais jovens tiveram declínio de bem-estar ocupacional e aumento do esgotamento durante o primeiro ano de pandemia. A idade jovem foi associada por eles a menor aumento de engajamento no trabalho durante a pandemia.

#### 2.4.4.4 Percepção sobre as relações interpessoais

Quando se analisa a percepção dos docentes sobre a relação com os alunos, Figura 44, os mais jovens concordam em maior percentual de que o trabalho remoto prejudicou a sua relação com os alunos.

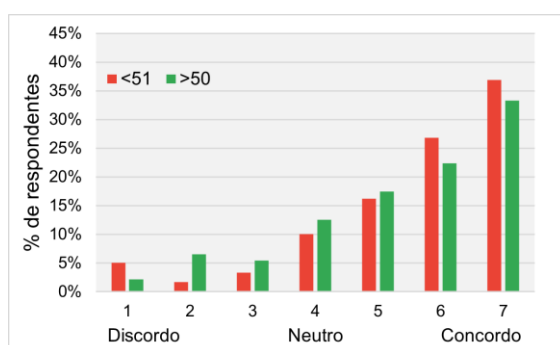


Figura 44 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto prejudicou a relação com os alunos.

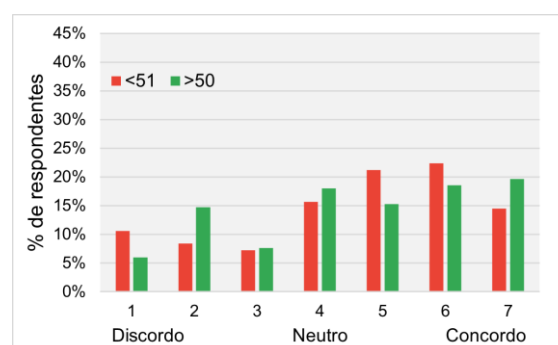


Figura 45 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho.

Fonte: Elaborada pela autora.

A mesma percepção também é válida no que se refere à relação com os colegas de trabalho, Figura 45. Os mais jovens perceberam em maior percentual que o trabalho remoto prejudicou a sua relação com os colegas de trabalho.

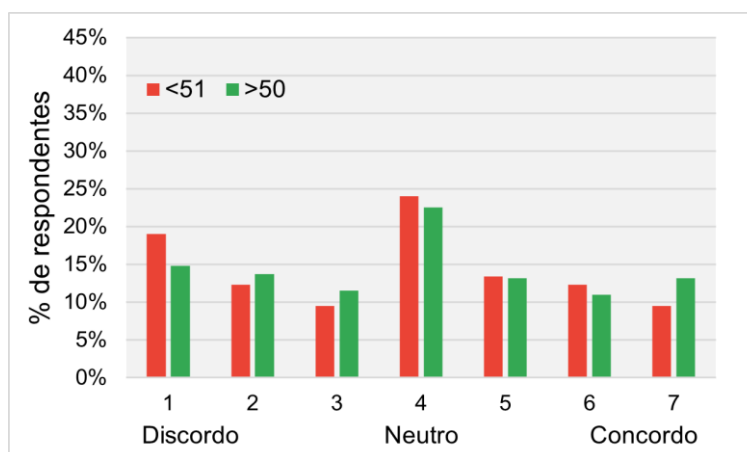


Figura 46 - Percepção Docente Idade - O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.

Fonte: Elaborada pela autora.

Na análise de se o trabalho remoto prejudicou a relação de chefia-chefiado, Figura 46, percebe-se que os respondentes de maior idade concordam em maior percentual, porém a diferença para os mais jovens é pequena. O mesmo acontece com o nível de discordância, embora haja maior percentual dos mais jovens, a diferença é de apenas 1%. Percebe-se pela análise da Figura 46 que ambos os grupos concentraram uma quantidade significativa das respostas na neutralidade.

Nesse aspecto, pode-se afirmar que a idade não é um fator que influencia de forma significativa na percepção dos docentes se o trabalho remoto prejudicou a sua relação chefia-chefiado.

#### 2.4.4.5 Preferência pela modalidade trabalho remoto

Os mais jovens manifestaram preferência pelo trabalho remoto em todas as modalidades. Concentrando maior percentual nas atividades de Gestão Universitária, conforme Figura 47.



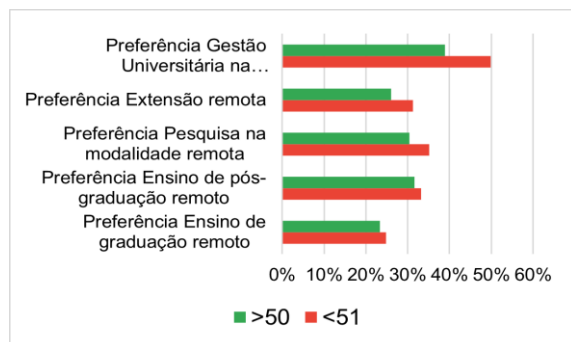


Figura 47 - Percepção Docente Idade - Preferência pela modalidade trabalho remoto.

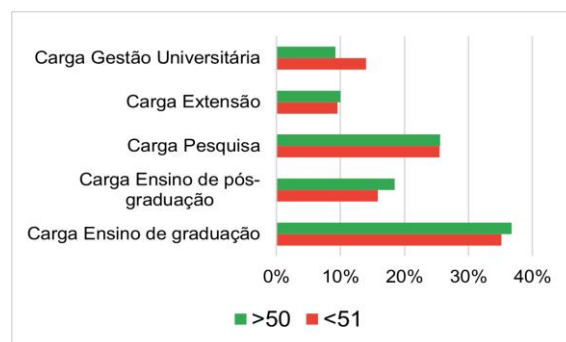


Figura 48 - Carga de atuação conforme idade.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Em relação à carga de atuação, Figura 48, os respondentes de maior idade manifestaram maior carga de atuação no Ensino de Graduação, seguido pela Pesquisa. Os mais jovens apresentam maior atuação na Gestão Universitária. Ambos os grupos apresentam mesmo nível de atuação na Pós-Graduação.

## 2.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que a pandemia de COVID-19 ainda está em curso no momento em que esse estudo é realizado, seus impactos futuros ainda são desconhecidos, mas já podem ser sentidos em alguma medida pelos trabalhadores. Diante desse contexto, comprova-se a necessidade e a importância de identificar como os docentes de uma Universidade Federal consideram que seria a forma ideal de trabalho após o fim da pandemia de COVID-19 quando não houver mais restrições às atividades presenciais. Além disso, verificar como as questões de expressão de gênero, atuação em cargos de chefia e idade impactam nessa percepção.

Para alcançar os objetivos da pesquisa foi aplicado um questionário para os docentes com vínculo efetivo da UFRGS no período de 04 de julho de 2022 ao dia 05 de agosto de 2022 com questões abertas e fechadas que puderam capturar suas percepções em relação à forma ideal de trabalho para ensino de graduação, ensino de pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão universitária após o fim da pandemia de COVID-19, quando não houver mais restrições às atividades presenciais.

No que tange à análise da percepção pela perspectiva de expressão gênero, percebe-se que as docentes mulheres perceberam maior adaptabilidade, flexibilidade e aproveitamento do tempo. Além disso, as docentes mulheres preferem a modalidade de trabalho remoto para todas as categorias de trabalho.

O nível de concordância sobre o trabalho remoto ser uma boa modalidade para o ensino de graduação, de pós-graduação, para a pesquisa, para extensão e para atividades de gestão demonstrou que os docentes, de modo geral, têm pouca preferência pelo trabalho remoto no ensino de graduação, de pós-graduação e pesquisa. Porém demonstraram que seria uma boa modalidade para a gestão universitária. Ainda sobre esse aspecto, os homens tiveram maior percentual de discordância, o que indica uma maior preferência dessa modalidade de trabalho remoto pelas mulheres. Há diferença significativa nos índices de concordância de homens e mulheres quando se trata da pesquisa. Já na extensão observou um volume de neutralidade, mas os homens discordam em maior número.

Em relação ao esforço, as mulheres concordaram em maior nível que o trabalho remoto exige mais esforço. Quanto à saúde física e mental, homens e mulheres discordaram que houve prejuízo em virtude do trabalho remoto, mas as mulheres manifestaram maior percentual de concordância. Portanto, embora as mulheres prefiram o trabalho remoto em relação aos homens, e tenham sentido maior adaptabilidade e flexibilidade, sentiram que há maior esforço e algum prejuízo na saúde física e mental quando comparadas às percepções dos homens, o que pode estar vinculado com o trabalho não remunerado realizados pelas mulheres como cuidado com a casa, com os filhos e familiares.

Os homens manifestavam maior nível de concordância quanto à piora na relação com os alunos, com os colegas de trabalho e com a relação de chefia-chefiados em decorrência do trabalho remoto. Fato que pode estar ligado à maior atenção dispendida pelas mulheres no atendimento às necessidades dos alunos, colegas e subordinados.

Foi possível observar que as mulheres se sentiram mais confiantes e confortáveis com o trabalho remoto, manifestaram maior preferência por essa modalidade em relação aos homens. Isso pode ter diversas causas. É sabido que culturalmente as mulheres têm rotinas diárias distintas dos homens, sejam por questão pessoais de foro íntimo e pessoal, como por exemplo, os cuidados com cabelos, pele, unhas, procedimentos estéticos, atividades físicas, cuidados com os filhos, com a casa, supermercado, família, parentes, etc. Somado a isso, elas têm ainda todas as atribuições que a carreira docente lhe exige. É justificável que as mulheres prefiram a modalidade remota, pois essa modalidade traz consigo uma certa flexibilidade de horários, o que pode ser o ponto central dessa preferência feminina.

Em relação à percepção sob a perspectiva de Chefias e Não Chefias, percebe-se manifestações de maiores flexibilidade e aproveitamento do tempo dos Não Chefia. Concluiu-

se que as Chefias perceberam em maior percentual a exigência de mais esforço com o trabalho remoto em relação ao presencial, e ainda, que o trabalho remoto prejudicou a sua saúde física e mental. Da mesma forma, as Chefias sentiram maior impacto do trabalho remoto na relação com os alunos. Porém, não foi possível observar se ser Chefia ou Não Chefia impactou na percepção de que o trabalho remoto prejudicou a relação de chefia-chefiado.

Em relação à análise sob o ponto de vista da idade, os mais jovens (50 anos ou menos) manifestaram que perceberam maior flexibilidade e aproveitamento do tempo. Em relação ao trabalho remoto ser uma boa modalidade para o ensino da graduação, de pós-graduação, para a pesquisa, para extensão e para atividades de gestão a idade não se mostrou um fator de impacto na percepção dos docentes.

Sobre a percepção sobre esforço e saúde física e mental, percebe-se que a idade tem impacto na percepção de esforço e piora na saúde física e mental. Em relação as relações interpessoais, observou-se que os mais jovens sentiram mais a piora de relação com os alunos e com os colegas de trabalho. Já a relação com chefia-chefiados, os respondentes de maior idade (mais de 50 anos) concordaram em maior percentual que houve piora. Os mais jovens manifestaram maior preferência pelo trabalho remoto.

Observou-se que as questões relativas à graduação tiveram manifestações distribuídas de forma mais homogênea da escala de 1 a 7 comparadas com as manifestações em relação à extensão. Embora sejam atividades de naturezas distintas, o resultado encontrado é um convite a exploração e aprofundamento para melhor entendimento dessa diferença de posicionamento dos docentes. A extensão tem tomado visibilidade, e recentemente passou a compor um percentual das atividades a serem realizadas nos currículos dos cursos de graduação. Essa curricularização da extensão é um tema importante para essa modalidade que agora está mais próxima das demais.

Analisando as preferências sobre a modalidade presencial ou remota, de acordo com as manifestações dos docentes, eles acreditam que 22% da graduação, 32% da pós-graduação, 32% da pesquisa, 26% da extensão e 44% da gestão universitária deveriam ser desenvolvidas de forma remota. Essa manifestação sinaliza a intenção de uma profunda mudança na forma de trabalho dos docentes.

O período de ERE e de trabalho remoto compulsório propiciou um ambiente de aprendizado para toda a comunidade acadêmica, desde a forma e tempo em que foi

implementado, até os seus resultados. Embora o ERE não se confunda com Ensino a Distância, foi necessária a utilização dos recursos dessa modalidade para viabilizar o ERE. O planejamento do processo de ensino e aprendizagem online de qualidade inclui não apenas o conteúdo que será abordado e ministrado, mas como será dado suporte aos diferentes tipos de interações que são necessárias no processo de aprendizagem (HODGES et al., 2020).

Dessa forma a existência de um plano de contingência para momentos de crises, ou ainda, o aprimoramento do ERE poderiam ser alternativas a serem desenvolvidas nas universidades. A COVID-19 pode não ser um caso isolado, outras pandemias e situações de crises podem surgir, e as instituições precisam estar preparadas para dar suporte aos seus docentes e alunos de maneira ágil e eficiente.

Uma das limitações encontradas no estudo é o seu escopo, o qual identificou a percepção de apenas uma Universidade Federal do sul do Brasil. Considerando a extensão territorial do país, e as peculiaridades de cada região, sugere-se que o estudo seja replicado e aprofundado em outras Universidades e em diferentes regiões do Brasil. Dessa forma, seria possível fazer comparações entre elas e embasar outros estudos que pudessem contribuir para a percepção da forma ideal de trabalho pós-pandemia nas Universidades Federais brasileiras. Além disso, sugere-se que o escopo seja ampliado para compreender a percepção de técnicos-administrativos e pessoas com vínculos temporários nas universidades.

Sugerem-se, ainda, outros estudos que possam investigar se a preferência das mulheres pelo trabalho remoto e a sua atuação em menor número na pesquisa e na gestão universitária têm relação com as jornadas estendidas de cuidados com a gestão da vida familiar, culturalmente atribuída às mulheres, como cuidado com a casa, com os filhos e familiares; e, investigar os impactos do trabalho remoto na qualidade de vida dos docentes das Universidades Federais brasileiras.

## 2.6 REFERÊNCIAS

BEILSTEIN, C. M. *et al.* Leadership in a time of crisis: Lessons learned from a pandemic. **Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology**, [s. l.], v. 35, n. 3, Consideration for Providing Safe Perioperative and Intensive Care in the Time of Crisis, p. 405–414, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1521689620301166>. Acesso em: 7 set. 2022.

BENAVIDES, F. G. *et al.* O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s. l.], v. 46, 2021. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/?lang=pt>. Acesso em: 1 jul. 2022.

BENAVIDES LARA, M. A.; DE AGÜERO SERVÍN, M.; MARTÍNEZ ÁLVAREZ, S. I. Diferencias entre profesoras y profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México en el trabajo docente y de cuidados

durante la pandemia. **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**, [s. l.], v. 51, n. ESPECIAL, p. 91–118, 2021. Disponível em: <https://rlee.ibero.mx/index.php/rlee/article/view/449>. Acesso em: 29 ago. 2022.

CHAMBEL, M. J.; CARVALHO, V. S.; NETO, M. O modelo das exigências-controlo e a saúde mental dos empregados: O papel mediador do conflito trabalho-família. **Psicologia**, [s. l.], v. 34, n. 1, p. 13–23, 2020.

CHISHOLM-BURNS, M. A.; BRANDON, H. H.; SPIVEY, C. A. Leadership lessons from administrators, faculty, and students during the COVID-19 pandemic. **Currents in Pharmacy Teaching and Learning**, [s. l.], v. 13, n. 10, p. 1306–1311, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877129721002045>. Acesso em: 7 set. 2022.

COSTA, R. *et al.* NURSING TEACHING IN COVID-19 TIMES: HOW TO REINVENT IT IN THIS CONTEXT?. **Texto & Contexto - Enfermagem**, [s. l.], v. 29, p. e20200202, 2020. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-07072020000100102&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072020000100102&tlng=en). Acesso em: 21 nov. 2022.

DA SILVA RIBEIRO, L. *et al.* COVID-19 pandemic effects on the mental health of an academic community. **ACTA Paulista de Enfermagem**, [s. l.], v. 34, 2021.

ECORYS *et al.* Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies : literature review. LU: **Publications Office of the European Union, 2021. E-book**. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2802/843915>. Acesso em: 24 nov. 2021.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. D.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, [s. l.], v. 18, p. 28–46, 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt>. Acesso em: 1 jul. 2022.

FRANÇA, T. *et al.* Articulações entre vida pessoal, familiar e profissional no contexto das instituições de ensino superior e científicas : A experiência de investigadoras e docentes durante a pandemia da Covid-19 em Portugal. **Forum Sociológico**, [s. l.], n. 39, p. 43–52, 2021. Disponível em: <http://journals.openedition.org/sociologico/10100>. Acesso em: 29 ago. 2022.

GIL, Antonio C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. [Digite o Local da Editora]: **Grupo GEN, 2022. E-book**. ISBN 9786559771653. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 25 nov. 2022.

HALLMAN, D.M. *et al.* Working from home during the COVID-19 outbreak in Sweden: effects on 24-h time-use in office workers. **BMC Public Health**, [s. l.], v. 21, n. 1, 2021.

HODGES, C. *et al.* As diferenças entre o aprendizado online e o ensino remoto de emergência. **Revista da Escola, Professor, Educação e Tecnologia**, [s. l.], v. 2, 2020. Disponível em: <https://escribo.com/revista/index.php/escola/article/view/17>. Acesso em: 9 jan. 2023.

IPEA. Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. **Carta Conjuntura nº 48** – 3º trimestre de 2020.

IVENICKI, A. Digital Lifelong Learning and Higher Education: multicultural strengths and challenges in pandemic times. **Ensaio**, [s. l.], v. 29, n. 111, p. 360–377, 2021.

KALTIAINEN, J.; HAKANEN, J. Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. **Scandinavian Journal of Work, Environment and Health**, [s. l.], v. 48, n. 6, p. 457–467, 2022.

LEMONS, A. H. D. C.; BARBOSA, A. D. O.; MONZATO, P. P. MULHERES EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 E AS CONFIGURAÇÕES DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA. **Revista de Administração de Empresas**, [s. l.], v. 60, n. 6, p. 388–399, 2020.

NARAYANAMURTHY, G.; TORTORELLA, G. Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies. **International Journal of Production Economics**, [s. l.], v. 234, 2021.

NASCIMENTO, E. M.; JR, E. B. C.; CARVALHO, M. G. A dor nos tempos da Covid-19: Transtorno de adaptação nos professores do ensino superior brasileiro. [S. l.]: **SciELO Preprints**, 2021. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/2734>. Acesso em: 24 nov. 2021.

OLIVEIRA, A. da S. D.; PEREIRA, M. de S.; LIMA, L. M. de. Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. **Psicologia Escolar e Educacional**, [s. l.], v. 21, p. 609–619, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/pee/a/V3Twyq9cC536hK6PyGqhQBQ/?lang=pt>. Acesso em: 24 nov. 2021.

QUIÑONES-LAVERIANO, D. M. *et al.* Correlation between stress and lifestyle in teachers at some schools in Lima, Peru, during telework in 2020. **Work**, [s. l.], v. 72, n. 2, p. 409–419, 2022.

ROCHA, C. T. M. da *et al.* O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, [s. l.], v. 16, n. 1, p. 152–162, 2018.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio da. A Aplicação do Teletrabalho no Serviço Público Brasileiro. **Congresso internacional de direito e contemporaneidade**, 3º, 2015, Santa Maria. Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria – RS.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Resultado da Pesquisa HOME OFFICE 2018. Disponível em: < <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>>. Acesso em 09 de dez. 2022.

SOKAL, L.; TRUDEL, L. E.; BABB, J. I've had it! Factors associated with burnout and low organizational commitment in Canadian teachers during the second wave of the COVID-19 pandemic. **International Journal of Educational Research Open**, [s. l.], v. 2, p. 100023, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666374020300236>. Acesso em: 7 set. 2022.

WANG, Sherry S.; WEAVER, Jennifer S.; REVELS, Jonathan W. **Provocative thoughts from COVID-19: physician-centric solutions to physician burnout**. *Clinical Imaging*, [s. l.], v. 78, p. 184–186, 2021.

XIAO, Y. *et al.* Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. **Journal of occupational and environmental medicine**, [s. l.], v. 63, n. 3, p. 181–190, 2021.

YILDIRIM, T. M.; ESLEN-ZIYA, H. The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown. **Gender, Work & Organization**, [s. l.], v. 28, n. S1, p. 243–249, 2021.

## APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

PERCEPÇÕES DOS DOCENTES DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL SOBRE A FORMA DE TRABALHO IDEAL PÓS-PANDEMIA
Apresentação do estudo
<p>Encaminhamos o presente estudo, que faz parte da dissertação de mestrado da aluna Elaine dos Anjos, do Programa de Mestrado Profissional em Engenharia de Produção (PMPEP) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). O estudo tem como objetivos: a) analisar a percepção sobre a forma de trabalho antes e durante a pandemia; b) identificar a percepção dos docentes em relação a forma ideal de trabalho após a pandemia de COVID-19; e c) analisar como as questões de gênero, idade, área de atuação e atuação em cargos de chefia impactam a percepção dos docentes referentes a forma ideal de trabalho pós-pandemia. Informamos que a sua participação é voluntária e anônima e preencher e enviar o questionário significa que você leu o TCLE e concorda com a participação na pesquisa. Agradecemos a sua contribuição.</p>

Bloco A - Percepção da forma de trabalho antes e durante a pandemia	Considere 1 para "Discordo Totalmente" e 7 para "Concordo Totalmente".						
Sinalize em que medida você concorda com as afirmativas abaixo:							
Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.	1	2	3	4	5	6	7
Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.	1	2	3	4	5	6	7
Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto.	1	2	3	4	5	6	7
Na maioria das situações, o trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de graduação.	1	2	3	4	5	6	7
Na maioria das situações, o trabalho remoto é uma boa modalidade para o ensino de pós-graduação.	1	2	3	4	5	6	7
Na maioria das situações, o trabalho remoto é uma boa modalidade para a pesquisa.	1	2	3	4	5	6	7
Na maioria das situações, o trabalho remoto é uma boa modalidade para a extensão.	1	2	3	4	5	6	7
Na maioria das situações, o trabalho remoto é uma boa modalidade para às atividades de gestão.	1	2	3	4	5	6	7
O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial.	1	2	3	4	5	6	7
O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.	1	2	3	4	5	6	7
O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.	1	2	3	4	5	6	7
O trabalho remoto prejudicou a relação com os alunos.	1	2	3	4	5	6	7
O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.	1	2	3	4	5	6	7

<b>Bloco B - Após o término da pandemia, quando não houver mais restrições à proximidade social, quais as suas preferências em relação a:</b>	
Ensino de graduação	<input type="checkbox"/> Totalmente presencial
	<input type="checkbox"/> Predominantemente Presencial
	<input type="checkbox"/> 70% presencial
	<input type="checkbox"/> Híbrido 50%-50%
	<input type="checkbox"/> 70% remoto
	<input type="checkbox"/> Predominantemente remoto
	<input type="checkbox"/> Totalmente remoto
Ensino de pós-graduação	<input type="checkbox"/> Totalmente presencial
	<input type="checkbox"/> Predominantemente Presencial
	<input type="checkbox"/> 70% presencial
	<input type="checkbox"/> Híbrido 50%-50%
	<input type="checkbox"/> 70% remoto
	<input type="checkbox"/> Predominantemente remoto
	<input type="checkbox"/> Totalmente remoto
Pesquisa	<input type="checkbox"/> Totalmente presencial
	<input type="checkbox"/> Predominantemente Presencial
	<input type="checkbox"/> 70% presencial
	<input type="checkbox"/> Híbrido 50%-50%
	<input type="checkbox"/> 70% remoto
	<input type="checkbox"/> Predominantemente remoto
	<input type="checkbox"/> Totalmente remoto
Extensão	<input type="checkbox"/> Totalmente presencial
	<input type="checkbox"/> Predominantemente Presencial
	<input type="checkbox"/> 70% presencial
	<input type="checkbox"/> Híbrido 50%-50%
	<input type="checkbox"/> 70% remoto
	<input type="checkbox"/> Predominantemente remoto
	<input type="checkbox"/> Totalmente remoto
Gestão	<input type="checkbox"/> Totalmente presencial
	<input type="checkbox"/> Predominantemente Presencial
	<input type="checkbox"/> 70% presencial
	<input type="checkbox"/> Híbrido 50%-50%
	<input type="checkbox"/> 70% remoto
	<input type="checkbox"/> Predominantemente remoto
	<input type="checkbox"/> Totalmente remoto
<b>Bloco C - Perfil do respondente</b>	
Marquer com qual gênero você se identifica	<input type="checkbox"/> Feminino
	<input type="checkbox"/> Masculino
	<input type="checkbox"/> Neutro
Idade	_____
Área de atuação	<input type="checkbox"/> Ciências Exatas e da Terra
	<input type="checkbox"/> Ciências Biológicas
	<input type="checkbox"/> Engenharias
	<input type="checkbox"/> Ciências da Saúde
	<input type="checkbox"/> Ciências Agrárias
	<input type="checkbox"/> Ciências Sociais Aplicadas
	<input type="checkbox"/> Ciências Humanas
	<input type="checkbox"/> Linguística, Letras e Artes
<input type="checkbox"/> Multidisciplinar	
Divisão aproximata (%) da sua carga de trabalho	Graduação (%) _____
	Pós-graduação (%) _____
	Pesquisa (%) _____
	Extensão (%) _____
	Gestão Univers (%) _____
Cargo de chefia?	<input type="checkbox"/> Sim
	<input type="checkbox"/> Não



## **APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Convidamos os docentes da UFRGS a participarem desta pesquisa que faz parte da dissertação de mestrado da aluna Elaine dos Anjos do Programa de Mestrado Profissional em Engenharia de Produção (PMPEP) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). O estudo tem como objetivos: a) analisar a percepção dos docentes sobre a forma de trabalho antes e durante a pandemia; b) identificar a percepção dos docentes em relação a forma ideal de trabalho após a pandemia de COVID-19; e c) analisar como as questões de gênero, idade, área de atuação e atuação em cargos de chefia impactam na percepção dos docentes referentes a forma ideal de trabalho pós-pandemia.

Para coleta dos dados, estamos encaminhando junto a este Termo de Consentimento um questionário eletrônico que poderá ser respondido pelos docentes da UFRGS. Após o aceite deste Termo de Consentimento, você será encaminhado para a área de perguntas. Não há nenhuma pergunta de resposta obrigatória. Se desejar não responder alguma pergunta, pode avançar para a próxima. Após o encerramento do prazo de disponibilização do questionário, serão feitas as análises dos resultados, os quais serão utilizados na pesquisa, e os dados serão devidamente arquivados em meio virtual após o término da pesquisa.

Embora esta pesquisa não traga nenhum benefício direto aos participantes, a sua colaboração poderá contribuir para a identificação das possíveis formas de trabalho dos servidores das Universidades Federais após a pandemia de COVID-19. Os benefícios indiretos trazidos aos participantes da pesquisa estão no âmbito intelectual, no sentido de possibilitar reflexões e proporcionar a oportunidade de participar da construção da base para essa discussão; social, considerando que os docentes fazem parte do quadro de servidores das Universidades Federais, as mudanças na forma de trabalho dessa classe pode trazer impactos para a carreira dos docentes; e cultural, tendo em vista que o estudo pode contribuir para novos estudos de implementação de trabalho remoto e para estudos que visem a modernização das atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão nas Universidades, o que pode impactar na forma de trabalho e na carreira docente. Por fim, sua participação pode contribuir para a construção de conhecimento científico nesta área e beneficiar perspectivas de intervenções futuras. Os riscos para os participantes da pesquisa são a possibilidade de tédio, cansaço, impaciência e dispêndio de tempo para a leitura e aceite deste termo de consentimento e do preenchimento do questionário.

É importante salientar que a sua participação na pesquisa é voluntária, portanto, caso não queira responder ao questionário, você não precisa aceitar este termo. Você também pode interromper a resposta ao questionário a qualquer momento, se assim desejar, sem qualquer prejuízo para você. O aceite deste termo não acarreta a perda à indenização devido a eventuais

danos causados pela pesquisa. Os resultados da pesquisa serão publicados posteriormente como artigo científico que compõe a dissertação de mestrado da pesquisadora, com o seu anonimato assegurado, pois o questionário não solicita seu nome.

Esta pesquisa é coordenada pelo Prof. José Luís Duarte Ribeiro, da Escola de Engenharia da UFRGS e desenvolvida pela aluna Elaine dos Anjos, com os quais podem ser obtidas maiores informações (e-mails: ribeiro@producao.ufrgs.br e elaine.anjos@ufrgs.br).

O projeto de pesquisa foi avaliado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFRGS (CEP-UFRGS), órgão colegiado, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, cuja finalidade é avaliar, emitir parecer e acompanhar os projetos de pesquisa envolvendo seres humanos, em seus aspectos éticos e metodológicos, realizados no âmbito da instituição. O CEP emitiu o Parecer nº 5.484.694 que aprova o projeto. Meio de contato: Av. Paulo Gama, 110, Sala 311, Prédio Anexo I da Reitoria - Campus Centro, Porto Alegre/RS - CEP: 90040-060, telefone: +55 51 3308 3787, E-mail: etica@propesq.ufrgs.br . Horário de Funcionamento: de segunda a sexta, das 08:00 às 12:00 e das 13:00 às 17:00h. Devido a pandemia por COVID-19, o contato está sendo realizado apenas por e-mail.

Pelo presente Termo de Consentimento, você considera que foi informado(a) dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa e, ao preencher e enviar o questionário, confirma que está de acordo em participar. Foi igualmente informado: a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do seu direito de retirar seu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto lhe traga qualquer prejuízo; b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; c) da segurança de que não será identificado e que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; d) que as informações obtidas através do questionário serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul; e) será feito o *download* dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem". As respostas obtidas serão arquivadas sob a guarda do pesquisador responsável em meio virtual por cinco anos e depois destruídas.

### 3 ARTIGO 2 - PERCEPÇÕES DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL SOBRE A FORMA DE TRABALHO IDEAL PÓS-PANDEMIA

#### RESUMO

A pandemia de COVID-19, a partir de março de 2020, provocou mudanças repentinas e profundas na maneira de viver e conviver da humanidade. A forma de trabalho sofreu um impacto considerável, uma vez que trabalhadores ficaram impedidos de frequentar presencialmente seus locais de trabalho. No Brasil, as Universidades Federais sofreram grande impacto com o isolamento social imposto pela pandemia. Visando mitigar esse impacto, foi instituído o Ensino Remoto Emergencial (ERE) e o trabalho remoto compulsório. Diante desse cenário, este estudo tem por objetivo: a) identificar as percepções dos técnico-administrativos (TAs) sobre a realização das suas atividades durante o período de trabalho remoto compulsório, e como entendem que seria o ideal após o fim da pandemia de COVID-19; b) identificar a percepção dos TAs em relação à forma ideal de trabalho após a pandemia de COVID-19 para as atividades administrativas e de gestão das Universidades; e c) analisar como as questões de expressão de gênero, atuação em cargos de chefia e idade impactam a percepção dos TAs referentes à forma ideal de trabalho pós-pandemia. Quanto aos procedimentos metodológicos, foi elaborado um instrumento de pesquisa em forma de questionário eletrônico, o qual foi encaminhado por e-mail aos servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFRGS no segundo semestre de 2022. A análise de dados permite concluir que houve adaptação pela maioria dos respondentes, mas Homens e Mulheres sentiram em graus diferentes os impactos causados pelo trabalho remoto. Ser Chefia ou Não Chefia apresentou algumas diferenças em níveis de concordância, mas não foi um fator que determinou as percepções. Sob o ponto de vista da idade, os mais jovens manifestaram maior preferência pelo trabalho remoto. De maneira geral os Técnico-Administrativos se adaptaram e manifestaram concordância de que o trabalho remoto é uma boa modalidade para atividades Administrativas Rotineiras ou em Novos Projetos.

**Palavras-Chave:** Teletrabalho. *Home office*. COVID-19. Técnico-Administrativos em Educação. Universidades.

#### 3.1 INTRODUÇÃO

Em março de 2020, a pandemia de COVID-19 estabeleceu mudanças necessárias e

emergenciais no Brasil e no mundo. Entre elas a migração obrigatória e imediata do trabalho presencial para o *home office* em alguns setores da sociedade. O *home office* compulsório foi efeito colateral da pandemia e tem sido um desafio para muitos trabalhadores nas esferas pública e privada (IPEA,2020). Esses desafios foram decorrentes da escassez de estudos prévios e falta de metodologias de implementação com diretrizes, suporte e orientação para os trabalhadores, tanto no que tange à realização das suas atividades, quanto aos controles, supervisão, gestão e à avaliação de desempenho (NARAYANAMURTHY; TORTORELLA, 2021).

No âmbito das Universidades Federais brasileiras, em que as atividades foram suspensas no início da pandemia no Brasil em março de 2020, o Ensino Remoto Emergencial (ERE) se apresentou como uma alternativa ao retorno das atividades de ensino. Na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) quem regulou o tema por meio de legislação interna foi o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) por meio da Resolução nº 25 de 27 de julho de 2020. Vale mencionar que, sob o ponto de vista conceitual, o ERE não se confunde com o ensino a distância. Em junho de 2022, as atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFRGS retornaram para a modalidade presencial, no entanto, a Resolução nº 25 de 27 de julho de 2020 permanece vigente no momento em que este estudo está sendo realizado.

Segundo dados do Painel Universidade 360 do Ministério da Educação, em 2021 as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) contavam com 329.000 (trezentos e vinte e nove mil) servidores, dos quais 182.000 (cento e oitenta e dois mil) seriam Técnico-Administrativos (MEC, 2021). A carreira dos servidores Técnico-Administrativos é regulada pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. O Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006 “Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.” Já o Decreto nº 5.825, de 29 de julho de 2006, estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Para esse estudo será usado o termo “Técnico-Administrativo (TAs)” para se referir a todos os técnicos de todos os níveis (A, B, C, D e E), evitando assim, a utilização da sigla TAE que é utilizada para o cargo de nível E “Técnico em Assuntos Educacionais”.

Esse aparato legislativo, dispõe, entre outros pontos, sobre princípios e diretrizes para a gestão dos cargos do plano de carreira. A Lei nº Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, em

seu artigo 4º caput, dispõe que cabe à Instituição Federal de Ensino avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades. Seus incisos III e IV, trazem, respectivamente, a obrigação de avaliar as inovações tecnológicas e a modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

Os TAs da UFRGS trabalharam, em sua maioria, de forma totalmente remota durante a pandemia de COVID-19. O afastamento do trabalho presencial ocorreu em março de 2020, e o retorno totalmente presencial em junho de 2022. A Administração Central da Universidade editou uma Instrução Normativa Nº 1, de 30 de maio de 2022 que estabelece procedimentos gerais para a instituição do Programa de Gestão no âmbito da UFRGS. Essa Instrução Normativa traz a possibilidade da instituição do teletrabalho no âmbito da UFRGS (DOU, 2022).

Diante desse contexto, surge a seguinte questão de pesquisa: de que forma a experiência do trabalho remoto compulsório afetou a percepção dos Técnico-Administrativos sobre as formas ideais de trabalho? Segundo a percepção dos Técnico-Administrativos, as formas de trabalho devem se retornar a ser como eram antes da pandemia, devem mudar totalmente, ou devem ser combinadas em um formato híbrido quando não houver mais restrição a proximidade social? Para respondê-la, este estudo tem como objetivo: a) analisar a percepção dos Técnico-Administrativos sobre a forma de trabalho antes e durante a pandemia; b) identificar a percepção dos Técnico-Administrativos em relação à forma ideal de trabalho após a pandemia de COVID-19 para as atividades administrativas e de gestão das Universidades; e c) analisar como as questões de expressão de gênero, atuação em cargos de chefia e idade impactam na percepção dos servidores Técnico-Administrativos referentes à forma ideal de trabalho pós-pandemia.

Para alcançar esses objetivos, foi elaborado um instrumento de pesquisa que contemplou elementos relacionados às percepções dos servidores Técnico-Administrativos em relação à forma de trabalho antes, durante e pós-pandemia; o instrumento de pesquisa foi aplicado junto aos servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS); e os dados foram analisados por meio de estatística descritiva.

O estudo apresenta as seguintes contribuições: (i) a identificação das possíveis formas de trabalho dos servidores das Universidades Federais após a pandemia de COVID-19 contribui para novos estudos de implementação de teletrabalho e para estudos que visem a modernização das atividades administrativas e de gestão nas Universidades; (ii) a

identificação da percepção dos servidores Técnico-Administrativos que atuaram na administração e gestão das Universidades durante a pandemia de COVID-19 contribui para a literatura sobre formas de modernização do trabalho no âmbito da administração pública federal; (iii) a abordagem de uma situação inédita enfrentada pelos trabalhadores durante a maior crise sanitária do século XXI enriquece a literatura sobre o tema, tendo em vista que os impactos futuros das mudanças causadas pela pandemia ainda são desconhecidos.

## 3.2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 3.2.1 Teletrabalho e a Pandemia de COVID-19

As dificuldades de conceituação do teletrabalho desafiam os estudiosos do trabalho e, também, os órgãos públicos na obtenção de dados oficiais sobre quantos e quem são os trabalhadores remotos, em teletrabalho. Antes da pandemia de COVID-19, já havia a mistura das várias formas de trabalho, que misturavam o trabalho parte em casa, parte na instituição, como o trabalho docente, por exemplo. (DURÃES; DA CRUZ BRIDI; DUTRA, 2021).

No Brasil, o conceito de teletrabalho foi positivado na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. A Lei traz em seu Artigo 75-B definição de teletrabalho como sendo a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Seu parágrafo único dispõe que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

A impossibilidade de avaliar neste momento as evidências dos efeitos do teletrabalho na saúde do teletrabalhador se deve à ausência de revisões sistemáticas da literatura científica sobre o tema. Estudar o teletrabalho e seus efeitos na saúde dos teletrabalhadores é uma prioridade urgente nas pesquisas em saúde do trabalhador (BENAVIDES *et al.*, 2021). Segundo Benavides, o teletrabalho não será a panaceia econômica e social, nem durante nem depois da pandemia. Características econômicas, estruturais impõe limites, assim como há limites resultantes da configuração política institucional de alguns estados com políticas sociais e trabalhistas pouco desenvolvidas. Para Benavides, *et al.* 2021, essa modalidade de trabalho facilita a precarização do trabalho, terceirizando ou intensificando o trabalho dos trabalhadores.

O teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 teve forte impacto nas rotinas pessoais, profissionais e acadêmicas das teletrabalhadoras brasileiras. A maioria das mulheres percebeu que a pandemia alterou a sua rotina (72,38%), e apontou que as suas relações com a família também foram alteradas por terem que passar mais tempo em casa (54,18%). A maioria não conseguiu manter suas atividades de lazer após se tornarem teletrabalhadoras (FERREIRA; REIS, 2021).

O mesmo estudo revelou que a maioria das mulheres (89,15%) relatou que em algum momento se sentiu deprimida, sem motivo aparente. A saúde emocional se correlacionou de modo positivo com a incapacidade de separar rotinas acadêmicas e teletrabalho, e entre saúde emocional e rotina pessoal. Esse estudo corrobora as consequências da tríplice carga de trabalho das mulheres, ou ainda da quarta carga de trabalho, que pode-se incluir cuidados com idosos ou doentes durante a pandemia (FERREIRA; REIS, 2021).

A discussão sobre a intensificação desse “novo cenário” de trabalho se pauta pela denominada “modernização” das relações laborais. Atribuiu-se a ideia de privilegiados à parte da população que pode realizar suas atividades laborais de modo remoto durante a pandemia de COVID-19, com a possibilidade de manutenção de seus empregos e remunerações. Mas faz-se necessária a discussão sobre a precarização das relações de trabalho que podem se estabelecer. Associar o teletrabalho inevitavelmente à modernidade ou ao progresso é correr o risco de cair na narrativa do mercado, que pode ser um artifício da ordem do capitalismo (DURÃES; DA CRUZ BRIDI; DUTRA, 2021).

### 3.2.2 Vantagens e desvantagens das formas de trabalho presencial e remoto

O estudo realizado por Ecorys *et al.* (2021) apresenta um panorama sobre as vantagens e desvantagem do trabalho remoto. Conforme esse estudo, o trabalho remoto não é necessariamente realizado em casa, mas sim fora das dependências das instituições. As tecnologias da informação (TIC) possibilitam que os indivíduos trabalhem em locais diferentes das instalações da instituição e que se comuniquem regularmente com colegas, conforme a necessidade. Essa flexibilidade pode ser vista como uma vantagem do trabalho remoto, uma vez que é possível reunir pessoas de modo virtual com maior agilidade e sem a necessidade de que todos estejam no mesmo ambiente físico como ocorre no trabalho presencial.

A adoção do trabalho remoto ganhou velocidade nos últimos anos com as Redes Privadas virtuais (VPNs) e mecanismos de comunicação cada vez mais sofisticados, incluindo

*softwares* desenvolvidos especialmente para o trabalho remoto e o uso generalizado das videoconferências. Todos esses aspectos contribuem para maior agilidade de comunicação entre os indivíduos. Porém, é necessário observar a natureza do trabalho, o perfil do trabalhador, a cultura da instituição, situações de ordem pessoal e impacto ambiental do trabalho remoto (ECORYS *et al.*, 2021).

As vantagens e desvantagens para empregado e empregador do teletrabalho têm sido objeto de estudo da literatura. Filardi *et. al*, 2020 realizaram uma revisão da literatura sobre o tema, e elaboraram um quadro do aporte teórico.

A Figura 49 apresenta a literatura sobre o tema desde a década de 1990 até os anos 2000.



Autores	Vantagens	Desvantagens
Soares (1995) Tremblay (2002)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Poder ficar próximo à família e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Baixo desenvolvimento e motivação; Falta treinamento específico; Isolamento social; Tecnologia falha, Mais trabalho.
Pérez, Sanchez e Carnicer (2007)	Autonomia para organizar tarefas; Economia de custos e espaço; Empregado por conta própria; Flexibilidade de horários e nas relações de trabalho; Gerenciamento por objetivos; Liberdade; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Menor absenteísmo e Oportunidade para deficientes.	Custos de equipamentos; Dificuldade de desenvolvimento, de motivação e organizacionais; Erros de seleção de tarefa; Isolamento profissional; Mudanças na estrut. organiz; Percepção perda status e Problemas psicológicos.
Freitas (2008)	Concentração; Refeições em casa; Flexibilidade de horários; Maior interação com a família; Menos interrupções; Privacidade; Redução de custos para a empresa e para o empregado; Redução no tempo de deslocamento; Segurança e Silêncio.	Aumento custo de água e luz; Dificuldade de controle; Distração com atividades domiciliares; Falta de infraestrutura; Isolamento profissional e social e Receio de má avaliação.
Barros e Silva (2010)	Flexibilidade de horários; Melhoria da produtividade; Menos exposição violência/stress em deslocamentos; Redução custos para a empresa e para o empregado.	Conflito trabalho e vida familiar; Falta infraestrutura e supervisão; Isolamento profissional e cobrança.
Nohara, Acevedo, Ribeiro et al. (2010)	Autonomia para organizar tarefas; Maior interação com a família; Melhor qualidade de vida; Menos stress em deslocamentos e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade controle; Falta de reconhecimento colegas de trabalho e de supervisão; Isolamento; Mais trabalho.
Boscatte (2010)	Melhor qualidade de vida; Melhoria produtividade; Menor absenteísmo e Redução de custo empregado.	
Gaspar, Bellini, Donaire et al. (2014) Nogueira e Patini (2012)	Autonomia para organizar tarefas; Flexibilidade de horários; Maior interação familiar; Melhor planejamento das atividades; Melhor qualidade e produtividade no trabalho; Menos stress em deslocamentos e Redução de custos do empregado.	Dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; Falta de infraestrutura e Isolamento profissional.
Costa (2013)	Autonomia para organizar tarefas e Flexibilidade de horários. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; Flexibilidade de horários; Melhor qualidade de vida e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade desenvolvimento; Falta supervisão; Isolamento social; Maior cobrança, Montar estrutura em casa.
Mello, Santos, Shoiti et al. (2014)	Melhor qualidade de vida; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Oportunidade para pessoas com deficiência e Redução de custos para a empresa.	
Hislop, Axtell, Collins et al. (2015)	Autonomia para organizar tarefas; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e Flexibilidade de horários.	Isolamento social.
Eom (2016)	Equilíbrio trabalho /vida pessoal; Melhor qualidade, produtiv. no trab.; Redução poluição/tempo deslocamento.	Isolamento profissional e social e Não adequação ao teletrabalho.
Villarinho e Paschoal (2016)	Melhor qualidade de vida, produtividade; Menos interrupções, stress e tempo em deslocamentos.	Isolamento social e Tecnologia falha.
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Amadurecimento profissional dos jovens.	Precarização e descontrolado da carga de trabalho.

Figura 49 - Vantagens e desvantagens para empregado e empregador do teletrabalho.

Fonte: Adaptado de FILARDI, *et. al.*, 2020.

As vantagens percebidas pelo trabalho remoto, no âmbito da UFRGS, foi a modernização da forma de trabalho realizada pelos TAs. Cita-se, como exemplo, o CEPE e

suas Câmaras. Nesses órgãos houve a transformação de 100% dos processos físicos para o meio virtual. Percebeu-se a agilidade no andamento dos processos, diminuição no tempo de deslocamento para reuniões presenciais, diminuição de gastos com materiais de expediente, como materiais de impressão, materiais de higiene, entre outros.

Trata-se de uma percepção subjetiva de docentes e TAs que compõe o Conselho. Ainda não existem na instituição ferramentas para coleta e tratamento de dados históricos que possibilitem comparações para verificar em que medida essas vantagens impactaram os servidores e a instituição.

Esses benefícios estão alinhados com o que dispõe o Artigo 3º da Instrução Normativa Nº 1, de 30 de maio de 2022, que preconiza a contribuição para o desenvolvimento profissional e institucional frente a novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e ainda contribuir para a melhoria da motivação e da qualidade de vida dos servidores Técnico-Administrativos.

### 3.2.3 Percepção dos Servidores Públicos em relação ao teletrabalho

Em um estudo realizado com os servidores do SERPRO e da Receita Federal do Brasil, 85,7% dos trabalhadores disseram se sentir mais seguros trabalhando em casa, pois estariam menos expostos à poluição e à violência. O estudo identificou ainda que, para 21,4% dos respondentes, as atividades domésticas são uma fonte de distração no teletrabalho, o que poderia contribuir para uma queda na qualidade do trabalho.

No que tange a indicadores pessoais, a flexibilidade de horário, menor deslocamento, menos interrupções, mais privacidade, refeições em casa, melhor qualidade de vida e silêncio no ambiente de trabalho tiveram altos índices de concordância, sendo percebidos como os maiores benefícios percebidos pelos teletrabalhadores (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

### 3.2.4 Variáveis que influenciam a percepção sobre a forma de trabalho ideal

Em relação ao retorno das atividades presenciais nas Universidades, há evidências da necessidade de haver cuidados relacionados à segurança física e emocional da comunidade acadêmica, e que este retorno deve ser bem planejado, de modo que sejam garantidos o acesso à Equipamentos de Proteção Individual (EPI) de maneira adequada e ambientes de trabalho seguros (NASCIMENTO; JR; CARVALHO, 2021).

Embora os indicadores de autonomia, motivação, flexibilidade, produtividade e qualidade do trabalho seja um ponto alcançável para os teletrabalhadores, existe a necessidade

de ajustes quanto ao desenvolvimento do servidor no órgão, que fica prejudicado. Além disso, os servidores manifestaram que sentem a perda do reconhecimento dos colegas, percebem a perda de *status* e da maior exigência em termos da qualidade de entrega do trabalho (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

### 3.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa é classificada como aplicada, pois tem a intenção de reunir informações para resolver um problema imediato, no caso a identificação de formas de trabalho ideais para o período pós-pandemia. Em relação aos seus objetivos, é classificada como exploratória, pois pretende reunir informações para lidar com um problema emergente, referente a formas de trabalho ideais pós-pandemia para servidores Técnico-Administrativos. Quanto à natureza dos dados, trata-se de uma pesquisa de métodos mistos, que utiliza tanto dos métodos qualitativos, quanto dos quantitativos (GIL, 2022), uma vez que o instrumento de coleta de dados possui tanto questões abertas, próprias para interpretações, como questões fechadas, próprias para análise estatística.

O instrumento de coleta de dados foi composto por uma parte inicial, na qual foram apresentados os objetivos do estudo, seguido de três blocos de questões: o bloco A abordava questões que visavam captar a percepção dos servidores Técnico-Administrativos sobre a forma de trabalho antes e durante a pandemia, para esse bloco os respondentes deveriam manifestar sua concordância utilizando a escala *Likert* de 7 pontos, para o qual 1 correspondia à “Discordo totalmente” e 7 à “Concordo totalmente”; o bloco B continha questões sobre a percepção dos servidores Técnico-Administrativos em relação à forma ideal de trabalho para atividades administrativas e de gestão após a pandemia de COVID-19 (quando não houvesse restrições ao trabalho presencial); e bloco C (último) continha questões que caracterizavam o respondente (como idade, expressão de gênero, área de atuação, etc.). O Apêndice C apresenta o instrumento de pesquisa que foi utilizado nesta pesquisa com os detalhes dos três blocos de questões.

O instrumento de pesquisa foi construído em junho de 2022, em meio eletrônico para possibilitar o envio por e-mail para os servidores Técnico-Administrativos da UFRGS. A amostra foi definida de acordo com os dados fornecidos pelo Portal do Governo Federal Painel Universidade 360 <https://www.gov.br/mec/pt-br/universidade360/painel-universidade-360> - há atualmente um total de 2.534 servidores Técnico-Administrativos ativos na Universidade. A amostra de (no mínimo) 334 (trezentos e trinta e quatro) respondentes

corresponde a um total de aproximadamente 10% dos possíveis respondentes, considerando grau de confiança de 95%, proporção esperada nas respostas de 50% (pior caso possível para a dispersão das respostas) e margem de erro de 5%.

A fórmula usada no cálculo foi a que segue:

$$\text{Tamanho da amostra} = [z^2 * p(1-p) / e^2] / [1 + z^2 * p(1-p) / (e^2 * N)]$$

Onde N = tamanho da população (2.534), z = escore z (1,96 associado ao nível de confiança de 95%), e = margem de erro (5%) e p = proporção esperada nas respostas (50%). O questionário foi submetido à análise do Comitê de Ética e Pesquisa da UFRGS (CEP) juntamente com o projeto de pesquisa que propôs a pesquisa. Após manifestação favorável do CEP, Parecer nº 5576953, o questionário foi encaminhado por e-mail aos servidores Técnico-Administrativos da UFRGS via SUGESP (sistema SRH) e via sistema Divulga, conforme Termo de Anuência da SUGESP assinado pela Superintendente de Gestão de Pessoas em 01 de julho de 2022.

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

A coleta de dados ocorreu entre 15 de agosto e 19 de setembro de 2022, e contou com 464 (quatrocentas e sessenta e quatro) respostas, que representou 18,31% da população pesquisada.

A UFRGS tem em seu quadro de servidores aproximadamente 1.267 (50%) do gênero feminino, e 1.267 (50%) do gênero masculino. Dos respondentes da pesquisa, 304 (65,8%) expressaram o gênero feminino, enquanto 157 (34%) expressaram o gênero masculino. Em relação à população pesquisada, a amostra de mulheres corresponde a 23,99% e a de homens a 12,39%. A expressão de gênero não binário contou com 01 (0,2%) resposta.

O respondente com a menor idade informou ter 24 anos, e o respondente de maior idade informou ter 65 anos, o que corresponde a uma média de 43,45 anos de idade. A UFRGS tem aproximadamente 1.545 (61%) servidores com 50 anos ou menos, e 989 (39%) com 51 anos ou mais. Dos respondentes da pesquisa, 334 (72%) informaram ter 50 anos ou menos. A amostra corresponde a 21,61% da população. E 126 (27%) informaram ter 51 anos ou mais, essa amostra corresponde a 12,74% da população.

Segundo o Painel Universidade 360, a Universidade tinha em 2021 um quadro com 907 cargos e funções. Tendo em vista que a estrutura de gestão da Universidade contempla

tanto docentes, quanto técnico-administrativos, e que para esse estudo não foram identificados o efetivo exato dos cargos e funções ocupados pela população pesquisada, assumiu-se que aproximadamente a metade (453) dos cargos e funções seriam ocupados pelos técnico-administrativos.

A maioria, 360 (77,8%), dos respondentes respondeu que “Não” quando questionados se tinham cargo de chefia. E 103 (22,2%) responderam que “Sim”. A amostra daqueles que não têm cargo de chefia representa 79,47% da população, e aqueles que têm, representa 22,73%.

Quando questionados sobre seu nível de escolaridade, 186 (40,4%) informaram ter Pós-Graduação em nível de especialização, seguidos por 143 (31,1%) que informaram ter nível de Mestrado. As amostras representam 7,34% e 5,64% da população, respectivamente.

A maioria dos respondentes, 265 (57,2%), atua em Órgãos das Unidades Acadêmicas e 198 (42,8%) atuam nos Órgãos da Administração Central. As amostras representam 10,45% e 7,81% da população, respectivamente.

#### 3.4.1 Variáveis que influenciam a percepção sobre forma ideal de trabalho

De acordo com os objetivos do estudo, fez-se a análise sobre como a expressão de gênero, ocupar ou não cargo de chefia e a idade impactam na percepção dos Técnico-Administrativo (TAs) sobre forma ideal de trabalho pós-pandemia.

#### 3.4.2 Expressão de gênero

Para análise das percepções dos Técnico-Administrativo (TAs) por expressão de gênero foram disponibilizadas no instrumento de coleta de dados as opções de expressões “Homem”, “Mulher” e “Não binário”. A expressão “Homem” correspondeu a 34% dos respondentes, a expressão “Mulher”, a 65,8%, e a manifestação de “Não binário” representou 0,2%. Tendo em vista que apenas 01 (um) respondente manifestou ser “Não binário” e que estatisticamente não seria significativo para os resultados, optou-se por realizar as análises comparativas apenas para as categorias “Homem” e “Mulher”.

##### 3.4.2.1 Percepção sobre adaptabilidade, flexibilidade e aproveitamento do tempo

A Figura 50 apresenta a manifestação de concordância dos TAs em relação à sua adaptação ao trabalho remoto. Percebe-se que houve concordância da maioria dos

respondentes, e não é possível observar diferença significativa nos percentuais de respostas de Homens e Mulheres.

Quando convidados a se manifestarem sobre o nível de concordância de que tinham mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto, Figura 51, novamente percebe-se concordância da maioria dos respondentes. O percentual de concordância dos Homens e Mulheres é similar, porém observou-se que as Mulheres manifestaram maior percentual de respostas no nível 7 (Concordo plenamente).

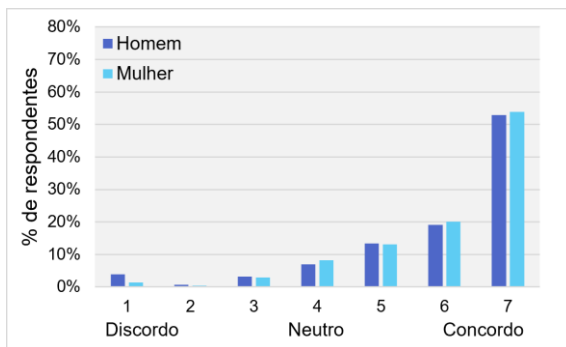


Figura 50 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.

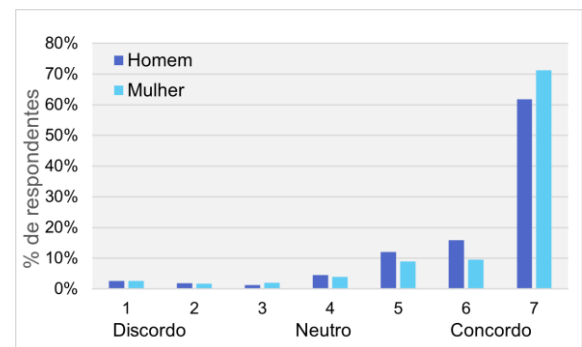


Figura 51 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Em relação ao melhor aproveitamento do tempo, Figura 52, novamente observa-se concordância da maioria dos respondentes. A concordância das mulheres apresenta maior percentual no nível mais alto.

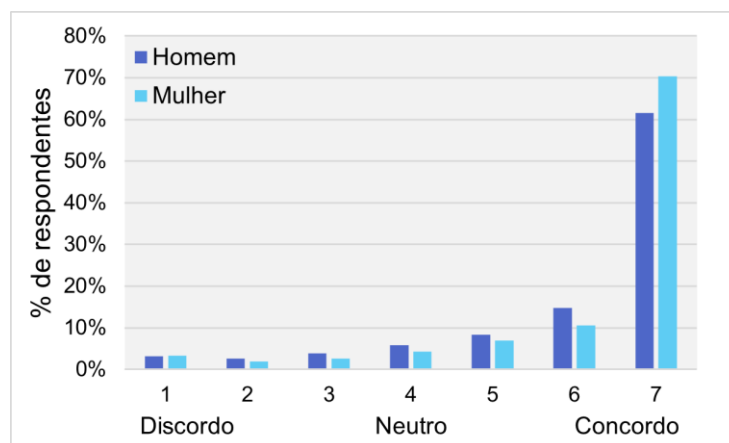


Figura 52 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto.

Fonte: Elaborada pela autora.

Da análise das Figuras 50, 51 e 52 é possível concluir que a expressão de gênero não é um fator de impacto na percepção dos TAs em relação á adaptabilidade, flexibilidade e aproveitamento do tempo no trabalho remoto. As diferenças encontradas se manifestaram apenas no nível mais alto da escala de concordância, onde um percentual maior de mulheres assinalou “concordo plenamente”.

#### 3.4.2.2 Percepção sobre modalidade para atividades Administrativas Rotineiras e que envolvem Novos Projetos

As Figuras 53 e 54 representam a percepção dos TAs em relação ao trabalho remoto ser uma boa modalidade para as atividades Administrativas Rotineiras e atividades Administrativas em Novos Projetos, respectivamente.

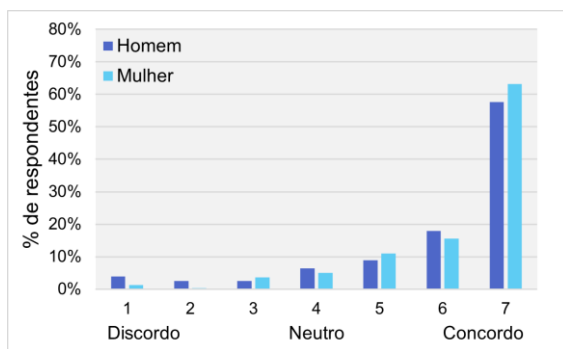


Figura 53 - Percepção Técnica Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas Rotineiras.

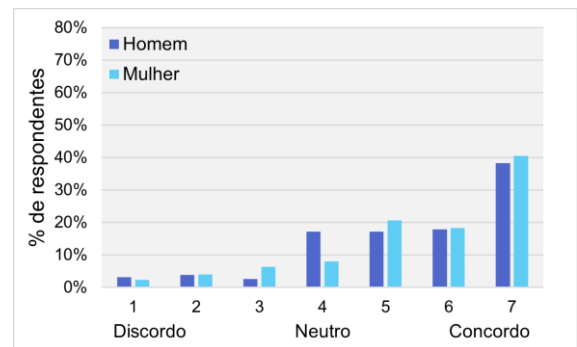


Figura 54 - Percepção Técnica Expressão de Gênero - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas em Novos Projetos.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Observa-se que em ambas as questões há concordância da maioria dos respondentes, e uma ligeira diferença para as mulheres, que concordaram em maior percentual. É possível notar uma quantidade de respostas neutras um pouco maior para os homens.

Considerando a concordância da maioria dos respondentes, a expressão de gênero não é um fator de impacto na percepção dos TAs se o trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas Rotineiras e atividades Administrativas em Novos Projetos.

#### 3.4.2.3 Percepção sobre esforço e saúde física e mental

Em relação a afirmação de que o trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial, Figura 55, Homens e Mulheres se manifestaram de maneira semelhante. Porém,

observa-se maior nível de concordância pelas mulheres. Nesse aspecto, houve maior manifestação de neutralidade de Homens e Mulheres.

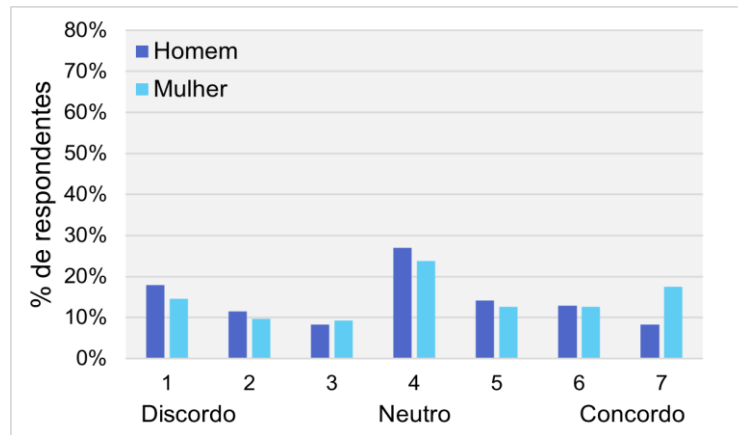


Figura 55 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial.  
Fonte: Elaborada pela autora.

Um estudo realizado com 267 servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Rio Grande (FURG) identificou que eles interagiram bem com aplicativos e tecnologias utilizadas em teletrabalho. Perceberam uma noção positiva em relação ao esforço empreendido. O estudo não faz distinção de gênero para análise desse aspecto (LOPES; LUNARDI, 2022).

Quando convidados a se manifestarem sobre seu nível de concordância com a afirmação de que o trabalho remoto prejudicou a sua saúde física, Figura 56, a maioria dos respondentes discordou. As mulheres apresentaram um percentual levemente maior de discordância.

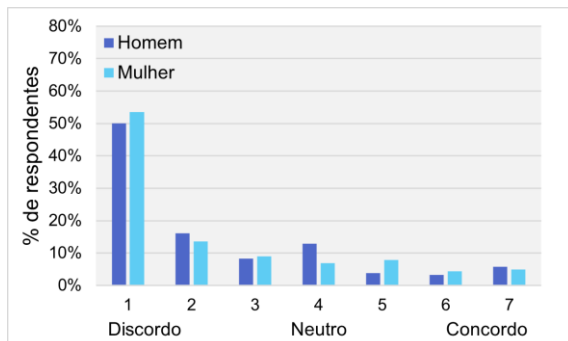


Figura 56 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.

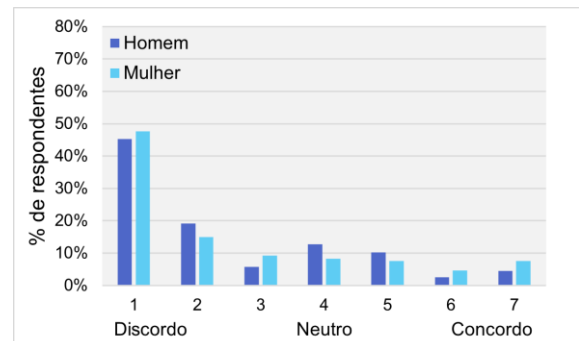


Figura 57 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Esse resultado contraria o estudo realizado com TAs do Instituto Federal Catarinense, no qual os pesquisadores identificaram riscos ergonômicos e alta prevalência de dor,



principalmente entre as mulheres, além de fatores associados à dor no pescoço, na coluna lombar e no ombro direito (GUIMARÃES *et al.*, 2022).

Quando convidados a se manifestarem sobre seu nível de concordância com a afirmação de que o trabalho remoto prejudicou a sua saúde mental, Figura 57, houve, novamente discordância da maioria dos respondentes. As Mulheres apresentaram um percentual levemente maior de discordância.

É possível observar que, embora as mulheres tenham percebido maior esforço com o trabalho remoto do que com o presencial do que os homens, não sentiram piora na saúde física e mental, pois nesses últimos dois aspectos apresentaram maior percentual de discordância em relação aos homens. Esse resultado discorda dos estudos que sugerem que a saúde mental das Mulheres se deteriorou mais do que a dos homens durante a pandemia de COVID-19 (KALTIAINEN; HAKANEN, 2022).

A baixa diferença de percentual de concordância de Homens e Mulheres permite concluir que a expressão de gênero não é um fator de impacto na percepção dos Técnico-Administrativos sobre esforço e saúde física e mental propiciado pelo trabalho remoto na pandemia.

#### 3.4.2.4 Percepção sobre as relações interpessoais

A Figura 58 apresenta a percepção dos TAs se o trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho. É possível observar discordância da maioria dos respondentes. Homens e Mulheres apresentaram aproximadamente o mesmo percentual de discordância.

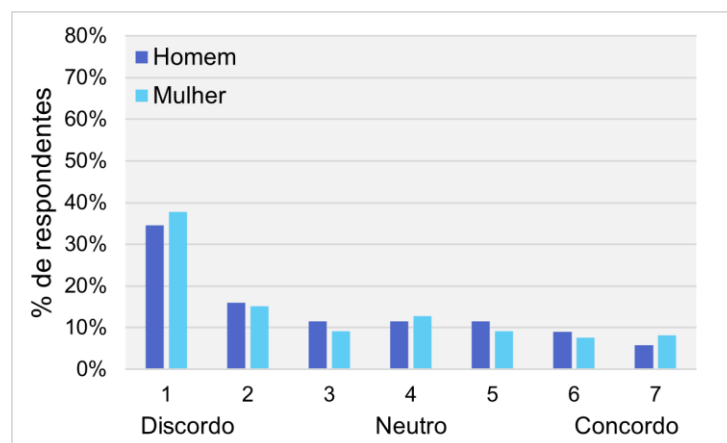


Figura 58 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho.

Fonte: Elaborada pela autora.

Quando questionados se o trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados, Figura 59, e se o trabalho remoto prejudicou o desenvolvimento da sua carreira na instituição, Figura 60, a maioria dos respondentes discordou.

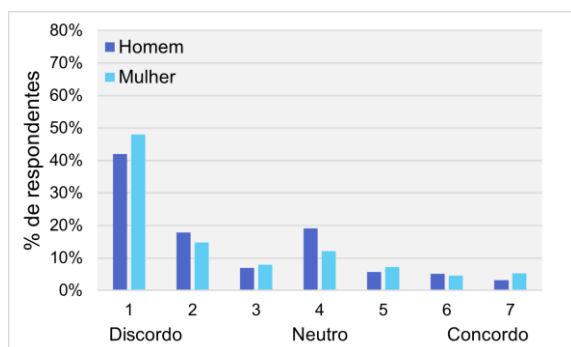


Figura 59 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.

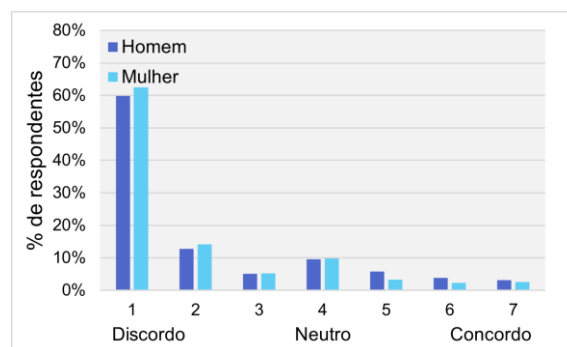


Figura 60 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - O trabalho remoto prejudicou o desenvolvimento da minha carreira na instituição.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Esse resultado vai de encontro à estudos que identificaram que os servidores públicos manifestaram que sentem a perda do reconhecimento dos colegas, percebem a perda de *status* e da maior exigência em termos da qualidade de entrega do trabalho (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

Percebe-se alto nível de discordância em relação à percepção sobre o trabalho remoto ter prejudicado o desenvolvimento da carreira na instituição. Novamente, há um percentual levemente maior de discordância das mulheres.

#### 3.4.2.5 Preferência pela modalidade trabalho remoto

O bloco B do questionário convidava os Técnico-Administrativos a indicarem quais as suas preferências em relação atividades que envolviam Novos Projetos e atividades Administrativas Rotineiras quando não houvesse mais restrições à proximidade social.

Para manifestar sua preferência pela modalidade de trabalho, os TAs deveriam escolher entre as seguintes opções: Totalmente Presencial (100%), Predominantemente Presencial, 70% presencial, Híbrido 50%-50%, 70% remoto, Predominantemente remoto e Totalmente remoto. A Figura 61 demonstra a preferência pela modalidade trabalho remoto de Homens e Mulheres para cada uma das categorias apresentadas.

A categoria que apresentou maior preferência pela modalidade de trabalho remoto foi a de atividades Administrativas Rotineiras. As mulheres manifestaram maior preferência pelo trabalho remoto tanto para atividades que envolvem Novos Projetos, quanto para atividades Administrativas Rotineiras.

Por ter sido observado percentual acima de 50% na preferência pelo trabalho remoto tanto na modalidade de atividades de Novos Projetos, quanto para atividades Administrativas Rotineiras, conclui-se que a maioria dos Técnico-Administrativos preferem a modalidade de trabalho remoto, ou teletrabalho, para as duas categorias apresentadas.

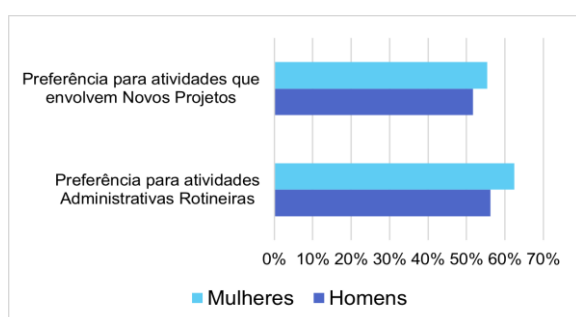


Figura 61 - Percepção Técnicos Expressão de Gênero - Preferência pela modalidade trabalho remoto.

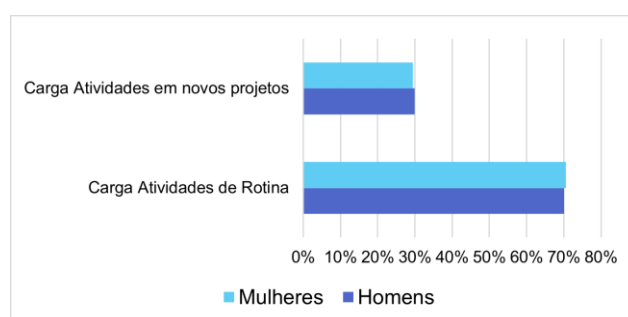


Figura 62 - Carga de atuação conforme o gênero.

Fonte: Elaboradas pela autora.

A distribuição de carga de atuação é equilibrada entre Homens e Mulheres, Figura 62. A maioria dos respondentes trabalha com Atividades de Rotina, o que permite contextualizar os dados encontrados na Figura 61.

### 3.4.3 Cargo de chefia

Para análise das percepções dos TAs pela perspectiva de ter ou não cargo de chefia, foram disponibilizadas no instrumento de coleta de dados as opções “Sim” e “Não”. Aqueles que indicaram “Sim” corresponderam a 22,2% dos respondentes e a opção “Não”, a 77,8%. A partir disso, fez-se a análise do nível de concordância das proposições feitas comparando as manifestações de “Sim” (chefias) e “Não” (não chefias).

Neste estudo será considerado “Chefia” aqueles que responderam que “Sim” e “Não Chefia” aqueles que responderam “Não”.

#### 3.4.3.1 Percepção sobre adaptabilidade, flexibilidade e aproveitamento do tempo

Em relação à sua adaptação ao trabalho remoto, Figura 63, houve concordância da maioria dos respondentes. O percentual de concordância de Chefias e Não Chefias é similar.

Na Figura 64 também se identifica concordância da maioria dos respondentes. O percentual de concordância de Chefias é levemente superior ao de Não Chefias.

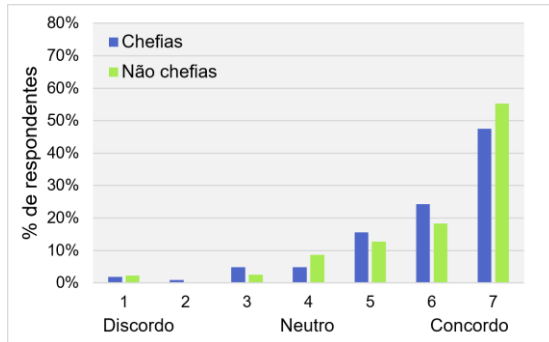


Figura 63 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.

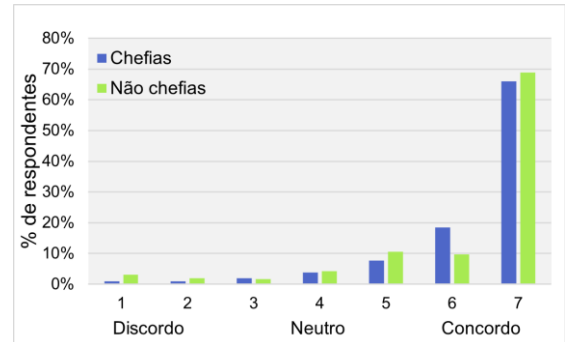


Figura 64 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.

Fonte: Elaboradas pela autora.

A percepção sobre o aproveitamento do tempo, Figura 65, demonstra maior concordância das Não Chefias em nível e percentual. Porém a diferença de percentual é pequena, o que possibilita concluir que exercer ou não cargo de chefia não impacta de maneira significativa na percepção do melhor aproveitamento do tempo com o trabalho remoto por parte dos TAs.

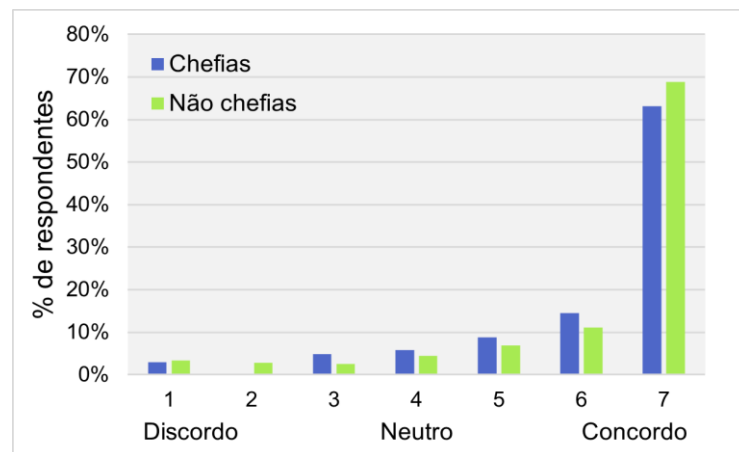


Figura 65 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto.

Fonte: Elaborada pela autora.

### 3.4.3.2 Percepção sobre modalidade para atividades Administrativas Rotineiras e que envolvem Novos Projetos

Em relação a percepção de o trabalho remoto ser uma boa modalidade para as atividades Administrativas Rotineiras, Figura 66, a diferença do percentual de concordância é pequena entre Chefias e Não Chefias.

A Figura 67 apresenta a percepção de o trabalho remoto ser uma boa modalidade para as atividades Administrativas em Novos Projetos. A maioria dos respondentes concordou, mas a concordância está um pouco mais distribuída entre os níveis 5, 6 e 7.

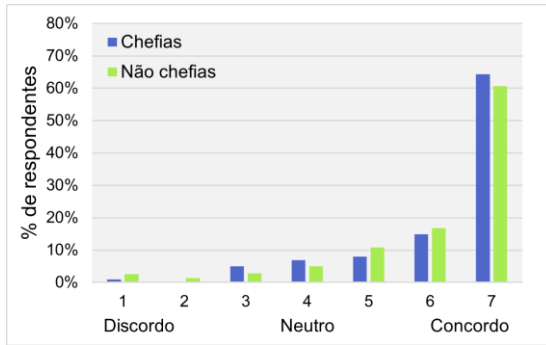


Figura 66 - Percepção Técnicos Chefiadas e Não Chefiadas - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas Rotineiras.

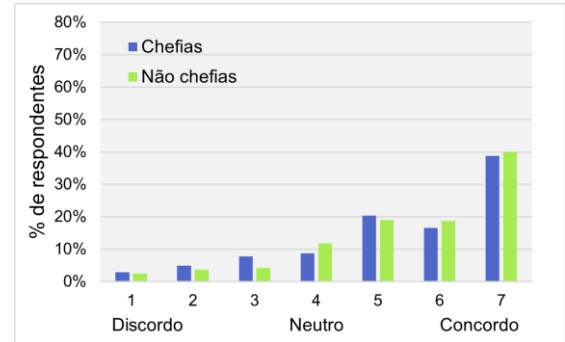


Figura 67 - Percepção Técnicos Chefiadas e Não Chefiadas - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas em Novos Projetos.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Ambas as questões apresentam concordância da maioria dos respondentes, mas a preferência pelo trabalho remoto é mais intensa para as atividades Administrativas Rotineiras.

#### 3.4.3.3 Percepção sobre esforço e saúde física e mental

As Chefiadas manifestaram em maior percentual que o trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial, Figura 68. O percentual de discordância e concordância das Chefiadas e Não Chefiadas é equilibrado, demonstrando que não há uma percepção clara de preferência da maioria como nas questões apresentada anteriormente.

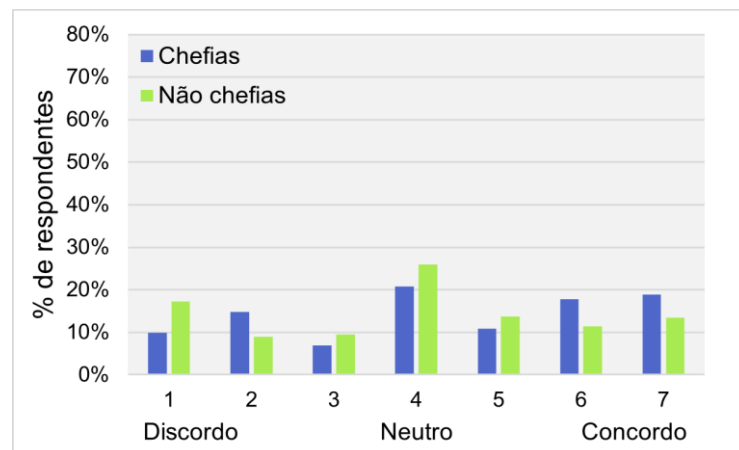


Figura 68 - Percepção Técnicos Chefiadas e Não Chefiadas - O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial.

Fonte: Elaborada pela autora.

As Figuras 69 e 70 apresentam a percepção sobre o trabalho remoto ter prejudicado a saúde física e mental, respectivamente. Em ambas as questões, os respondentes, Chefias e Não chefias, manifestaram discordância. E Não chefias discordaram em maior percentual.

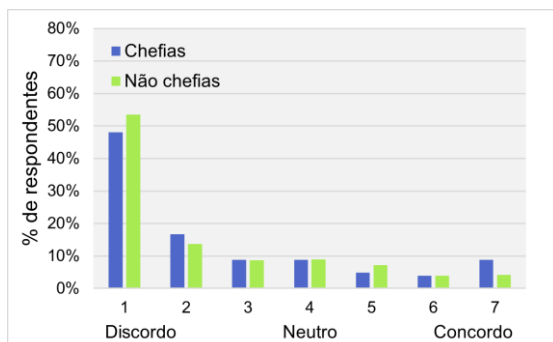


Figura 69 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.

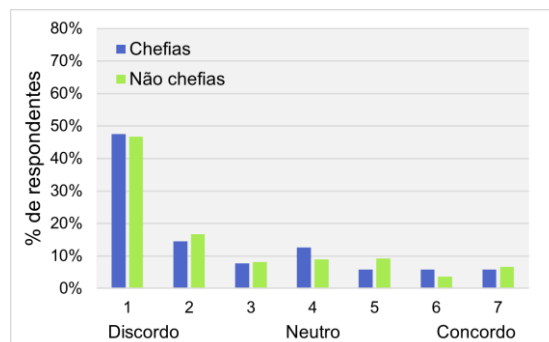


Figura 70 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Em relação aos percentuais de concordância, as Chefias manifestaram maior percentual quando se manifestaram em relação à saúde física. As Não chefias manifestaram maior percentual de concordância quando se manifestaram sobre a saúde mental.

Essa percepção dos TAs da UFRGS discorda dos resultados encontrados nos estudos realizados com os TAs do Instituto Federal Catarinense, que permaneceram em teletrabalho de março de 2020 até setembro de 2021. Nesse estudo um dos principais riscos ergonômicos encontrados foram o aumento da sobrecarga mental (estresse) (GUIMARÃES et al., 2022).

#### 3.4.3.4 Percepção sobre as relações interpessoais

Sobre o aspecto das relações interpessoais, a Figura 71 apresenta a percepção dos TAs se o trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho do ponto de vista das Chefias e Não chefias. É possível observar que tanto Chefias, quanto Não chefias discordam, e as Chefias discordam em maior percentual.

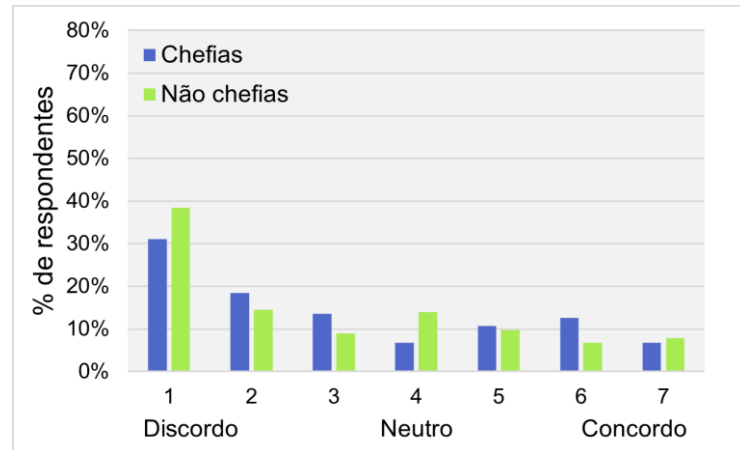


Figura 71 - Percepção Técnicos Cheffias e Não Cheffias - O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho.  
Fonte: Elaborada pela autora.

Quando questionados se o trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados, Figura 72, as Não cheffias discordaram em maior percentual. Na manifestação se o trabalho remoto prejudicou o desenvolvimento da sua carreira na instituição, Figura 73, Cheffias e Não cheffias manifestaram discordância aproximadamente no mesmo percentual.

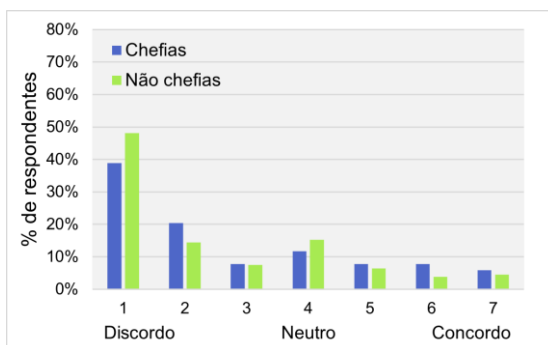


Figura 72 - Percepção Técnicos Cheffias e Não Cheffias - O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.

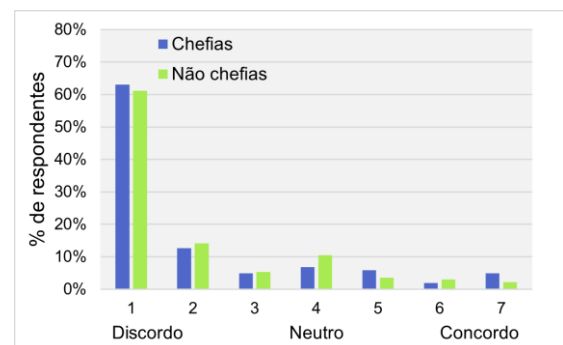


Figura 73 - Percepção Técnicos Cheffias e Não Cheffias - O trabalho remoto prejudicou o desenvolvimento da minha carreira na instituição.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Os resultados obtidos com as figuras 71, 72 e 73 são diferentes dos resultados encontrados no estudo realizados com servidores TAs de uma instituição de ensino pública no Paraná em 2019. Nesse estudo os servidores sentiram que o isolamento provocado pelo trabalho remoto poderia lhes oferecer menor possibilidade de desenvolvimento na carreira, uma vez que estariam longe das dependências da organização e de seus superiores/chefias (MENEZES; SOCOLOSKI; MAIA, 2022).

### 3.4.3.5 Preferência pela modalidade trabalho remoto

As Não chefias manifestaram maior percentual de preferência pelo trabalho remoto, Figura 74, tanto para atividades que envolvem Novos Projetos, quanto para atividades Administrativas Rotineiras.

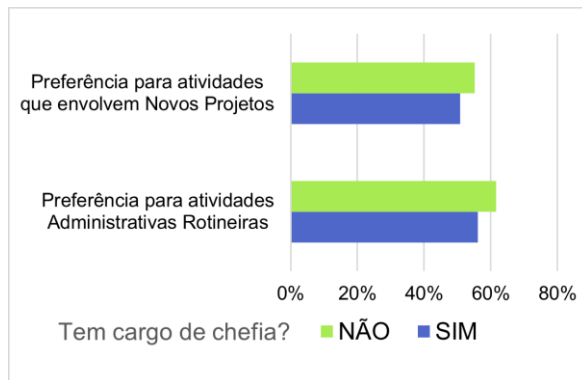


Figura 74 - Percepção Técnicos Chefias e Não Chefias - Preferência pela modalidade trabalho remoto.

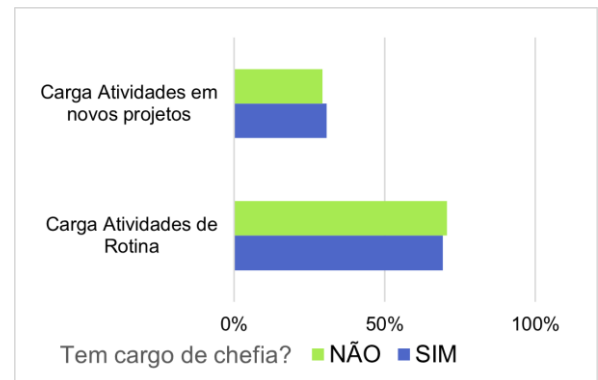


Figura 75 - Carga de atuação de Chefias e Não Chefias.

Fonte: Elaboradas pela autora.

A divisão da carga de atuação das Chefias e Não chefias é equilibrada, com percentuais próximos. As Não chefias apresentam menos carga de Trabalho em Novos projetos e mais carga em Atividades de Rotina.

### 3.4.4 Idade

Para análise das percepções dos TAs pela perspectiva da idade, foi disponibilizado um campo aberto no instrumento de coleta de dados para que os respondentes informassem a idade.

Considerando a amplitude de idades informadas (24 anos a menor e 65 anos a maior) e a distribuição de respostas, 73 % dos responde com menos de 51 anos e 27% com mais de 50 anos optou-se por utilizar a média de idade de 50 anos para análise dos dados.

Aqueles que representam os respondentes com idade inferior a 51 anos serão identificados como mais jovens e aqueles que informaram ter mais de 50 anos serão identificados como respondentes de maior idade.

#### 3.4.4.1 Percepção sobre adaptabilidade, flexibilidade e aproveitamento do tempo

De acordo com a Figura 76, os mais jovens manifestaram maior percentual de concordância quando convidados a manifestar nível de concordância com a afirmação “Eu



consegui me adaptar ao trabalho remoto”. Porém a diferença de percentual para os respondentes de maior idade é de apenas 1%.

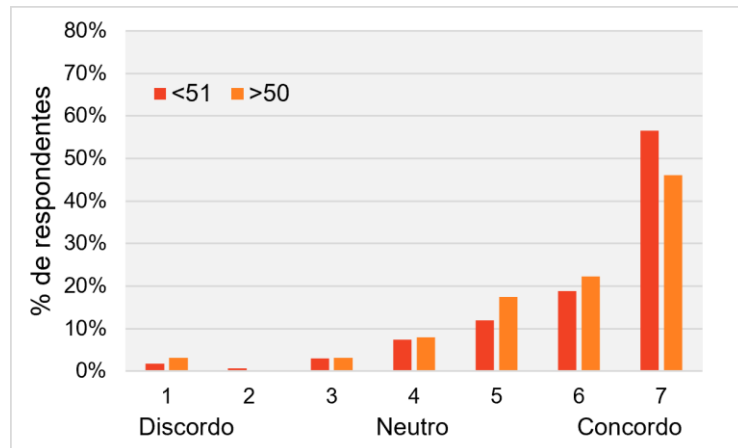


Figura 76 - Percepção Técnicos Idade - Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.

Fonte: Elaborada pela autora.

A Figura 77 apresenta a manifestação de concordância dos TAs em relação a ter percebido maior flexibilidade de horários com o trabalho remoto. Percebe-se que houve concordância da maioria dos respondentes. Não há diferença nos percentuais de respostas de mais jovens e respondentes de maior idade.

Quando convidados a se manifestarem sobre o nível de concordância de que foi possível aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto, Figura 78, novamente percebe-se concordância da maioria dos respondentes. Os mais jovens manifestaram maior percentual de concordância.

A percepção dos TAs da UFRGS concorda com estudos realizados com servidores de uma Instituição Pública de ensino do Paraná. Nesse estudo os pesquisadores identificaram que ter um horário de trabalho flexível e mais tempo livre permitiria um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (MENEZES; SOCOLOSKI; MAIA, 2022).

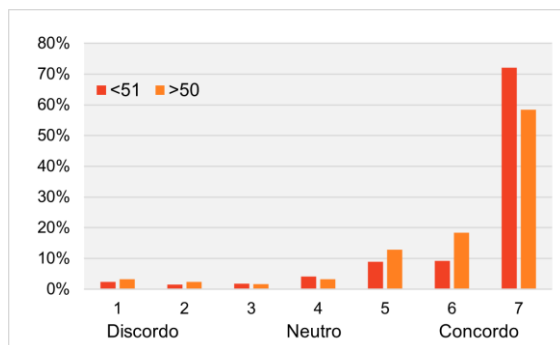


Figura 77 - Percepção Técnicos Idade - Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto.

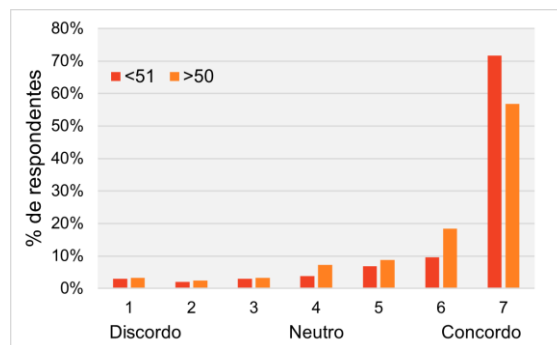


Figura 78 - Percepção Técnicos Idade - Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Percebe-se, portanto, que a idade não é um fator de impacto significativo na percepção da adaptabilidade, flexibilidade e aproveitamento do tempo ao trabalho remoto manifestado pelos TAs.

Para o estudo realizado com TAs da FURG, os servidores mais antigos sentiram que não tinham a mesma facilidade de acesso às tecnologias da informação, o que poderia se apresentar como uma barreira e prejudicar a adaptabilidade ao trabalho remoto. O estudo não especifica se “servidores mais antigos” seriam os com maior idade ou com mais tempo de atuação na atividade (LOPES; LUNARDI, 2022).

#### 3.4.4.2 Percepção sobre modalidade para atividades Administrativas Rotineiras e que envolvem Novos Projetos

A Figura 79 apresenta o nível de concordância dos TAs sobre se o trabalho remoto é uma boa modalidade para Atividades Rotineiras. Os mais jovens manifestaram maior percentual de concordância.

A Figura 80 apresenta o nível de concordância dos TAs sobre se o trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas em Novos Projetos. Novamente, os mais jovens manifestaram maior percentual de concordância.

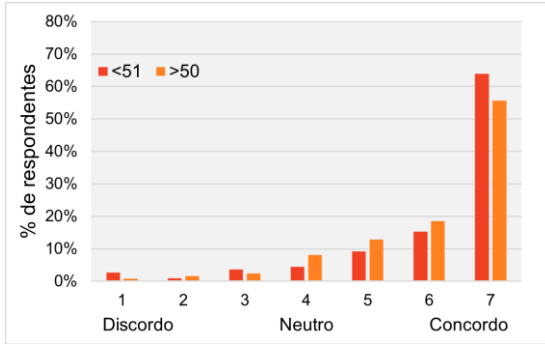


Figura 79 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para Atividades Rotineiras.

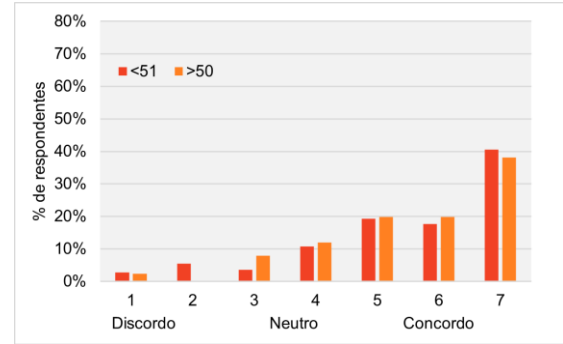


Figura 80 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas em Novos Projetos.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Embora os mais jovens tenham apresentado maior nível de concordância, a diferença é pequena. Pode-se concluir que a idade não interfere na percepção dos TAs em relação ao trabalho remoto ser uma boa modalidade para as atividades Administrativas Rotineiras e Administrativas em Novos Projetos.

#### 3.4.4.3 Percepção sobre esforço e saúde física e mental

A Figura 81 demonstra que os respondentes de maior idade manifestaram maior percentual em relação ao nível de concordância que o trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial. O percentual de discordância e concordância das mais jovens e respondentes de maior idade é equilibrado, demonstrando que não há uma percepção clara de preferência da maioria como nas questões apresentada anteriormente.

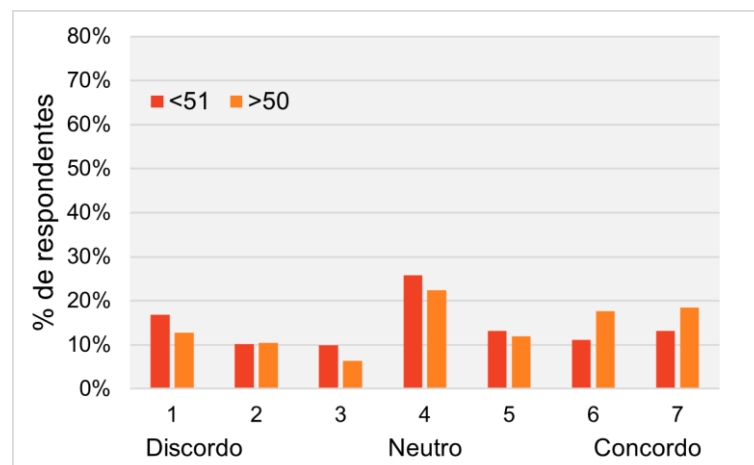


Figura 81 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial.

Fonte: Elaborada pela autora.

As Figuras 82 e 83 apresentam a percepção dos TAs sobre o trabalho remoto ter prejudicado a sua saúde física e mental, respectivamente. Em ambas as questões, os mais jovens manifestaram discordância em maior percentual.

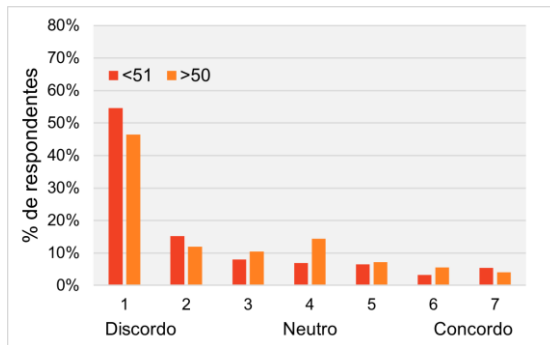


Figura 82 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.

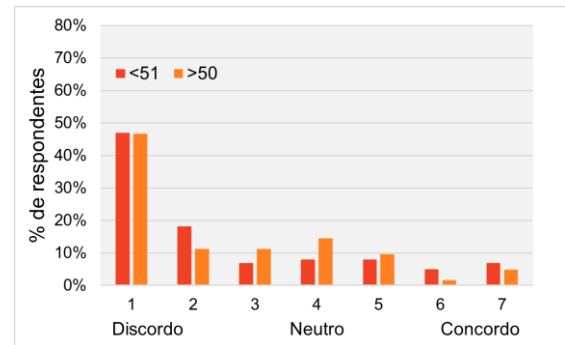


Figura 83 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.

Fonte: Elaboradas pela autora.

Note-se proximidade dos percentuais de mais jovens e respondentes de maior idade, o que sugere que a idade não é um fator de impacto para a percepção dos TAs em relação ao esforço, saúde física e mental.

#### 3.4.4.4 Percepção sobre as relações interpessoais

Sobre o aspecto das relações interpessoais, a Figura 84 apresenta a percepção dos TAs se o trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho do ponto de vista da idade. É possível observar que tanto mais jovens quanto respondentes de maior idade discordam, e os mais jovens discordam em maior percentual.

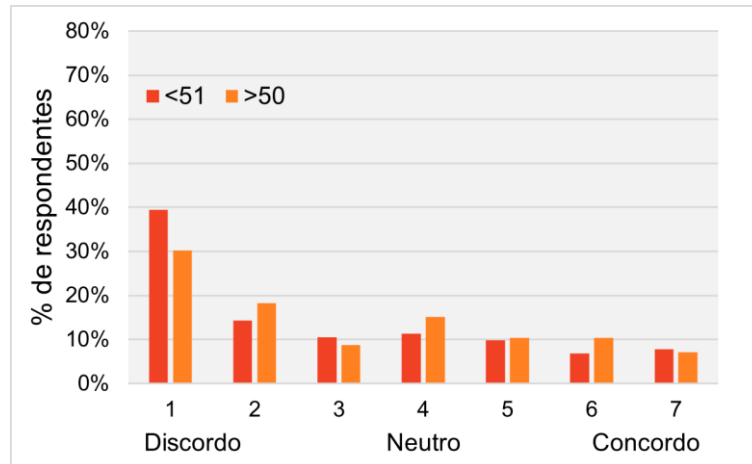


Figura 84 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho.  
Fonte: Elaborada pela autora.

Quando questionados se o trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados, Figura 85, os mais jovens discordaram em maior percentual. Na manifestação se o trabalho remoto prejudicou o desenvolvimento da sua carreira na instituição, Figura 86, novamente os mais jovens discordaram em maior percentual.

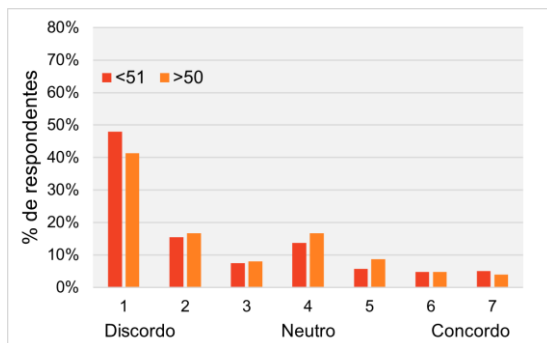


Figura 85 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.

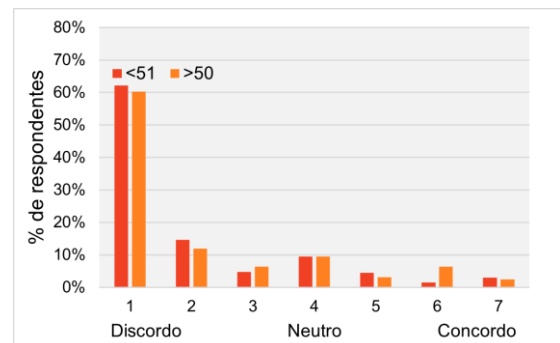


Figura 86 - Percepção Técnicos Idade - O trabalho remoto prejudicou o desenvolvimento da minha carreira na instituição.

Fonte: Elaboradas pela autora.

#### 3.4.4.5 Preferência pela modalidade trabalho remoto

Os mais jovens manifestaram maior percentual de preferência pelo trabalho remoto, Figura 87, tanto para atividades que envolvem Novos Projetos, quanto para atividades Administrativas Rotineiras. Os respondentes de maior idade, por sua vez, apresentam pequena preferência pelas atividades presenciais.

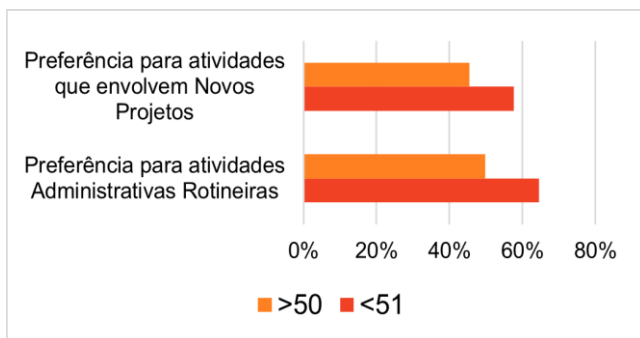


Figura 87 - Percepção Técnicos Idade - Preferência pela modalidade trabalho remoto

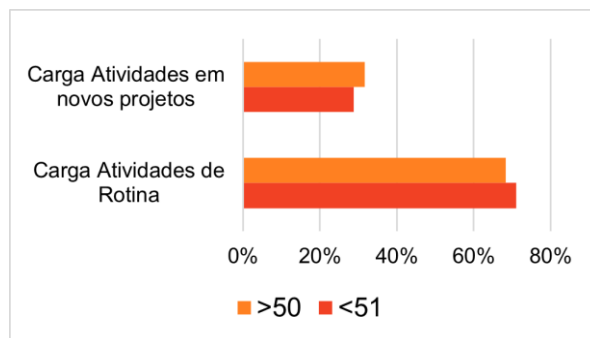


Figura 88 - Carga de atuação conforme a idade.

Fonte: Elaboradas pela autora.

A divisão da carga de atuação dos mais jovens e respondentes de maior idade é equilibrada, com percentuais próximos, Figura 88. Os respondentes de maior idade apresentam carga de Trabalho em Novos projetos relativamente maior e carga em Atividades de Rotina relativamente menor.

### 3.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora a pandemia de COVID-19 tenha diminuído seu impacto em termos de número de mortes e isolamento social, ela ainda está em curso no momento em que esse estudo é realizado, e seus impactos futuros ainda são desconhecidos, mas já podem ser sentidos em alguma medida pelos trabalhadores, principalmente com o retorno às atividades totalmente presenciais nas Universidades Federais.

Diante desse contexto, comprova-se a necessidade e a importância de identificar como os servidores Técnico-Administrativos de uma Universidade Federal consideram que seria a forma ideal de trabalho, considerando que não há mais restrições às atividades presenciais. Além disso, verificar como as questões de gênero, atuação em cargos de chefia e idade impactam nessa percepção.

Com a análise dos dados da pesquisa realizada com os TAs, foi possível observar que a maioria manifestou concordância quanto à adaptabilidade, flexibilidade de horários e melhor aproveitamento do tempo com o trabalho remoto. Consideraram que a modalidade de trabalho remoto seria uma boa modalidade para as atividades Administrativas Rotineiras e atividades em Novos Projetos. Concordaram que o trabalho exige mais esforço do que o trabalho presencial, mas não perceberam prejuízos à saúde física e mental decorrentes do trabalho remoto. De modo geral os TAs manifestaram preferência pela modalidade de trabalho remoto.

Sob o ponto de visto da expressão de gênero, não foi possível observar diferença

significativa nos percentuais de respostas de Homens e Mulheres em relação à adaptabilidade, flexibilidade e aproveitamento do tempo. Observou-se maior nível de concordância pelas Mulheres em relação a afirmação de que o trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial. Nesse aspecto houve significativa manifestação de neutralidade de Homens e Mulheres. Embora tenha havido discordância pela maioria dos respondendo sobre a percepção de ter havido piora na saúde física e mental, é possível observar maior concordância das Mulheres em relação às questões de saúde física e mental.

A análise sob o ponto de vista de ser Chefia ou Não chefia acompanha a análise de expressão de gênero. Devido a proximidades nos percentis e nível de concordância, não se pode concluir que é um fator e impacto significativo na percepção dos TAs. Os Não chefias discordaram em maior nível de que o trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados, e manifestaram maior preferência pelo trabalho remoto para atividades que envolvem Novos Projetos e Atividades Administrativas Rotineiras.

A análise sob o ponto de vista da idade permite concluir que os mais jovens manifestaram em maior nível adaptabilidade, flexibilidade e aproveitamento do tempo com o trabalho remoto. Não foi possível observar diferenças significativas na percepção sobre a sobre esforço e saúde física e mental, o que sugere que a idade não é um fator de impacto para a percepção dos TAs em relação ao esforço e saúde física e mental. Os mais jovens manifestaram maior preferência pelo trabalho remoto para atividades que envolvem Novos Projetos e Atividades Administrativas Rotineiras.

É possível observar que os TAs se manifestaram de maneira aproximadamente unânime para as questões apresentadas. Essa aparente unanimidade poderia ser investigada em estudos futuros para que fosse mais bem compreendida e explicada. Dessa forma seria possível identificar por quais motivos os TAs se manifestam dessa maneira e qual são os impactos dessa unidade de posicionamento para a instituição.

Uma das limitações encontradas no estudo é o seu escopo, o qual identificou a percepção de apenas uma Universidade Federal do sul do Brasil. Considerando a extensão territorial do país, e as peculiaridades de cada região, sugere-se que o estudo seja replicado e aprofundado em outras Universidades e em diferentes regiões do Brasil. Dessa forma, seria possível fazer comparações entre elas e embasar outros estudos que pudessem contribuir para a percepção da forma ideal de trabalho pós-pandemia nas Universidades Federais brasileiras. Além disso, sugere-se que o escopo seja ampliado para compreender a percepção pessoas com vínculos temporários nas universidades.

Percebeu-se pela análise da literatura uma escassez de estudos com foco no corpo Técnico-Administrativo das Universidades, tanto brasileiras como estrangeiras. Para estudos futuros sugere-se investigar de que forma esses trabalhadores desenvolvem suas carreiras e qual o impacto do seu trabalho para o desenvolvimento da ciência no Brasil.

### 3.6 REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/L11091compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11091compilado.htm)> Acesso em: 01 jul. 2022.

BRASIL. Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5824.htm)> Acesso em: 01 jul. 2022.

BRASIL. Decreto nº 5.825, de 29 de julho de 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm)> Acesso em: 01 jul. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 01 jul. 2022.

BENAVIDES, F. G. *et al.* O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [s. l.], v. 46, 2021. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/rbso/a/LhzNSwFdfBKbwLQbv3Rntmt/?lang=pt>. Acesso em: 1 jul. 2022.

BENAVIDES LARA, M. A.; DE AGÜERO SERVÍN, M.; MARTÍNEZ ÁLVAREZ, S. I. Diferencias entre profesoras y profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México en el trabajo docente y de cuidados durante la pandemia. **Revista Latinoamericana de Estudios Educativos**, [s. l.], v. 51, n. ESPECIAL, p. 91–118, 2021. Disponível em: <https://rlee.iberomex.mx/index.php/rlee/article/view/449>. Acesso em: 29 ago. 2022.

DOU. Publicado em: 31/05/2022 | Edição: 102-B | Seção: 1 - Extra B | Página: 31 Órgão: Ministério da Educação/Universidade Federal do Rio Grande do Sul. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 1, de 30 de maio de 2022. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-1-de-30-de-maio-de-2022-404451144>> Acesso em: 01 jul. 2022.

DURÃES, B.; DA CRUZ BRIDI, M. A.; DUTRA, R. Q. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?: Teleworking in the covid-19 pandemic: a new capital trap?. **Sociedade e Estado**, [s. l.], v. 36, n. 3, p. 945–966, 2021. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=sih&AN=157080750&lang=pt-br&scope=site&authtype=guest,shib&custid=s5837110&groupid=main&profile=eds>. Acesso em: 1 jul. 2022.

ECORYS *et al.* Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies : literature review. LU: **Publications Office of the European Union**, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://data.europa.eu/doi/10.2802/843915>. Acesso em: 24 nov. 2021.

FERREIRA, C. A. A.; REIS, C. Á. dos. Impact of COVID-19 on Brazilian women in teleworking. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [s. l.], v. 38, 2021. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/rbepop/a/DkfD5NsRgxHbCcTZdyZSSML/?lang=en>. Acesso em: 1 jul. 2022.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. D.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPÉ.BR**, [s. l.], v. 18, p. 28–46, 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt>. Acesso em: 1 jul. 2022.



GIL, Antonio C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. [Digite o Local da Editora]: **Grupo GEN, 2022**. E-book. ISBN 9786559771653. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 25 nov. 2022.

GUIMARÃES, B. et al. Riscos ergonômicos e sintomas musculoesqueléticos em técnicos administrativos do Instituto Federal Catarinense durante o teletrabalho na pandemia da COVID-19. **Fisioterapia e Pesquisa**, [s. l.], v. 29, p. 278–283, 2022. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/ftp/a/FkzfdGq4vBRGFWDxJMsDVsm/?lang=pt>. Acesso em: 9 jan. 2023.

IPEA. Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. **Carta Conjuntura nº 48** – 3º trimestre de 2020.

KALTIAINEN, J.; HAKANEN, J. Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. **Scandinavian Journal of Work, Environment and Health**, [s. l.], v. 48, n. 6, p. 457–467, 2022.

LOPES, A. L. R.; LUNARDI, G. L. Adoção do teletrabalho em instituições de ensino durante a pandemia da covid-19: um estudo realizado com os servidores técnicos administrativos da Universidade Federal do Rio Grande – FURG. **Revista de Gestão e Secretariado**, [s. l.], v. 13, n. 2, p. 26–54, 2022. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1282>. Acesso em: 9 jan. 2023.

MEC. Ministério da Educação. Painel Universidade 360. Disponível em: < <https://www.gov.br/mec/pt-br/universidade360/painel-universidade-360> > Acesso em 09 dez. 2022.

MENEZES, G. L. de; SOCOLOSKI, A. L. M.; MAIA, M. Teletrabalho e Qualidade de Vida: Estudo de Caso em uma Instituição Pública de Ensino no Brasil. **REVES - Revista Relações Sociais**, [s. l.], v. 5, n. 4, p. 14747–01e, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/reves/article/view/14747>. Acesso em: 9 jan. 2023.

NARAYANAMURTHY, G.; TORTORELLA, G. Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies. **International Journal of Production Economics**, [s. l.], v. 234, 2021.

NASCIMENTO, E. M.; JR, E. B. C.; CARVALHO, M. G. A dor nos tempos da Covid-19: Transtorno de adaptação nos professores do ensino superior brasileiro. [S. l.]: **SciELO Preprints, 2021**. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/2734>. Acesso em: 24 nov. 2021.

XIAO, Y. *et al.* Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. **Journal of occupational and environmental medicine**, [s. l.], v. 63, n. 3, p. 181–190, 2021.

## APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

PERCEPÇÕES DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL SOBRE A FORMA DE TRABALHO IDEAL PÓS- PANDEMIA							
Apresentação do estudo							
<p>Encaminhamos o presente estudo que faz parte da dissertação de mestrado da aluna Elaine dos Anjos do Programa de Mestrado Profissional em Engenharia de Produção (PMPEP) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). O estudo tem como objetivos analisar a percepção dos servidores Técnico-Administrativos sobre a forma de trabalho antes e durante a pandemia. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética e o tempo de resposta é em média de 5 minutos.</p>							
Bloco A - Percepção da forma de trabalho antes e durante a pandemia							
Sinalize em que medida você concorda com as afirmativas abaixo:						Considere 1 para "Discordo Totalmente" e 7 para "Concordo Totalmente".	
Eu consegui me adaptar ao trabalho remoto.	1	2	3	4	5	6	7
Tenho mais flexibilidade de horários com o trabalho remoto	1	2	3	4	5	6	7
Posso aproveitar melhor o tempo com o trabalho remoto.	1	2	3	4	5	6	7
Na maioria das situações, o trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas Rotineiras	1	2	3	4	5	6	7
Na maioria das situações, o trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas em Novos projetos	1	2	3	4	5	6	7
O trabalho remoto exige mais esforço do que o trabalho presencial.	1	2	3	4	5	6	7
O trabalho remoto prejudicou a minha saúde física.	1	2	3	4	5	6	7
O trabalho remoto prejudicou a minha saúde mental.	1	2	3	4	5	6	7
O trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
O trabalho remoto prejudicou a relação chefia-chefiados.	1	2	3	4	5	6	7
O trabalho remoto prejudicou o desenvolvimento da minha carreira na instituição	1	2	3	4	5	6	7
Bloco B - Após o término da pandemia, quando não houver mais restrições à proximidade social, quais as suas preferências em relação a:							
Atividades Administrativas Rotineiras	<input type="checkbox"/> Totalmente presencial						
	<input type="checkbox"/> Predominantemente Presencial						
	<input type="checkbox"/> 70% presencial						
	<input type="checkbox"/> Híbrido 50%-50%						
	<input type="checkbox"/> 70% remoto						
	<input type="checkbox"/> Predominantemente remoto						
Atividades Administrativas em Novos projetos	<input type="checkbox"/> Totalmente presencial						
	<input type="checkbox"/> Predominantemente Presencial						
	<input type="checkbox"/> 70% presencial						
	<input type="checkbox"/> Híbrido 50%-50%						
	<input type="checkbox"/> 70% remoto						
	<input type="checkbox"/> Predominantemente remoto						
<input type="checkbox"/> Totalmente remoto							
Bloco C - Perfil do respondente							
Expressão de Gênero	<input type="checkbox"/> Homem						
	<input type="checkbox"/> Mulher						
	<input type="checkbox"/> Não binário						
Idade	_____						
Grau de escolaridade	<input type="checkbox"/> Nível fundamental						
	<input type="checkbox"/> Nível médio						
	<input type="checkbox"/> Pós-graduação						
	<input type="checkbox"/> Mestrado						
Área de atuação	<input type="checkbox"/> Órgãos das Unidades Acadêmicas						
	<input type="checkbox"/> Órgãos da Administração Central						
Divisão aproximada (%) da sua carga de trabalho	Atividades Administrativas Rotineiras			(%) _____			
	Atividades Administrativas em Novos projetos			(%) _____			
Cargo de chefia?	<input type="checkbox"/> Sim						
	<input type="checkbox"/> Não						

## **APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Convidamos os servidores Técnico-Administrativos da UFRGS a participarem desta pesquisa que faz parte da dissertação de mestrado da aluna Elaine dos Anjos do Programa de Mestrado Profissional em Engenharia de Produção (PMPEP) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). O estudo tem como objetivos: a) analisar a percepção sobre a forma de trabalho antes e durante a pandemia; b) identificar a percepção dos servidores Técnico-Administrativos (TAs) em relação à forma ideal de trabalho após a pandemia de COVID-19 para as atividades administrativas e de gestão das Universidades; e c) analisar como as questões de gênero, idade, área de atuação e atuação em cargos de chefia impactam a percepção dos servidores Técnico-Administrativos referentes à forma ideal de trabalho pós-pandemia.

Para coleta dos dados, estamos encaminhando junto a este Termo de Consentimento um questionário eletrônico que poderá ser respondido pelos servidores Técnico-Administrativos da UFRGS. Após o aceite deste Termo de Consentimento, você será encaminhado para a área de perguntas. Não há nenhuma pergunta de resposta obrigatória. Se desejar não responder alguma pergunta, pode avançar para a próxima. Após o encerramento do prazo de disponibilização do questionário, serão feitas as análises dos resultados, os quais serão utilizados na pesquisa, e os dados serão devidamente arquivados em meio virtual após o término da pesquisa.

Embora esta pesquisa não traga nenhum benefício direto aos participantes, a sua colaboração poderá contribuir para a identificação das possíveis formas de trabalho dos servidores das Universidades Federais após a pandemia de COVID-19. Os benefícios indiretos trazidos aos participantes da pesquisa estão no âmbito intelectual, no sentido de possibilitar reflexões e proporcionar a oportunidade de participar da construção da base para essa discussão; social, considerando que os Técnico-Administrativos fazem parte do quadro de servidores das Universidades Federais, as mudanças na forma de trabalho dessa categoria pode trazer impactos para a carreira dos Técnico-Administrativos; e cultural, tendo em vista que o estudo pode contribuir para novos estudos de implementação de trabalho remoto e para estudos que visem a modernização das atividades administrativas e de gestão nas Universidades, o que pode impactar na forma de trabalho e na carreira dos Técnico-Administrativos. Por fim, sua participação pode contribuir para a construção de conhecimento científico nesta área e beneficiar perspectivas de intervenções futuras. Os riscos para os participantes da pesquisa são a possibilidade de tédio, cansaço, impaciência e dispêndio de tempo para a leitura e aceite deste termo de consentimento e do preenchimento do questionário.

É importante salientar que a sua participação na pesquisa é voluntária, portanto, caso não queira responder ao questionário, você não precisa aceitar este termo. Você também pode interromper a resposta ao questionário a qualquer momento, se assim desejar, sem qualquer

prejuízo para você. O aceite deste termo não acarreta a perda à indenização devido a eventuais danos causados pela pesquisa. Os resultados da pesquisa serão publicados posteriormente como artigo científico que compõe a dissertação de mestrado da pesquisadora, com o seu anonimato assegurado, pois o questionário não solicita seu nome.

Esta pesquisa é coordenada pelo Prof. José Luís Duarte Ribeiro, da Escola de Engenharia da UFRGS e desenvolvida pela aluna Elaine dos Anjos, com os quais podem ser obtidas maiores informações, caso seja do seu interesse (e-mails: [ribeiro@producao.ufrgs.br](mailto:ribeiro@producao.ufrgs.br) e [elaine.anjos@ufrgs.br](mailto:elaine.anjos@ufrgs.br)).

O projeto de pesquisa foi avaliado pelo Comitê de Ética em pesquisa da UFRGS (CEP-UFRGS), órgão colegiado, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, cuja finalidade é avaliar, emitir parecer e acompanhar os projetos de pesquisa envolvendo seres humanos, em seus aspectos éticos e metodológicos, realizados no âmbito da instituição. Meio de contato: Av. Paulo Gama, 110, Sala 311, Prédio Anexo I da Reitoria - Campus Centro, Porto Alegre/RS - CEP: 90040-060, telefone: +55 51 3308 3787, E-mail: [etica@propesq.ufrgs.br](mailto:etica@propesq.ufrgs.br). Horário de Funcionamento: de segunda a sexta, das 08:00 às 12:00 e das 13:00 às 17:00h. Devido à pandemia por COVID-19, o contato está sendo realizado apenas por e-mail.

Pelo presente Termo de Consentimento, você considera que foi informado dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa e, ao preencher e enviar o questionário, confirma que está de acordo em participar. Foi igualmente informado: a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do seu direito de retirar seu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto lhe traga qualquer prejuízo; b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa; c) da segurança de que não será identificado e que se manterá o caráter confidencial das informações registradas; d) que as informações obtidas através do questionário serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul; e) será feito o *download* dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem". As respostas obtidas serão arquivadas sob a guarda do pesquisador responsável em meio virtual por cinco anos e depois destruídas.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa dissertação analisou as percepções dos Docentes e Técnico-Administrativos de uma Universidade Federal brasileira sobre a forma de trabalho antes, durante a pandemia, e de como deveria ser após o fim da pandemia de COVID-19.

Os instrumentos de coleta de dados foram construído de maneira similar, mas em virtude das particularidades de cada categoria, os blocos tiveram questões distintas e específicas de acordo com a natureza do trabalho de cada categoria.

As primeiras questões do bloco que buscava entender a percepção da forma de trabalho antes e durante a pandemia dos instrumentos de coleta de dados encaminhados aos docentes e TAs buscou coletar suas percepções sobre adaptabilidade, flexibilidade e aproveitamento do tempo. Tanto docentes, quanto TAs manifestaram concordância de que conseguiram se adaptar ao trabalho remoto e que perceberam maior flexibilidade de horários e melhor aproveitamento do tempo. Para essas questões iniciais, os TAs manifestaram maior percentual de respostas no nível 7 (Concordo plenamente).

As questões que buscavam entender a percepção da forma de trabalho antes e durante a pandemia do instrumento de coleta de dados encaminhado aos docentes os convidava a se manifestarem quanto ao seu nível de concordância sobre o trabalho remoto ser uma boa modalidade para o ensino de graduação, ensino de pós-graduação, pesquisa, extensão e atividades gestão.

Em relação ao ensino de graduação, a maioria dos docentes manifestou discordância. Daqueles que discordaram, 25,3% manifestaram maior percentual de respostas no nível 1 (Discordo plenamente). Sobre o ensino de pós-graduação, 43,2% dos docentes discordaram e 41,00% concordaram. Embora a maioria tenha manifestado discordância, foi possível observar maior distribuição das respostas em comparação ao ensino de graduação. Percentual semelhante foi manifestado em relação à pesquisa, 43,1% dos docentes discordaram e 40,6% concordaram. Para a extensão os docentes também manifestaram discordância. Observou-se que 25,6% se manifestaram de forma neutra informando a resposta no nível 4 (Não concordo, nem discordo). Por fim, para as atividades de gestão, a maioria dos docentes manifestou concordância de que o trabalho remoto seria uma boa modalidade. Daqueles que concordaram, 19,6% manifestaram maior percentual de respostas no nível 7 (Concordo plenamente).

As questões que buscavam a percepção da forma de trabalho antes e durante a pandemia do instrumento de coleta de dados encaminhado aos TAs os convidava a manifestarem quanto ao seu nível de concordância sobre o trabalho remoto ser uma boa modalidade para as atividades Administrativas Rotineiras e para as atividades Administrativas em Novos Projetos. A maioria dos TAs manifestou concordância em ambas as questões. Daqueles que concordaram que o trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas Rotineiras, 61,5% manifestaram respostas no nível 7 (Concordo plenamente). Daqueles que concordaram que o trabalho remoto é uma boa modalidade para as atividades Administrativas em Novos Projetos, 39,8% manifestaram respostas no nível 7 (Concordo plenamente).

Para as questões que questionaram as percepções sobre esforço, saúde física e mental a maioria dos docentes e dos TAs concordou que o trabalho remoto exigia mais esforço do que o trabalho presencial. Os docentes concordaram em maior percentual, 61,1%. Os TAs que concordaram representaram 40,4%. Em relação à saúde física, ambas as categorias discordaram. Os TAs discordaram em maior percentual, 75,3%. Daqueles TAs que discordam, 52,3% manifestaram respostas no nível 1 (Discordo plenamente). No que tange à saúde mental, as respostas de docentes e TAs, embora tenham manifestado discordância da maioria, apresentou uma distribuição de percentuais distinta. Os docentes que discordaram representaram 40,7% e os TAs, 71,2%. Percebe-se, portanto, que os TAs perceberam em menor percentual prejuízos à saúde física e mental.

As questões finais que buscavam a percepção da forma de trabalho antes e durante a pandemia instrumento de coleta de dados encaminhado aos docentes os convidava a se manifestarem quanto ao seu nível de concordância sobre o trabalho remoto ter prejudicado sua relação com os alunos, com os colegas de trabalho e a relação chefia-chefiados.

Sobre a percepção da relação com os alunos, a maioria dos docentes, 76,5%, concordou que houve prejuízo. Daqueles que concordaram, 37,8% manifestaram respostas no nível 7 (Concordo plenamente). Sobre a relação com os colegas de trabalho, 55,7% dos docentes concordaram que o trabalho remoto prejudicou a relação com os colegas de trabalho. No que tange à percepção sobre a relação chefia-chefiados com o trabalho remoto, a maioria discordou que houve prejuízo.

As questões finais que buscavam a percepção da forma de trabalho antes e durante a pandemia do instrumento de coleta de dados encaminhado aos TAs os convidava a se manifestarem quanto ao seu nível de concordância sobre o trabalho remoto ter prejudicado

sua relação com os colegas de trabalho, ter prejudicado sua relação chefia-chefiados, e se o trabalho remoto teria prejudicado o desenvolvimento da sua carreira na instituição.

Sobre a relação com os colegas de trabalho, 62,2% dos TAs discordaram que houve prejuízo na relação devido ao trabalho remoto. Quando se manifestaram se o trabalho remoto havia prejudicado sua relação chefia-chefiados, novamente percebe-se discordância da maioria, 69,4%. Por fim, sobre a percepção de que o trabalho remoto teria prejudicado o desenvolvimento da sua carreira na instituição, a maioria, 80,6%, discordou. Daqueles que discordaram, 61,6% manifestaram respostas no nível 1 (Discordo plenamente).

As questões do instrumento de coleta de dados encaminhado aos docentes buscaram identificar o seu nível de preferência para as modalidades de Ensino de graduação remoto, Ensino de pós-graduação remoto, Pesquisa na modalidade remota, Extensão remota, Gestão Universitária na modalidade remota quando não houvesse mais restrições à proximidade social. Foi possível observar que a categoria “atividade de Gestão Universitária na modalidade remota” teve maior percentual de preferência, mas não atingiu a maioria. As demais categorias também não atingiram a maioria, mas tiveram algum percentual de preferência pela modalidade remota, o que demonstra que os docentes gostariam que a forma de trabalho sofresse uma profunda mudança após o fim da pandemia de COVID-19.

As questões do instrumento de coleta de dados encaminhado aos TAs buscaram identificar o seu nível de preferência para as modalidades de atividades Administrativas Rotineiras remota e atividades em Novos Projetos remota quando não houvesse mais restrições à proximidade social. Para as duas categorias os TAs manifestaram preferência pela modalidade de trabalho remoto.

A análise em relação à expressão de gênero permite concluir que as mulheres preferem, para ambas as categorias (docentes e TAs), a modalidade de trabalho remoto. As mulheres manifestaram diferentes níveis de adaptação e de percepções em alguns aspectos, como percepções sobre saúde física e mental, por exemplo.

Em relação ao exercício de cargo de chefia pelos docentes e TAs, foi possível identificar que, embora tenha havido percepções diferentes em níveis de percentual de concordância, não é possível afirmar que exercer de cargo de chefia foi um fator de impacto na percepção de docentes e TAs.

A mesma leitura pode ser feita sobre o aspecto da idade. Foi possível identificar níveis diferentes de manifestações de concordância em percentuais, mas a idade não é um fator que modifica a percepção de docentes e TAs sobre a forma ideal de trabalho.

A análise dos resultados das pesquisas realizadas com docentes e TAs permite observar que as percepções em relação ao trabalho remoto, ou teletrabalho, é diferente entre as categorias. Considerando que os docentes atuam de maneira expressiva no ensino de graduação e pós-graduação e que os TAs atuam quase exclusivamente em atividades administrativas e de gestão, essa divergência de percepção pode advir da diferença da natureza das suas atividades, ou ainda, do regime de controle de jornada que é aplicada somente ao corpo técnico. Porém, esse último aspecto não foi contemplado no escopo desse estudo, podendo ser explorado em estudos futuros.

Por fim, pela análise da pesquisa realizada com os TAs, conclui-se que a categoria se adaptou bem ao trabalho remoto, ou teletrabalho, e considera uma boa modalidade de trabalho pós-pandemia. A preferência dos TAs e as características das suas atividades favorecem a implementação de teletrabalho na UFRGS, como já vem sendo feito pela Universidade.

Salienta-se que a pesquisa foi construída durante a pandemia de COVID-19. O cronograma previa a análise das percepções sobre o período em que ainda havia o trabalho remoto compulsório. Devido ao aceleração da implementação do Programa de Gestão – Teletrabalho na UFRGS e da imprevisibilidade do fim da pandemia, houve um período de sobreposição do tempo da pesquisa e do tempo de mudanças na forma de trabalho dos TAs. Conclui-se, portanto, que a pesquisa não abrange a percepção sobre o Programa de Gestão – Teletrabalho na UFRGS, o qual foi implementado em outubro de 2022, mas sim o período de trabalho remoto compulsório, que abrange o período de março de 2020 a junho de 2022.

Pode-se concluir que para os docentes a forma de trabalho deveria sofrer uma profunda mudança após o fim da pandemia de COVID-19. Ao analisar as preferências sobre a modalidade presencial ou remota, de acordo com as manifestações dos docentes, percebe-se que eles acreditam que 22% da graduação, 32% da pós-graduação, 32% da pesquisa, 26% da extensão e 44% da gestão universitária deveriam ser desenvolvidas de maneira remota. Essa manifestação sinaliza a intenção de uma profunda mudança na forma de trabalho dos docentes.

A instituição dispõe de recursos físicos e humanos para investir na construção de um ERE mais bem estruturado para momentos de crises e necessidade, assim como para desenvolver ainda mais a área de ensino a distância da Universidade, observando que esse é um desejo de uma parte importante da comunidade acadêmica.

As principais contribuições desse estudo são: a) demonstra como a categoria dos TAs tende a apresentar maior unidade de pensamento comparado aos docentes; b) sinaliza uma



mudança considerável na forma de trabalho dos docentes, com a inclusão de trabalho remoto em diferentes percentuais conforme a modalidade de atividade (graduação, pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão universitária); c) sinaliza importante mudança na forma de trabalho dos TAs, onde percentuais de trabalho remoto da ordem de 50% podem ser estabelecidos com importantes benefícios para as comunidades atendidas (docentes, discentes, servidores, comunidade externa); d) revela a preferência das mulheres pelo trabalho remoto.

#### 4.1 LIMITAÇÕES

As limitações encontradas no estudo são a impossibilidade de comparação dos resultados com outras Universidades Brasileiras; os questionários terem sido apresentados majoritariamente com perguntas fechadas, o que proporciona pouca possibilidade de aprofundamento subjetivo das questões por parte dos participantes; impossibilidade de tempo para aumentar o escopo e fazer correlações entre as variáveis apresentadas.

Outra limitação possível do estudo é a possibilidade de parcialidade e interferência por parte da pesquisadora na construção da pesquisa. Uma vez que é servidora da UFRGS, vivenciou o período de trabalho remoto compulsório e é favorável ao teletrabalho, poderia ter havido algum viés do seu posicionamento na pesquisa. Esse possível viés foi mitigado com a construção de instrumentos de pesquisa construído com perguntas positivas e negativas, envio da pesquisa por e-mail institucional (SUGESP e Sistema Divulga), e projetos submetidos ao Comitê de Ética da UFRGS. Conclui-se que, embora haja uma proximidade da pesquisadora com o tema e posicionamento favorável ao teletrabalho, seu posicionamento não interferiu nos resultados da pesquisa.

#### 4.2 SUGESTÕES DE PESQUISAS FUTURAS

Sugere-se que o estudo seja replicado e aprofundado, por meio de entrevistas, por exemplo, em outras Universidades e em diferentes regiões do Brasil. Esses estudos possibilitariam fazer comparações entre as instituições e poderiam servir de suporte para outros estudos que pudessem contribuir para a percepção da forma ideal de trabalho pós-pandemia nas Universidades Federais brasileiras. Sugere-se, ainda, que o escopo seja ampliado para compreender a percepção de pessoas com vínculos temporários nas universidades, e dos alunos.

Devido à escassez de literatura identificada nesse estudo em relação ao corpo técnico das universidades, para estudos futuros sugere-se também investigar de que forma os trabalhadores Técnico-Administrativos desenvolvem suas carreiras nas Universidades

brasileiras e qual o impacto do seu trabalho para o desenvolvimento da ciência no Brasil. Além disso, sugerem-se estudos que possam verificar se há relação das ferramentas e métodos de teletrabalho com a satisfação com a modalidade remota expressada pelos TAs.

Considerando que há servidores docentes e técnico-administrativos com mesmo nível de formação dentro das Universidades com diferenças consideráveis de tratamento, seja pela legislação e formação de suas carreiras, seja pela cultura interna, sugere-se investigar as diferenças estruturais e culturais entre as carreiras de docentes e técnico-administrativos do ponto de vista de remuneração, de “*status*”, privilégios, entre outros aspectos.

Sugerem-se, ainda, outros estudos que possam investigar se a preferência das mulheres pelo trabalho remoto e a atuação em menor número na pesquisa e na gestão universitária têm relação com as jornadas estendidas de cuidados com a gestão da vida familiar, culturalmente atribuída às mulheres, como cuidado com a casa, com os filhos e familiares. Também seria relevante investigar os impactos do trabalho remoto, ou teletrabalho, na qualidade de vida dos docentes e técnico-administrativos das Universidades Federais brasileiras.

Sugere-se que sejam realizadas pesquisas de satisfação com usuários atendidos por serviços prestados pelos setores em regime predominantemente presencial ou em teletrabalho. Essas pesquisas podem ser realizadas tanto no âmbito da UFRGS (ou em outras universidades), como também em outros setores públicos e privados.

Sugere-se que estudos com enfoque em idade observem não apenas o aspecto da juventude (mais jovens ou com mais idade) mas também a perspectiva de tempo de atividade na função exercida. Assim seria possível identificar quanto o tempo de experiência interfere na percepção do trabalhador sobre as suas preferências por teletrabalho ou trabalho presencial.

Sugere-se, por fim, que estudos semelhantes sejam realizados com os alunos que desenvolveram suas atividades em ERE. Embora esse público seja transitório nas Universidades, a sua percepção pode contribuir para a construção de um novo sistema de ensino e aprendizagem dentro das Universidades Federais brasileiras.