



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de
Políticas Públicas
Departamento de Administração

CARLOS ALEXANDRE SOUSA DOS SANTOS

**Clima organizacional durante a pandemia da
COVID-19: percepção de trabalhadores do IBGE**

Brasília – DF
2021

CARLOS ALEXANDRE SOUSA DOS SANTOS

**CLIMA ORGANIZACIONAL DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19:
PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DO IBGE**

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) apresentado ao Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Prof. Dr. Francisco Antônio Coelho Júnior

Brasília – DF
2022

**CLIMA ORGANIZACIONAL DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19:
PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES DO IBGE**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno(a)

CARLOS ALEXANDRE SOUSA DOS SANTOS

Dr. Francisco Antonio Coelho Junior
Professor-Orientador

Prof. Juliana Costa Mota
Professora-Examinadora

Prof. Gleison Gomes da Costa
Professor-Examinador

Brasília, 15 de setembro de 2022

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador Francisco Antônio Coelho Júnior pela aprendizagem, pelos conselhos, pela confiança, pela disponibilidade e pelo apoio na conclusão dessa etapa importante da minha graduação, em que sem ele não seria possível esse trabalho acadêmico.

Aos demais professores que contribuíram na minha formação acadêmica.

Aos meu pai Roberto, e aos meus irmãos, Alessandro e Amanda pela minha educação e pelo suporte dado nessa jornada.

Aos meus amigos, em especial, à minha grande amiga Jaqueline, que esteve comigo me ajudando, me aconselhando e me apoiando nos momentos de angústia e dificuldade, em que me vejo obrigado a agradecer pela companhia, pelas palavras amigas que me acalentaram e suporte incondicional.

E por fim, a minha querida e amada mãe, uma mulher guerreira e de fibra que eu mais admiro no mundo que me ensinou a ter valores e ser a pessoa que sou hoje, por sempre acreditar nos meus sonhos e fazer de tudo para que não me falte nada. Te amo mais que tudo e para sempre te amarei. Eu tenho orgulho em dizer para todos que sou teu filho.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo descrever sobre a percepção dos trabalhadores do IBGE acerca do clima organizacional e de seus desempenhos durante o teletrabalho compulsório, estabelecido dentro da instituição em decorrência da pandemia de COVID - 19. O presente estudo utilizou-se de um relatório produzido pelo IBGE, em todos os estados mais o Distrito Federal, com base nesses dados secundários, foi elaborada a pesquisa descritiva com abordagem quantitativa com recorte transversal, onde foram destacados os dados sobre os funcionários lotados no DF, com enfoque no clima organizacional da empresa, utilizando-se das dimensões de clima organizacional: satisfação, condições de trabalho, liderança, comprometimento empresarial e comunicação. Nesse relatório foram utilizadas estatísticas descritivas como média, desvio padrão e correlação entre as dimensões do clima organizacional. A partir desses procedimentos foram encontradas relações fortes entre as dimensões de clima organizacional dentro da organização e uma satisfação enorme dos funcionários com o teletrabalho, demonstrando que os funcionários têm uma visão positiva sobre esse tipo de modalidade de trabalho. Entretanto, os resultados também mostraram deficiências nas visões dos funcionários com a chefia, em especial a comunicação com eles.

Palavras-chave: 1. Teletrabalho. 2. Clima Organizacional. 3. COVID-19

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Adaptação com a realização do trabalho na modalidade remota por lotação física	28
Gráfico 2 -Distribuição relativa da escala de satisfação com a realização do trabalho na modalidade remota por lotação física dos respondentes	29
Gráfico 3 - O fluxo de comunicação com o meu gestor está sendo eficaz para eu realizar o meu trabalho	30
Gráfico 4 - Sinto que meu gestor está acompanhando e cobrando meu trabalho de forma adequada.....	31
Gráfico 5 - Meus interesses e condições pessoais estão sendo considerados pelo meu gestor nas decisões durante o trabalho remoto	32
Gráfico 6 - Consigo me comunicar de forma efetiva com a minha equipe para a realização do meu trabalho.....	33
Gráfico 7 - Consigo me comunicar de forma efetiva com outras áreas, pares ou unidades para a realização do meu trabalho.....	34
Gráfico 8 - Recebi suporte e orientação adequada em relação à tecnologia e aos sistemas de informática necessários para eu realizar o meu trabalho.....	35
Gráfico 9 - As ferramentas de comunicação virtual disponibilizadas pelo IBGE são suficientes para que eu desempenhe o meu trabalho.....	36
Gráfico 10 - Em relação ao plano de trabalho da minha área, entendi com clareza as atividades e metas atribuídas a mim.....	36
Gráfico 11 - Recebi suporte e orientação adequada sobre procedimentos de recursos humanos necessários para eu realizar o meu trabalho.....	38
Gráfico 12 - Recebi orientações técnicas adequadas para a realização de minhas atividades de trabalho.....	39
Gráfico 13 - De uma forma geral, acredito que a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para os funcionários do IBGE.....	39
Gráfico 14 - De uma forma geral, acredito que a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para o IBGE, como instituição.....	40
Gráfico 15 - Acredito que, em um contexto no qual não houvesse restrições impostas pela pandemia e distanciamento social, a minha adaptação ao trabalho remoto teria sido melhor.....	41
Gráfico 16 - Acredito que, no futuro, em um contexto no qual não haja restrições impostas pela pandemia e distanciamento social, eu seria mais produtivo no trabalho remoto, em comparação com o presencial.....	42
Gráfico 17 - Acredito que a coleta não presencial (por telefone, internet, ou outros meios) seria benéfica para os funcionários do IBGE.....	44
Gráfico 18 - Acredito que a coleta não presencial (por telefone, internet ou outros meios) seria benéfica para o IBGE, como instituição.....	44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Frequência relativa e absoluta da adaptação com a realização do trabalho na modalidade remota por lotação física	29
Tabela 2 - Frequência relativa e absoluta da distribuição relativa da escala de satisfação com a realização do trabalho na modalidade remota por lotação física dos respondentes.....	29
Tabela 3 - O fluxo de comunicação com o meu gestor está sendo eficaz para eu realizar o meu trabalho	30
Tabela 4 - Frequência relativa e absoluta da sensação de que o gestor está acompanhando e cobrando meu trabalho de forma adequada.....	31
Tabela 5 - Frequência relativa e absoluta quando perguntados se seus interesses e condições pessoais estão sendo considerados pelo meu gestor nas decisões durante o trabalho remoto	32
Tabela 6 - Frequência relativa e absoluta da comunicação de forma efetiva com a equipe para a realização do trabalho.....	33
Tabela 7 - Frequência relativa e absoluta da comunicação de forma efetiva com outras áreas, pares ou unidades para a realização do trabalho	34
Tabela 8 - Frequência relativa e absoluta do suporte e orientação adequada em relação à tecnologia e aos sistemas de informática necessários para realizar o trabalho	35
Tabela 9 - Frequência relativa e absoluta da disponibilização pelo IBGE das ferramentas de comunicação virtual disponibilizadas pelo IBGE são suficientes para que eu desempenhe o meu trabalho.....	36
Tabela 10 - Frequência relativa e absoluta clareza das atividades e metas atribuídas ao trabalhador.....	37
Tabela 11 - Recebi suporte e orientação adequada sobre procedimentos de recursos humanos necessários para eu realizar o meu trabalho.....	38
Tabela 12 - Recebi orientações técnicas adequadas para a realização de minhas atividades de trabalho.....	39
Tabela 13 - De uma forma geral, acredito que a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para os funcionários do IBGE.....	40
Tabela 14 - De uma forma geral, acredito que a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para o IBGE, como instituição.....	41
Tabela 15 - Acredito que, em um contexto no qual não houvesse restrições impostas pela pandemia e distanciamento social, a minha adaptação ao trabalho remoto teria sido melhor.....	42
Tabela 16 - Acredito que, no futuro, em um contexto no qual não haja restrições impostas pela pandemia e distanciamento social, eu seria mais produtivo no trabalho remoto, em comparação com o presencial.....	43
Tabela 17 - Acredito que a coleta não presencial (por telefone, internet, ou outros meios) seria benéfica para os funcionários do IBGE.....	44
Tabela 18 - Acredito que a coleta não presencial (por telefone, internet ou outros meios) seria benéfica para o IBGE, como instituição.....	45
Tabela 19 - Frequência relativa e absoluta quanto à quantidade de reuniões de trabalho e produtividade durante o período de trabalho à distância.....	45

Tabela 20 - Frequência relativa e absoluta quanto à preferência pela modalidade de trabalho remoto ou presencial em momento futuro.....	46
Tabela 21 - Dados e média da dimensão Comunicação.....	48
Tabela 22 - Dados e média da dimensão Liderança.....	48
Tabela 23 - Dados e média da dimensão Condições de trabalho.....	49
Tabela 24 - Dados e média da dimensão Satisfação.....	49
Tabela 25 - Dados e média da dimensão Comprometimento Empresarial.....	50
Tabela 26 - Desvio padrão das dimensões do Clima Organizacional.....	50
Tabela 27 - Correlação das dimensões do Clima Organizacional.....	51

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

DP - Desvio-padrão

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

OMS - Organização Mundial da Saúde

SERPRO - Serviço Federal de Processamento de Dados

TIC - Tecnologias da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1. Contextualização.....	12
2. Formulação do problema.....	12
3. Objetivo Geral.....	12
4. Objetivo Específico.....	12
5. Justificativa.....	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1 Conceito de Teletrabalho.....	15
2.2 Teletrabalho em Instituições Brasileiras.....	17
2.3 Qualidade de Vida no Teletrabalho.....	19
2.4 Clima Organizacional.....	20
3. METODOLOGIA.....	26
3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa.....	26
3.2 Caracterização da organização.....	26
3.3 População e amostra da pesquisa.....	27
3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa.....	27
3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	27
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	29
4.1 Resultados.....	29
4.2 Estatística descritiva.....	47
5. CONCLUSÃO.....	52
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53

1 INTRODUÇÃO

Nos anos 1970, como uma reação à crise do petróleo e ao aumento dos problemas de locomoção das metrópoles urbanas, assim como uma forma de inserção das mulheres no mercado de trabalho, surge o teletrabalho, ganhando força, com inovações tecnológicas nos anos 1990.

O teletrabalho surge não só como apenas mais uma forma de trabalho, já que agora os trabalhadores não vêem o trabalho como “local para ir”. Com o teletrabalho permite aos funcionários trabalhar em casa ou em algum lugar em que possa efetuar suas atividades com melhor efetividade possível e permitindo assim uma expansão de espaço e tempo da organização. Com isso, agora empresas podem funcionar 24 horas por dia e 7 dias por semana e estar presente em qualquer lugar para atender ao cliente, desde que, respeitando todas as normas da OIT (Organização Internacional do Trabalho) em relação ao funcionário para não gerar uma sobrecarga de trabalho ou uma queda da qualidade do trabalho.

A primeira norma sobre o teletrabalho no Brasil só foi instituída no ano de 2011, apesar de não trazer nenhuma distinção com relação ao regime comum aplicado na CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) e complementação na Reforma Trabalhista, ocorrida no ano de 2017. O pioneirismo no serviço público partiu do Serpro em 2006, em seguida o TST (Tribunal Superior do Trabalho) em 2012, o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) em 2018 e o TCU (Tribunal de Contas da União) em 2019 (Goulart, 2009).

Porém, no começo do ano de 2020, o vírus da COVID-19 chegou ao Brasil, além de ser categorizado pela OMS (Organização Mundial da Saúde) como uma pandemia global. Por ser uma doença altamente contagiosa e perigosa, obrigou a sociedade mundial a encontrar novas soluções para o trabalho, não só no setor privado como no serviço público, a fim de evitar o contágio do vírus e a proliferação da doença na sociedade. Isso não foi diferente no Brasil, tanto nas empresas privadas como nas empresas públicas que teriam que encontrar novas formas de realizar suas atribuições e acomodar e orientar seus funcionários de forma para que cumprissem seus objetivos, sendo o teletrabalho uma das formas de realizar o trabalho e o mais usado nas empresas.

Uma das empresas que mais foi afetada pela pandemia foi o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), especialmente os funcionários públicos temporários, contratados via concurso público com duração máxima de 3 anos, no cargo de agente de pesquisa e mapeamento. O IBGE tinha em março de 2020, 11.046 funcionários públicos, sendo que pouco mais de 50% eram formados por funcionários públicos temporários, nos cargos de agente de pesquisa e mapeamento. Os agentes de pesquisa e mapeamento são os responsáveis pelas pesquisas domiciliares e pelas pesquisas econômicas e têm como característica o serviço externo, isto é, o funcionário com essa função, ao

invés de ir às dependências físicas do IBGE ele realiza suas atividades em domicílios (pesquisas domiciliares) e/ou empresas (pesquisas econômicas).

Sob essa ótica é importante a aplicação do clima organizacional dentro da organização como a do IBGE. Clima organizacional representa a descrição da compreensão das percepções dos trabalhadores de determinada organização, em que sendo aplicado corretamente em uma empresa aumenta a produtividade dos trabalhadores assim como a motivação pessoal para continuar trabalhando dentro da empresa (Moreira 2012).

1.1 Contextualização

Com a pandemia do Coronavírus, assim como várias instituições, a rotina de trabalho no IBGE também mudou, ainda mais as rotinas dos agentes de pesquisa. Se antes entravam em contato pessoalmente com o público externo para a coleta de informações para as pesquisas, agora deveriam fazer essa atribuição de forma remota, sob a modalidade de teletrabalho, com o auxílio das TIC (Tecnologias de informação e comunicação) como telefones, aplicativos de mensagem, e-mails, etc.

1.2 Formulação do problema

Diante da pandemia do Coronavírus, os agentes de pesquisa foram os funcionários dentro da instituição que mais foram afetados pela adoção do teletrabalho para realizar suas atividades e ainda manter o desempenho estável já que são remunerados por desempenho. Cabe ressaltar que os vínculos de diversos funcionários temporários do IBGE foram encerrados durante esse período conturbado (por volta de 20% de todos os funcionários temporários), sem novas contratações nesse período.

Com isso, esses funcionários que já eram afetados por causa da falta de estabilidade diferente dos efetivos, e da pressão pelo desempenho ganharam um novo fator, que é a adaptabilidade do servidor com o teletrabalho. E os funcionários efetivos, no papel de gestores, que terão o desafio de estabelecer um clima organizacional positivo que proporcione condições satisfatórias e motivadoras no ambiente de teletrabalho, com os funcionários temporários que estão abaixo deles, hierarquicamente, no quadro funcional.

1.3 Objetivo Geral

Esse trabalho tem como objetivo geral analisar o impacto da pandemia de Covid-19 no clima organizacional do IBGE e suas consequências na percepção de desempenho dos funcionários públicos do órgão, assim como a satisfação destes com o trabalho remoto no contexto pandêmico.

1.4 Objetivos Específicos

- Descrever dimensões de clima organizacional acerca do contexto organizacional;
- Identificar o grau de satisfação dos funcionários com a modalidade de trabalho do trabalho remoto;
- Descrever a percepção de trabalhadores do IBGE quanto ao próprio desempenho durante a pandemia da COVID-19;
- Sugerir ações de gestão orientadas à promoção do clima organizacional e melhor desempenho dos trabalhadores do IBGE.

1.5 Justificativa

O teletrabalho já é motivo de debate no meio acadêmico não só na iniciativa privada assim como nas instituições públicas, e isso aumentou exponencialmente durante a pandemia do coronavírus, em virtude da urgência de, obrigatoriamente, ter que lidar com essa nova forma de trabalhar.

O teletrabalho possui muitas vantagens como redução de custos, melhor equilíbrio entre a família e o trabalho, maior segurança, e outros, assim como também possui suas desvantagens, entre eles o sedentarismo, isolamento social e falta de controle com os prazos do trabalho realizado (Nohara, 2010).

Porém, não há tanto arcabouço teórico a respeito de empresas que tenham em seu quadro funcional uma alta porcentagem de funcionários temporários assim, como a influência e a pressão por resultados interfere no comportamento diante de uma instabilidade, e sua influência no clima organizacional dessa empresa, o que evidencia de que é necessário discutir sobre esse tipo de modalidade. O que reforça Moreira (2012), a importância do clima organizacional dentro de uma empresa, dizendo que uma boa percepção do clima organizacional em uma empresa aumenta a produtividade dos trabalhadores assim como a satisfação pessoal. Isso é ressaltado por Nakata et al. (2009) que diz que o clima é definido por qualidades positivas ou negativas, compartilhadas pelos trabalhadores em relação à organização, e que influenciam diretamente o comportamento no trabalho.

Isto faz com que o problema não afete apenas trabalhadores com um vínculo, seja temporário ou efetivo, mas sim toda a organização do IBGE. Em

que faz com que os funcionários efetivos tenham que encontrar formas de manter a qualidade do trabalho feita por funcionários temporários, para servir às metas que foram definidas por seus superiores, e ao mesmo tempo enfrentar o desafio de manter a satisfação e a comunicação dentro da organização. Esse problema de como manter um bom clima organizacional dentro de uma empresa por gestores, também se repita quanto à produção de trabalhos acadêmicos sobre o impacto da pandemia nas instituições públicas brasileiras, assim como a qualidade de vida dos seus trabalhadores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será apresentado o resultado da revisão, pesquisa e diagnóstico da literatura revisada, com foco em periódicos referentes ao clima organizacional no trabalho, como critério foram utilizados os artigos mais pertinentes aos objetivos já apresentados no capítulo anterior deste presente trabalho.

O levantamento do referencial teórico foi realizado com o objetivo de nortear e construir um embasamento teórico sobre os temas a serem discutidos, foi produzido a partir de consultas realizadas em livros, artigos, teses e dissertações voltadas ao tema e disponibilizadas em banco de dados e bibliotecas, em especial, artigos publicados nos últimos 5 anos, com ênfase em artigos publicados durante a pandemia da COVID-19, que, de alguma forma, já estudassem o tema no contexto da pandemia, além dos clássicos relacionados à pesquisa de clima.

O referencial teórico apresentará um arcabouço teórico a respeito do teletrabalho, assim como publicações a respeito do teletrabalho nas instituições públicas brasileiras, a qualidade de vida dos trabalhadores no trabalho remoto e o clima organizacional.

2.1 Conceito de Teletrabalho

Na metade do século XX, com a Terceira Revolução Industrial, surgiram diversos aprimoramentos de técnicas e avanços tecnológicos, especialmente no campo da eletrônica e comunicação. Diante disso, surgiu as TICs (Tecnologias da Informação e Comunicação), cuja evolução e barateamento ao longo do século XX permitiu a ruptura da forma de trabalho nas organizações.

A origem do conceito de teletrabalho como é conhecido hoje, começou na década de 70, graças ao antigo cientista da NASA Jack Nilles, que foi o pioneiro em pesquisas e estudos sobre a modalidade de trabalho de forma remota. a partir de sua experiência na construção de projetos de veículos espaciais para a companhia. Em diversas visitas aos planejadores de transportes urbanos, Jack Nilles levantava o problema da quantidade de viagens necessárias para ir ao trabalho diariamente. Diante disso, apresentou em 1973, “a ideia de estudar questões da política federal em relação à substituição do transporte pelas telecomunicações” (Mello, 1999).

Ainda no ano de 1973, foi formada uma equipe com pesquisadores de várias áreas na USC (Universidade do Sul da Califórnia) nos EUA, comandada por Nilles e com a ajuda de recursos financeiros da National Science Foundation (Fundação Nacional para Ciência), que tinha como objetivo desenvolver uma política federal de substituição do transporte pela telecomunicação, com a implementação das ferramentas TIC. Os resultados do projeto foram publicados em 1976, no livro The

telecommunications-transportation trade off, com a ideia de telecommuting, onde Nilles o definiu como levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço (Mello, 1999). De acordo com Mello (1999), não há no idioma português termo equivalente à expressão commuting, cujo significado é ida e volta de casa ao trabalho, logo um significado para telecommuting seria a substituição do deslocamento ao trabalho e o local onde é realizado pelo uso de tecnologias telemáticas. Assim sendo, em português, a tradução mais próxima da palavra telecommuting seria teletrabalho.

Existem diversas nomenclaturas para se referir à mesma coisa e de um mesmo termo para referir a diferentes características e isso ocorre ao conceito do teletrabalho. Apesar de ser frequente nos EUA o uso do termo telecommuting, na Europa o termo mais usado é o telework. Se o foco do termo telecommuting seria o deslocamento ao trabalho e o local onde é realizado, o enfoque do termo telework seria as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Apesar disso, os termos telecommuting e telework se referem ao mesmo conceito que é a realização, à distância, das atividades laborais do local de trabalho, em que essas atividades serão realizadas com uso de TIC, sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde essas atividades laborais seriam realizadas (Rocha e Amador, 2018).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio da Convenção Nº 177/1996 estende essa definição ao destacar 4 variáveis dentro do conceito de teletrabalho: a) local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (trabalho assalariado ou independente); d) competências requeridas (conteúdo do trabalho).

Com base nessas variáveis, Rosenfield e Alves (2011, p. 10) salientou 6 tipos de teletrabalho: “trabalho em domicílio (small office home office - SOHO); trabalho em escritórios satélites (extensões atomizadas de uma empresa central); telecentros ou telecottages (estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos); trabalho móvel (fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho, como viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente); empresas remotas ou off-shore (call centers ou telesserviços, através dos quais empresas europeias e americanas instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de tele-serviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata, pondo em prática o chamado teletrabalho off-shore); e trabalho informal ou teletrabalho misto (arranjo que o empregado faz com o empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa)”.

A partir dos anos 1990, com a evolução e popularização das TIC como computadores, celulares, softwares, internet, robótica etc, esses tipos de trabalho assim como seus estudos ganharam força e consistência no mundo,

com tendência de crescimento assim como sua aceitação mundial. Com o desenvolvimento desses equipamentos e, por conseguinte, a redução dos custos, foi tornando-se cada vez mais fácil incorporar essas novas tecnologias nas organizações para possibilitar a adoção do regime de teletrabalho (Mello, 1999). Tamanha influência chamou a atenção da OIT, que em 1996, depois da divulgação da Convenção OIT n. 177, publicou, ainda no mesmo ano, a Recomendação OIT n. 184, a respeito do trabalho “em domicílio”, ou seja, o home-office (Ribeiro e Leite, 2019). Essas publicações tinham como objetivo os cuidados necessários com a saúde e segurança nessa modalidade de trabalho, o que demonstra o interesse a respeito do teletrabalho.

2.2 Teletrabalho em Instituições Públicas Brasileiras

O conceito de teletrabalho nas instituições brasileiras demorou para ganhar relevância no século XX, ao contrário dos países desenvolvidos, muito também por conta da escassez e pelo alto preço das TIC (Rocha e Amador, 2018). Esse cenário só mudaria com a reforma gerencial do Estado brasileiro, iniciada no ano de 1995, que inaugurou um período de mudanças na forma de gestão das organizações públicas brasileiras. Os valores e objetivos dessa reforma foram direcionados na busca pela maior eficiência da administração pública, através das propostas de desburocratização, redução de custos e aumento da qualidade dos serviços públicos, como uma forma de resposta às novas invenções tecnológicas e ao crescimento das funções socioeconômicas do Estado (Bresser-Pereira, 1998). Essas reformas propiciam o surgimento da importância do teletrabalho, segundo Freitas (2008), já que a utilização dessa forma de trabalho apoiado pelas TICs faz parte do processo de melhoria no atendimento das demandas da sociedade na época.

Em 1999, foi criado pelo Conselho Regional de Administração de São Paulo (CRA-SP) o Grupo Excelência de Teletrabalho e Novas Formas de Trabalho, hoje denominado Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa - CTMC, a criação da Fundação da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) que surge com o objetivo de disseminar o conhecimento do mundo do trabalho à distância, especialmente o teletrabalho, desenvolvendo pessoas e organizações, influenciando na melhoria da condição social, política e econômica do Brasil e na qualidade de vida dos trabalhadores.

O primeiro órgão público a adotar o regime de teletrabalho foi o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), empresa pública vinculada ao Ministério da Economia, na administração pública indireta em 2005. O teletrabalho foi instaurado, por meio de um comitê com funcionários de diversas áreas da organização, onde foi estruturado um projeto piloto que foi implantado em janeiro de 2006, com 23 teletrabalhadores, o programa teve duração de seis

meses e ao final do período apresentou aumento de produtividade de 12% de acordo com a autora Goulart (2009).

A primeira manifestação sobre teletrabalho da legislação brasileira foi a Lei n. 12.551/2011, que altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que equiparou a vinculação jurídica do trabalho realizado presencialmente ao realizado a distância:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 2011, p. 1).

Em resumo, a Lei n. 12.551/2011 apenas se certifica que o trabalho realizado a distância tem os mesmos efeitos do presencial (MELLO e FERREIRA, 2012). A lei que, finalmente, regulamentou legalmente o teletrabalho, para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi a Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017) nos termos do art. 75, home office (ou teletrabalho) é conhecido como trabalho fora das acomodações da empresa com utilização de tecnologias e comunicação. Nessa última lei publicada cabe ressaltar que não foram incluídas normas sobre o pagamento de horas extras, visto que o trabalho será realizado de maneira externa à empresa.

Conforme demonstram os autores Cifarelli e Souza (2016), com base em uma pesquisa aplicada sobre uma empresa de Tecnologia da Informação, o teletrabalho pode propiciar o aumento de produtividade e satisfação no trabalho e um dos motivos é a ausência de deslocamentos durante a aplicação do teletrabalho. Sob essa mesma perspectiva, Pegorini (2019) analisou o impacto do teletrabalho no Departamento de Trânsito do Rio Grande do Sul (DETRAN-RS) e verificou que mesmo com aumento da carga de trabalho e com maiores cobranças por produtividade, o teletrabalho não prejudicou a qualidade de vida dos trabalhadores já que conseguem aplicar em suas atividades a concentração e a disposição que o ambiente fora da sede proporciona, aliando-as à flexibilização e autonomia de seus horários. O que corrobora, em uma pesquisa com 67 funcionários do TCU em 2014, desenvolvida por Coelho Jr. et al. (2020) que essa autonomia e flexibilização apresenta dois possíveis vieses: tanto um ganho, pois pode intensificar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, aumentar a satisfação no trabalho e até mesmo reduzir o estresse, quanto pode gerar uma dificuldade de separar o trabalho da vida doméstica e gerar um sentimento de isolamento social.

Porém apesar dos avanços da inserção do conceito de teletrabalho na Administração Pública, a análise da produção científica nacional sobre teletrabalho na administração pública, realizada por Oliveira e Pantoja (2018), concluiu que é baixa a quantidade de estudos sobre essa temática no serviço público.

2.3 Qualidade de Vida no Teletrabalho

A implementação de uma nova forma de trabalho implica alterações na cultura organizacional, pois afeta todos os envolvidos dentro e fora da organização. As empresas estão sempre buscando potencializar os seus funcionários e assim como seu desempenho aumentar a efetividade da empresa na oferta dos seus produtos ou serviços. Essa busca por essa potencialidade máxima acaba resultando no aparecimento de diversos fatores que interferem nessa busca. A consequência é o esgotamento físico e mental dos funcionários para sempre se atualizar diante de novas inovações apesar de se beneficiar com as facilidades e vantagens dessas novas inovações. Essa oposição entre vantagens e desvantagens também está presente no conceito de teletrabalho (Andrade, 2020).

Os artigos científicos trazem pontos gerais, mas na maioria das vezes fazem análise de pontos específicos sobre o que influencia o teletrabalho. No mundo competitivo das empresas a produtividade é uma meta primordial, sendo o aumento da produção um ponto citado por diversos autores. No entanto, as organizações que desenvolvem novos processos laborais, devem considerar a adaptação do indivíduo à nova forma de realizar o trabalho, para não afetar a qualidade de vida dos trabalhadores (GUIDELLI; BRESCIANI, 2010).

O aumento da produtividade do trabalhador é assinalado como benefício para a organização, uma vez que o teletrabalhador tem foco em tarefas a ele designadas e que não há interrupção ou interferência direta por parte de colegas de trabalho (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017; STEIL; BARCIA, 2001). Barros e Silva (2010) apontam que a produtividade é o ponto essencial, buscando não marcar o tempo despendido com o trabalho, mas o comprometimento com a organização.

No entanto, essa produtividade é questionada por Ordoñez (2012), tendo em vista que os confortos resultantes do teletrabalho são calculados pelos modos de produção, e não em benefício das pessoas, mas a favor da organização e da quantidade produzida.

Segundo a autora Laiza Andrade (2020), com base nos estudos de Bosua et al. (2012) afirma que para ter produtividade é preciso que sejam fornecidas ferramentas básicas de colaboração e de rede, como dispositivos móveis e uma infraestrutura de rede de suporte, que possam ser acessados fora da organização.

As vantagens da organização com a adoção do teletrabalho são a redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção, o que é consenso na comunidade acadêmica e o aumento da produtividade do trabalhador. Já que pode se flexibilizar para trabalhar no maior conforto possível, o que não seria possível em um ambiente corporativo. Já as

vantagens do trabalhador podemos colocar redução dos gastos com deslocamento, vestuário (ou uniforme) e alimentação; maior autonomia e mobilidade; redução do cansaço físico e mental; possibilidade de compatibilizar o trabalho com a vida familiar, resultando em melhora da vida (Goulart, 2009). Porém Nohara et al (2010), ressaltam que a redução da movimentação pode provocar sedentarismo e refletir negativamente na saúde do teletrabalhador e que vai refletir no seu desempenho e produtividade. Isso torna necessário ainda a importância dos gestores para administrar os trabalhadores oferecendo constantemente novas formas de motivar o teletrabalhador ao fortalecer o vínculo entre os funcionários.

Sob essa ótica, segundo a autora Silva (2018), no IBGE há uma forte cobrança por resultados dentro de prazos estabelecidos dentro da instituição, tanto de funcionários temporários por seus superiores diretos que são funcionários efetivos, como desses mesmos funcionários efetivos que são cobrados por seus superiores quanto aos prazos e qualidade da entrega do trabalho feito dentro das agências.

2.4 Clima Organizacional

Os primeiros trabalhos acadêmicos sobre clima organizacional tem início na década de 1930, quando começam a surgir ideias para o desenvolvimento da definição do conceito de clima organizacional e assim delimitar sua ação dentro das organizações. Onde se destaca o estudo de Lewin, Lippitt e White (1939) que queriam observar variáveis psicológicas criadas pelos líderes dentro de um contexto controlado e assim sendo, verificaram que elementos culturais para entendimento do ambiente social tinham importância dentro da organização. A partir desse estudo começou a surgir o conceito de clima organizacional para descrever essa atmosfera que rodeia a organização com base em atitudes, sentimentos e processos sociais.

O primeiro a definir essa atmosfera como conceito de clima organizacional, segundo Dutra et al. (2009), foi Argyris (1960). Argyris fez uma análise sistemática trouxe uma perspectiva mais ampla sobre o tema, destacando diferentes níveis de análise do conceito de clima organizacional, além de destacar a importância do papel de verificação de aspectos, como as crenças, as percepções, as expectativas e as obrigações entre empregado e o empregador, refletindo o clima organizacional geral que é gerado no ambiente de trabalho. Foi a partir desse estudo, que o termo de clima organizacional começou a ser popularizado primeiramente nos Estados Unidos na década de 1960. Entre as décadas de 1930 e 1960, os trabalhos acadêmicos sobre o conceito focaram mais na estrutura do clima organizacional, diante de um contexto da empresa em análises sistemáticas, segundo Bispo (2006), onde se destaca a definição de Forehand e Gilmer (1964) que afirmam que clima organizacional como um conjunto de características que distinguem a

organização de outras organizações, são relativamente duradouras ao longo do tempo e influenciam os comportamentos dos trabalhadores na organização.

Diante desse cenário surgiram diversas abordagens diferentes para definir o clima organizacional. Principalmente, na distinção de cultura organizacional e clima organizacional, já que a cultura organizacional está relacionada com as crenças, valores e aspectos da natureza coletiva, compartilhada entre trabalhadores e organização, que serão responsáveis pela manutenção de um determinado clima na organização (Hofstede, Neuijen, Ohayv e Sanders, 1990).

É a partir de 1990 que começa a busca por especificar e clarificar o conceito de clima organizacional para identificar características que constituem o clima organizacional, e que persiste até os dias atuais (Menezes e Gomes, 2010). Calado e Souza (1993) destacaram que ao longo dos anos o conceito de clima vem passando por diversas definições e que desde o surgimento do conceito inúmeras definições foram produzidas e variavam em função de medidas feitas, dos objetivos do estudo e dos resultados obtidos.

A evolução e desenvolvimento do conceito de clima organizacional favorecem uma melhor compreensão, entretanto não houve consenso na comunidade acadêmica com diversas divergências (Menezes e Gomes, 2010).

Toro (2001) define que o clima organizacional é a representação da percepção dos funcionários, em que essa percepção é compartilhada pelos membros da organização e que é desenvolvida através das relações dos colaboradores com as políticas, práticas e procedimentos organizacionais tanto formais quanto informais.

Nakata et al. (2009) afirmou que o clima representa sentimentos positivos ou negativos compartilhados pelos trabalhadores em relação à organização, e que influenciam diretamente o comportamento no trabalho e conseqüentemente a produtividade dos trabalhadores.

Para Oliveira e Campello (2006), o conceito de clima organizacional pode ser definido como um conjunto de causas que interferem no ambiente de trabalho, onde essas causas se alteram de acordo com níveis culturais, de comunicação, econômicos e são influenciadas por fatores internos e externos à organização.

Moran e Volkwein (1992) definem o clima como uma característica única duradoura da organização que a distingue das demais organizações e inclui percepções coletivas dos membros sobre as várias dimensões e variáveis organizacionais onde as atitudes, normas e os valores próprios da cultura da organização atuam como uma fonte de influência para comportamentos apresentados no local de trabalho.

Nesse sentido, é de suma importância a compreensão dos modelos já desenvolvidos para a pesquisa de clima organizacional de forma a proporcionar melhor entendimento das dimensões de clima que estão sendo relacionados nos modelos.

Os modelos que merecem ser destacados são os de Litwin e Stinger (1968), Kolb et al (1986), Sbragia (1983), Martins et al (2004), Rizzatti (2002) e do Tamayo (1999).

O modelo de Litwin e Stinger de 1968 foi o primeiro modelo que se propôs a relacionar os fatores ligados ao clima organizacional, esse modelo foi feito a partir de um estudo em três organizações norte-americanas. Segundo Rizzatti (2002) este modelo é um estudo empírico que mede o clima organizacional através dos seguintes dimensões:

- 1) Estrutura – o sentimento dos trabalhadores em relação às restrições em sua situação de trabalho; com muitas regras, regulamentos, procedimentos;
- 2) Responsabilidade – o sentimento de ter autonomia e nenhuma interferências nas suas decisões;
- 3) Riscos – o senso de se sentir desafiado e assumir riscos no cargo e na situação de trabalho;
- 4) Recompensa – o sentimento de ser recompensado por um trabalho bem feito; a ênfase na recompensa versus ceticismo e punições;
- 5) Calor e apoio – o sentimento de bom relacionamento entre os demais e de ajuda mútua que prevalece na organização;
- 6) Conflito – o sentimento de que a administração não teme diferentes opiniões ou conflitos, a ênfase calcada sobre diferentes aqui e agora.

Já o modelo de Kolb et al (1986) elenca sete dimensões do clima organizacional:

- 1) Conformismo – sentimento de que existem muitas limitações externamente impostas na organização; o grau em que os membros sentem que há inúmeras regras, procedimentos, políticas e práticas às quais devem-se amoldar ao invés de serem capazes de fazer seu trabalho como gostariam de fazê-lo;
- 2) Responsabilidade – responsabilidade pessoal aos membros da organização para realizarem sua parte nos objetivos da organização; o grau em que os membros sentem que podem tomar decisões e resolver problemas sem terem de verificar com os superiores cada etapa;
- 3) Padrões – a ênfase que a organização coloca na qualidade do desempenho e na produção elevada, incluindo o grau em que os membros da organização sentem que ela coloca objetivos estimulantes, comunicando-lhes o comprometimento com esses objetivos;
- 4) Recompensas – o grau em que os membros sentem que estão sendo reconhecidos e recompensados por bom trabalho, ao invés de serem ignorados, criticados ou punidos quando algo sai errado;
- 5) Clareza Organizacional – sentimento de que as coisas são bem organizadas e os objetivos claramente definidos, ao invés de serem desordenados, confusos ou caóticos;
- 6) Calor e Apoio – sentimento de que a amizade é uma forma valorizada na organização, onde os membros confiam uns nos outros e oferecem apoio

mútuo. O sentimento de que boas relações prevalecem no ambiente de trabalho;

7) Liderança – disposição dos membros da organização para aceitar a liderança e a direção de outros qualificados; quando surgem necessidades de liderança, os membros sentem-se livres para assumi-la e são recompensados por uma liderança bem-sucedida; a organização não é dominada por uma ou duas pessoas ou depende delas.

Já o modelo de Sbragia (1983) além de citar as dimensões já citadas anteriormente expande as dimensões para medida do clima organizacional adicionando mais 13 fatores ligados ao clima organizacional que são os seguintes :

1) Estado de Tensão: descreve o quanto as ações das pessoas são dominadas por lógica e racionalidade antes do que por emoções;

2) Ênfase na Participação: descreve o quanto as pessoas são consultadas e envolvidas nas decisões e o quanto suas idéias e sugestões são aceitas;

3) Proximidade da Supervisão: descreve o quanto a administração deixa de praticar um controle cerrado sobre as pessoas; o quanto as pessoas têm liberdade para fixar seus métodos de trabalho; o quanto as pessoas têm possibilidade de exercer a iniciativa;

4) Consideração Humana: descreve o quanto as pessoas são tratadas como seres humanos; o quanto recebem de atenção em termos humanos;

5) Autonomia Presente: descreve o quanto as pessoas se sentem como seus próprios patrões; o quanto não necessitam ter suas decisões verificadas;

6) Prestígio Obtido: descreve o sentimento das pessoas sobre sua imagem no ambiente externo pelo fato de pertencerem à organização;

7) Tolerância Existente: descreve o grau com que os erros das pessoas são tratados de forma suportável e construtiva antes do que punitiva;

8) Clareza Percebida: descreve o grau de conhecimento das pessoas relativamente aos assuntos que lhes dizem respeito e o quanto a organização informa às pessoas sobre as formas e condições de progresso;

9) Justiça Predominante: descreve o grau que predomina nos critérios de decisão; as habilidades e desempenhos antes dos aspectos políticos, pessoais ou credenciais;

10) Condições de Progresso: descreve a ênfase com que a organização provê a seus membros oportunidades de crescimento e avanço profissional; o quanto a organização atende suas aspirações e expectativas de progresso;

11) Apoio Logístico Proporcionado: descreve o quanto a organização provê às pessoas as condições e os instrumentos de trabalho necessários para um bom desempenho e o quanto a organização facilita seus trabalhos principais;

12) Reconhecimento Proporcionado: descreve o quanto a organização valoriza um desempenho ou uma atuação acima do padrão por parte de seus membros e o quanto os esforços individuais diferenciados são reconhecidos;

13) Forma de Controle: descreve o quanto a organização usa custos, produtividade e outros dados de controle para efeito de auto-orientação e solução de problemas antes do policiamento e do castigo.

No modelo de Martins et al. (2004) foi elaborado um modelo com 5 dimensões do clima organizacional:

1) Apoio da chefia e da organização: existência de comportamentos de suporte afetivo, estrutural e operacional da chefia e da organização para com os empregados no desempenho diário de suas atividades no trabalho;

2) Recompensa: formas de recompensa utilizadas pela empresa para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho do trabalhador;

3) Conforto físico: ambiente físico, segurança e o conforto proporcionados pela empresa aos funcionários;

4) Controle/Pressão: controle e pressão exercidos pela empresa e pelos supervisores sobre o comportamento e o desempenho dos funcionários;

5) Coesão entre colegas: trabalho em equipe e com o vínculo entre os colegas de trabalho.

O Modelo de Rizzatti foi elaborado por este em sua dissertação de Mestrado (Rizzatti, 1995) onde foi cita 6 dimensões do clima que são:

1) Imagem e avaliação que representa a combinação de um conjunto, mais ou menos abrangente, de percepções e sentimentos sobre as diferentes variáveis que compõem a organização junto às pessoas;

2) Desenvolvimento de recursos humanos, benefícios e incentivos que trata-se de um conjunto de benefícios que tem por objetivo manter uma força de trabalho dentro de um nível satisfatório de moral e produtividade;

3) Organização e condições de trabalho onde descreve o ambiente adequado, nos aspectos físicos e de organização no trabalho, na perspectiva de que os servidores apresentem melhor desempenho em suas atividades funcionais;

4) Relacionamento interpessoal representa modo como se processa a interação entre as pessoas dentro da organização e ao relacionamento existente entre os diversos segmentos que compõem a sua comunidade universitária;

5) Sucessão político-administrativa e comportamento das chefias que é a forma que os ocupantes dos cargos de chefia desempenham sua função e seu estilo de comando em relação aos seus subordinados e;

6) Satisfação pessoal que refere-se à satisfação dos servidores em relação ao tipo de trabalho que executam, à motivação para a execução das mesmas e às expectativas quanto ao reconhecimento que a organização lhe retribui.

Esse modelo de Rizzatti (1995) é aprofundado e aperfeiçoado pelo próprio autor em sua tese de doutorado (RIZZATTI, 2002) onde cita mais 4 dimensões do modelo de clima organizacional:

1) Processo Decisório que é definido como mecanismo através do qual são escolhidas algumas dentre as diversas alternativas de conduta nos

diferentes processos organizacionais, resultando em maior racionalidade e em orientação das ações da organização;

2) Planejamento Institucional representa o processo pelo qual são estabelecidos os elos de ligação entre os meios e fins de uma organização;

3) Estrutura organizacional que é o modo como as atividades da instituição são divididas, organizadas e coordenadas, onde o poder é exercido, onde são tomadas decisões e onde são executadas as atividades da organização;

4) Políticas de Recursos Humanos em que refere-se a forma que a instituição pretende lidar com seus membros e por intermédio deles alcançar os objetivos individuais e institucionais.

Por fim o modelo de Tamayo (1999) onde caminha no mesmo sentido dos autores brasileiros citados anteriormente ao citar as 5 dimensões do clima organizacional.

1) Comprometimento com a empresa: identificar qual o sentimento do funcionário em relação à empresa onde trabalha, se seus objetivos estão em conformidade com os da empresa e se existe interesse em permanecer trabalhando nela;

2) Condições de trabalho: avalia se o espaço estrutural, funcional e físico é adequado e se tem condições seguras para o exercício das atividades dos funcionários;

3) Comunicação: avalia se o canal de comunicação da empresa na visão dos funcionários é eficiente e eficaz, se as informações transmitidas, repassadas e recebidas são feitas de forma certa;

4) Liderança: permite aos funcionários perceber se sua chefia te lidera dentro do espaço de trabalho, se ela tem condições de dirimir e mediar conflitos;

5) Relacionamento Interpessoal: possibilita detectar como se constroem as relações de trabalho, se há cooperação, ajuda e companheirismo entre os pares;

6) Compensação: analisa a percepção dos funcionários sobre o processo de recompensas, que são os salários e benefícios, se eles são distribuídos de maneira justa e igualitária.

3 MÉTODO

Esta Seção se refere ao modo que a pesquisa foi realizada, através da apresentação do método utilizado para o alcance dos objetivos propostos pelo presente objeto. Além disso, serão apresentadas descrição dos procedimentos de coleta e de análise de dados empregados.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

O presente estudo é baseado na análise das informações prestadas pela organização que será objeto de estudo e é uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa. Conforme Gil (2012), a pesquisa descritiva é aquela que tem como objetivo principal a descrição das características de uma determinada população ou o estabelecimento de relações entre as variáveis. O presente estudo é caracterizado, quanto à natureza, como quantitativo já que os resultados da pesquisa foram apresentados de forma numérica, utilizando tabelas para facilitar a análise e tradução de dados. Esse tipo de abordagem, de acordo com Soares (2003) realiza quantificação de dados, utilizando-se de ferramentas estatísticas que apresentam diferentes graus de complexidade, podendo ser mais simplórias como porcentagem e medidas de localização central, até as mais difíceis, como correlação. Essa pesquisa tem o recorte transversal já que os dados foram coletados em um único e determinado momento no tempo

Segundo Sampieri et. al (2006), as pesquisas podem ser classificadas em quatro tipos de estudos (exploratório, descritivo, correlacional ou explicativo), a depender do atual estado de conhecimento acerca do tema e do enfoque pretendido pelo pesquisador (se quantitativo, qualitativo ou quali-quantitativo).

3.2 Caracterização da organização

O IBGE é uma entidade da administração pública federal, vinculada ao Ministério da Economia, que possui quatro diretorias e dois outros órgãos centrais. Para que suas atividades possam cobrir todo o território nacional, o IBGE possui a rede nacional de pesquisa e disseminação, composta por: 27 Unidades Estaduais (26 nas capitais dos estados e 1 no Distrito Federal); 27 Supervisões de Disseminação de Informações (26 nas capitais e 1 no Distrito Federal) e 564 Agências de Coleta de dados nos principais municípios, além de possuir uma reserva biológica no Distrito Federal, que é a Reserva Ecológica do Roncador.

O IBGE é o órgão responsável por pesquisas agropecuárias, econômicas, domiciliares etc. IBGE tem funções de: analisar e criar dados estatísticos

(população, renda, entre outros); criação e análise de mapas e outras informações geográficas; disponibilizar informações sobre o meio ambiente; arquivar e divulgar informações sobre o país; coordenar a produção de Tabelas, dados e mapas sobre o Brasil.

3.3 População e amostra da pesquisa

O quadro ativo do IBGE é dividido basicamente em servidores efetivos e agentes de pesquisa e mapeamento (APM) que possuem vínculos temporários com o IBGE por no máximo três anos. Em abril de 2020, o IBGE tinha 11.048 trabalhadores no total, em que 6.642 do quadro eram trabalhadores temporários, mais de 50% do quadro funcional. Vale ressaltar que quase 2.000 trabalhadores temporários terão encerrados seus contratos por completarem os três anos de contrato entre 2020 e 2021. Mais de 250 funcionários estão lotados no Distrito Federal, que é o foco da pesquisa, somando funcionários temporários e efetivos.

3.4 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

Os dados secundários que serão utilizados foram obtidos por meio do desmembramento das informações do relatório sobre trabalho remoto no IBGE. Esse desmembramento aconteceu mediante pedido enviado à Supervisão de Documentação e Disseminação de Informações/ DF, à Coordenação de Recursos Humanos (DE/CRH) e à Gerência de Recursos Humanos do IBGE.

Esse relatório foi elaborado por uma equipe da Coordenação de Recursos Humanos (DE/CRH), uma equipe da Gerência de Qualidade Estatística, da Coordenação de Métodos e Qualidade (DPE/COMEQ) e uma equipe da Coordenação de Atendimento e Desenvolvimento de Sistemas (DI/COADS).

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Os dados foram coletados do relatório sobre o trabalho remoto no IBGE, que foram respondidos de forma espontânea e assegurando o sigilo das informações prestadas pelos funcionários do IBGE entre os dias 15 de junho de 2020 a 03 de julho de 2020 e o acesso era por meio do seu portal Intranet que só era acessado por meio de login e senha para comprovar que o entrevistado pertencia ao quadro de funcionários do IBGE.

O relatório foi formulado por um questionário estruturado, de perguntas fechadas – ou seja, com perguntas e opções de respostas previamente definidas, composto por vinte e nove perguntas, sendo vinte e uma sobre o tema do

teletrabalho e que será analisado e o restante das perguntas sobre características sócio-demográficas dos funcionários, que a organização optou por não fornecer com a justificativa de evitar a identificação de algum funcionário e que venha a lhe acarretar algum dano. Vale salientar que todos os procedimentos éticos (sigilo e confidencialidade) foram seguidos para a realização do presente trabalho.

O pedido para o acesso ao banco de dados foi enviado a Supervisão de Documentação e Disseminação de Informações/ DF no dia 10 de agosto de 2021, e que foi respondido no dia 13 de setembro de 2021, em que concordaram com o pedido, e pediram para enviar a solicitação de informações à Coordenação de Recursos Humanos (DE/CRH) para autorizar o acesso ao banco de dados e depois à Gerência de Recursos Humanos do IBGE para o prosseguimento da solicitação. No dia 14 de setembro de 2021 foi enviado email à Coordenação de Recursos Humanos (DE/CRH) e respondido dia 27 de setembro. No mesmo dia em que foi recebido a resposta da Coordenação de Recursos Humanos, foi enviado email à Gerência de Recursos Humanos do IBGE que, finalmente, teve retorno no dia 29 de outubro de 2021.

Os dados coletados e analisados com a percepção dos funcionários do IBGE sob a ótica do clima organizacional foi utilizando-se com base no modelo de clima organizacional de Tamayo (1999) que consiste em 6 dimensões: Comprometimento com a empresa, Condições de trabalho, Comunicação, Liderança, Relacionamento Interpessoal e Compensação. Esse modelo foi escolhido por abranger os fatores que serão estudados e que estão presentes em modelos estudados no capítulo anterior. Entretanto, com as limitações implicadas não será motivo de estudo as dimensões Compensação e Relacionamento Interpessoal. A primeira porque os salários e benefícios dos servidores temporários já estavam previstos no edital de concurso, onde foram selecionados e que não tinha possibilidade de reajuste. A segunda dimensão não será estudada já que ela engloba a comunicação física entre os funcionários da organização, o que não foi possível sob o contexto da pandemia.

Baseados nos dados obtidos pelo IBGE foi realizado o cálculo de estatísticas descritivas para a análise dos resultados. O cálculo da média e desvio padrão foi feito com base em uma escala de 1 a 4 dentro das alternativas de afirmação. Em que variam de 1 para discordar totalmente, 2 para discordar parcialmente, 3 para concordar parcialmente e 4 para concordar totalmente com a afirmação proposta aos respondentes.

Para calcular média, frequências absoluta e relativas, correlação de Spearman e desvio padrão foi utilizado o software Libre Office. Os resultados estão apresentados no próximo capítulo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesse capítulo será descrito e discutido resultados obtidos com a aplicação da metodologia exposta no Capítulo 3 e suas análises à luz dos fundamentos teóricos apresentados no Capítulo 2 deste estudo. Neste capítulo será apresentado os resultados da pesquisa conforme está no Relatório sobre trabalho remoto confeccionado pelo próprio IBGE assim como os dados desmembrados a respeito dos funcionários que estão lotados no Distrito Federal que foram repassados pela Coordenação de Recursos Humanos (DE/CRH) com a anuência da Gerência de Recursos Humanos do IBGE. Cabe ressaltar que as informações pedidas foram respondidas parcialmente com a justificativa de preservar a identidade dos funcionários da autarquia assim como o sigilo das informações sensíveis, portanto não foi possível ter acesso ao banco de dados e não foram enviados respostas quanto a idade, tempo de serviço e gênero. Diante disso, neste capítulo os dados recebidos do IBGE sobre os funcionários que trabalham no IBGE serão expostos abaixo, para fins de conhecimento e discussão.

4.1 Resultados

O questionário aplicado, internamente pelo IBGE com seus funcionários, teve a participação de 195 questionários respondidos corretamente, em um universo de 252 funcionários lotados no DF, correspondendo assim, a uma participação de 77,38%, entre temporários e efetivos. Essa participação foi um pouco superior, em porcentagem, à participação nacional que foi de 72,5%.

Conforme ilustra o Gráfico 1 e a Tabela 1 a seguir, em termos de adaptação ao trabalho na modalidade remota, a maioria dos respondentes respondeu estar adaptado ou totalmente adaptado com um percentual de 81%.

Gráfico 1 - Adaptação com a realização do trabalho na modalidade remota por lotação física

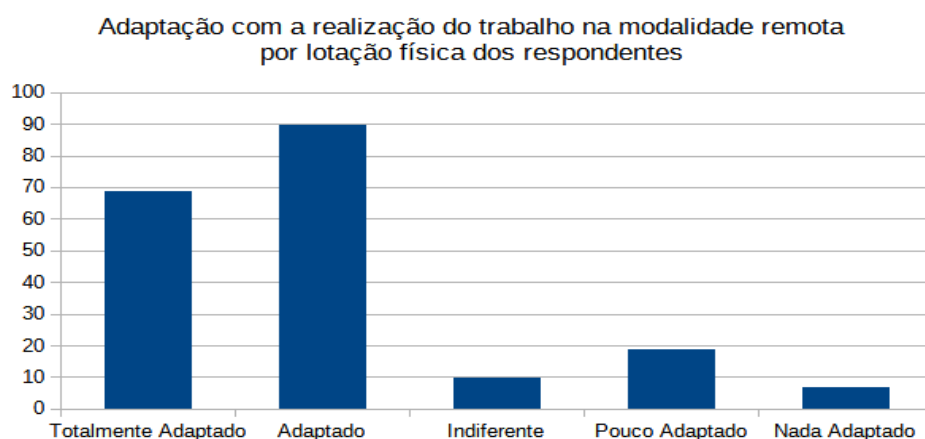


Tabela 1 - Frequência relativa e absoluta da adaptação com a realização do trabalho na modalidade remota por lotação física

Adaptação com a realização do trabalho na modalidade remota por lotação física	
Afirmação	Frequência Absoluta
Totalmente Adaptado	69
Adaptado	90
Indiferente	10
Pouco Adaptado	19
Nada Adaptado	7

Ainda sobre adaptação ao trabalho remoto, 5% dos respondentes se mostraram indiferentes e 14,0% declararam estar pouco (10,0%) ou nada adaptados (4,0%).

Quanto à satisfação com a realização do trabalho na modalidade remota por lotação física dos respondentes, a maioria respondeu estar satisfeito (42%) ou totalmente satisfeito (28%) correspondendo a um percentual de 70 %, ainda sobre a escala de satisfação 11% responderam estar indiferentes e 19% afirmaram estar pouco (10%) ou nada satisfeitos (9%), conforme o gráfico 2. O gráfico 2 ilustra que a quantidade de funcionários satisfeitos ou muito satisfeitos é muito maior que o número de funcionários que não estão satisfeitos ou que simplesmente são indiferentes ao trabalho na modalidade remota.

Gráfico 2 - Distribuição relativa da escala de satisfação com a realização do trabalho na modalidade remota por lotação física dos respondentes.

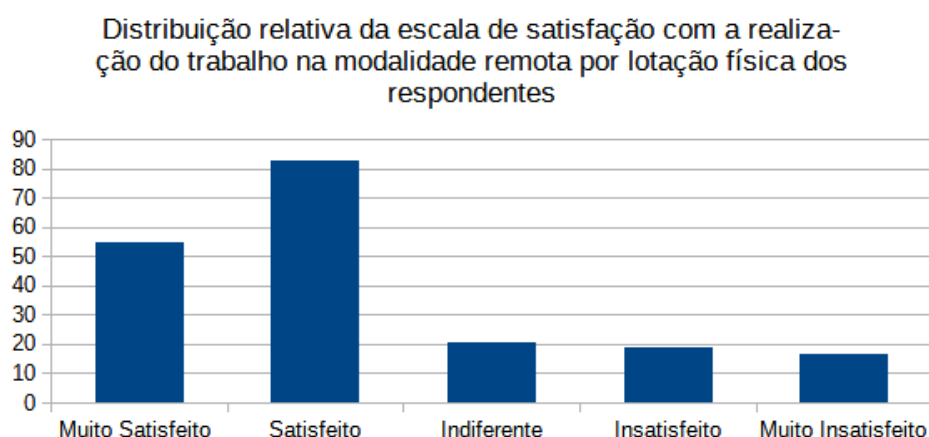


Tabela 2 - Frequência relativa e absoluta da distribuição relativa da escala de satisfação com a realização do trabalho na modalidade remota por lotação física dos respondentes.

Distribuição relativa da escala de satisfação com a realização do trabalho na modalidade remota por lotação física dos respondentes.		
Afirmção	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Muito Satisfeito	55	28,21%
Satisfeito	83	42,56%
Indiferente	21	10,77%
Insatisfeito	19	9,74%
Muito Insatisfeito	17	8,72%

Perguntados se o fluxo de comunicação com o gestor estava sendo eficaz para realizar o trabalho, 70,77% responderam que concordavam totalmente e 26,67% concordam parcialmente com a afirmativa, enquanto 2,05% responderam que discordam parcialmente e uma pessoa discorda totalmente, conforme vemos na tabela 3, produzindo um panorama favorável com a imensa maioria aprovando o fluxo de comunicação, no que ilustra o gráfico 3. Uma ótima comunicação, faz com que as informações para que a troca de informações entre gestores e os funcionários, sejam passados com maior clareza diminuindo a chance de um atraso ou péssima qualidade assim como a aumenta a força do clima organizacional dentro da empresa (MANN; VAREY; BUTTON, 2000).

Gráfico 3 - O fluxo de comunicação com o meu gestor está sendo eficaz para eu realizar o meu trabalho

O fluxo de comunicação com o meu gestor está sendo eficaz para eu realizar o meu trabalho

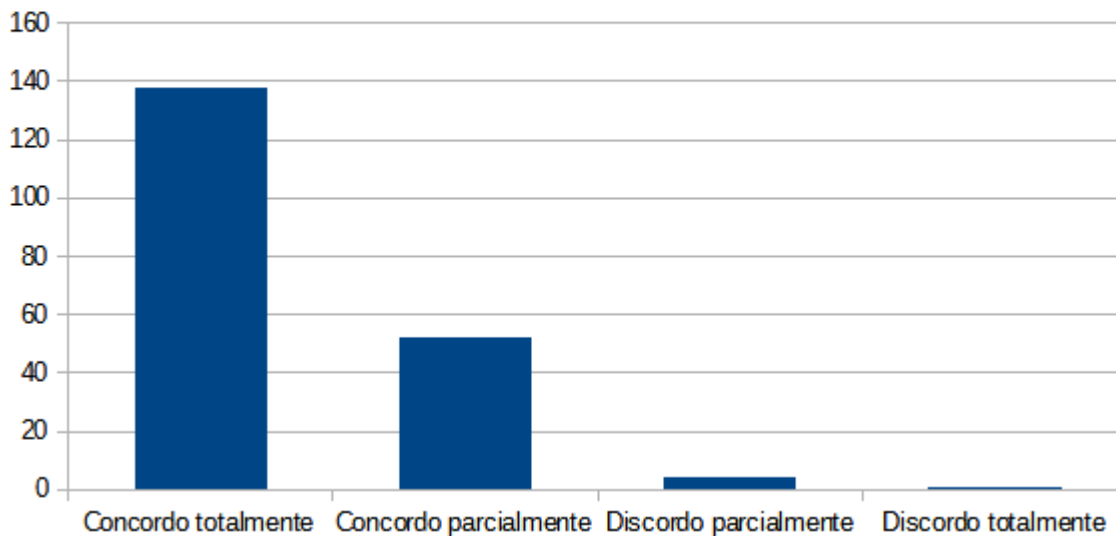


Tabela 3 - O fluxo de comunicação com o meu gestor está sendo eficaz para eu realizar o meu trabalho

O fluxo de comunicação com o meu gestor está sendo eficaz para eu realizar o meu trabalho		
Afirmção	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	138	70,77%
Concordo parcialmente	52	26,67%
Discordo parcialmente	4	2,05%
Discordo totalmente	1	0,51%

Os números vistos no item anterior mudam no item a seguir, quando perguntados se sentiam que o gestor deles estão acompanhando e cobrando o trabalho deles de forma adequada, a imensa maioria concordou com a afirmativa seja totalmente (72,82%) ou pelo menos parcialmente (19,49%), cabe ressaltar, entretanto, que 5,64% discordaram parcialmente e 2,05% discordaram totalmente da frase. Vemos que no gráfico 4 e na tabela 4 apresentam, uma diminuição das pessoas que concordam parcialmente e um aumento percentual de funcionários que discordam da pergunta em comparação com o item anterior.

Gráfico 4 - Sinto que meu gestor está acompanhando e cobrando meu trabalho de forma adequada.

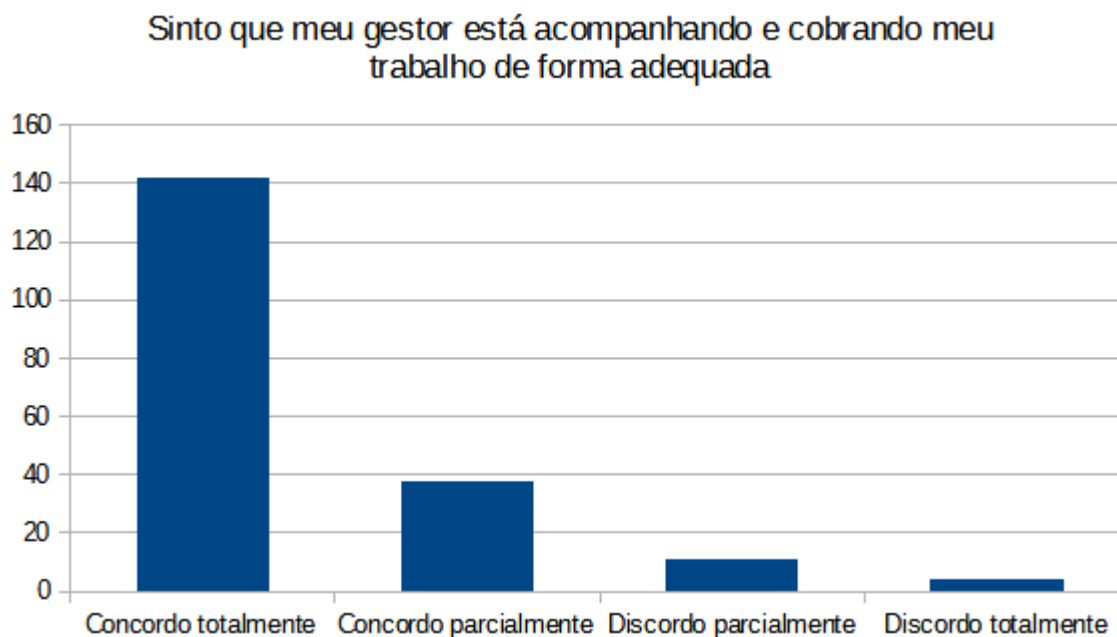


Tabela 4 - Frequência relativa e absoluta da sensação de que o gestor está acompanhando e cobrando meu trabalho de forma adequada

Sinto que meu gestor está acompanhando e cobrando meu trabalho de forma adequada		
Afirmção	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	142	72,82%
Concordo parcialmente	38	19,49%
Discordo parcialmente	11	5,64%
Discordo totalmente	4	2,05%

No mesmo sentido verifica-se, já quando perguntados se os seus interesses e condições pessoais estão sendo consideradas pelos seus gestores nas decisões durante o trabalho remoto, a maioria concordou apesar de uma pequena queda da porcentagem de quem concordava com a afirmativa em comparação com a pergunta anterior, conforme vemos na tabela 5. Dessa vez 64,62% concordam totalmente e 25,13% concordam parcialmente, enquanto 7,69% responderam que discordam parcialmente e que os mesmos 2,05% discordam totalmente. Isso demonstra que há uma comunicação com o gestor ótima com quase ninguém discordando porém há uma maior discordância do papel do gestor.

Gráfico 5 - Meus interesses e condições pessoais estão sendo considerados pelo meu gestor nas decisões durante o trabalho remoto

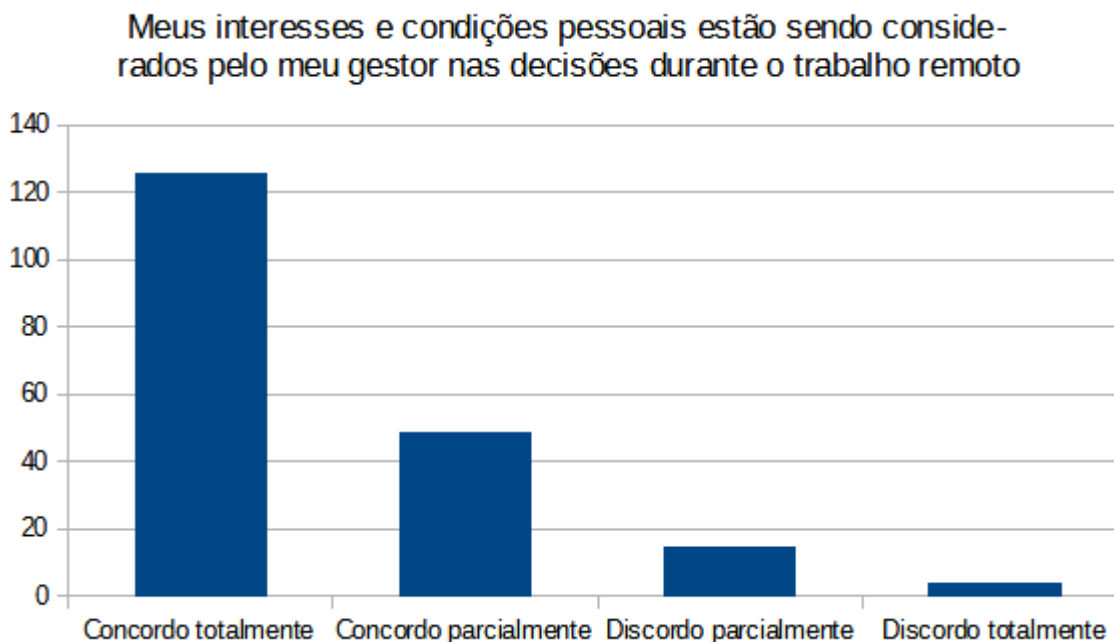


Tabela 5 - Frequência relativa e absoluta quando perguntados se seus interesses e condições pessoais estão sendo considerados pelo meu gestor nas decisões durante o trabalho remoto

Meus interesses e condições pessoais estão sendo considerados pelo meu gestor nas decisões durante o trabalho remoto		
Afirmção	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	126	64,62%
Concordo parcialmente	49	25,13%
Discordo parcialmente	15	7,69%
Discordo totalmente	4	2,05%

Quando perguntados se conseguiam se comunicar de forma efetiva com a equipe para a realização do seu trabalho, 73,85% responderam que concordam totalmente com a afirmação e 20,51% concordam parcialmente ao passo que 4,10% discordam parcialmente e 1,54% discordam totalmente da afirmativa.

Gráfico 6 - Consigo me comunicar de forma efetiva com a minha equipe para a realização do meu trabalho

Conseguo me comunicar de forma efetiva com a minha equipe para a realização do meu trabalho

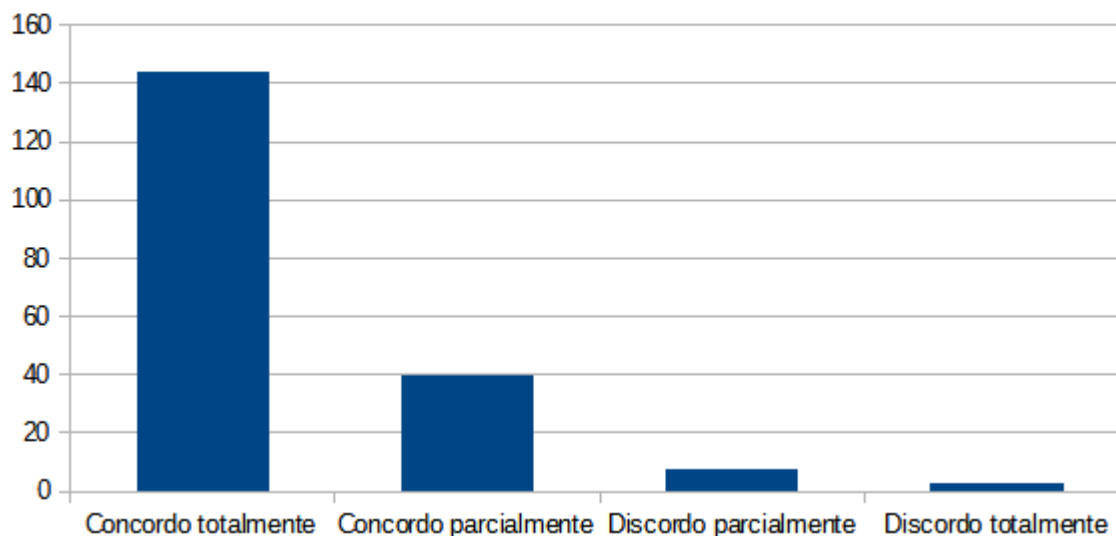


Tabela 6 - Frequência relativa e absoluta da comunicação de forma efetiva com a equipe para a realização do trabalho

Conseguo me comunicar de forma efetiva com a minha equipe para a realização do meu trabalho		
Afirmção	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	144	73,85%
Concordo parcialmente	40	20,51%
Discordo parcialmente	8	4,10%
Discordo totalmente	3	1,54%

Questionados se conseguiam se comunicar de forma efetiva com outras áreas, pares ou unidades para a realização do trabalho, teve o resultado de 8,21% dos respondentes discordando parcialmente e 4,1% discordando totalmente, quanto à concordância com a afirmativa 49,23% responderam que concordavam totalmente e 38,46% concordando parcialmente.

Gráfico 7 - Conseguo me comunicar de forma efetiva com outras áreas, pares ou unidades para a realização do meu trabalho

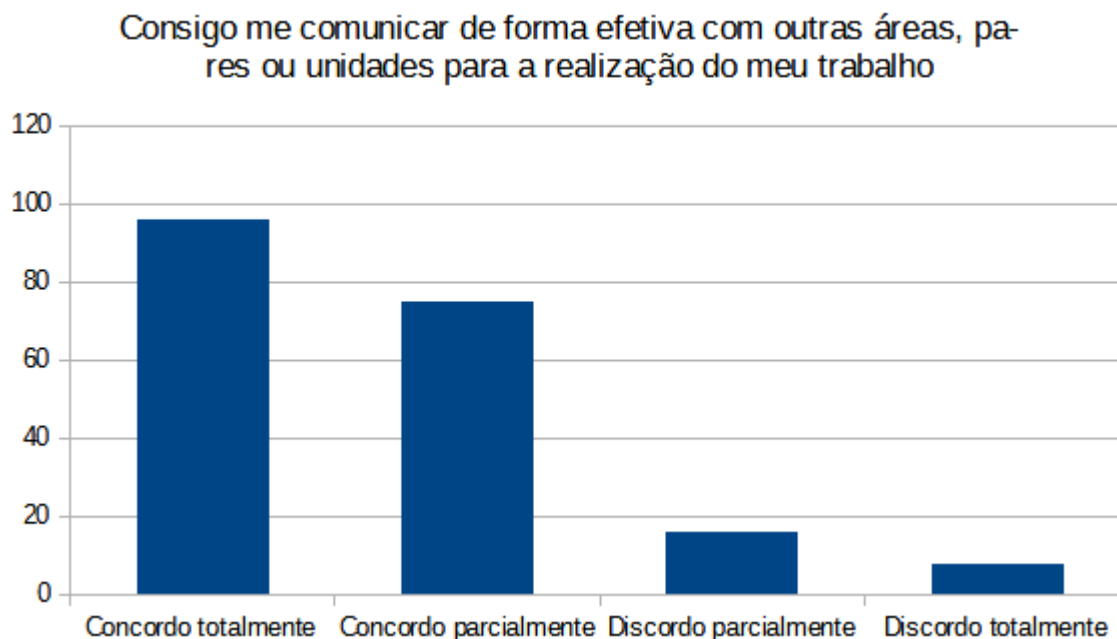


Tabela 7 - Frequência relativa e absoluta da comunicação de forma efetiva com outras áreas, pares ou unidades para a realização do trabalho

Consigo me comunicar de forma efetiva com outras áreas, pares ou unidades para a realização do meu trabalho		
Afirmção	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	96	49,23%
Concordo parcialmente	75	38,46%
Discordo parcialmente	16	8,21%
Discordo totalmente	8	4,10%

Conforme indica a tabela 8, em relação quanto ao suporte e orientação adequada do IBGE em relação à tecnologia e aos sistemas de informática necessários para realizar o trabalho, a grande maioria concordou com a afirmação com 61,03% dos funcionários concordando totalmente e 25,13% concordando parcialmente, em oposição 8,72% discordando parcialmente e 5,13% discordando totalmente.

Gráfico 8 - Recebi suporte e orientação adequada em relação à tecnologia e aos sistemas de informática necessários para eu realizar o meu trabalho

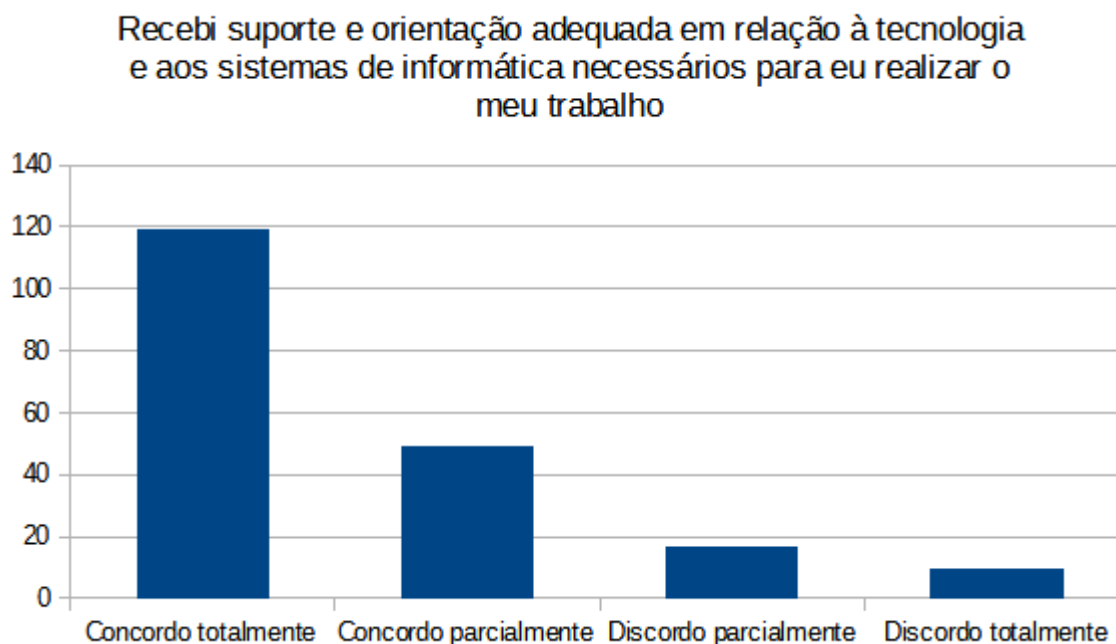


Tabela 8 - Frequência relativa e absoluta do suporte e orientação adequada em relação à tecnologia e aos sistemas de informática necessários para realizar o trabalho

Recebi suporte e orientação adequada em relação à tecnologia e aos sistemas de informática necessários para eu realizar o meu trabalho		
Afirmação	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	119	61,03%
Concordo parcialmente	49	25,13%
Discordo parcialmente	17	8,72%
Discordo totalmente	10	5,13%

A maioria dos participantes concordam quanto a pergunta se as ferramentas de comunicação virtual disponibilizadas pelo IBGE são suficientes para que o funcionários respondentes desempenhassem o trabalho, 53,85% concordam totalmente, 31,28% concordam parcialmente, enquanto 10,26% discordam parcialmente e 4,26% discorda totalmente, conforme indica a tabela 9. O gráfico 9 ilustra que a alternativa de “concordo totalmente” diminuiu bastante, o que faz com que ou as ferramentas disponibilizadas pelo IBGE não eram suficientes para o andamento do trabalho ou que os funcionários tenham que utilizar ferramentas diferentes disponibilizadas pela instituição, isso quer dizer que o IBGE tenha que modernizar e otimizar suas ferramentas e assim aumentar a produtividade dos funcionários e a qualidade oferecida por eles.

Gráfico 9 - As ferramentas de comunicação virtual disponibilizadas pelo IBGE são suficientes para que eu desempenhe o meu trabalho

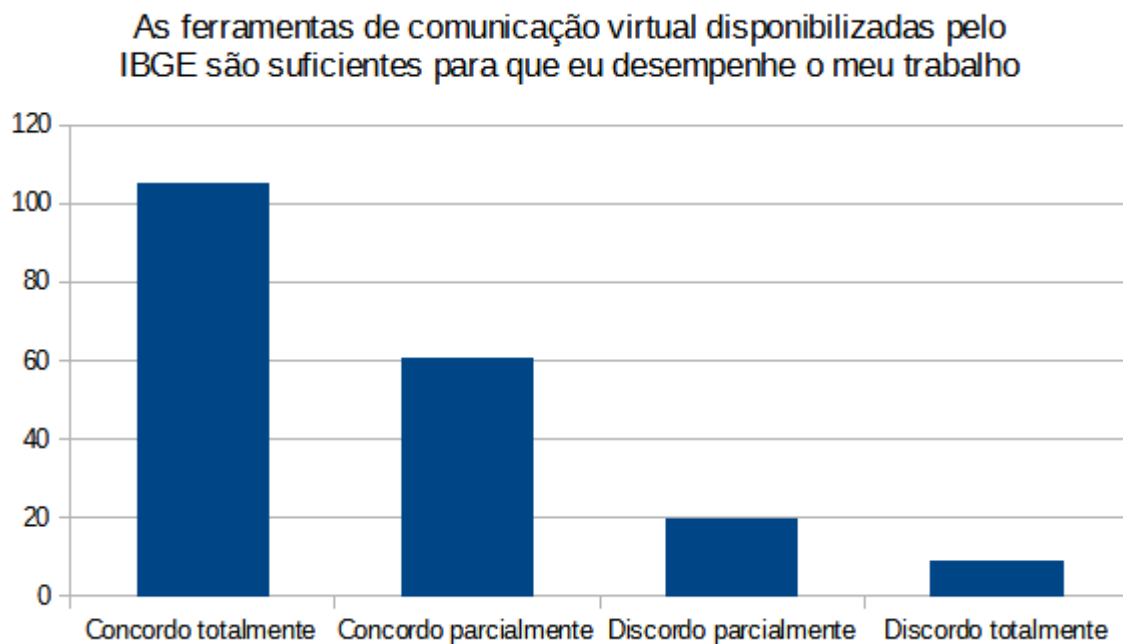


Tabela 9 - Frequência relativa e absoluta da disponibilização pelo IBGE das ferramentas de comunicação virtual se são suficientes para que eu desempenhe o trabalho

As ferramentas de comunicação virtual disponibilizadas pelo IBGE são suficientes para que eu desempenhe o meu trabalho		
Afirmação	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	105	53,85%
Concordo parcialmente	61	31,28%
Discordo parcialmente	20	10,26%
Discordo totalmente	9	4,62%

Quando perguntados se, em relação ao plano de trabalho da área do respondente, ele entendeu com clareza as atividades e metas atribuídas a ele verifica-se que houve um certo entendimento geral com 71,79% concordando totalmente e 19,49% parcialmente com a questão e em contrapartida apenas 6,67% discordando parcialmente e 2,05% discordando totalmente.

Gráfico 10 - Em relação ao plano de trabalho da minha área, entendi com clareza as atividades e metas atribuídas a mim

Em relação ao plano de trabalho da minha área, entendi com clareza as atividades e metas atribuídas a mim

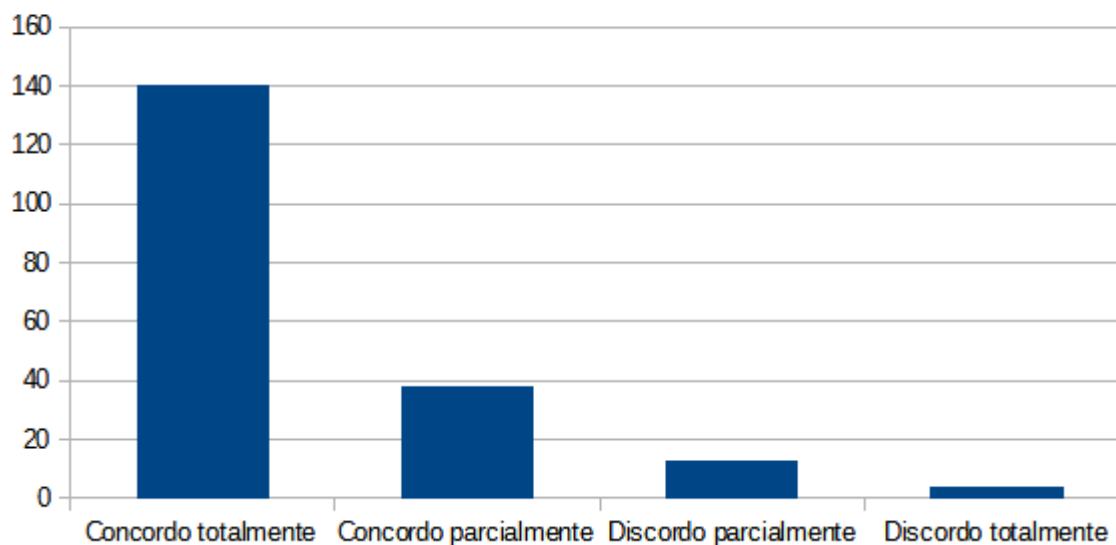


Tabela 10 - Frequência relativa e absoluta clareza das atividades e metas atribuídas ao trabalhador

Em relação ao plano de trabalho da minha área, entendi com clareza as atividades e metas atribuídas a mim		
Afirmção	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	140	71,79%
Concordo parcialmente	38	19,49%
Discordo parcialmente	13	6,67%
Discordo totalmente	4	2,05%

A tendência supracitada também é vista quando questionados se receberam suporte e orientação adequada sobre procedimentos de recursos humanos necessários para realizar os seus trabalhos onde 60,51% concordam totalmente, 25,64% concordam parcialmente e apenas 11,28% discordam parcialmente e 2,56% discordam totalmente.

Gráfico 11 - Recebi suporte e orientação adequada sobre procedimentos de recursos humanos necessários para eu realizar o meu trabalho

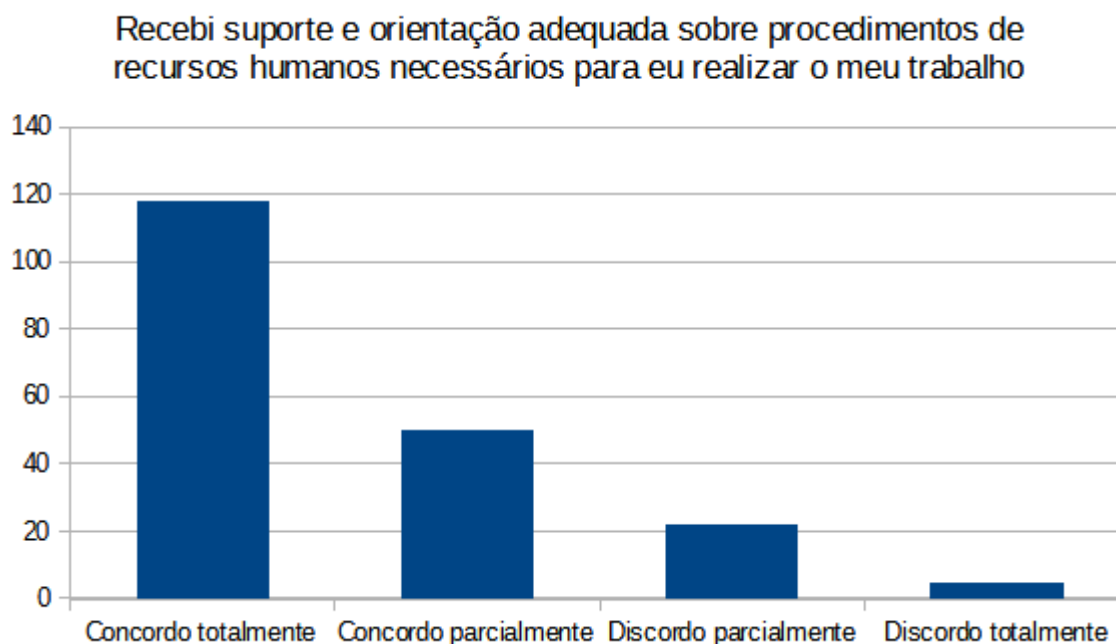
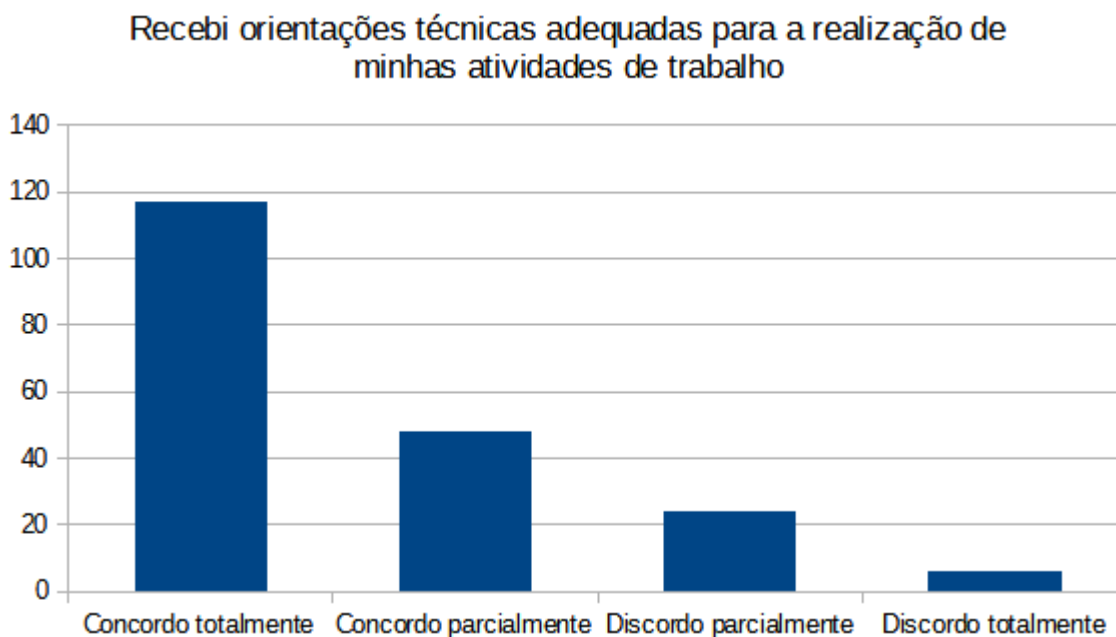


Tabela 11 - Frequência relativa e absoluta do suporte e orientação adequada sobre procedimentos de recursos humanos necessários para a realização do trabalho

Recebi suporte e orientação adequada sobre procedimentos de recursos humanos necessários para eu realizar o meu trabalho		
Afirmção	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	118	60,51%
Concordo parcialmente	50	25,64%
Discordo parcialmente	22	11,28%
Discordo totalmente	5	2,56%

Essas inclinações citadas nas questões anteriores foram repetidas nas respostas dos funcionários quanto ao recebimento de orientações técnicas adequadas para a realização de suas atividades de trabalho, em que 60% concordam totalmente e 24,62% concordam parcialmente com a frase e apenas 12,31% discordam parcialmente e 3,08% discordam totalmente.

Gráfico 12 - Recebi orientações técnicas adequadas para a realização de minhas atividades de trabalho



Recebi orientações técnicas adequadas para a realização de minhas atividades de trabalho		
Afirmiação	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	117	60,00%
Concordo parcialmente	48	24,62%
Discordo parcialmente	24	12,31%
Discordo totalmente	6	3,08%

Tabela 12 - Frequência relativa e absoluta das orientações técnicas adequadas para a realização de minhas atividades de trabalho

Quanto às avaliações pessoais, 61,03% concordam totalmente, 18,97% concordam parcialmente, 11,79% discordam parcialmente e 3,08% discordam totalmente quando questionados se acreditam que a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para os funcionários do IBGE.

Gráfico 13 - De uma forma geral, acredito que a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para os funcionários do IBGE

De uma forma geral, acredito que a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para os funcionários do IBGE

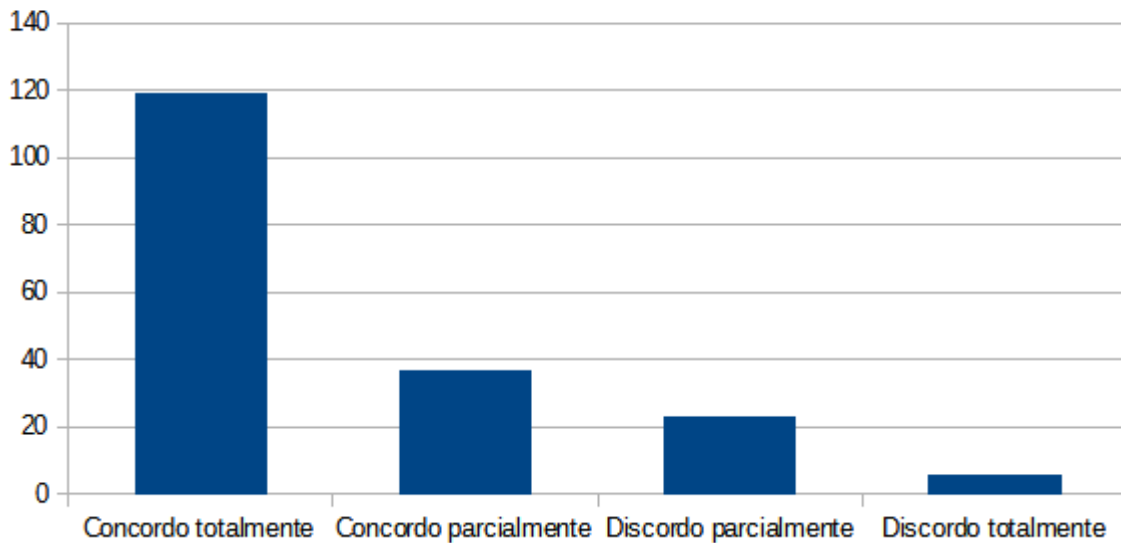


Tabela 13 - Frequência relativa e absoluta se a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para os funcionários do IBGE

De uma forma geral, acredito que a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para os funcionários do IBGE		
Afirmação	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	125	64,1%
Concordo parcialmente	39	20,00%
Discordo parcialmente	25	12,82%
Discordo totalmente	6	3,08%

E quando questionados se a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para o IBGE, como instituição 55,38% concordam totalmente com a afirmação e 30,77% concordam em partes enquanto 8,72% discordam em partes e 5,13% discordam totalmente da afirmação.

Gráfico 14 - De uma forma geral, acredito que a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para o IBGE, como instituição

De uma forma geral, acredito que a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para o IBGE, como instituição

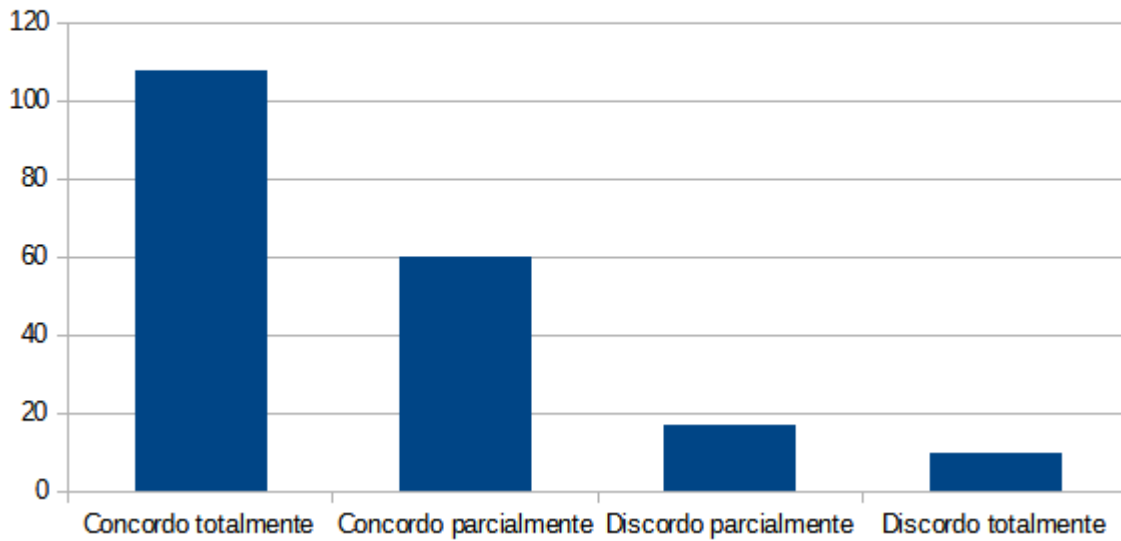


Tabela 14 - Frequência relativa e absoluta se a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para o IBGE, como instituição

De uma forma geral, acredito que a modalidade de trabalho remoto seria benéfica para o IBGE, como instituição		
Afirmção	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	108	55,38%
Concordo parcialmente	60	30,77%
Discordo parcialmente	17	8,72%
Discordo totalmente	10	5,13%

Quando perguntados se acreditam que, em um contexto no qual não houvesse restrições impostas pela pandemia e distanciamento social, a minha adaptação ao trabalho remoto teria sido melhor, 50,77% concordam totalmente e 14,36% concordam parcialmente com a frase, enquanto 25,13% discordam parcialmente e 9,74% discordam totalmente da afirmação. Destaca-se o fato conforme a tabela 15 do número de funcionários discordando dessa afirmação, inferindo que o desempenho no trabalho remoto é independente do cenário externo em questão, que é a pandemia da COVID-19.

Gráfico 15 - Acredito que, em um contexto no qual não houvesse restrições impostas pela pandemia e distanciamento social, a minha adaptação ao trabalho

Gráfico 16 - Acredito que, no futuro, em um contexto no qual não haja restrições impostas pela pandemia e distanciamento social, eu seria mais produtivo no trabalho remoto, em comparação com o presencial

Acredito que, no futuro, em um contexto no qual não haja restrições impostas pela pandemia e distanciamento social, eu seria mais produtivo no trabalho remoto, em comparação com o presencial

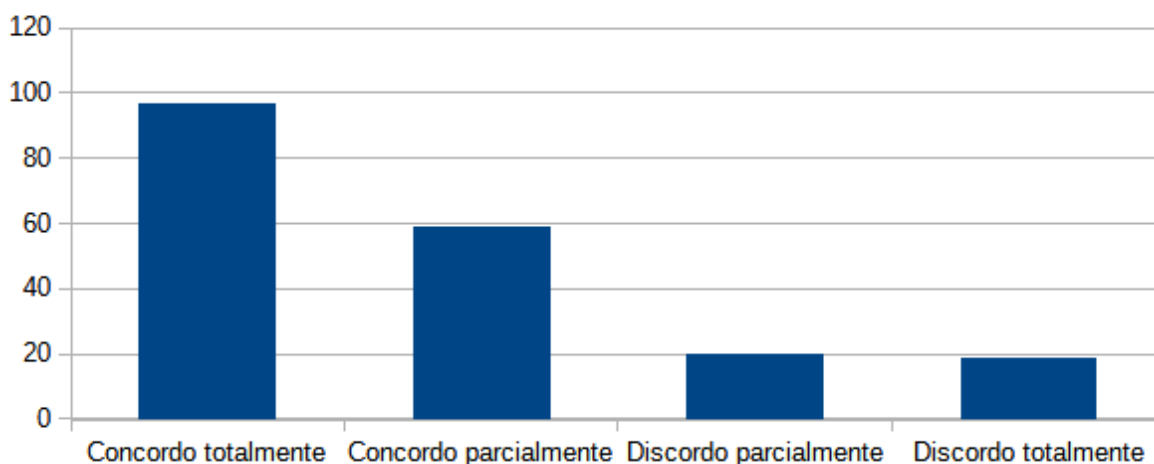


Tabela 16 - Frequência relativa e absoluta se acreditam que acreditam que, no futuro, em um contexto no qual não haja restrições impostas pela pandemia e distanciamento social, seria mais produtivo no trabalho remoto, em comparação com o presencial

Acredito que, no futuro, em um contexto no qual não haja restrições impostas pela pandemia e distanciamento social, eu seria mais produtivo no trabalho remoto, em comparação com o presencial		
Afirmação	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	97	49,74%
Concordo parcialmente	59	30,26%
Discordo parcialmente	20	10,26%
Discordo totalmente	19	9,74%

Quando perguntados se acreditam que a coleta não presencial (por telefone, internet, ou outros meios) seria benéfica para os funcionários do IBGE, 41,67% e 30,77% dos respondentes concordam totalmente e parcialmente respectivamente enquanto 13,85% discordam parcialmente e 8,72% discordam totalmente da afirmação.

Gráfico 17 - Acredito que a coleta não presencial (por telefone, internet, ou outros meios) seria benéfica para os funcionários do IBGE

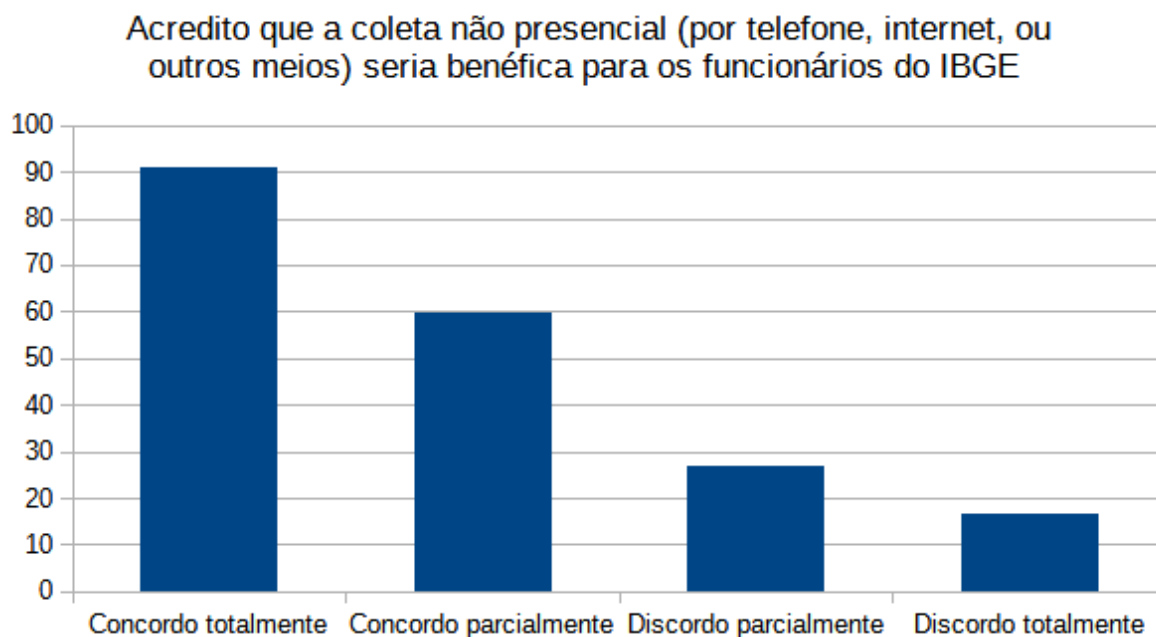


Tabela 17 - Frequência relativa e absoluta se acreditam que a coleta não presencial (por telefone, internet, ou outros meios) seria benéfica para os funcionários do IBGE

Acredito que a coleta não presencial (por telefone, internet, ou outros meios) seria benéfica para os funcionários do IBGE		
Afirmiação	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	91	46,67%
Concordo parcialmente	60	30,77%
Discordo parcialmente	27	13,85%
Discordo totalmente	17	8,72%

Já quando perguntados se acreditam que a coleta não presencial (por telefone, internet ou outros meios) seria benéfica para o IBGE, como instituição, 38,97% concordam totalmente, 32,31% concordam parcialmente, 10,77% discordam totalmente e 17,95% discordam parcialmente da questão.

Gráfico 18 - Acredito que a coleta não presencial (por telefone, internet ou outros meios) seria benéfica para o IBGE, como instituição

Acredito que a coleta não presencial (por telefone, internet ou outros meios) seria benéfica para o IBGE, como instituição

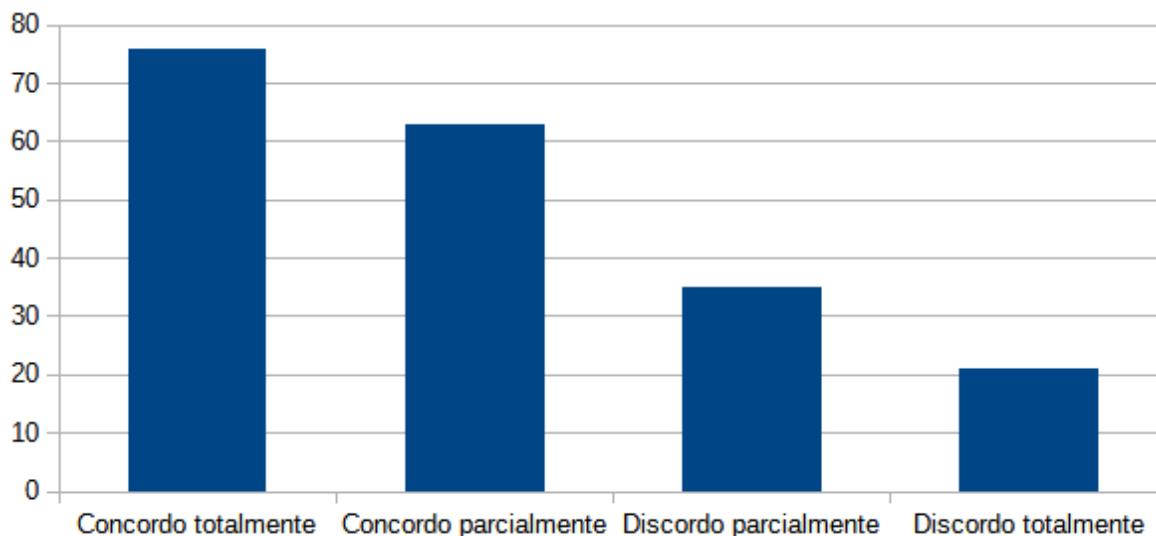


Tabela 18 - Frequência relativa e absoluta se acreditam que a coleta não presencial (por telefone, internet ou outros meios) seria benéfica para o IBGE, como instituição

Acredito que a coleta não presencial (por telefone, internet ou outros meios) seria benéfica para o IBGE, como instituição		
Afirmiação	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Concordo totalmente	76	38,97%
Concordo parcialmente	63	32,31%
Discordo parcialmente	35	17,95%
Discordo totalmente	21	10,77%

Por fim, quando perguntados sobre a quantidade de reuniões de trabalho e produtividade durante o período de trabalho à distância, 31,79% responderam que foram mais produtivos, 42,56% responderam que foram igualmente produtivos e 22,05% responderam que foram menos produtivos.

Tabela 19 - Frequência relativa e absoluta quanto à quantidade de reuniões de trabalho e produtividade durante o período de trabalho à distância

Quantidade de reuniões de trabalho e produtividade durante o período de trabalho à distância		
Afirmiação	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Mais produtivo	62	31,79%
Igualmente produtivo	83	42,56%
Menos produtivo	43	22,05%

Quanto à preferência pela modalidade de trabalho remoto ou presencial em momento futuro, 23,59% dos respondentes preferem trabalho remoto de forma integral, enquanto que 9,74% preferem presencialmente, realizando as atividades integralmente nas unidades físicas do IBGE, e o restante preferem trabalho remoto parcial, onde 45,13% preferem 3 ou 4 vezes por semana e 21,54% preferem 1 ou 2 vezes por semana.

Tabela 20 - Frequência relativa e absoluta quanto à preferência pela modalidade de trabalho remoto ou presencial em momento futuro

Preferência pela modalidade de trabalho remoto ou presencial em momento futuro		
Afirmção	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Em trabalho integral	46	23,59%
Em trabalho remoto parcial, 3 ou 4 vezes por semana	88	45,13%
Em trabalho remoto parcial, 1 ou 2 vezes por semana	42	21,54%
Presencialmente, realizando as atividades integralmente nas unidades físicas do IBGE	19	9,74%

4.2 Estatística descritiva

Nesta seção, serão apresentadas estatísticas descritivas relacionados aos dados que foram descritos na seção anterior e relacionado ao modelo de clima organizacional proposto por Tamayo que foi descrito no Capítulo 2.

Foram selecionados os itens de 3 até o número 18 por apresentarem alternativas parecidas que permitem a análise e a manusear as questões.

Para o fator de comunicação foram relacionados os itens 6,7 e 10 cujos dados já mencionados estão na tabela 21 para fins de comparação. Onde com base nas tabelas abaixo foi calculado um índice do desvio padrão (DP) de 0,1813, isso devido ao item 7, onde foram perguntados sobre a comunicação vertical nas organizações, isso quer dizer que apesar de haver uma boa comunicação horizontal entre os trabalhadores dentro da equipe e quanto às atribuições das metas e objetivos isso não se reflete na comunicação com a chefia. Essa fragilidade da comunicação com o superior foi mencionada pela autora Silva (2018), a forte cobrança por resultados dentro de prazos estabelecidos dentro da instituição, tanto de funcionários temporários por seus superiores diretos que são funcionários efetivos, como desses mesmos funcionários efetivos que são cobrados por seus

superiores quanto aos prazos e qualidade da entrega do trabalho feito dentro das agências, interfere na comunicação vertical entre os funcionários, o que foi comprovado pela pesquisa.

Tabela 21 - Dados e média da dimensão Comunicação

Afirmação	Item 6	Item 7	Item 10
Concordo totalmente	144	96	140
Concordo parcialmente	40	75	38
Discordo parcialmente	8	16	13
Discordo totalmente	3	8	4
MÉDIA	3,666666667	3,32820512	3,6102564

Para a dimensão de liderança foram relacionados os itens 3, 4 e 5, cujos dados mostrados já anteriormente, estão na tabela 22. onde com base nas tabelas abaixo podemos verificar, que teve um baixo índice do desvio padrão de 0,0846. O fato que não fez com que o índice seja ainda menor foi devido ao item 5, onde foram perguntados se os seus objetivos estavam sendo considerados pelo gestor durante o trabalho remoto, em que assim como na dimensão anterior podemos ver não há uma boa relação vertical na organização, já que os entrevistados demonstraram que não estão recebendo a atenção adequada dos seus gestores quanto às suas decisões durante o trabalho remoto.

Tabela 22 - Dados e média da dimensão Liderança

Afirmação	Item 3	Item 4	Item 5
Concordo totalmente	138	142	126
Concordo parcialmente	52	38	49
Discordo parcialmente	4	11	15
Discordo totalmente	1	4	4
MÉDIA	3,67692307	3,63076923	3,51282051

Para a dimensão de condições de trabalho foram relacionados, conforme tabela 22 os itens 8, 9, 11 e 12, onde com base nas tabelas abaixo foi calculado o índice de DP de 0,04249, que pode inferir baseado neste índice de DP

demonstrando uma maior homogeneidade do conjunto de dados da dimensão da condições de trabalho, que podemos deduzir que todos os funcionários tiveram condições de trabalho parecidas, o que é importante destacar já que Tamayo (1999) descreve, que as condições do ambiente de trabalho afetam no desempenho e produtividade do funcionário. Apesar disso que teve um alto índice do desvio padrão, isso devido ao item 9, onde foram perguntados se “as ferramentas de comunicação virtual disponibilizadas pelo IBGE são suficientes para que eu desempenhe o meu trabalho” o que demonstra boa parte não concorda totalmente com a afirmação apesar de não discordar da afirmação.

Tabela 23 - Dados e média da dimensão Condições de Trabalho

Afirmação	Item 8	Item 9	Item 11	Item 12
Concordo totalmente	119	105	118	117
Concordo parcialmente	49	61	50	48
Discordo parcialmente	17	20	22	24
Discordo totalmente	10	9	5	6
Média	3,42051	3,34358	3,44102	3,41538

Como indica a tabela 24, para a dimensão de satisfação foram relacionados os itens 15 e 16, onde com base nas tabelas abaixo foi calculado o índice de DP em 0,0979, teve um índice de DP perto do 0 nos extremos (concordam totalmente e discordam totalmente). Porém no item 15 onde perguntados se acreditavam que “em um contexto no qual não houvesse restrições impostas pela pandemia e distanciamento social, a minha adaptação ao trabalho remoto teria sido melhor”, boa parte discorda parcialmente desta afirmação, diferente do item 16, em que foram perguntados se acreditam que, no futuro, os seus desempenhos seriam melhores em teletrabalho do que no modelo presencial, evidencial assim a preferência dos funcionários pela nova modalidade de trabalho.

Tabela 24 - Dados e média da dimensão Satisfação

Afirmação	Item 15	Item 16
Concordo totalmente	99	97
Concordo parcialmente	28	59
Discordo parcialmente	49	20
Discordo totalmente	19	19

Média	3,06153	3,2
-------	---------	-----

Na dimensão de comprometimento empresarial foram selecionados os itens 13, 14, 17 e 18, cujos dados estão na tabela abaixo. A partir desses dados, foi calculado o DP de 0,2061. Em geral, essa foi a dimensão onde teve maior heterogeneidade das respostas com destaque para o item 18 onde foram perguntados se acreditavam “que a coleta não presencial (por telefone, internet ou outros meios) seria benéfica para o IBGE, como instituição”. Com base nas informações, dá para auferir que boa parte dos respondentes ainda crêem que a coleta presencial é de suma importância para a instituição.

Tabela 25 - Dados e média da dimensão Comprometimento Empresarial

Afirmção	Item 13	Item 14	Item 17	Item 18
Concordo totalmente	119	108	91	76
Concordo parcialmente	37	60	60	63
Discordo parcialmente	23	17	27	35
Discordo totalmente	6	10	17	21
Média	3,451282	3,364102	3,153846	2,994871

Com base na tabela 26, podemos perceber que os funcionários do IBGE estão satisfeitos com o teletrabalho e se sentem confortáveis para o cumprimento das atividades na nova modalidade de trabalho, o que podemos concluir que os resultados corroboram com resultados levantados por Coelho et. al. (2020) de que aumenta a satisfação no trabalho com a implementação do teletrabalho. Entretanto é importante destacar um desvio padrão maior na questão da comunicação e comprometimento empresarial, que conforme a autora Silva (2018) a falta de uma conexão entre a comunicação e comprometimento empresarial, seja por causa da pressão por resultados dentro da Instituição e que levava em muitos casos ao assédio moral.

Tabela 26 - Desvio padrão das dimensões do Clima Organizacional

Dimensão	Desvio Padrão
Comunicação	0,1813
Liderança	0,0846
Condições de Trabalho	0,0424

Satisfação	0,0979
Comprometimento Empresarial	0,2061

Com o intuito de observar a relação entre as dimensões, escolhidas com base no modelo do clima organizacional escolhido, dentro da instituição foi feito uma correlação estatística. Foi feito a correlação de Pearson, em que Sampieri et. al. (2006) enuncia que o coeficiente de correlação de Pearson é um teste estatístico utilizado para se verificar a existência de relações significativas entre duas variáveis a partir de amostras não paramétricas. Tal coeficiente pode variar entre -1 (correlação negativa perfeita) a 1 (correlação positiva perfeita). Para o autor, valores entre 0,10 e 0,5 podem ser considerados fracos, entre 0,50 e 0,75 são tidos como moderados, entre 0,75 e 0,99 são definidos como uma correlação forte, e os que assumem valor -1 ou 1 possuem correlação perfeita. Com base na tabela abaixo percebemos fortes correlações entre as dimensões do clima organizacional, com destaque para a correlação comunicação e condições de trabalho, comunicação e liderança, condições de trabalho e liderança, condições de trabalho e comprometimento empresarial. As únicas correlações que tiveram valor abaixo de 0,9 sendo a correlação comprometimento empresarial e liderança; e comprometimento empresarial e satisfação. Concluindo, as correlações entre as dimensões de clima organizacional indicaram que todos os fatores do clima apresentam relação com várias das dimensões de clima na amostra estudada.

Tabela 27 - Correlação das dimensões do Clima Organizacional

Correlações	Comunicação	Condições de trabalho	Liderança	Satisfação	Comprometimento empresarial
Comunicação	1				
Condições de trabalho	0,9918971	1			
Liderança	0,99402971	0,976215	1		
Satisfação	0,95487491	0,968350	0,9553788	1	
Comprometimento Empresarial	0,90131699	0,940241	0,848048	0,8582024	1

5 CONCLUSÃO

Esse trabalho tem como objetivo analisar o impacto da pandemia no clima organizacional do IBGE e suas consequências quanto à percepção de desempenho na situação dos funcionários públicos do IBGE e o grau de satisfação dos funcionários com o trabalho remoto e esse objetivo foi totalmente atingido.

Com base no objetivo atingido, foi observado a percepção dos funcionários públicos em relação ao teletrabalho no IBGE durante a pandemia do coronavírus, onde é constatada uma deficiência na relação entre chefia e os demais funcionários. Apesar disso, verificou-se no IBGE um alto grau de satisfação dos funcionários com o teletrabalho, assim como foi verificado nos trabalhos feitos no Serpro (Goulart 2009) onde também houve uma satisfação dos funcionários públicos na implementação do trabalho remoto dentro da organização.

Na análise das dimensões de clima organizacional assim como as correlações com as demais verifica-se que houve uma forte relação entre esses fatores, fazendo com que a instituição tenha que observar qualquer mudança nas variáveis que compõe o clima organizacional para que não afete as demais e prejudique a qualidade do serviço oferecido pelo IBGE à população brasileira.

Nessa pesquisa, conforme foi relatado no capítulo 3, o IBGE não liberou o acesso ao banco de dados fazendo com que a análise do relatório, produzido por eles, o fato dos dados terem sido secundários impossibilitou a participação da etapa de coleta de dados, quando outras informações poderiam ter sido levantadas, em especial a análise com base em gênero, idade, tempo de serviço, regime de contratação. Também, deve-se informar que não foi fornecido acesso ao ambiente laboral dos funcionários o que permitiria uma análise contextual acerca das variáveis em estudo.

Cabe ressaltar que por falta de acesso ao banco de dados do relatório de trabalho remoto produzido pela instituição, é sugerido pesquisas dentro do IBGE com acesso a banco de dados ou com entrevistas com os próprios funcionários. Assim podemos verificar se há relação das percepções entre os funcionários efetivos e temporários. Sugere-se, também, uma maior produção de trabalhos acadêmicos com foco nos funcionários temporários, modalidade essa que está em tendência nas instituições públicas brasileiras.

Referência Bibliográficas

- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. **Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional**. Caderno Ebape.br, v. 15, Edição Especial, artigo 8, Rio de Janeiro, 2017.
- ANDRADE, L. L. S. D. **Desenvolvimento de um instrumento de medida de qualidade de vida no teletrabalho**. 2020.
- BARROS, A. M; SILVA, J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. CADERNOS Ebape. br, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, 2010.
- BISPO, Carlos Alberto Ferreira. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. Production, v. 16, p. 258-273, 2006.
- BRASIL. **Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Altera o art. 6o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 02 out. 2021.
- BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul.2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 14 out. 2021.
- BRESSER PEREIRA, L. C. **A reforma do Estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle**. Lua Nova: Revista de cultura e política, p. 49-95, 1998.
- CALADO, M; SOUZA, E. **Clima Organizacional e Suas Significações: Literatura Revisada**. Análise Psicológica, 2 (XI), 1993, pg. 201-211.
- COELHO, F. A. et al. **What Brazilian workers think about flexible work and telework?** International Journal of Business Excellence, v. 20, n. 1, p. 16–31, 2020.
- DUTRA, Joel Souza et al. **As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional**. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 10, n. 1, p. 55-70, 2009.
- FREITAS, S. R. **Teletrabalho na Administração Pública Federal: uma análise do potencial de implantação na Diretoria de Marcas do INPI**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública), Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2008.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo; Atlas, 2012
- GOULART, J. O. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009.
- GUIDELLI, N. S.; BRESCIANI, L. P. **Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria**

petroquímica do Grande ABC. Revista de Administração (RAUSP), v. 45, n. 1, p. 57-69, 2010.

HOFSTEDE, G.; NEUIJEN, B.; OHAYV, D. D. & SANDERS, G. **Measuring organizational cultures: a qualitative and quantitative study across twenty cases.** Administrative Science Quarterly, 35 (2), 1990, 286-316.

KOLB, D. A. et al. **Psicologia Organizacional: uma abordagem vivencial.** São Paulo, Atlas, 1986

IBGE. **Relatório da Pesquisa sobre Trabalho Remoto no IBGE, 2020.**

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

KUNDU, K. (2007). **Development of the conceptual framework of organizational climate.** *Vidyasagar University Journal of Commerce*, 12, 99-108.

MARTINS, M. C. F.; OLIVEIRA, B.; SILVA, C.F.; PEREIRA, K. C.; SOUSA, M. R. **Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional.** *Revista de Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 4, n.1, p. 37-60, jan./jun. 2004.

MELLO, A. A. A. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora.** Rio de Janeiro: Qualitymark 1999.

MELLO, A. A. A.; FERREIRA, W. T. **Normatização, regulação e legislação para o teletrabalho.** Gold book: inovação tecnológica em educação e saúde. Rio de Janeiro: Ed. UERJ, 2012

MENEZES, I. G; GOMES, A. C. P. **Clima Organizacional: Uma Revisão Histórica do Construto.** *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, v.16, n.1, p. 158-179, 2010.

MORAN, E.T; VOLKWEIN, J.F. **The cultural approach to the formation of organizational climate.** *HUMN Relations*, v. 45, n. 1, 1992.

MOREIRA, Elen Gongora. **Clima organizacional.** IESDE BRASIL SA, 2012.

NAKATA, Lina Eiko et al. **Uso de pesquisas de clima organizacional no Brasil.** *Gestão Contemporânea*, v. 6, n. 6, p. 45-68, 2009.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores.** São Paulo: Futura 1997.

NOHARA J. J., ACEVEDO, C. R., RIBEIRO, A. F., SILVA, M. M. (2010). **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores.** *INMR-Innovation & Management Review*, 7(2), 150-170.

OLIVEIRA, J. S. G; CAMPELLO, M. **Clima Organizacional e o Desempenho das Empresas.** XIII SIMPEP, São Paulo, 2006.

OLIVEIRA, M. A. M.; PANTOJA, M. J. **Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público.** II Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público, Florianópolis, 2018.

ORDOÑEZ, D. B. **Sobre subjectividad y (tele)trabajo.** *Revista de Estudios Sociales* No. 44, Pp. 181-196, Bogotá, 2012

RIBEIRO, J. F. M.; LEITE, J. L. **A normatização atual do teletrabalho observa a convenção?** *contribuciones a la Economía*, n. diciembre, 2019.

RIZZATTI, G. **Categorias de Análise de Clima Organizacional em Universidades Federais Brasileiras.** Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), Universidade

Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S.. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cadernos Ebape. Br, v. 16, p. 152-162, 2018.

NOGUEIRA E SILVA, J. de. **Qualidade de vida no trabalho e o desempenho dos trabalhadores temporários do IBGE no Rio Grande do Sul**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2018.

SBRAGIA, R. **Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa**. *Revista de Administração*, v. 18, n. 2, p. 30-39, 1983.

SILVA, Julianna Nogueira. **Qualidade de vida no trabalho e o desempenho dos trabalhadores temporários do IBGE no Rio Grande do Sul**. 2018.

SOARES, E. **Metodologia científica: logística, metodologia e normas**. São Paulo: Atlas, 2003.

STEIL, A. V.; BARCIA, R. M. **Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho**. *Revista de Administração*, v. 36, n. 1, p. 74-84, 2001

TAMAYO, A.; PAZ, M.G..T. **Escola, saúde e trabalho: estudos psicológicos**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999.

TAMAYO, A. **Valores e clima organizacional**. In: M. G. T Paz & A. Tamayo (orgs.). *Escola, saúde e trabalho: estudos psicológicos*, 2009, p. 261-289, Brasília: Editora da UnB.

TORO, F.A. **El clima organizacional: perfil de empresas colombianas**. Medellín: Cícel Ltda, 2001.