



Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás

Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica

Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

Gizelly Braz Vieira dos Santos

Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos administrativos no período pandêmico

Anápolis, 2023

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO
NO REPOSITÓRIO DIGITAL DO IFG - ReDi IFG**

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610/98, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, a disponibilizar gratuitamente o documento no Repositório Digital (ReDi IFG), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, em formato digital para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IFG.

Identificação da Produção Técnico-Científica

- | | |
|--|---|
| ☐ Tese | ☐ Artigo Científico |
| ☒ Dissertação | ☐ Capítulo de Livro |
| ☐ Monografia – Especialização | ☐ Livro |
| ☐ TCC - Graduação | ☐ Trabalho Apresentado em Evento |
| ☐ Produto Técnico e Educacional - Tipo: | |

Nome Completo do Autor: Gizelly Braz Vieira dos Santos

Matrícula: 20211060150111

Título do Trabalho: Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos administrativos no período pandêmico.

Autorização - Marque uma das opções

1. ☒ Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso aberto);
2. ☐ Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG somente após a data ____/____/____ (Embargo);
3. ☐ Não autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso restrito).

Ao indicar a opção **2 ou 3**, marque a justificativa:

- ☐ O documento está sujeito a registro de patente.
☐ O documento pode vir a ser publicado como livro, capítulo de livro ou artigo.
☐ Outra justificativa: _____

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O/A referido/a autor/a declara que:

- i. o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- ii. obteve autorização de quaisquer materiais incluídos no documento do qual não detém os direitos de autor/a, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- iii. cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

Goiânia, 15/ 06 /2023.

Gizelly B.V. dos Santos.

Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais



Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica
Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

Gizelly Braz Vieira dos Santos

Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos administrativos no período pandêmico

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás – Campus Anápolis, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Área de Concentração: Educação Profissional e Tecnológica.

Linha de Pesquisa: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT)

Orientador: Prof. Dr. Wanderley Azevedo de Brito

Anápolis, 2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação na (CIP)

Santos, Gizelly Braz Vieira dos

Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnico-administrativos no período pandêmico [manuscrito] / Gizelly Braz Vieira dos Santos. -- 2023.

159 f.; il.

Orientador: Prof. Dr. Wanderley Azevedo de Brito

Dissertação de Mestrado – IFG – Campus Anápolis, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), 2023.

Bibliografias. Apêndices.

1. Teletrabalho. 2. Tecnologia da informação e comunicação. 3. COVID-19. I. Brito, Wanderley Azevedo. II. IFG, Campus Anápolis. III. Título.



INSTITUTO FEDERAL
Goiás

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
CÂMPUS ANÁPOLIS



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA (PROFEPT/IFG)

ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO E VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL
(Modalidade da Sessão: Webconferência)

No dia 28 (vinte e oito) do mês de abril do ano de 2023, às 14 horas e 30 minutos, no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfePT), do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG) - Câmpus Anápolis, por meio de webconferência, deu-se a Defesa da Dissertação de Mestrado **"Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos administrativos no período pandêmico"**, de autoria de Gizelly Braz Vieira dos Santos, orientada pelo **Prof. Dr. Wanderley Azevedo de Brito**, como requisito para a conclusão do Curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica.

Sob a presidência do Orientador, **Prof. Dr. Wanderley Azevedo de Brito - IFG/ProfePT**, a Banca Examinadora teve como Avaliadora Externa a **Profa. Dra. Maria de Lourdes Alves**, da **Universidade Estadual de Goiás - UEG**, e como Avaliadora Interna a **Profa. Dra. Gizele Geralda Parreira - IFG/ProfePT**, docente credenciada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfePT).

Em sessão pública transmitida pela Plataforma do Google Meet, após a apresentação da pesquisa e dos seus resultados, assim como a Defesa da Dissertação e do Produto Educacional pela mestranda, os integrantes da Banca Examinadora fizeram as suas arguições, considerações e avaliações. Depois de se reunir em sala virtual separada para avaliação e deliberação, a Banca Examinadora retornou à sala de Defesa pública para a proclamação do resultado. Assim, em conformidade com o Regulamento do ProfePT e o Regulamento Geral dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* do Instituto Federal de Goiás (IFG), a Banca Examinadora manifestou-se pela **APROVAÇÃO** da Dissertação e do Produto Educacional de Gizelly Braz Vieira dos Santos.

Anápolis - GO, 28 de abril de 2023.

Documento assinado eletronicamente por:

1. Dr. Wanderley Azevedo de Brito - IFG/ProfePT (Orientador e Presidente da Banca)
2. Dra. Gizele Geralda Parreira - IFG/ProfePT
3. O presidente da Banca assina a Ata por: Profa. Dra. Maria de Lourdes Alves - UEG*
4. Gizelly Braz Vieira dos Santos - Discente do ProfePT

*O presidente da Banca foi autorizado a fazer a transcrição da avaliação e assinar a Ata de Defesa da Dissertação em nome da Professora Dra. Maria de Lourdes Alves, da UEG.

Documento assinado eletronicamente por:

- Gizelly Braz Vieira dos Santos, 20211060150111 - Discente, em 01/05/2023 09:21:32.
- Gizele Geralda Parreira, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 30/04/2023 13:24:23.
- Wanderley Azevedo de Brito, DIRETOR(A) - CD3 - REI-DPG, em 28/04/2023 16:21:23.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 26/04/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifg.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 402366
Código de Autenticação: 5a4f62b5e6



À Deus, que me deu a vida e que diariamente me concede a oportunidade de evoluir.

Aos meus pais e em especial à minha mãe que é símbolo de força e fé.
À minha irmã Grazi que por meio de sua generosidade consegue transformar o mundo em sua volta.

AGRADECIMENTOS

À Deus, ser inefável, fonte de amor e luz.

À minha mãe, símbolo de força e superação diária. Criou e educou suas filhas sozinha e mesmo diante de sua deficiência visual nunca se desmotivou diante da caminhada da vida.

À minha irmã Grazi que inúmeras vezes doou o seu tempo para cuidar da nossa mãe enquanto eu assistia às aulas e escrevia esta dissertação.

Ao meu orientador, Professor Dr. Wanderley Azevedo de Brito pela sua paciência, dedicação e incentivo. Gratidão por ter interrompido o seu trabalho na Diretoria de Pós-Graduação para me orientar, mesmo sem agendamento prévio.

A todos os professores do Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica e em especial à professora Gizele Geralda que participou da minha qualificação e defesa, assim como a professora Maria de Lourdes, da Universidade Estadual de Goiás (UEG).

A todos os servidores técnicos-administrativos que participaram da pesquisa e contribuíram para o seu desenvolvimento. Vocês foram essenciais para este projeto.

A todos os colegas do mestrado que sempre me incentivaram e em especial à Wilma Joaquim, à Daniela Cristina e à Yane Ondina que sempre estiveram por perto nas horas difíceis, à coordenação e à secretaria do curso de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica do IFG – Campus Anápolis. Sem vocês a caminhada seria mais sofrida.

À Larissa Landim que sempre me incentivou e tem realizado a revisão deste trabalho desde o início.

À Coordenadora de Biblioteca do IFG, Cida Tsu que sempre esteve disponível para tirar minhas dúvidas quanto às referências desta pesquisa.

“A sociedade que não inventa e adota o novo sucumbe à infecundidade da repetição do velho”

Álvaro Pinto (2005, p. 308)

RESUMO

O mundo tem passado por transformações tecnológicas, socioeconômicas, culturais e políticas que impactam nas condições de trabalho. A Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) teve o seu uso intensificado durante a pandemia causada pela Covid-19, impactando diretamente na organização do trabalho. Assim, esta pesquisa busca identificar a viabilidade da implementação do teletrabalho ou adoção do trabalho semipresencial para os Técnicos Administrativos da Educação (TAE) do Instituto Federal de Goiás (IFG) e apresenta a realidade do teletrabalho dos TAE, no período da pandemia. São ressaltados os investimentos realizados para dar continuidade ao serviço público, as expectativas da categoria em relação à implementação do teletrabalho, bem como os impactos positivos e negativos identificados a partir da experiência na crise pandêmica de 2020 e 2021. A pesquisa foi realizada por amostragem e participaram os servidores técnicos administrativos de 3 (três) *Campi* do Instituto Federal de Goiás. Para alcançar os objetivos propostos, um questionário foi elaborado e direcionado aos servidores técnicos administrativos. A abordagem da pesquisa é qualitativa, tendo em vista a busca pela compreensão da realidade experienciada pelos servidores TAEs. O estudo apoia-se nos fundamentos teóricos de Castells (1999, 2021), Gallusser (2005), Melo (2011), Filardi, Castro e Zanini (2020) e Havriluk (2010). Para o desenvolvimento do Produto Educacional, um Guia, foi realizada uma pesquisa sobre planejamento, motivação e modernização da administração pública. Entre os resultados da pesquisa, podem ser destacar os seguintes aspectos: há técnicos administrativos interessados na realização do teletrabalho; a implementação do teletrabalho requer investimentos institucionais na formação do trabalhador e na aquisição de tecnologias da informação e da comunicação; o teletrabalho exige rigoroso planejamento e acompanhamento das atividades administrativas; o teletrabalho requer estratégias metodológicas específicas e diferentes do trabalho presencial.

Palavras-chave: Teletrabalho. Tecnologia da Informação e Comunicação. COVID-19.

RESUMEN

El mundo ha sufrido transformaciones tecnológicas, socioeconómicas, culturales y políticas que impactan en las condiciones de trabajo. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) vieron intensificado su uso durante la pandemia provocada por el Covid-19, impactando directamente en la organización del trabajo. Por lo tanto, esta investigación busca identificar la viabilidad de implementar el teletrabajo o adoptar el trabajo mixto para Técnicos Administrativos de Educación (TAE) en el Instituto Federal de Goiás (IFG) y presenta la realidad del teletrabajo en TAE durante el período de pandemia. Se destacan las inversiones realizadas para dar continuidad al servicio público, las expectativas de los TAE con relación a la implementación del teletrabajo, así como los impactos positivos y negativos identificados a partir de la experiencia en la crisis de la pandemia de 2020 y 2021. La investigación fue realizada por muestreo y participaron los servidores técnicos administrativos de 3 (tres) *Campi* del Instituto Federal de Goiás. Para alcanzar los objetivos propuestos, se elaboró un cuestionario dirigido a los servidores técnicos administrativos. El enfoque de la investigación es cualitativo, en vista de la búsqueda de comprensión de la realidad vivida por los servidores de la TAE. El estudio parte de los fundamentos teóricos de Castells (1999, 2021), Gallusser (2005), Melo (2011), Filardi, Castro y Zanini (2020) y Havriluk (2010). Para la elaboración del Producto Educativo Guía, se realizó una investigación sobre planificación, motivación y modernización de la administración pública. Entre los resultados de la investigación se pueden destacar los siguientes aspectos: existen técnicos administrativos interesados en el teletrabajo; la implementación del teletrabajo requiere inversiones institucionales en capacitación de los trabajadores y en la adquisición de tecnologías de información y comunicación; el teletrabajo requiere una rigurosa planificación y seguimiento de las actividades administrativas; el teletrabajo requiere estrategias metodológicas específicas, diferentes al trabajo presencial.

Palabras clave: Teletrabajo. Tecnología de la información y la comunicación. COVID-19.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Estrutura Organizacional do IFG – 2020.....	40
Figura 2	Sexo dos Participantes.....	58
Figura 3	Estado Civil.....	58
Figura 4	Filhos.....	58
Figura 5	Grau de Escolaridade.....	59
Figura 6	Atividades mais Realizadas Durante o Teletrabalho.....,,.....	60
Figura 7	Equipamentos Tecnológicos Utilizados Durante o Teletrabalho.....	64
Figura 8	Investimento Financeiro para Viabilizar o Teletrabalho no Ambiente Familiar...	66
Figura 9	Trabalho Semipresencial e Necessidades Institucionais.....	71
Figura 10	Interesse em Continuar no Trabalho Semipresencial ou no Teletrabalho.....	72

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IN – Instrução Normativa

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

TAE – Técnico Administrativo em Educação

IFG – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás

TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação

FMI – Fundo Monetário Internacional

Covid-19 – Coronavírus (SARS-CoV-2)

EUA – Estados Unidos da América

TST – Tribunal Superior do Trabalho

IFs – Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, os Institutos Federais

Siprec – Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

FASUBRA – Federação de Sindicados de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

PGD – Programa de Gestão e Desempenho

IFET – Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia

MEC – Ministério da Educação

IF – Institutos Federais

UTFPR – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

CEFET-RJ – Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca

CEFET-MG – Centros Federais de Educação Tecnológica de Minas Gerais

EP – Educação Profissional

Conselho de Campus – ConCampus

UF – Universidades Federais

EaD – Educação a Distância

EJA – Educação de Jovens e Adultos

CF/1988 – Constituição Federal de 1988

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

AVA – Ambiente Virtual de Ensino Aprendizagem

MS – Ministério da Saúde

TRT-8ª – Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região

UFPA – Universidade Federal do Pará

OMS – Organização Mundial de Saúde

PE – Produto Educacional

GPET – Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho

ProfEPT – Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica

TDIC – Tecnologia Digital da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
I – REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA, TELETRABALHO E PANDEMIA – COVID-19.....	18
1.1 Revoluções Industriais e seus Impactos no Mundo do Trabalho.....	18
1.2 Quarta Revolução Industrial – Indústria 4.0.....	23
1.3 Tecnologia e Teletrabalho: surgimento, definições, legislação e necessidade contemporânea.....	24
1.4 Cenário Pandêmico da COVID-19 e a Intensificação do Uso das Tecnologias na Sociedade da Informação.....	31
II – INSTITUTO FEDERAL DE GOIAS (IFG) E O DESAFIO DO TELETRABALHO.....	36
2.1 Processo de Criação do Instituto Federal de Goiás (IFG)	36
2.2 Estrutura: Reitoria, Campus, Cursos, Alunos e Servidores	39
2.3 Técnicos Administrativos da Educação (TAE)	42
2.4 Gestão Democrática	43
2.5 Viabilidade de Implementação do Teletrabalho para os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) do IFG	47
III – METODOLOGIA	51
3.1 Metodologia da Pesquisa.....	51
3.2 Metodologia do Produto Educacional (PE)	53
3.3 Descrição do Produto Educacional	54
IV – A REALIDADE DO TELETRABALHO NA VIDA DO SERVIDOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO.....	57
4.1 Perfil dos Participantes da Pesquisa.....	57
4.2 Atividades Desenvolvidas pelos Técnicos Administrativos da Educação (TAE) do IFG e Tecnologias Utilizadas Durante o Teletrabalho	59
4.3 Desafios e Oportunidades do Teletrabalho durante a Pandemia Causada pela COVID-19.....	65
4.4 Os Impactos do Teletrabalho Identificados pelos Servidores do Instituto Federal de Goiás (IFG) Durante o Período da Pandemia.....	73
V – PRODUTO EDUCACIONAL.....	80
5.1 Construção do Produto Educacional (PE)	80
CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
REFERÊNCIAS	89
APÊNDICES	99
ANEXOS.....	150

INTRODUÇÃO

No contexto da revolução técnico-científica e da reestruturação produtiva do capital, o mundo passa por transformações tecnológicas, socioeconômicas e culturais que afetam a produção da sobrevivência humana e, em particular, as suas condições de trabalho. A rapidez no avanço das tecnologias da informação e da comunicação (TIC) provoca mudanças na produção da vida material e nas formas de organizar o trabalho. Nesse movimento, a crise sanitária mundial provocada pela pandemia do Coronavírus, ocasionando a covid-19, forçou a aceleração do uso cada vez mais intenso das tecnologias e dos aparelhos tecnológicos da informação e da comunicação na organização do trabalho.

No contexto mundial da covid-19 e da imposição das medidas sanitárias de distanciamento social, as Tecnologias da Informação e Comunicação possibilitaram, por meio do trabalho remoto ou do teletrabalho, a continuidade das atividades laborais de diversos segmentos dos setores público e privado, fato que viabilizou a manutenção da continuidade das atividades sociais e econômicas e, por conseguinte, as condições de sobrevivência.

Segundo Weller (2020), no sistema de produção, as possibilidades de realização do teletrabalho dependem da estrutura produtiva de cada país, do seu nível de infraestrutura tecnológica de informação e comunicação, do acesso das pessoas a essas tecnologias e da proporção de trabalhadores que dispõem dos conhecimentos digitais necessários.

Diante deste cenário, o Instituto Federal de Goiás (IFG), assim como outras instituições de educação, também aderiu, de modo emergencial, à modalidade de teletrabalho, com gradativa implementação na administração pública, mesmo antes deste cenário.

A partir desta conjuntura, a pesquisa tem como objetivo geral identificar a viabilidade da implementação do teletrabalho ou do trabalho semipresencial para os Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) do IFG, após o período da pandemia. Nesta direção, os objetivos específicos da pesquisa são: conhecer os desafios e os investimentos que os servidores técnicos-administrativos fizeram para viabilizar o desenvolvimento das atividades na modalidade teletrabalho; identificar as atividades desenvolvidas pelos técnicos administrativos do IFG, por meio do teletrabalho; verificar se o técnico administrativo tem interesse em aderir ao teletrabalho ou em adotar o trabalho semipresencial, caso a instituição implemente esta modalidade de trabalho e desenvolver, a partir dos dados da pesquisa, como Produto Educacional (PE), um “Guia de práticas educativas para o teletrabalho”.

O presente estudo se vincula à Linha de Pesquisa *Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT)*, visto que busca investigar as relações dos espaços educacionais e suas interlocuções com o mundo do trabalho.

Assim, o que se propôs foi um estudo direcionado a esta nova modalidade de trabalho adotada pelo IFG e por muitas outras instituições no Brasil e no mundo, tendo em vista a atualidade do tema, bem como a necessidade de discussão da gestão sobre a temática, já que o teletrabalho tem alcançado novos direcionamentos devido aos avanços tecnológicos e ao processo de modernização das instituições do setor público.

Ademais, além da necessidade de discussão deste tema pela equipe de gestão do IFG, há, ainda, a inquietação dos servidores TAEs sobre a viabilidade de implementação do teletrabalho ou adoção do trabalho semipresencial – caracterizado pela concomitância dos trabalhos presencial e virtual. Neste aspecto, a pesquisa se insere em um contexto relevante e ainda não investigado pela instituição e, portanto, com exceção da experiência de teletrabalho no IFG no contexto pandêmico da covid-19, tal modalidade de trabalho ainda é algo inusual.

Sua relevância social não se restringe aos servidores técnicos-administrativos dos Institutos Federais, pois a modalidade de teletrabalho traz múltiplos desafios tecnológicos, humanos e administrativos que, se superados, podem proporcionar inovação na solução de problemas na gestão de determinados serviços desenvolvidos pelas instituições públicas de educação.

Para alcançar os objetivos da pesquisa, os servidores TAEs foram consultados por meio de um questionário, disponibilizado no *Google Forms* o qual foi respondido pelos servidores que aceitaram participar da pesquisa. A metodologia utilizada para a análise dos dados e documentos institucionais que direcionaram o *home office* durante a pandemia foi a Análise de Conteúdo, descrita por Bardin (1977) como um conjunto de técnicas de análise que busca, através de procedimentos objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam inferir conhecimentos relacionados às condições de produção destas mensagens.

Documentos institucionais que estabeleceram as diretrizes de atuação dos servidores durante o período de 2020 e 2021, assim como leis e decretos federais que direcionaram os novos caminhos a serem cumpridos durante tal período, também foram analisados. No estudo bibliográfico sobre o teletrabalho, buscou-se como fonte de dados o catálogo de teses e dissertações da Capes. Foram encontradas, no ano de 2020, quatorze dissertações que abordam a temática, sendo oito delas diretamente relacionadas aos aspectos tratados nesta pesquisa.

A pesquisa teve como recorte espacial alguns *campi* do IFG e foi realizada por meio de amostragem, da qual participaram três *campi* diferentes, foram eles: Campus Goiânia, Campus

Aparecida de Goiânia e Campus Goiânia Oeste. O universo da pesquisa foi constituído por servidores técnicos-administrativos, que desenvolveram suas atividades por meio do teletrabalho nos anos de 2020 e 2021. Os respectivos *campi* foram escolhidos por integrarem a região metropolitana da capital de Goiás e pela praticidade de acesso em caso de necessidade do contato presencial com os sujeitos da pesquisa. Este planejamento foi estabelecido devido às incertezas do cenário pandêmico no momento da pesquisa.

Nesta perspectiva, o problema da pesquisa **centra-se** em torno do seguinte questionamento: Quais são as possibilidades e os desafios do teletrabalho como modalidade alternativa de trabalho administrativo no IFG a partir da experiência dos servidores no contexto da crise pandêmica de 2020 e 2021? De forma direta ou indireta este questionamento envolve os aspectos legais, tecnológicos e de espaços físicos de trabalho.

O interesse em desenvolver a presente pesquisa se deu pela expectativa de identificar a viabilidade de implementação do teletrabalho em uma instituição de educação que tradicionalmente desenvolve as suas atividades administrativas na modalidade presencial. Os aspectos legais que giram em torno da viabilidade de implementação e que foram intensificados devido à pandemia foram abordados no decorrer da pesquisa.

O desenvolvimento da pesquisa gerou como Produto Educacional (PE) o Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho, que aborda assuntos relacionados à modernização da administração pública, ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD), às conveniências e benefícios do teletrabalho, assim como aos desafios e riscos desta modalidade de trabalho.

A validação do Guia foi realizada por 3 (três) pareceristas *ad hoc*, que analisaram aspectos relacionados às normas que abordam o teletrabalho, bem como aos aspectos referentes à percepção dos servidores durante a experiência com esta modalidade de trabalho durante a pandemia. Dentre os demais fatores analisados, estão a organização e a utilidade do Guia para os servidores, sua possível contribuição para a redução dos riscos e desafios do teletrabalho, sua acessibilidade e tiveram a oportunidade de manifestar suas críticas e de colaborar com seu aperfeiçoamento.

Deste modo, a pesquisa foi estruturada da seguinte forma: o primeiro capítulo aborda as revoluções tecnológicas, o teletrabalho e a pandemia; o segundo capítulo apresenta um breve histórico do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG); no terceiro capítulo foi apresentada a metodologia da pesquisa e do Produto Educacional (PE); o quarto discutiu a realidade do teletrabalho na vida do servidor técnico-administrativo e o quinto capítulo foi direcionado ao planejamento, ao desenvolvimento e à avaliação do Produto Educacional.

1 REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA, TELETRABALHO E PANDEMIA – COVID-19

Neste capítulo busca-se compreender o processo de industrialização, suas progressivas etapas e o avanço da tecnologia. Deste modo, é apresentada uma discussão sobre o desenvolvimento da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), a intensificação de seu uso, na sociedade contemporânea, os impactos gerados nas relações de trabalho, bem como, nas relações culturais, socioeconômicas e política.

1.1 Revoluções Industriais e seus Impactos no Mundo do Trabalho

No contexto da revolução técnico-científica e da reestruturação produtiva do capital, o mundo passa por transformações tecnológicas, socioeconômicas e culturais que afetam a produção da sobrevivência humana e, em particular, as suas condições de trabalho. A rapidez no avanço das tecnologias da informação e da comunicação (TIC) segue provocando mudanças na produção da vida material e nas formas de organizar o trabalho.

Para compreender o cenário atual da intensificação do uso das novas tecnologias, conhecer o processo histórico de evolução causado pelas revoluções industriais torna-se imprescindível, tendo em vista, que o surgimento da indústria alterou o desenvolvimento social, a capacidade produtiva e trouxe mudanças significativas na organização do trabalho.

Deste modo, Dathein (2003) esclarece que as revoluções industriais não podem ser explicadas somente pelas fontes de energia, materiais e descobertas de novas máquinas; contudo, estes fatores têm sido importantes no desenvolvimento da economia nos últimos dois séculos.

Castells (2021) afirma que em qualquer processo de transição histórica, há impactos que geram transformações nas categorias profissionais, na estrutura ocupacional e no emprego. A partir desta colocação e diante das revoluções industriais que fizeram parte da história socioeconômica mundiais, pode-se perceber as mudanças sistêmicas causadas no mundo do trabalho a partir da inserção de tecnologias no cenário econômico. Ademais, as alterações trazidas pelas novas tecnologias possibilitaram o desenvolvimento da economia, sendo, hoje, fonte de crescimento e produtividade.

Ainda segundo Castells (2021) a teoria clássica do pós-industrialismo combinou três afirmações e previsões que devem ser consideradas: a primeira destaca que o conhecimento é a fonte de produtividade e crescimento, e que o processo da informação estende este aspecto à

atividade econômica; a segunda previa que a atividade econômica mudaria a produção de bens para a prestação de serviços – deste modo, o fim do emprego rural seria seguido pelo declínio irreversível do emprego industrial e o emprego no setor de serviços constituiria a maioria das ofertas de emprego. Assim, o autor destaca que quanto mais avançada é uma economia, mais o trabalho e a produção seriam concentrados nos serviços – já na terceira previsão, Castells (2021) ressalta que na nova economia haveria um aumento da importância de profissões com conteúdo de informação e conhecimentos em suas atividades. Dessa forma, profissões técnicas e especializadas se tornariam o centro da nova estrutura social.

Hoje, diante da Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, é possível perceber que o setor de serviços está em destaque e que a tecnologia da informação se inseriu em praticamente todas as esferas da atividade humana. Desse modo, a combinação supracitada de Castells (2021) relacionada à teoria clássica do pós-industrialismo é atual e descreve um processo de evolução socioeconômico que alterou a estrutura social, afetando a dinâmica do mercado de trabalho.

Neste contexto, conhecer o processo evolutivo das revoluções industriais é necessário para compreender a organização socioeconômica vigente e a transformação que estas revoluções trouxeram para o mundo do trabalho. Assim, será possível elucidar os aspectos que alteram as dinâmicas do trabalho e os efeitos da tecnologia na sociedade tecnológica.

A primeira Revolução Industrial ou Indústria 1.0 começou pouco antes dos últimos trinta anos do século XVIII, na Inglaterra, e foi caracterizada por “novas tecnologias como a máquina a vapor, a fiadeira, o processo Cort em metalurgia, e de forma mais geral, a substituição das ferramentas manuais pelas máquinas” (CASTELLS, 1999, p. 71).

Dathein (2003) afirma que a substituição da energia humana pela inanimada provocou forte impacto na eficiência e na melhoria de métodos para a elaboração de matérias primas, tendo em vista que devido a esta alteração no processo produtivo, novas dinâmicas foram implementadas.

Nesta conjuntura, o desenvolvimento de novas máquinas para serem utilizadas em fábricas foi impulsionado, fato que impactou diretamente no número de operários trabalhando nesta atividade e, contribuiu para sucessivos avanços no cenário têxtil. Por conseguinte, as inovações tecnológicas também alcançaram a indústria do ferro e o carvão de madeira era usado para a produção deste metal. Todavia, esse procedimento gerava problemas ambientais, já que afetava diretamente o desmatamento (DATHEIN, 2003).

Com as sucessivas transformações da indústria ao mencionar Mantoux, Dathein (2003) destaca que máquinas foram criando outras máquinas, produzindo vagões e trilhos para transportar minérios e carvão. Pinto (2005) esclarece que quando as estradas de ferro, na

Inglaterra, foram construídas, elas foram recebidas com horror, inclusive por homens de ciência, pois imaginavam que elas fossem desumanas e apocalíticas. O autor acrescenta que cada época tem sua explosão tecnológica e que as inovações do passado causaram, naquela época, os mesmos efeitos das criações dos dias atuais.

Deste modo, de acordo com Silva e Gasparin (2006), a mecanização industrial transformou quase todos os setores da vida humana e trouxe impactos à estrutura socioeconômica, afetando a organização cooperativa da produção, utilizada pelos artesãos, devido à separação entre o capital, representado pelos donos dos meios de produção e o trabalho, representado pelos assalariados. Segundo os autores, a principal característica da primeira revolução industrial foi a mecanização do setor têxtil.

No que se refere à revolução industrial, no Brasil, os autores destacam:

No Brasil, a Revolução Industrial ocorrida na Europa não repercutiu da mesma forma. Aqui as relações de trabalho eram baseadas na escravidão. Sabe-se, segundo Figueira (1995), que para a existência de uma sociedade capitalista era necessário que houvesse uma massa de homens sem propriedades e meios de produção, portadores somente da força de trabalho, para que a classe dominante pudesse realizar a exploração e a acumulação de capital. No período do descobrimento, essa massa de homens não existia, portanto foi preciso criar-se uma situação artificial, uma colonização sistemática, primeiro pela mão-de-obra indígena e depois pela mão escrava (SILVA; GASPARIN, 2006, p. 4).

A segunda Revolução Industrial ou Indústria 2.0 ocorreu, aproximadamente, cem anos após a primeira, tendo se destacado pela evolução de ciência e tecnologia. Nesse sentido, Castells (1999) ressalta que esta revolução se caracterizou pelo desenvolvimento do motor de combustão interna, da eletricidade, de produtos químicos com base científica, da fundição de aço e pelo início das tecnologias de comunicação, com a difusão do telégrafo e a invenção do telefone. Ainda segundo o autor, há continuidades entre as duas revoluções, bem como diferenças, sendo a principal, a importância de conhecimento científico para sustentar e guiar o desenvolvimento tecnológico após 1850.

Ademais, Castells (1999) enfatiza que a eletricidade foi a força central da segunda revolução industrial e somente mediante sua geração e distribuição, outros campos puderam se desenvolver e se conectar. À vista disso, foi possível a organização do trabalho em larga escala nas fábricas industriais.

Diante do cenário de evoluções tecnológicas, a busca pelo lucro e o consequente aumento na produção gerou a especialização do trabalho, iniciando a produção em série e dando início à linha de montagem (SILVA; GASPARIN, 2006).

Neste período, Taylor e Ford foram os principais representantes da produção material de bens e consumo, sendo o primeiro precursor do taylorismo, iniciado na virada do século XIX para o XX. Segundo Castells (1999) este movimento foi marcado pelo controle do tempo e dos movimentos dos trabalhadores e da cronometragem das tarefas. Isso se deu a fim de aumentar a produtividade, fato que revelou a divisão do trabalho entre direção e execução. Assim, Frederick Wislow Taylor:

não buscava a melhor maneira de trabalhar (em geral), ‘mas uma resposta ao problema científico de como controlar melhor o trabalho alienado’. Estudava a tradição dos trabalhadores no que diz respeito ao conhecimento do ofício para extrair o que encontrava de melhor em termos de produtividade. [...] Nesse contexto, administradores e engenheiros ficavam com o conhecimento do ofício por inteiro, redistribuindo-o por partes, isto é, ensinando cada trabalhador a fazer apenas uma ínfima parte do todo (TRINDADE, 2004, p. 36).

Nessa perspectiva, toda a organização e controle do tempo e dos movimentos do trabalhador dentro da fábrica buscava manter o ritmo do processo e alcançar o máximo de produtividade. Por conseguinte, Bondarik, Kovaleski e Pilatti (2014) ratificam que o fordismo se manteve hegemônico até meados de 1970, quando a crise internacional do aumento do preço do petróleo trouxe alternativas com melhores índices de produtividade, sendo mais viáveis economicamente.

Com as alterações no mundo do trabalho, os avanços tecnológicos estão cada vez mais presentes nas relações socioeconômicas. Pinto (2005) ressalta que cada vez mais o homem torna o trabalho menos penoso, pois o trabalho braçal tem sido substituído por máquinas. Segundo o autor, a principal vantagem dessa desobrigação será dispor de maior conhecimento, e, “portanto, de novas e mais numerosas vias de relação com o mundo – ideias –, que em conjunto representarão mais energia mental” (PINTO, 2005, p. 81).

O autor destaca, ainda, que as condições gerais de trabalho das massas precisam ser alteradas, pois deste modo, seria possível aproveitar a tecnologia que marca cada época e, inclusive, participar do processo de invenção tecnológica do futuro. Nesta conjuntura, o autor acrescenta:

São as modificações do regime de trabalho que, com a força de uma exigência material e não de mera transformação imitativa, derivada do desejo subjetivo de grandeza de minorias dirigentes, determinarão a solicitação de nova tecnologia, por ser realmente necessária à marcha do processo nacional. A tecnologia, para ser útil, precisa antes de tudo ser necessária (PINTO, 2005, p. 301).

Neste processo de evolução e desenvolvimento de novas os impactos socioeconômicos e políticos se refletem nas relações de trabalho e ratificam as características do sistema capitalista de produção que tem como características o lucro, o acúmulo de riquezas e a propriedade privada dos meios de produção.

A terceira Revolução Industrial ou Indústria 3.0 também é conhecida como Revolução Técnico-Científica e Informacional, segundo Boettcher (2015). Para o autor, as inovações tecnológicas, os avanços nas áreas de robótica, informática, telecomunicações, biotecnologia, e inclusive, nanotecnologia são as características marcantes desta revolução.

Com um cenário em que as inovações e novas tecnologias alcançam os diversos segmentos socioeconômicos e culturais, a globalização, caracterizada pela expansão e integração da economia, cultura e política mundiais, forma o que Silva, R. Silva, D. e Gomes (2002) denominam de “aldeia global” homogeneizada. Assim, os limites de espaço e tempo já foram superados, contudo, segundo os aludidos autores, o mundo globalizado esconde um processo assimétrico, definindo funções e limites para cada povo, país e região mediante a nova divisão internacional do trabalho aprofundando as desigualdades.

No âmbito de modernização, possibilidades técnicas e comunicação em tempo real, os países subdesenvolvidos passaram a importar tecnologia dos países desenvolvidos e o Brasil tem buscado se adequar à nova ordem mundial de acordo com o caminho prescrito pelo Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (FMI) no Consenso de Washington: privatização, redução do Estado, abertura comercial, desregulação dos mercados (SILVA, R. SILVA, D e GOMES, 2002).

Perante o exposto, todo este cenário de modificações e inserção no contexto tecnológico tem provocado inúmeras alterações na dinâmica relacionada ao mundo do trabalho, sendo uma das principais, a fragmentação da classe trabalhadora. Isto posto, Silva, R. Silva, D. e Gomes (2002) ressaltam que há uma segmentação dentro do próprio mercado, como por exemplo, os empregados da empresa e os terceirizados, os trabalhadores que integram o mercado informal; os excluídos do mercado de trabalho, bem como, das políticas, da identidade cultural e da representação política.

Diante desse contexto que envolve inovações, alterações socioeconômicas vinculadas à globalização e integração dos contextos econômicos que, inclusive, direcionam as decisões políticas nacionais, é necessário destacar o que Pinto (2005) esclarece. Para o autor, o país atrasado deve ter a consciência para que, existindo condições políticas favoráveis, possam, de forma legítima, direcionar as decisões nacionais, entre os possíveis sistemas de produção,

escolher aquele que melhor atenda aos interesses do povo e à massa trabalhadora, e não às elites dominantes.

1.2 QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL – INDÚSTRIA 4.0

Hoje, as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) estão inseridas no mundo do trabalho e demais contextos sociais e culturais. O rápido desenvolvimento tecnológico impacta na organização do trabalho, assim como na política, na cultura e nas relações socioeconômicas mundiais, trazendo benefícios para a ciência, bem como, para a economia mundial. O incremento cada vez maior das TIC no processo produtivo traz transformações na organização do trabalho.

Previtali e Fagiani (2020) afirmam que a Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0 é marcada pelo desenvolvimento da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), pela substituição das operações mentais humanas pelas máquinas, fato que impulsiona o desenvolvimento de um mundo produtivo, causando mudanças socioculturais, econômicas, na educação formal, mas que não rompe com a lógica da dominação capitalista. Assim, os autores destacam a primeira vez em que o termo foi utilizado:

O termo Indústria 4.0, que surgiu com destaque internacional pela primeira vez quando da sua apresentação na Hannover Messe Fair, na Alemanha, em 2011, fruto da proposta de três engenheiros alemães, caracteriza a reestruturação produtiva, tendo como objetivo a lucratividade de empresários e a exploração do trabalhador (PREVITALI; FAGIANI, 2020, p. 219).

Neste aspecto, Castells (2021) salienta que foram as revoluções, se referindo às revoluções industriais, ou seja, a intensificação no uso das tecnologias, que transformaram os processos de produção e distribuição, criando novos produtos e mudando, de maneira decisiva, a localização das riquezas e poder do mundo. Este poder ficou ao alcance dos países e das elites capazes de comandar o novo sistema tecnológico. Para o referido autor, “o lado escuro dessa aventura tecnológica é que ela estava irremediavelmente ligada a ambições imperialistas e conflitos interimperialistas” (CASTELLS, 2021, p. 91).

Nesta perspectiva, não são as inovações tecnológicas produzidas por meio de anos de pesquisa científica que trazem retrocesso social mundial e reforçam o sistema de produção capitalista vigente, e sim, o modo como elas são utilizadas pela sociedade e instituições que buscam, sempre, favorecer as classes sociais que são donas dos meios de produção. Sob este

prisma, a precarização do trabalho é fruto deste contexto socioeconômico reproduzido e intensificado durante todo um processo histórico.

Previtali e Fagiani (2020) destacam que a inovação tecnológica é seletiva e tem como objetivo o controle do trabalho pelo capital, levando à classe que vive do trabalho à perda da autonomia sobre o desenvolvimento das atividades laborais, fato que impacta diretamente a qualidade de vida. Afirmam ainda que a precariedade laboral não alcança somente os trabalhadores e trabalhadoras sem qualificação. Esta realidade inclui o trabalhador qualificado e, conseqüentemente, assume um caráter estrutural a todas as profissões.

Por outro lado, Melo (2011) assevera que as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) permitem a aproximação e a possibilidade de inclusão das pessoas, tendo em vista que os sujeitos com deficiência têm conquistado oportunidades de trabalho, com a possibilidade de desenvolver suas atividades da sua própria casa, tendo em vista o teletrabalho, que teve sua implementação intensificada no cenário socioeconômico brasileiro.

Neste raciocínio, Pinto (2005) assevera que o homem transforma a tecnologia e a substitui por outra melhor, mais produtiva, econômica e ressalta: “A sociedade que não inventa e adota o novo sucumbe à infecundidade da repetição do velho” (p. 308). Para o autor, a expressão “era tecnológica”, ao contrário do que se pensa, refere-se a qualquer época da história, desde que o homem seja capaz de elaborar projetos e realizar os objetivos que os concretizam. Acrescenta que para a tecnologia ser útil precisa ser necessária. E só será de acordo com o nível de desenvolvimento do trabalho possuído pelo país.

Por fim, Previtali e Fagiani (2020) explicam que a Indústria 4.0 impulsiona a reestruturação produtiva visando o lucro das empresas e a exploração do trabalhador. Para os autores, as tecnologias digitais trazem consigo o teletrabalho, mediado por plataformas digitais e aplicativos, que tem uma aparência de não exploração do trabalhador pelo capital e que pode ser realizado parcial ou totalmente à distância, nos mais diferentes lugares; não se tendo mais um horário ou local fixo para o trabalho, sendo, este, realizado por demanda (PREVITALI e FAGIANI, 2020).

1.3. TECNOLOGIA E TELETRABALHO: SURGIMENTO, DEFINIÇÕES, LEGISLAÇÃO E NECESSIDADE CONTEMPORÂNEA.

O mundo tem passado por transformações causadas pelo avanço tecnológico e pelo seu alcance nos mais diferentes contextos sociais. Deste modo, a integração das economias

mundiais, a velocidade das informações e os impactos causados pelo uso intensificado das tecnologias têm proporcionado à sociedade vivenciar uma era global.

Para Frigotto (2005), a globalização não é algo ruim. A positividade ou negatividade dos processos de globalização é definida pelas relações sociais. Sua negatividade, por exemplo, reside nas relações de classe vigentes na sociedade capitalista. Ao mencionar Chesnais, Frigotto (2005) destaca que o senso comum acredita que o processo de mundialização do capital favorece a toda a coletividade, mas o que ocorre é a intensificação das desigualdades, seja entre as nações, regiões ou classes sociais.

A economia global surgiu no século XX, sendo denominada por Castells (2021) como informacional, global e em rede. Para o autor, uma economia é informacional quando sua produtividade e a competitividade de unidades (empresas, regiões ou nações) dependem de sua capacidade de gerar, processar e aplicar a informação de forma eficiente. É global porque as atividades produtivas, o consumo e a circulação, estão organizados em escala global mediante uma rede de conexões entre agentes econômicos; e é em rede porque quando a produtividade é gerada, a concorrência acontece em uma rede global de interações empresariais.

Essa integração global somente é possível em decorrência da difusão da TIC, que tem alterado drasticamente as relações socioeconômicas e viabilizado também a implementação de novas formas de desenvolver as atividades laborais. Castells (2021) destaca que, nos Estados Unidos, uma nova tecnologia era considerada um dispositivo para economizar mão de obra e controlar os trabalhadores, e não como uma ferramenta de transformação organizacional¹.

Contudo, hoje é perceptível que a tecnologia ultrapassa as funções anteriormente apontadas pois a conexão em rede permite a integração necessária para o desenvolvimento de diversas áreas além da econômica. Como exemplo, pode ser mencionada a área da saúde que tem em sua estrutura equipamentos tecnológicos capazes de oferecer os mais diversos tipos de exames; e a área da educação, que intensificou o uso das tecnologias durante o período da pandemia, causado pelo Coronavírus (SARS-CoV-2), popularmente chamado de Covid-19.

Em um cenário tecnológico e de instabilidade em relação à saúde mundial, o teletrabalho se tornou essencial para manter a continuidade das atividades sociais e econômicas e, por conseguinte, as condições de sobrevivência das pessoas. Diante do contexto das revoluções tecnológicas, bem como do surgimento de redes interativas, que permitem comunicação em tempo real, é relevante analisar o processo histórico em que o teletrabalho surgiu. A relevância dessa análise se dá pela necessidade de compreender a relação desta modalidade de trabalho

¹ “Por organizações, entendo os sistemas específicos de meios voltados para a execução de objetivos específicos” (CASTELLS, 2021, p. 217).

com os contextos sociais aos quais ele foi implementado, nesse caso, devido à crise sanitária desencadeada pelo Coronavírus.

Gallusser (2005) afirma que a noção de teletrabalho surgiu em 1973 através do norte americano Jack Nilles, com a crise de petróleo, onde a preocupação mundial era o abastecimento. Deste modo, com o objetivo de economizar com os deslocamentos que geram o consumo do derivado deste combustível, foi implementada a estratégia de levar o trabalho ao trabalhador. Esta solução parecia bem atrativa, pois resolveria o problema da escassez do petróleo, bem como minimizaria o congestionamento. A partir dessa década, começa a surgir denominações para o teletrabalho nos Estados Unidos da América (EUA) e Europa, sendo *telework*, mais usado nos EUA, e *telecommuting*, na Europa (GALLUSSER, 2005).

Ainda segundo a autora, diversos são os fatores que induzem as pessoas a aderirem ao teletrabalho, como o terremoto em Los Angeles, em 1994 – aqui, rotas foram destruídas e o transporte foi interrompido – o atentado terrorista, em 11 de setembro de 2001, em que diversas empresas tiveram seus escritórios destruídos devido ao ataque ao World Trade Center. Já na Argentina, o que impulsionou o teletrabalho foi a desvalorização do peso-dólar, em 2002.

No Manual do Teletrabalho (2020), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) afirma que a possibilidade desta nova modalidade foi inserida na legislação trabalhista em 2011, pela Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011 (BRASIL, 2011), equiparando os efeitos jurídicos de subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

Devido à popularização, houve a regulamentação do teletrabalho pela Lei 13.467 de 13 de junho de 2017 (BRASIL, 2017), atribuindo, inclusive, um conceito legal à temática, indicando os meios tecnológicos envolvidos no processo, estabelecendo limites e regulamentando sua adesão. Ao mesmo tempo, menciona as vantagens - adaptação, tempo, flexibilidade, mais oportunidades (eliminação de barreiras físicas ao contratar profissionais de outras regiões) e produtividade; e desvantagens, como gastos, interrupções, socialização e sobrecarga, ressaltando que o TST foi o primeiro órgão do poder judiciário a adotar o teletrabalho (RESENDE, AQUINO e CARDOSO, 2020).

Em relação à Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990), que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, o teletrabalho ou trabalho semipresencial não são mencionados, nem mesmo tratados como um direito do servidor. Contudo, segundo a Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008 (BRASIL, 2008), que Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, tais instituições possuem natureza

jurídica de autarquia, sendo detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

Devido ao cenário pandêmico e às medidas sanitárias compulsórias impostas pelo governo brasileiro, a intensificação do uso da tecnologia tem sido marcante. Para manter o desenvolvimento das atividades laborais, bem como a movimentação da economia, foi necessária a implementação do teletrabalho nos mais diversos segmentos. Deste modo, o que antes era um privilégio, se tornou uma necessidade nacional.

A Instrução Normativa (IN) Nº 1, de 31 de agosto de 2018 (BRASIL, 2018), esclarece sobre as definições de modalidades de trabalho, considerando como modalidade semipresencial a categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais parcialmente fora das dependências da unidade, por unidade de tempo, em dias por semana ou em turnos por dia, por intermédio de tecnologias que tornem possíveis a execução das atividades, dispensando o controle de frequência. Enquanto a modalidade teletrabalho é assim considerada:

Categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais integralmente fora das dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa (BRASIL, 2018, Art. 2; VII).

A Instrução Normativa Nº 65, de 30 de julho de 2020, também traz a definição de teletrabalho em seu artigo 3º; VII:

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

Para o teletrabalho semipresencial, a mesma Instrução Normativa Nº 65 (IN65), em seu artigo 3º considera o teletrabalho em regime de execução parcial como:

[...] a forma de teletrabalho a que está submetido o participante restringe-se a um cronograma específico, dispensado do controle de frequência exclusivamente nos dias em que a atividade laboral seja executada remotamente, nos termos desta Instrução Normativa (BRASIL, 2020).

Ainda segundo a IN65, as atividades que podem ser executadas remotamente serão realizadas, preferencialmente, na modalidade de teletrabalho parcial ou integral e exemplifica

algumas dessas atividades como aquelas que demandem menor interação com o público, cuja natureza exija maior grau de concentração, baixa ou média complexidade, com elevado grau de previsibilidade de entrega e demande maior esforço individual.

Devido à intensificação do uso das tecnologias no cenário econômico, social e da educação, é necessário estabelecer critérios e normas que viabilizem e normatizem o uso dessas novas ferramentas nos cenários supracitados. Assim, a IN1, de 2018, orienta os órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – Sipec –relativos à implementação de Programa de Gestão e, em seu artigo 7º, esclarece os requisitos à unidade que pretende adotar a modalidade de trabalho fora do ambiente institucional:

Art. 7º A unidade que pretender executar atividades em programa de gestão em experiência-piloto deverá realizar processo de acompanhamento de metas e resultados, observando:

- I - o envolvimento da área de gestão de pessoas e da área responsável pelo acompanhamento de resultados institucionais;
- II - a definição de indicadores objetivos para aferir resultados;
- III - a definição e o controle efetivo das metas estabelecidas; e
- IV - a mensuração dos resultados da unidade (BRASIL, 2018).

A viabilidade legal de implementação do teletrabalho tem sido atualizada e discutida de forma mais intensa atualmente, situação que gera alternativas que oportunizam instituições públicas a adequarem os procedimentos internos, caso decidam implementar a modalidade de trabalho mencionada.

Frigotto (2021) faz uma crítica em relação ao intenso uso das ferramentas tecnológicas e ressalta que a pandemia da Covid-19 explicitou uma fetichização da tecnologia, passando a ideia de que ela estaria disponível a todos, seja no ensino híbrido ou no trabalho remoto. O autor menciona dados do Comitê Gestor da Internet do Brasil (Cetic) informando que 70 milhões de pessoas, no Brasil, têm acesso precário à internet; 56% acessam pelo celular e, destes, 51% pelo celular pré-pago. Ainda segundo o autor, independente do cenário emergencial que o mundo está vivendo, a lógica do capital continua vinculada apenas ao lucro e os institutos privados estão interessados em vender tecnologias e pacotes de ensino ao setor público (FRIGOTTO, 2021).

Por outro lado, Costa (2003) esclarece sobre a praticidade que esses dispositivos tecnológicos proporcionam ao possibilitarem o desenvolvimento das atividades laborais, ao mesmo tempo em que contribuem para a flexibilidade do horário de trabalho; para a diminuição de problemas sociais, como a diminuição do trânsito e, conseqüentemente, da poluição (*apud* CHIARETTO, CABRAL e RESENDE, 2018).

Hoje, as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) estão inseridas no mundo do trabalho e demais contextos sociais. Assim, Melo (2011) destaca as vantagens do teletrabalho através de três níveis distintos, sendo eles: o nível da organização (redução de custos na infraestrutura, aumento da produtividade, maior concentração do trabalhador e melhoria na qualidade de vida), nível individual (gestão do tempo, possibilidade de acompanhar o filho à escola e trabalhar no conforto do lar) e nível de sociedade (redução da poluição, considerando o menor fluxo de veículos em circulação).

Nesta mesma perspectiva, Gallusser (2005) esclarece que a União Europeia está ciente da importância do teletrabalho, tendo em vista a transição para uma sociedade da informação e por representar um investimento relativamente baixo para criação de empregos em áreas não urbanas também.

Melo (2011) ressalta a necessidade de reconhecer que o teletrabalho trouxe benefícios e possibilitou a construção de uma nova dinâmica de trabalho que, em muitos casos, impactaram positivamente a vida do trabalhador, otimizando o tempo, proporcionando qualidade de vida e gerando eficiência. Deste modo, as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) permitem a aproximação e a possibilidade de inclusão das pessoas, tendo em vista que, segundo a mesma autora, os sujeitos com deficiência têm conquistado oportunidades de trabalho com a possibilidade de desenvolver suas atividades da sua própria casa.

Apesar das dificuldades e limitações que parte dos trabalhadores tem em relação ao acesso à internet, Benavides *et. al.* (2021) destaca que a expansão da rede e o aumento da cobertura das conexões têm facilitado o progresso do uso das tecnologias. Acrescentam que a atual pandemia foi um aspecto marcante que impulsionou a conectividade social. Essas alterações trouxeram mudanças severas nos diversos contextos socioeconômicos, impulsionando a adesão ao teletrabalho.

No setor público, o Poder Judiciário, por meio da Resolução 227 de 15 junho de 2016, regulamentou o teletrabalho e em seu artigo 3º estabeleceu os objetivos do teletrabalho, os quais estão o aumento da produtividade e qualidade de trabalho dos servidores; economia de tempo e redução de custos com deslocamentos até o local de trabalho; contribuir para a diminuição de poluentes; ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento; aumentar a qualidade de vida dos servidores e outros (BRASIL, 2016).

Nesse aspecto, com a intensificação e modernização do setor público e diante de cenários imprevistos, como o da atual pandemia da Covid-19, o teletrabalho passa a ser uma alternativa que pode ser adotada futuramente, caso seja de interesse dos demais poderes. Antecipadamente, o Judiciário, ao regulamentar esta modalidade de trabalho, traçou objetivos

e vedações, impondo um limite de 30% de servidores por unidade de lotação que pode desenvolver suas atividades pelo teletrabalho e, de forma excepcional, 50% a critério da Presidência do órgão. No artigo 5º da Resolução n.º 227, de 2016, o parágrafo segundo apresenta uma importante recomendação:

§ 2º Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário fixem quantitativo mínimo de dias por ano para o comparecimento do servidor à instituição, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial (BRASIL, 2016).

O referido § 2º ressalta a importância do contato social do servidor com o ambiente institucional, por ser um local de convívio social e de aprendizagem. Ainda segundo a Resolução n.º 227, de 2016, os servidores que desenvolvem determinadas atividades, como elaboração de pareceres, minutas de decisões, relatórios e que demandem maior esforço individual e menor interação com demais servidores, devem ter prioridade em relação à concessão ao teletrabalho (BRASIL, 2016).

Outro ponto muito interessante trazido pela Resolução n.º 227, de 2016 do Poder Judiciário, é a previsão, em suas diretrizes, no rol do artigo 5º, a possibilidade de o teletrabalho ser uma opção aos servidores que têm horário especial devido à incompatibilidade de horário entre a escola e a repartição a qual trabalha e que usufruem deste direito devido à previsão legal na Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. A mesma possibilidade se estende ao servidor que esteja em licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro.

Sob esse prisma, é possível perceber alguns aspectos relevantes possibilitados pelo uso das ferramentas tecnológicas. Esta situação permitiu que o teletrabalho integrasse a dinâmica de uma sociedade cada vez mais informatizada. Em face do exposto, para possibilitar a implementação desta modalidade de trabalho, o Poder Judiciário também acrescentou, na Resolução n.º 227, de 2016, no artigo 6º, § 1º, a necessidade de estabelecimento de metas a serem alcançadas pelos servidores e, sempre que possível, em consenso com eles (BRASIL, 2016).

Na atual sociedade global, todo o contexto social tem sido alterado com a revolução da informação. Nesta circunstância, Jambeiro (1998) destaca que alguns aspectos serão modificados permanentemente, como a educação, o trabalho, o governo, o lazer, as formas de organização da sociedade, os serviços públicos, incluindo a definição e entendimento do ser humano. Para o autor, o caminho tecnológico tem levado a sociedade à multidisciplinaridade,

à pontualidade na informação e à flexibilidade operacional. O autor destaca, ainda, que a sociedade está entrando na era da socialização da informação e democratização de seu acesso.

Jambeiro (1998) também afirma que o conteúdo dos serviços de comunicação e informação começou a ser tratado de forma tecnológica e economicamente igual. Destaca também que, nas práticas profissionais, novas funções ligadas à intersecção de diferentes áreas do conhecimento têm surgido:

Entre estas práticas novas estão: monitoramento tecnológico; engenharia do conhecimento; documentação técnica para certificações de qualidade; navegação dentro de recursos eletrônicos; participação e montagem de hipertextos e programas inteligentes, editoração eletrônica; gerenciamento e administração de múltiplas áreas de informação e comunicações (JAMBEIRO, 1998, p. 3).

Partindo da afirmação do autor supracitado, é possível perceber que as modificações relacionadas à introdução das tecnologias na atualidade são constantes e sua abrangência tem causado alterações em relação à qualificação dos trabalhadores, que lidam direta ou indiretamente com as ferramentas tecnológicas.

O mundo do trabalho está à procura de um tipo de profissional multitarefa, que atenda às expectativas da instituição na qual trabalha, que esteja ciente das metas e objetivos, bem como deve ter habilidade para captar, organizar e disseminar o conhecimento, além de ter um curso superior (JAMBEIRO, 1998). Assim, o uso intensivo das ferramentas tecnológicas tem sido uma necessidade contemporânea e as novas exigências de qualificação profissional para integrar o mercado formal de trabalho têm impactado diretamente no crescente número de trabalhadores informais no Brasil.

1.4 CENÁRIO PANDÊMICO DA COVID-19 E A INTENSIFICAÇÃO DO USO DAS TECNOLOGIAS NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

O contexto pandêmico declarado pela Organização Mundial de Saúde, em março de 2020, trouxe mudanças significativas para os cenários econômicos, sociais e profissionais no mundo. A crise sanitária, causada pela Covid-19, afetou o Brasil de forma avassaladora, provocando um grande número de mortes e desequilíbrio econômico, o que alterou, inclusive, a forma de prestação de serviço, dada às prevenções iniciais estabelecidas na Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020), com medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública – de importância internacional com o objetivo de proteger a coletividade.

Algumas medidas adotadas pela referida lei foram o isolamento, caracterizado pela separação de pessoas doentes, de bagagens, mercadorias, encomendas postais e outros; e a quarentena, que se refere à:

restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do Coronavírus (BRASIL, 2020)

A Portaria nº 356, de 11 de março de 2020, estabeleceu o período de quarentena dias para a quarentena, destacando que este período poderia se estender pelo tempo necessário para reduzir a transmissão (BRASIL, 2020). Posteriormente, outras portarias do Governo Federal foram publicadas com a intenção de deliberar novas diretrizes para enfrentar a disseminação do vírus, estabelecendo a separação de pessoas sintomáticas e assintomáticas.

No mesmo contexto, decretos dos governos estaduais e municipais estabeleceram medidas restritivas com estratégias para enfrentamento da crise pandêmica. Muitas dessas ações não alcançaram os resultados esperados e a realidade da disseminação pandêmica da Covid-19 esteve em alta por mais de um ano, causando milhares de mortes diárias em todo o mundo e, ainda hoje, não tem data definida para acabar, apesar da diminuição expressiva de mortes devido ao início da vacinação. Diante do cenário de risco de contaminação no caso de outras possíveis crises pandêmicas, não se sabe como a sociedade irá conviver entre a dinâmica tradicional de trabalho presencial e o teletrabalho.

Com as circunstâncias trazidas pela crise pandêmica, houve uma mudança drástica na forma de desenvolver as atividades relacionadas ao trabalho. Nesse movimento, o teletrabalho passou a integrar a realidade do brasileiro, alcançando não apenas o cenário econômico nacional, mas, também, as instituições educacionais, que aderiram a esta modalidade de trabalho para tornar possível dar continuidade aos calendários acadêmicos.

A possibilidade de desenvolver as atividades laborais fora do ambiente organizacional ou institucional era restrita. Contudo, diante das mudanças ocasionadas pelas medidas sanitárias compulsórias implantadas no contexto da Pandemia da Covid-19, o que antes era um privilégio, evidenciou uma necessidade. Tais mudanças trouxeram consigo desafios de adaptação à nova realidade tal como novas formas de planejamento, que viabilizam a execução das atividades profissionais.

É necessário destacar que o teletrabalho proposto pela IN 65, de 2020, não se aproxima do regime de trabalho ao qual diversos trabalhadores, sejam do setor público ou privado, foram obrigados a se submeter em decorrência de um cenário imprevisível causado pela atual

pandemia. O teletrabalho exposto na IN 65 é caracterizado pelo planejamento, alcance de objetivos e metas, não se restringindo a um cenário caótico como o atual.

Os impactos trazidos por esta modalidade de trabalho adotada durante a pandemia trouxeram consequências para diversos setores econômicos, afetando diretamente a classe trabalhadora, tendo em vista que uma parte dela teve que se adaptar a uma nova rotina e outra, simplesmente, perdeu o emprego.

A adaptação à nova rotina inclui saber lidar de forma satisfatória com os recursos tecnológicos, mas a realidade encontrada é a descrita por Vânia Gonçalves, coordenadora da Federação de Sindicados de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA), ao enfatizar que os trabalhadores foram colocados em regime de *home office* de forma compulsória, devido à pandemia, e sem preparação. A coordenadora destaca que tanto os trabalhadores quanto as instituições estavam realizando as atividades de acordo com o aprendizado do dia a dia (CUNHA, 2021).

É essencial que, diante das alterações trazidas pela pandemia, bem como pelos avanços da TIC, políticas públicas sejam elaboradas e colocadas em prática. Estas políticas devem ser voltadas para a familiarização do uso das ferramentas tecnológicas nas escolas, capacitação de professores e demais profissionais que atuam no contexto escolar, além de viabilizar a aquisição de equipamentos, como notebooks, *tablets* e acesso gratuito à internet. Sem esta estrutura tecnológica, a precariedade de acesso e as dificuldades em lidar com as tecnologias informacionais podem se perpetuar.

As dificuldades apresentadas por diversos profissionais ao lidar com o mundo virtual foram um alerta para a necessidade de se manter inserido no sistema de produção capitalista, tendo em vista que este é o sistema de produção atual. As modificações no mundo do trabalho são uma tendência historicamente construída e marcada por transformações que impactam a classe trabalhadora, forçando a constantes adaptações aos novos cenários constituídos.

Lévy (2010, p. 245) acentua que “Cada novo sistema comunicação fabrica seus excluídos” e apresenta algumas comparações destacando que antes da invenção da escrita não havia iletrados; que a impressão e a televisão trouxeram a divisão entre os que publicam ou estão na mídia. Para o referido autor, pouco mais de 20% (vinte por cento) dos seres humanos possui telefone e os fatos supracitados não constituem argumentos relevantes contra a escrita, o telefone, a impressão e outros. Lévy (2010) também destaca que a existência de analfabetos ou pessoas sem telefone não pode nos levar a condenar a escrita ou as telecomunicações.

Perante o exposto, o aludido autor acrescenta que o acesso para todos não pode ser reduzido a aspectos financeiros e salienta:

[...] é preciso favorecer de todas as formas adequadas a facilidade e a redução dos custos de conexão. Mas o problema do “acesso para todos” não pode ser reduzido às dimensões tecnológicas e financeiras geralmente apresentadas. Não basta estar na frente de uma tela, munido de todas as interfaces amigáveis que se possa pensar, para superar uma situação de inferioridade. É preciso antes de mais nada estar em condições de participar ativamente dos processos de inteligência coletiva que representam o principal interesse do ciberespaço. Os novos instrumentos deveriam servir prioritariamente para valorizar a cultura, as competências, os recursos e os projetos locais, para ajudar as pessoas a participar de coletivos de ajuda mútua, de grupos de aprendizagem cooperativa etc. (LÉVY, 2010, p. 246).

O problema da desigualdade digital está ancorado à desigualdade socioeconômica. Logo, enquanto ela não for resolvida, a expectativa de acesso integral à internet deve ser baixa. A desigualdade social é um fator de preocupação histórico e a desigual apropriação das TIC pelas diferentes classes sociais acentua, atualmente, a crescente desigualdade digital.

Ao mencionar Silveira e Cassiano (2003), Santos (2006) esclarece que a face mais visível da desigualdade digital se apresenta como uma tripla privação: a de acesso da população mais pobre ao computador, à internet e aos conhecimentos para utilizá-los. Esta tripla privação constitui a “exclusão digital” que deve ser combatida com a “inclusão digital”, consistindo na exclusão da tripla privação e criando, conseqüentemente, um elemento de luta pela cidadania e transformação social (SANTOS, 2006).

O referido autor esclarece que é possível desenvolver uma política nacional de inclusão digital abrangendo a informatização da escola pública, uma política de telecentros (para atender à população acima da idade escolar e aquelas em idade escolar, mas fora da escola) e uma política de computadores de baixo custo (projeto já em andamento em outros países, com distribuição de computadores portáteis gratuitos à população em idade escolar e para a população de baixa renda).

Os apontamentos acima destacados como alternativas para a inclusão digital dependem de políticas públicas direcionadas ao atendimento específico deste contexto. Neste cenário, o papel do Estado é primordial para diminuir o analfabetismo digital e viabilizar a inclusão das diversas camadas sociais na era digital, pois esta demanda é urgente no atual contexto capitalista globalizado.

O Decreto nº 11.072 de 17 de maio de 2022, que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional é o instrumento mais recente que dispõe de forma detalhada sobre como aderir ao PGD e viabilizar a implementação do teletrabalho no âmbito da administração federal. Este decreto pormenorizou alguns aspectos como a necessidade de uma portaria expedida pela

autoridade máxima do órgão para instituir o PGD que deverá, inclusive, apresentar as atividades que poderão ser incluídas no programa, as vagas, vedações, antecedência mínima para as convocações de comparecimento do agente na repartição e o termo de ciência e responsabilidade a ser estabelecido entre a chefia imediata e o participante (BRASIL, 2022).

O PGD viabiliza que servidores e inclusive estagiários possam trabalhar de modo presencial ou através do teletrabalho. O decreto supracitado destaca que para a instituição do PGD será necessária a adoção de sistema informatizado apto a acompanhar e controlar as atividades desenvolvidas pelo agente público. Deste modo o Decreto 11.072 de 17 de maio de 2022 é mais um fundamento legal que viabiliza a adoção do teletrabalho e traz de forma detalhada os aspectos que devem ser observados antes de sua implementação.

Faz-se necessário destacar que o artigo 9º do decreto supracitado atribui grande responsabilidade ao servidor público ao declarar que o teletrabalho terá sua estrutura física e tecnológica providenciada e custeada pelo agente público (BRASIL, 2022). Deste modo, o servidor é o único responsável por estruturar o seu local de trabalho, situação completamente oposta ao tradicional trabalho presencial, tendo em vista que tal responsabilidade é exclusiva da administração pública.

Todavia, a possibilidade de formação continuada para os servidores públicos que têm interesse em desenvolver suas atividades por meio do teletrabalho não é abordada no Decreto 11.072 de 17 de maio de 2022. Diante deste cenário, a capacitação necessária para o bom andamento do serviço público também seria mais uma responsabilidade do agente público. Por outro lado, a instituição que implementar esta nova modalidade de trabalho poderia oferecer a qualificação necessárias para seus servidores manterem a eficiência e presteza com a qual as atividades são desenvolvidas na modalidade presencial.

2 INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS (IFG) E OS DESAFIOS DO TELETRABALHO

Neste capítulo serão abordados o processo legal de constituição do Instituto Federal de Goiás (IFG), sua estrutura física representada pelos seus *campi*, os cursos, a quantidade de alunos e servidores. A forma de gestão instituída no IFG será discutida, destacando aspectos relevantes deste tema. A discussão contempla, também, a viabilidade de implementação do teletrabalho para os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da instituição federal supracitada.

2.1. PROCESSO DE CRIAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS (IFG)

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFET) foram criados pela Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, estão vinculadas ao Ministério da Educação (MEC). O artigo 1º da referida Lei destaca que a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica é constituída pelos Institutos Federais (IF), Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET-RJ) e de Minas Gerais (CEFET-MG), Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais e Colégio Pedro II.

Otranto (2010) esclarece que os marcos regulatórios da Rede Federal de Educação Profissional foram traçados pelo Decreto 7.566, de 23 de setembro de 1909, do Presidente Nilo Peçanha. Após a referida data, houve sucessivas alterações no cenário econômico e político que se refletiram no contexto da Educação Profissional (EP) no país.

Segundo Padoin e Amorim (2016), a Educação Profissional (EP) foi marcada pelo caráter assistencialista com o objetivo de atender a pessoas que tinham propensão ao crime e a vícios, assim como os desfavorecidos economicamente. O Decreto 7.566 de 1909 explicita o direcionamento da EP ao expressar que seria necessário ofertar às classes operárias os meios de vencer as dificuldades e para isso seria necessário o preparo técnico e intelectual para que elas pudessem adquirir hábito de trabalho e se afastar dos vícios e do crime.

Otranto (2010, p. 91) apresenta uma síntese sobre a expansão da Rede Federal:

Como resposta a desafios de ordem econômica e política, “Nilo Peçanha instaurou uma rede de 19 Escolas de Aprendizes Artífices, dando origem à rede federal que culminou nas Escolas Técnicas e, posteriormente, nos CEFETs” (Manfredi, 2002, p.

85). No final da década de 1930, as Escolas de Aprendizes Artífices deram lugar aos Liceus Industriais, mudança que pouco alterou os objetivos das antigas instituições. A partir de 1942, surgiram as Escolas Industriais e Técnicas no lugar dos Liceus, com o objetivo de oferecer formação profissional em nível equivalente ao do secundário. No ano de 1959, as Escolas Industriais e Técnicas passaram à categoria de autarquias e foram denominadas Escolas Técnicas Federais. Em 1978, devido ao crescimento e evolução, três delas se transformaram em Centros Federais de Educação Tecnológica, surgindo os CEFETs do Rio de Janeiro, Paraná e Minas Gerais, posteriormente acrescidos de outras escolas que também foram alçadas à categoria de CEFETs. Dessa forma, a rede federal de educação profissional foi adquirindo sua configuração ao longo da história da educação nacional.

Neste cenário, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG), assim como os demais Institutos Federais, além de estarem vinculados ao Ministério da Educação (MEC) possuem natureza jurídica de autarquia, sendo detentores de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. O Estatuto do IFG esclarece que a instituição é *multicampi* e oferece educação superior, básica e profissional pluricurricular, destacando que as práticas pedagógicas desenvolvidas são indissociáveis das atividades de pesquisa e extensão (IFG, 2018).

Ainda segundo o referido Estatuto, o IFG tem como domicílios quatorze *Campi*, sendo eles: Campus Águas Lindas de Goiás, Campus Anápolis, Campus Aparecida de Goiânia, Campus Cidade de Goiás, Campus Formosa, Campus Goiânia Oeste, Campus Goiânia, Campus Inhumas, Campus Itumbiara, Campus Jataí, Campus Luziânia, Campus Senador Canedo, Campus Uruaçu e Campus Valparaíso de Goiás, além da Reitoria. Em todos eles há um diretor, que é eleito de forma democrática pela comunidade interna, sendo esta constituída por servidores docentes, técnicos administrativos e alunos. A instância máxima no Campus é representada pelo Conselho de Campus (ConCampus), que tem a função de definir as decisões de forma compartilhada e complementar com a Direção-Geral do Campus.

Os Institutos Federais de Educação são equiparados às Universidades Federais (UF). A equiparação se relaciona à natureza jurídica, tendo em vista que tanto as universidades quanto os Institutos Federais são autarquias e têm autonomia para criar e extinguir cursos, além de terem competência para expedir e registrar diplomas (BRASIL, 2008).

No processo de criação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), Ortigara (2013, p. 8) considera que:

O modelo de Instituto não contemplou uma forma comum de organização no sistema educacional brasileiro e a sua proposição não foi precedida de discussões, bem como não estava nos horizontes do desenvolvimento dos CEFETs e das Escolas Técnicas e Agrotécnicas Federais. Os CEFETs tinham como objetivo no seu processo de desenvolvimento, se constituírem em universidade tecnológica, percurso que já havia sido percorrido pelo CEFET do Paraná dando origem a Universidade Federal Tecnológica do Paraná. [...]

O modelo de universidade tecnológica, diferentemente do modelo de Instituto, encontra sustentação na LDB onde afirma que ‘é facultada a criação de universidades especializadas por campo de saber’ (LDB art. 52).

A institucionalidade denominada *Institutos Federais* para o agrupamento das escolas técnicas e agrotécnicas federais foi uma solução administrativa adotada de forma centralizada pelo governo federal da época. Embora a Lei 11.892/2008 assegurasse aos institutos a mesma autonomia que dispõe as universidades, ao mesmo tempo impediu que os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFTs) se transformassem em universidades tecnológicas, como ocorreu com a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR, a partir da Lei nº 11.184 de 07 de outubro de 2005 (BRASIL, 2005).

As características e as finalidades dos Institutos Federais estão estabelecidas no artigo 6º da Lei 11.892/2008. Entre elas estão a oferta de educação profissional e tecnológica em todos os seus níveis e modalidades, com o objetivo de formar cidadãos capazes de atuar em diversos setores da economia; desenvolver a educação profissional e tecnológica como um processo educativo; promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e à educação superior; constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências e estimular desenvolvimento de espírito crítico e outros, além do desenvolvimento de programas de extensão, divulgação científica e estímulo à pesquisa aplicada (BRASIL, 2008).

Em relação aos objetivos, a Lei supracitada destaca o desenvolvimento de atividades e cursos que oportunizem aos educandos a inserção no mundo do trabalho, reforça o direcionamento para a pesquisa aplicada e para o desenvolvimento de atividades que vão ao encontro dos princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica. Neste aspecto, o artigo 7º da Lei 11.892/2008 reforça a necessidade de se ministrar a educação profissional e técnica de nível médio, prioritariamente, na forma de curso integrado, bem como cursos de formação inicial e continuada (BRASIL, 2008).

O Relatório Anual de Gestão do IFG de 2021 – documento que apresenta à sociedade a visão organizacional, os resultados e desempenho da gestão – referente ao exercício de 2020, expõe as informações financeiras, orçamentárias e contábeis, assim como os riscos, oportunidades, estratégias e desempenho e destaca que a missão da instituição é “Promover a educação pública – gratuita, de qualidade e socialmente referenciada –, a ciência, a tecnologia e a inovação, por meio da formação para a cidadania e o desenvolvimento sustentável” (IFG, 2021, p. 13).

Segundo o referido relatório, a instituição renova e potencializa anualmente o seu compromisso perante a sociedade ao ofertar uma educação de qualidade e gratuita, o que ratifica

os valores institucionais. Por meio destes valores, o IFG promove a inclusão e respeito à diversidade, contribui para o desenvolvimento local, regional, reforçando a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, promovendo um currículo integrado para que seja possível uma formação humana integral, emancipadora e cidadã (IFG, 2021).

Nesta direção, a transparência, a gestão democrática e participativa integra as ações institucionais que buscam reforçar o compromisso com a comunidade interna e externa, promovendo a transparência dos processos. Estas ações reforçam o compromisso social, bem como cumpre o dever legal de manter a publicidade das ações realizadas, de modo que a sociedade pode acompanhar as decisões implementadas pela instituição.

A educação gratuita, estabelecida na missão do Instituto Federal de Goiás, é ofertada pelos *Campi* de acordo com as necessidades de cada região/localidade. Sob este prisma, Macedo (2017) esclarece que a oferta de diferentes níveis de cursos deve estar articulada com as demandas da sociedade e com a vocação regional. Neste movimento, o autor ressalta que para implantar novos cursos é necessário realizar um planejamento, principalmente, quando eles estão vinculados a uma nova área ou eixo temático.

Diante do exposto, o processo de constituição dos Institutos Federais revela a importância do direcionamento de uma educação que pode contribuir para uma formação completa, ao mesmo tempo em que impulsiona a inserção do cidadão no mundo do trabalho. Macedo (2017) salienta que além de a educação profissional e tecnológica abranger a oferta de cursos para formação do trabalhador, ela assume o compromisso no campo social, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e inclusão social.

2.2 ESTRUTURA: REITORIA, CAMPUS, CURSOS, ALUNOS E SERVIDORES

Constituído por quatorze *campi*, o Instituto Federal de Goiás tem sua organização administrativa geral disposta na Resolução nº 91 de 09 de julho de 2021. A constituição da instituição abrange as Instâncias Colegiadas Centrais, o Conselho Superior, o Colégio de Dirigentes, as Instâncias Colegiadas dos *campi*, as Comissões e os Comitês. No referido documento, a Reitoria é apresentada como uma instância central composta por órgãos de apoio e assessoramento.

O Relatório de Gestão (2021) detalha esta estrutura da seguinte forma: Chefia de Gabinete; Assessoria de Relações Institucionais; Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos; Comissão Permanente de Pessoal Docente; Comissão Permanente de Políticas Públicas e Igualdade Racial; Comissão Própria de Avaliação e

Comissão de Ética. Integram os Comitês, a Governança Digital; o Gestor da Segurança da Informação e das Comunicações; a Ética em Pesquisa; a Governança, os Riscos e Controles; o Acompanhamento de Egressos. Abaixo é apresentada a estrutura organizacional presente no Relatório de Gestão de 2020:

Figura 1 – Estrutura Organizacional do IFG - 2020



Fonte: Relatório de Gestão de 2020 do IFG

Na Resolução de n. 91 de 2021, a Reitoria é descrita no artigo 20 como um organismo executivo do IFG, com a responsabilidade de administrar, coordenar e supervisionar todas as atividades institucionais. Na Resolução supracitada também é apresentado o detalhamento das competências e atribuições da Reitoria, Pró-Reitorias, Comitês e demais estruturas que constituem o Instituto Federal de Goiás.

O cargo de Reitor (a), historicamente, tinha sido ocupado apenas por pessoas do sexo masculino. Entretanto, em 2021, pela primeira vez uma mulher foi democraticamente eleita para ocupar o cargo máximo no Instituto Federal de Goiás, tal como destaca a notícia no site da referida instituição de educação:

Esta quinta-feira, 7 de outubro, é um dia histórico para o Instituto Federal de Goiás. A professora Oneida Cristina Barcelos Irigon, primeira mulher eleita para ocupar o cargo máximo da Instituição, foi empossada no final da tarde como a nova reitora do IFG. A nomeação da gestora foi publicada nesta quarta-feira, 6, no Diário Oficial da União. A solenidade de posse, presidida pelo Ministro da Educação, Milton Ribeiro, foi realizada na Reitoria da Instituição e, devido aos protocolos relacionados à Covid-19, foi restrita a poucos convidados (IFG, 2021).

Ano contexto atual, a nova Reitora, Oneida Irigon, no contexto atual, tem apoiado o desenvolvimento de campanhas institucionais de enfrentamento à pandemia da Covid-19, o fortalecimento de programas e projetos institucionais que visam aprofundar o princípio da indissociabilidade ensino, pesquisa e extensão, além de estimular o fortalecimento da pesquisa científica e tecnológica.

A gestão para manter o funcionamento das atividades da instituição tem sido um grande desafio, haja vista o corte orçamentário de R\$ 802,6 (oitocentos e dois milhões e seiscentos mil reais) sofrido pelo setor da educação, no ano de 2022. Segundo Tomazelli e Vargas (2022), do valor supracitado, R\$ 499.000.000,00 (quatrocentos e noventa e nove milhões) pertenciam ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE). Outras áreas também foram afetadas com a redução do orçamento, como o Ministério do Trabalho e Previdência, o Ministério do Desenvolvimento Regional e outros.

Mesmo diante deste cenário, a gestão do IFG trabalha para manter em pleno funcionamento todos os cursos, programas e projetos direcionados a alunos e servidores com o propósito de contribuir para uma formação integral. Neste aspecto, informações sobre a oferta de cursos podem ser observadas na Plataforma Nilo Peçanha, tal como a quantidade de discentes que integra o quadro de alunos do Instituto Federal de Goiás.

Segundo a plataforma supracitada, o IFG oferta um total de 208 (duzentos e oito) cursos, apresenta um total de 16.564 (dezesesseis mil quinhentos e sessenta e quatro) matrículas, 5.792 (cinco mil setecentos e noventa e dois) ingressantes, 2.090 (dois mil e noventa) concluintes, 6.763 (seis mil setecentos e sessenta e três) vagas e um total de 30.182 (trinta mil cento e oitenta e dois) discentes (MEC, 2021).

Estes alunos integram quatorze unidades e nove polos de Educação a Distância (EaD) do Instituto Federal de Goiás e são distribuídos entre os diversos cursos ofertados, sendo eles: cursos técnicos, como o técnico integrado ao ensino médio, técnico integrado ao ensino médio (Educação de Jovens e Adultos (EJA)), técnico subsequente (pós-médio), tecnologia (graduação/tecnologia), licenciatura, bacharelado, especialização, mestrado profissional, mestrado e doutorado. O Guia de Curso do IFG apresenta cada um deles e pode ser acessado pelo endereço <http://cursos.ifg.edu.br/>.

Além dos diversos cursos técnicos e superiores, a instituição oferta os seguintes mestrados: Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (Campus Anápolis), Mestrado Profissional em Artes e Mestrado Profissional em Tecnologia, Gestão e Sustentabilidade (Campus Goiânia) e o Mestrado Profissional em Educação para Ciências e

Matemática (Campus Jataí). Quanto ao último, há, ainda, o Doutorado, ofertado no mesmo Campus (IFG, 2021c).

Para manter toda esta estrutura em pleno funcionamento, é necessário um quadro de servidores com formação em diversas áreas do conhecimento. Docentes e técnicos administrativos da educação atuam de forma organizada para manter a continuidade do serviço público para o qual foram contratados e, deste modo, cumprir sua função social, política e educacional.

2.3 TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA EDUCAÇÃO (TAE)

Os agentes públicos são pessoas que exercem funções públicas e agem em nome do Estado, independente do regime jurídico ao qual pertencem. Segundo Carvalho (2018), o cargo público é uma unidade de competência na qual são designadas diversas atribuições, devendo ser criado por lei e desenvolvido por um agente com vínculo estatutário e permanente para a execução das atividades inerentes a ele.

Para ingressar na carreira de Técnico Administrativo da Educação (TAE) e integrar o quadro de servidores efetivos do IFG, bem como das demais instituições públicas federais de educação, é necessário ser aprovado em concurso público de provas e títulos. O ingresso de docentes também está vinculado ao concurso público, exceto a contratação de professores substitutos, pois seu ingresso é realizado por meio de processos seletivos simplificados.

Atualmente, a força de trabalho do IFG é constituída por 1.127 (um mil cento e vinte e sete) docentes, 880 (oitocentos e oitenta) técnicos-administrativos e 183 (cento e oitenta e três) demais colaboradores. O total de servidores inativos é 409 (quatrocentos e nove), este número está relacionado aos servidores já aposentados ou afastados por invalidez (IFG, 2021).

Nesta seara, os cargos de técnico administrativo da educação estão estruturados em um plano de carreira composto por cargo, nível de classificação e padrão de vencimentos. A Lei 11.091 de 2005 esclarece que o plano de carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação: A, B, C, D e E; com 4 (quatro) níveis de capacitação cada. Por conseguinte, a referida lei destaca as atribuições gerais dos cargos do plano de carreira:

Art. 8º São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas e observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especificações:
I - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;

II - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas Instituições Federais de Ensino;

III - executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino.

§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.

§ 2º As atribuições específicas de cada cargo serão detalhadas em regulamento (BRASIL, 2005).

Para ocupar os cargos de nível de classificação A e B é exigido o ensino fundamental incompleto ou alfabetização. Atualmente, para estes cargos não há mais concursos e alguns exemplos podem ser citados como auxiliar de encanador, chaveiro, auxiliar de limpeza e outros. Em relação aos cargos de nível de classificação C, a escolaridade exigida é ensino fundamental completo e nível médio para alguns cargos. Para os cargos de auxiliar de laboratório, auxiliar de biblioteca, auxiliar em administração e outras, é exigido o ensino fundamental completo. Em relação aos cargos datilógrafo de textos gráficos, eletricitista de espetáculo, locutor etc. a escolaridade exigida é de ensino médio completo (BRASIL, 2005).

O nível de classificação D é composto pelos seguintes cargos: diagramador, desenhista projetista, editor de imagem, revisor de texto braile, técnico em agrimensura, assistente em administração e outros. Para este nível é exigido o ensino médio completo, médio profissionalizante ou curso técnico. A Lei 11.091 de 2005 relata que para os níveis de classificação B, C e D, além da formação necessária, é exigida experiência de 6 (seis) meses ou 1 (um) ano, na área de conhecimento do cargo a ser ocupado.

A lei supracitada destaca que para o nível de classificação E, a escolaridade exigida é ensino superior. Neste nível estão os cargos de médico, jornalista, odontólogo, produtor cultural, psicólogo, relações públicas, técnico em assuntos educacionais e outros. Deste modo, os cargos desta categoria abrangem as mais diversas áreas do conhecimento e muitos dos profissionais destacados integram os quadros dos servidores do IFG.

2.4 GESTÃO DEMOCRÁTICA

Em relação à gestão democrática, serão abordados os aspectos legais de sua instituição e o seu contexto na educação. O direcionamento deste tema percorrerá as ações promovidas pelo Instituto Federal de Goiás e que, inclusive, alcançam o tema desta pesquisa: a viabilidade de implementação do teletrabalho para os técnicos administrativos; tendo em vista que este

assunto será discutido pelos gestores institucionais. Neste aspecto, a abordagem da gestão democrática dentro do contexto institucional será enfatizada, de modo se possa perceber suas características nas ações e decisões da instituição, levando em consideração que o IFG busca democratizar os espaços dentro da instituição.

Cury (2002, p. 164) destaca que, etimologicamente, a palavra “gestão provém do verbo latino *gero, gessi, gestum, gerere* e significa levar sobre si, carregar, chamar a si, executar, exercer, gerar”. O autor explica que a gestão está vinculada a um ou mais interlocutores que buscam, por meio do diálogo, respostas que possam auxiliar no direcionamento ou na administração da educação segundo a justiça. Para ele, a gestão é uma nova forma de administrar uma realidade que já é democrática em si mesma, tendo em vista que ela se traduz pela comunicação, ou seja, pelo diálogo.

Legalmente, a gestão democrática foi instituída pela Constituição Federal de 1988 (CF/1988), no artigo 206, ao estabelecer que o ensino será ministrado com base em alguns princípios, como o de igualdade de condições para acesso e permanência na escola, do pluralismo de ideias, da gestão democrática do ensino público, entre outros. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação, criada em 1996, também estabelece os princípios que devem orientar o ensino e entre eles estão a gestão democrática do ensino, a valorização da experiência extraescolar, o respeito à liberdade e apreço à tolerância, a vinculação entre a educação escolar, o trabalho e às práticas sociais etc. (PARANÁ, 2018).

Seguindo o estabelecido legalmente, o IFG reforça sua atuação direcionada às ações que visam a alcançar e democratizar os espaços dentro da instituição. Neste direcionamento, o Plano de Desenvolvimento Institucional do IFG - PDI referente ao período 2019-2023) destaca:

[...] a Instituição trabalhará pela democratização do acesso, melhoria da comunicação interna e externa, agilidade, confiabilidade nas decisões e transparência nas ações administrativas, construindo um modelo de gestão democrática, no qual a comunidade é partícipe, opinando e compartilhando das políticas públicas, observando sempre que a condição humana seja o objeto central das ações da instituição (IFG, 2019, p. 146).

O Plano Nacional de Educação, a Lei n.º 13.005/2014, prevê uma política nacional de educação que caracteriza elementos importantes de gestão democrática, conforme expõe a seguir:

O Plano Nacional de Educação, Lei n.º 13.005/2014, com vigência até 2024, prevê a articulação e a materialização de uma política nacional de educação que se baseie nos princípios de participação, rompendo com as práticas autoritárias ainda vigentes na gestão das escolas públicas. Dessa forma, a participação e o controle social constituem-se elementos importantes da

Gestão Democrática. A meta 19 do Plano Nacional de Educação prevê a efetivação da Gestão Democrática, dentro de dois anos, por meio de oito estratégias de políticas nacionais (PARANÁ, 2018, p. 10).

Paro (2008) destaca que há alguns determinantes da participação da comunidade externa à unidade escolar, como os condicionantes econômico-sociais, que são relacionados às condições de vida da população e à sua disposição pessoal para participar; condicionantes culturais ou viabilidade de participação, movidas pela visão de mundo e de educação que as estimule a participar, e as condicionantes institucionais ou mecanismos coletivos institucionalizados, ou não, que favoreçam o encaminhamento de sua ação participativa. Nesta perspectiva, é necessário ressaltar a importância de um canal que possa efetivar a participação da comunidade externa nas decisões da gestão escolar.

Cury (2002) acrescenta que o Estado Democrático de Direito reconhece a soberania da lei e do regime representativo ao mesmo tempo em que inclui o poder popular como fonte de legitimidade e poder. Deste modo, o autor afirma que a gestão democrática é um princípio do Estado:

A gestão democrática é um princípio do Estado nas políticas educacionais que espelha o próprio Estado Democrático de Direito e nele se espelha postulando a presença dos cidadãos no processo e no produto de políticas dos governos. Os cidadãos querem mais do que serem executores de políticas, querem ser ouvidos e ter presença em arenas públicas de elaboração e nos momentos de tomada de decisão. Trata-se de democratizar a própria democracia. Tal é o caso dos múltiplos Conselhos hoje existentes no âmbito de controle e fiscalização de recursos obrigatórios para a educação escolar, da merenda e de outros assuntos (CURY, 2002, p. 172).

No IFG, a gestão democrática pode ser evidenciada nas ações e decisões que impactam direta e indiretamente na comunidade interna e externa da instituição. Nas ações relacionadas ao ensino, por exemplo, o PDI (2019-2023) destaca que a construção do calendário acadêmico é realizada por meio de uma gestão democrática, pautada na democracia participativa. Ademais, a instituição promove anualmente um evento em que apresenta os resultados da autoavaliação com o objetivo de consolidar a gestão democrática do IFG, fortalecendo os canais de participação da comunidade interna e externa (IFG, 2019).

Ainda quanto ao tema gestão democrática, o PDI (2019) aponta que as ações sociais do IFG são definidas com a observância das particularidades institucionais, assim como “com a participação da comunidade acadêmica, por meio das instâncias de debates e deliberações” (IFG, 2019, p. 124).

À vista disso, a instituição busca construir uma gestão democrática ao permitir, entre outras ações, a distribuição ou lotação de servidores nos *Campi* e departamentos, de modo que as áreas pedagógicas e administrativas possam se desenvolver e alcançar as atividades de ensino, pesquisa e extensão. Este direcionamento se estende à redução dos custos com materiais, melhor utilização do potencial dos servidores, otimização da estrutura organizacional, melhoria na comunicação interna e respostas às demandas institucionais e à comunidade externa.

O Regimento Geral do Instituto Federal de Goiás (IFG, 2018), ao prever a existência e o funcionamento instâncias colegiadas em todas as suas unidades (Reitoria e *Campi*), busca traduzir o valor que a concepção de gestão democrática busca imprimir na administração da instituição.

Desta forma, na organização administrativa e acadêmica do IFG, o Regimento Geral (IFG, 2018) prevê a participação dos diferentes setores da comunidade, a partir das seguintes instâncias colegiadas na Reitoria e nos *Campi*:

Quadro n. 1: Instâncias colegiadas na reitoria e nos *campi* do IFG

Instâncias Colegiadas Centrais	- Conselho Superior - Colégio de Dirigentes - Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
Instâncias Colegiadas nos <i>Campi</i>	- Conselho de Campus - Colegiado do Departamento de Áreas Acadêmicas - Conselho Departamental - Colegiados de Cursos - Conselho de Representantes de Turmas
Comissões Permanentes	- Comissão Própria de Avaliação (CPA) - Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) - Comissão Interna de Superv. Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos (CIS) - Comissão de Ética (CE) - Comissão Permanente de Políticas da Igualdade Étnico-Racial (CPPIR) - Comissão Permanente de Gestão da Proteção de Dados Institucionais (CPGPD)
Comitês	- Comitê de Governança Digital - Comitê Gestor da Segurança da Informação e das Comunicações - Comitê de Ética em Pesquisa - Comitê de Governança, Riscos e Controles - Comitê Gestor Geral de Acompanhamento de Egressos

Fonte: Regimento Geral do IFG – IFG, 2018

A participação e a transparência são princípios fundamentais da Gestão Democrática de uma instituição de educação, com o objetivo de auxiliar na administração pública, nas decisões e nos encaminhamentos para resolução dos problemas do cotidiano, tendo como objetivo principal a busca pela melhoria da qualidade dos serviços realizados pela instituição.

2.5. VIABILIDADE LEGAL DE IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO PARA OS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAE) DO IFG

Os avanços tecnológicos e o discurso de modernização da administração pública apontam que a TIC é uma ferramenta que propicia a melhoria dos processos internos, impactando no aumento da transparência e do controle social. Estes fatos são mais uma barreira contra a corrupção, tendo em vista a possibilidade de fiscalização concedida à sociedade (MOREIRA, 2018).

Diante das revoluções tecnológicas e da consequente intensificação do uso da TIC nos diversos cenários socioeconômicos atuais e, inclusive, na administração pública, conforme o exposto no capítulo anterior, o teletrabalho foi inserido na legislação brasileira em 2011, pela Lei 12.551. A partir do referido ano, a popularização se acentuou, alcançando o seu ápice no período da pandemia causada pela Covid-19.

Sendo uma forma de dar continuidade ao serviço público, os servidores técnicos-administrativos do IFG, durante os anos de 2020, 2021 e início de 2022 desenvolveram suas atividades laborais através do teletrabalho. Ao todo, segundo o Relatório de Gestão (2021), o IFG possui em seu quadro de trabalho 880 (oitocentos e oitenta) servidores TAE, entre os quais estão auditores, pedagogos, assistentes em administração, administradores, bibliotecários, assistentes de alunos, psicólogos, técnicos em assuntos educacionais e outros.

Com a digitalização dos processos, houve a intensificação do uso da TIC. Na instituição, as atividades têm sido desenvolvidas por meio de sistemas informatizados, como o Suap, o Visão, o Q-Acadêmico e demais sistemas que viabilizam a execução das atividades administrativas.

Ademais, o Relatório de Gestão (2021) esclarece que em 2020 o IFG contratou alguns sistemas para atender às demandas institucionais devido ao cenário crítico vivenciado durante a pandemia. Entre os sistemas, foram destacados o Suap (houve a customização do sistema com o objetivo de inserir novos alunos nos programas de assistência estudantil criados), IFG Digital (foi desenvolvida a customização para viabilizar o trabalho remoto, de modo que alunos e comunidade externa pudessem assinar documentos) e o Sistema de Ponto Eletrônico (projeto com o objetivo de registrar o ponto dos servidores técnicos-administrativos).

O mesmo Relatório (2021) destaca ainda o Site para o Ensino Remoto Emergencial (refere-se uma fonte de informações para alunos e servidores sobre o ensino remoto emergencial) e Contrato Q-Acadêmico (prorrogação do contrato de evolução e manutenção de

modo que o sistema possa operar de modo satisfatório, atendendo às demandas institucionais) e o acesso VPN para todos os servidores (estrutura de segurança em que os servidores em trabalho remoto podem acessar serviços de TIC).

Outras tecnologias também foram ressaltadas, como a Plataforma de Ensino Remoto (estruturação do Ambiente Virtual de Ensino Aprendizagem (AVA) a fim de tornar possível o Ensino Remoto Emergencial para servidores e alunos), Solução Antivírus para Servidores e Desktops, Telefones Voip (aquisição de telefones VOIP para a comunicação por voz entre os setores e com a comunidade pela solução VOIP) e Tablets para Empréstimo a Estudantes (aquisição para empréstimo a estudantes durante o Ensino Remoto Emergencial) (IFG, 2021).

Atualmente, os servidores técnicos-administrativos utilizam em suas rotinas diárias sistemas informacionais e, inclusive, redes sociais, para uma comunicação rápida e eficaz. Deste modo, os investimentos em tecnologia têm propiciado o atendimento às demandas e alcançado resultados satisfatórios.

Levando em consideração o uso intenso das TIC na realidade socioeconômica nacional e mundial, o local para o desenvolvimento das atividades pode ser amplo, não se restringindo, obrigatoriamente, à estrutura física do local de trabalho, já que para ter acesso aos sistemas e programas institucionais é necessário, apenas, que os servidores tenham à sua disposição um computador e acesso à internet.

Nessa conjuntura, por meio de leis, portarias e resoluções, o Ministério da Saúde (MS) publicou documentos de enfrentamento à Covid-19, fato que também viabilizou a adesão em massa do teletrabalho pela administração pública. Seguindo a mesma linha, o IFG aderiu ao teletrabalho de modo a cumprir o princípio da continuidade do serviço público. Destarte, pela primeira vez na história, os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás aderiram, em massa, ao teletrabalho em razão das restrições sanitárias impostas pela pandemia.

Após esta experiência coletiva, a viabilidade de implementação do teletrabalho para a categoria TAE se tornou uma realidade, tendo em vista o surgimento de novas regulamentações que autorizam a modalidade de trabalho supracitada. Em face ao exposto e a uma sociedade tecnológica em que as formas de comunicação, socialização e trabalho se alteram constantemente, a Instrução Normativa 65/2020 estabeleceu orientações, critérios e procedimentos gerais relativos à implementação do programa de gestão, que é definido no artigo 3º da referida IN como uma ferramenta de gestão que disciplina o desenvolvimento de atividades em que os resultados podem ser efetivamente mensurados, e cuja execução possa ser realizada pelos participantes.

Os principais objetivos do programa de gestão estão elencados no artigo 6º da Instrução Normativa Nº 65/2020, conforme o exposto a seguir:

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

A adesão ao programa de gestão viabiliza a implementação do teletrabalho no setor público federal. Contudo, sua adesão é um ato discricionário da administração pública que poderá adotá-lo de acordo com sua conveniência e interesse do serviço. Por conseguinte, não constitui um direito do participante, segundo o artigo 7º da IN 65/2020. Seguindo nesta direção, a IN 1/2018 destaca que a unidade que aderir ao programa de gestão deverá observar as metas e resultados, envolvendo, neste processo, a gestão de pessoas e a área responsável pelo acompanhamento dos resultados da instituição.

Para realizar as atividades através de uma das modalidades de trabalho preconizadas pela IN 1/2018 (semipresencial, teletrabalho), a instituição poderá iniciar por meio de uma experiência piloto, após a elaboração de um plano de trabalho contendo algumas diretrizes a serem cumpridas durante a execução do processo. Estas diretrizes devem abranger a descrição das atividades a serem executadas, a quantidade de servidores públicos que poderão participar do programa, o perfil necessário ao servidor que pretende executar as atividades no programa de gestão, as metas, os cronogramas trimestrais de entregas de resultados, cronograma de reuniões, o prazo de antecedência mínima do servidor quando convocado a comparecer na unidade administrativa e os resultados e benefícios esperados pela instituição (BRASIL, 2018).

Ranieri (2020) faz uma comparação entre a implementação do teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8ª), que abrange os estados do Pará e Amapá e a viabilidade e expectativa de implementação desta modalidade de trabalho na Universidade Federal do Pará, após uma pesquisa realizada com a categoria TAE da referida Universidade.

A pesquisadora revela que em 2011 o TRT-8ª regulamentou o teletrabalho através da Resolução TRT-8 nº 203/2011, que os relatórios da Comissão de Gestão de Teletrabalho

apontaram um aumento de servidores que adotaram essa modalidade de trabalho e que a experiência tem sido satisfatória, fato que tem contribuído para o aumento da produtividade, satisfação dos servidores, aperfeiçoamento do planejamento, além de melhoria dos sistemas de gestão.

Em relação às dificuldades de implementação, Ranieri (2020) ressalta a desconfiança, a resistência diante das alterações na organização e o fato de alguns servidores se sentirem incomodados por não estarem cumprindo seu horário de trabalho de modo presencial, pois isso poderia gerar comentários inoportunos.

Diante disso, as dificuldades foram superadas pelo apoio da alta administração do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), bem como com o investimento em capacitação de gestores e servidores. Além disso, é necessário o compromisso dos atores envolvidos para aprimoramento dos processos (GUERRA *et al.*, 2019 *apud* RANIERI, 2020).

No que se refere à pesquisa realizada com os servidores da Universidade Federal do Pará (UFPA), a categoria demonstrou expectativas positivas diante da viabilidade de execução das suas atividades de forma remota. Contudo, a desconfiança, as limitações relacionadas à capacidade individual e a preocupação com o direito à desconexão, são alguns fatores que preocupam os servidores (RANIERI, 2020).

Portanto, há viabilidade legal de implementação do teletrabalho, não sendo um direito do servidor, mas um ato discricionário da administração pública. Neste contexto, é fundamental que a implementação do teletrabalho seja planejada, de modo que o interesse público continue sendo o centro da atenção de todas as mudanças trazidas pelo uso das tecnologias e que o uso da TIC seja direcionado para o aumento da eficiência no atendimento ao cidadão.

Os instrumentos legais mais recentes que viabilizam e fixam as diretrizes que devem ser cumpridas para integrar o programa de gestão e possibilitar a adesão ao teletrabalho são a Instrução Normativa nº 65 de 2020 e o Decreto nº 11.072 de maio de 2022. A referida instrução normativa esclarece que o teletrabalho não pode ser adotado para atividades que exijam a presença física do participante na repartição pública, não podendo, inclusive, reduzir a capacidade de atendimento do público interno e externo.

De acordo com o decreto, algumas exigências devem ser suportadas pelos agentes que optarem por aderir ao teletrabalho, como ter uma estrutura física e tecnológica capaz de atender às demandas laborais e disponibilidade para contato, no período definido previamente pela chefia.

III – METODOLOGIA

No presente capítulo é apresentado de forma detalhada como a pesquisa está sendo realizada; as técnicas de coletas e análise de dados, pormenorizando a sequência lógica para se alcançar os objetivos propostos. A seleção dos *campi* que participarão da pesquisa, a porcentagem de participantes, a escolha do ano para a pesquisa no catálogo de teses e dissertações da Capes, assim como a metodologia do produto educacional são abordados e justificados no decorrer da descrição.

3.1 METODOLOGIA DA PESQUISA

Na presente pesquisa opta-se pela abordagem qualitativa, tendo em vista que busca-se compreender a realidade experienciada pelos servidores Técnicos-Administrativos em Educação (TAE) em relação ao teletrabalho e conhecer a perspectiva dos servidores sobre a manutenção do teletrabalho ou implementação do trabalho semipresencial no IFG; o que significa, para Silva e Menezes (2005) traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las, fato que requer o uso de técnicas estatísticas como porcentagem, por exemplo.

Augusto (2013), ao mencionar Denzin e Lincoln, afirma que a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo. Deste modo, os pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais e tentam entender os fenômenos conforme os significados que as pessoas atribuem a eles.

Inicialmente foi feito um levantamento sobre as pesquisas relacionadas ao teletrabalho no catálogo de teses e dissertações da Capes. Foi escolhido o ano de 2020 para fazer a busca. Logo, foram encontradas quatorze dissertações sobre o tema, sendo que duas delas não estavam disponíveis para leitura. Este ano foi escolhido devido ao direcionamento das pesquisas encontradas e por estarem mais vinculadas às abordagens que este projeto pretende seguir. É necessário ressaltar que outros autores que abordam o tema poderão ser consultados no decorrer da pesquisa.

Do total de 12 (doze) dissertações disponíveis para leitura e arquivamento, 6 (seis) delas abordam a questão das relações trabalhistas e das alterações trazidas pelo teletrabalho. As outras 5 (cinco) tratam das percepções dos teletrabalhadores em relação às suas experiências, identificando os aspectos favoráveis e desfavoráveis desta modalidade de trabalho, assim como a jornada flexível e o direito à desconexão. Apenas uma aborda de forma pormenorizada a reforma trabalhista e o processo evolutivo do teletrabalho.

Como metodologia, optou-se também por realizar a análise de um conjunto de Leis, Medidas Provisórias, Instruções Normativas e Portarias relacionadas ao tema, com o objetivo de estabelecer orientações, medidas temporárias de prevenção, bem como medidas que preservassem a saúde de todos os profissionais considerados essenciais no controle à Covid-19, assim como, informações contidas no sítio da Organização Mundial de Saúde (OMS).

Assim, para alcançar os objetivos propostos na presente pesquisa, optou-se pela aplicação de um questionário com perguntas estruturadas direcionado aos servidores técnicos administrativos de três diferentes Campus do IFG, já que a pesquisa será por amostragem.

Foram escolhidos três Campus diferentes, sendo eles Campus Goiânia, Campus Aparecida de Goiânia e Campus Goiânia Oeste. Como já mencionado, estas unidades foram escolhidas por integrarem a região metropolitana e pelo fácil acesso em caso de necessidade de um contato presencial. É importante ressaltar que neste caso, todas as medidas sanitárias de segurança serão tomadas a fim de evitar a disseminação da Covid-19.

O universo de participantes que integram a pesquisa é constituído por 61 servidores, que compreendem 25% dos servidores em exercício nos *campi* supracitados. Para participar da pesquisa, o servidor deve, obrigatoriamente, ter trabalhado em home-office nos anos de 2020 e 2021. Estes servidores responderão a um questionário que terá como objetivo identificar investimentos realizados por eles para implementar o teletrabalho, as vantagens e desvantagens identificadas, a opinião sobre a implementação desta modalidade de trabalho, bem como outras questões que possam surgir no decorrer da pesquisa. Sendo assim, a consulta direcionada a estes sujeitos poderá refletir a situação real da instituição, durante o período pandêmico.

A opção por servidores lotados nos *campi* se deve à dinâmica de atendimento à comunidade interna e externa, pois este cenário se repete nas demais unidades do IFG. A delimitação relacionada ao número de *campi* e aos participantes da pesquisa é necessária para que seja possível seu pleno desenvolvimento, pois, ainda não podemos prever cenários futuros relacionados à pandemia, ainda em curso. Deste modo, busca-se descrever uma situação específica ou um fenômeno que está acontecendo, permitindo alcançar com exatidão características de uma relação ou evento, fato que, segundo Selltiz *et al.* (1965) caracteriza uma pesquisa descritiva.

Quanto ao aspecto legal da viabilidade da implementação do teletrabalho no IFG e demais Institutos Federais, pós pandemia, serão consultadas, inicialmente, leis que possibilitaram a efetivação desta modalidade de trabalho durante o período pandêmico, como a Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020 estabeleceu medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional; a Medida Provisória nº 934/2020, posteriormente convertida na Lei 14.040 de 2020, estabeleceu normas sobre a educação básica e o ensino superior dispensando a

observância da obrigatoriedade do cumprimento de 200 dias letivos, desde que observado o cumprimento da carga horária.

Ademais, o site da Organização Mundial de Saúde (OMS) também será consultado para identificar e analisar o contexto pandêmico, bem como sites governamentais brasileiros; a Portaria Nº 267 de 30 de abril de 2021, que autoriza a implementação do programa de gestão pelas unidades do Ministério da Educação - MEC e de suas entidades vinculadas; documentos institucionais que podem ter sido publicados para viabilizar o teletrabalho e a execução das atividades de modo remoto.

Para Gil (2002), a pesquisa documental assemelha-se à pesquisa bibliográfica, sendo que a diferença está na natureza da fonte. Enquanto na pesquisa bibliográfica são utilizados diversos autores que abordam um mesmo assunto, a pesquisa documental utiliza materiais que não receberam um tratamento analítico, não podendo ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa. O mesmo autor enfatiza que o desenvolvimento da pesquisa documental segue o mesmo caminho da bibliográfica, contudo, grande parte do material desta pesquisa é impresso e encontrado em bibliotecas, já aquela é constituída de fontes mais diversificadas e dispersas. Contudo, o autor esclarece que:

[...] boa parte das fontes usualmente consultadas nas pesquisas documentais, tais como jornais, boletins e folhetos, pode ser tratada como fontes bibliográficas. Nesse sentido, é possível até mesmo tratar a pesquisa bibliográfica como um tipo de pesquisa documental, que se vale especialmente de material impresso fundamentalmente para fins de leitura (GIL, 2002, p. 46).

É relevante ressaltar que a pesquisa em discussão busca compreender o objeto de investigação, bem como, as transformações, impactos e consequências dele na vida dos servidores. À vista disso, com o desenvolvimento da pesquisa, espera-se conhecer tais transformações e a realidade do teletrabalho na vida dos técnicos administrativos do IFG.

3.2 METODOLOGIA DO PRODUTO EDUCACIONAL (PE)

Para o desenvolvimento do Produto Educacional, será utilizada a pesquisa bibliográfica. Autores como Augustinho Paludo (2013), Rodrigo Rennó (2013) e Elizabete de Abreu (2018) serão consultados, tendo em vista, o direcionamento deles para o universo da administração pública.

Temas como os tipos de planejamento, motivação e modernização da administração pública serão apresentados no referido Guia. Deste modo, como o já mencionado por Gil (2002), diversos autores que tratam do mesmo tema é uma característica deste tipo de pesquisa.

O referido Guia também será composto pelo resultado da consulta realizada com os servidores que exerceram suas atividades em *home-office*² nos anos de 2020 e 2021, incluindo as boas práticas desenvolvidas e os investimentos realizados pelos técnicos-administrativos para estruturar ambientes adequados para o desenvolvimento de suas atividades, bem como, as perspectivas quanto a implementação do teletrabalho.

As dissertações do “catálogo de teses e dissertações da CAPES” também serão consultadas com o objetivo de esclarecer como essas tecnologias podem ser aliadas no mundo do trabalho, se utilizadas de forma crítica. Artigos científicos que tratam sobre o tema também podem contribuir com conteúdos a serem abordados no Produto Educacional.

3.3 DESCRIÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL – PE

Tema:

Práticas educativas para o desenvolvimento do trabalho administrativo, com a utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), para contextos de teletrabalho.

Público Alvo:

Técnicos Administrativos do Instituto Federal de Goiás (IFG) e demais instituições públicas e privadas que tenham interesse no conteúdo do Guia.

Problema

Os servidores técnicos administrativos foram repentinamente forçados pelas circunstâncias da Pandemia da Covid-19 a realizar trabalhos em home-office durante mais de dois anos. Vários destes servidores tiveram dificuldades para organizar a nova rotina de trabalho com a dinâmica da vida doméstica. Sendo assim, pergunta-se: Quais são as estratégias e metodologias de teletrabalho que podem ser empregadas para organizar a rotina do trabalho com as demandas do ambiente doméstico?

² Termo adotado nos documentos publicados pelo Instituto Federal de Goiás para se referir ao trabalho realizado fora da estrutura física da instituição.

As estratégias e as metodologias do teletrabalho precisam ser analisadas no contexto da necessidade de reorganização dos horários e das metas a serem cumpridas pelos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE) nos diferentes setores do serviço de uma instituição pública educacional.

Proposta

Elaboração de um Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPE) apresentando os métodos, os recursos tecnológicos necessários para executar as atividades administrativas e os impactos positivos e negativos identificados pelos Técnicos-administrativos do IFG na experiência do *home-office*.

Finalidade

O Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) visa a constituir-se como um material formativo de apoio à servidores e à comunidade externa que utilizam a tecnologia para desenvolver o trabalho administrativo na forma de teletrabalho. O Guia tem por finalidade apresentar os aspectos legais referentes ao teletrabalho e à implementação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD), assim como estratégias metodológicas usadas pelos servidores para o desenvolvimento do teletrabalho e a importância da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) neste processo.

Validação

A validação do GPET foi planejada por meio da avaliação *ad hoc* do Produto Educacional à integrantes da gestão do IFG que lidam diretamente com o tema proposto. Previu-se que tais avaliadores podem propor considerações para melhor estruturação do Produto Educacional, visando o alcance do seu objetivo.

Construção do Produto Educacional (PE)

Com a modalidade de material textual digital, no formato de um Guia, o Produto Educacional busca traduzir as contribuições de servidores TAEs de 3 (três) *Campi*, sendo eles: Campus Goiânia, Campus Aparecida de Goiânia e Campus Goiânia Oeste, a partir da legislação vigente que aborda o teletrabalho. Previu-se a participação dos servidores dos *Campi* supracitados, a partir de um questionário digital disponibilizado no *Google Form*.

Objetivos

Objetivo Geral:

Apontar estratégias que podem contribuir para qualificar o trabalho administrativo, na forma de teletrabalho e com a utilização das TIC.

Objetivos Específicos:

- Descrever os tipos de trabalhos administrativos empregados pelos servidores técnicos administrativos desenvolvidos durante o período da pandemia, através do home-office;
- Descrever as metodologias de trabalhos administrativos empregadas pelos servidores técnicos administrativos durante o período da pandemia, através do home-office;
- Especificar os recursos tecnológicos utilizados pelos servidores técnicos administrativos para executar o trabalho durante a experiência do trabalho remoto;
- Apontar os impactos positivos e negativos percebidos pelos servidores TAEs durante o período do trabalho remoto;
- Apontar estratégias para a organização do tempo e destacar as características do teletrabalho fora do contexto da pandemia.

Divulgação

Com o objetivo de alcançar os públicos interno e externo, planejou-se disponibilizar o Produto Educacional (PE) no formato pdf em meios eletrônicos. A partir de um link que dá acesso ao PE, os interessados podem ler e fazer o download do material. O repositório digital do Instituto Federal de Goiás, na página do Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT (<http://www.ifg.edu.br/profept>) e a Plataforma EduCAPES (<https://educapes.capes.gov.br/>) são os principais meios eletrônicos de acesso livre e gratuito ao PE.

IV – A REALIDADE DO TELETRABALHO NA VIDA DO SERVIDOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO

Neste capítulo é apresentado o resultado da pesquisa realizada com os servidores Técnicos-Administrativos da Educação (TAE) que desenvolveram suas atividades formais por meio do teletrabalho, nos anos de 2020 e 2021. Mediante a análise dos dados gerados a partir da participação dos servidores na pesquisa intitulada **“Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos administrativos no período pandêmico”** realizada por meio de um questionário, aplicado *via Google Forms*, entre os dias 25 de maio de 2022 e 15 de julho de 2022, serão relatados os movimentos necessários à categoria para a adaptação a uma nova realidade relacionada ao desempenho das atividades laborais durante o período da pandemia.

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Após a experiência do teletrabalho vivida pelos Técnicos Administrativos em Educação (TAE) do Instituto Federal de Goiás e diante da expectativa destes profissionais em relação à possibilidade de implementação formal desta modalidade de trabalho, conhecer a realidade por trás da implementação forçada e urgente do teletrabalho é relevante para que os servidores, os gestores e demais interessados tenham ciência do movimento realizado para se efetivar esta modalidade de trabalho, implementada durante a pandemia causada pela Covid-19.

Apesar da falta de planejamento inicial da implementação desta modalidade de trabalho, a necessidade e compromisso institucional geraram todo um movimento para que as atividades laborais pudessem ser executadas durante a pandemia. Deste modo, a pesquisa foi desenvolvida a partir dos relatos da experiência do teletrabalho desenvolvido pelos técnicos administrativos.

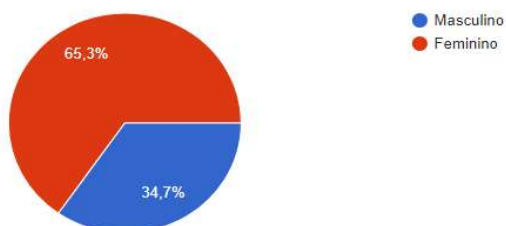
A pesquisa foi realizada por amostragem e participaram apenas 3 (três) Campus, devido ao contexto da pandemia, pois não era possível prever quais cenários seriam encontrados no decorrer deste trabalho. Assim, optou-se por seguir um caminho cauteloso a fim de tornar possível a finalização da pesquisa mesmo diante das prováveis oscilações do contexto pandêmico.

O questionário direcionado aos Técnicos Administrativos em Educação (TAE) ficou disponível para ser respondido do dia 25 de maio de 2022 até 15 de julho de 2022, perfazendo um total de 51 (cinquenta e um) dias. Participaram da pesquisa o total de 75 (setenta e cinco) servidores de ambos os sexos, o que equivale a 35% do total de Técnicos Administrativos em

Educação (TAE) dos *Campi* pesquisados. Do universo de participantes, 70,7% é servidor técnico administrativo do Campus Goiânia, 16% do Campus Goiânia Oeste e 13,3%, do Campus Aparecida de Goiânia.

Como mostram os dados da Figura 2, entre os sujeitos da pesquisa, 65,3% são do sexo feminino e 34,7% do sexo masculino.

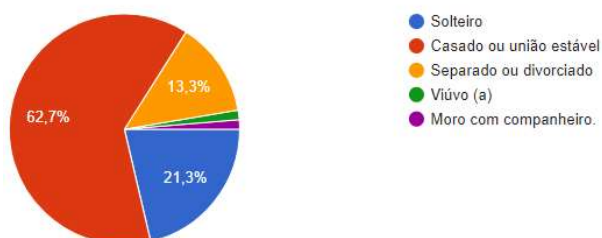
Figura 2: Sexo dos Participantes



Fonte: Dados da pesquisa: elaborado pela autora (2022)

Destaca-se que a maioria dos participantes são do sexo feminino, casadas ou com união estável, conforme será representado no gráfico da figura 3, a seguir:

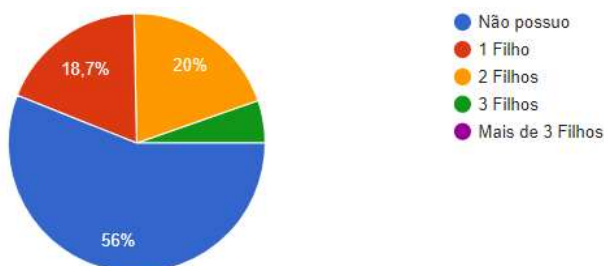
Figura 3: Estado Civil



Fonte: Dados da pesquisa: elaborado pela autora (2022)

No que se refere ao número de filhos, os dados mostram que mais da metade dos participantes da pesquisa declararam que não possuem filhos, conforme mostra a figura a seguir.

Figura 4: Filhos

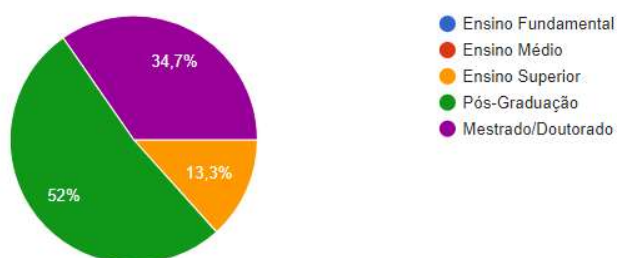


Fonte: Dados da pesquisa: elaborado pela autora (2022)

Em relação à idade dos participantes, 10,7% declararam ter entre 18 (dezoito) e 30 (trinta) anos, 36% entre 31 (trinta e um) e 35 anos (trinta e cinco), 24% entre 36 (trinta e seis) e 40 (quarenta) anos, 6,6% declarou ter entre 41 (quarenta e um) e 45 (quarenta e cinco) anos e 22,7% acima de 45 (quarenta e cinco) anos.

O gráfico da figura 5 mostra o grau de escolaridade dos servidores técnicos administrativos participantes da pesquisa.

Figura 5: Grau de Escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa: elaborado pela autora (2022)

Chama atenção no gráfico, o grau de escolaridade dos participantes. Conforme expõe a figura 5, nenhum dos participantes possui apenas nível médio. Isso pode ter ocorrido porque os servidores já possuíam uma graduação ou esta qualificação ocorreu após o ingresso na carreira de Técnico Administrativo em Educação (TAE).

Entre os servidores que participaram da pesquisa, a maioria trabalha no Instituto Federal de Goiás (IFG) por um período entre 6 anos e 10 anos, o que representa 45,3% do total. Os demais percentuais podem ser pormenorizados da seguinte forma: 16% trabalham no IFG de 1 (um) a 5 (cinco) anos; 26,7%, de 11 (onze) a 15 (quinze) anos e 12% são servidores há mais de 16 anos. Fazendo uma breve análise sobre o perfil destes servidores, os dados mostram que 60% deles têm entre 31 (trinta e um) e 40 (quarenta) anos de idade.

4.2 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA EDUCAÇÃO (TAE) DO IFG E TECNOLOGIAS UTILIZADAS DURANTE O TELETRABALHO

As constantes alterações no mundo do trabalho têm exigido profissionais ativos e capazes de se adaptar ao contexto dinâmico que hoje integra as diversas formas de exercício profissional. A experiência do teletrabalho durante a pandemia pode ser mencionada como um

grande desafio coletivo que ilustra a necessidade de se adaptar aos novos cenários tecnológicos e às diversas formas de se desenvolver as atividades de trabalho no contexto da revolução técnico-científica.

Nessa direção, a experiência do teletrabalho relatada na pesquisa realizada com os servidores Técnico-Administrativos da Educação (TAE) revela alguns movimentos necessários para se executar as atribuições inerentes a cada cargo ou função de trabalho. Ao serem questionados sobre quais foram as atividades executadas durante o teletrabalho, duas (2) delas se destacaram: 1) envio e recebimento de e-mails institucionais, totalizando 96%; 2) participação em reuniões, com o total de 97,3%.

Outras atividades como instrução e análise de processos administrativos, com 66,7% e atividades administrativas como elaboração de memorandos, revisão de documentos e elaboração de relatórios, com 64%, também alcançaram altos índices nos resultados da pesquisa. Neste item do questionário, os sujeitos da pesquisa puderam escolher mais de uma opção de resposta, conforme pode ser verificado no gráfico a seguir:

Figura 6: Principais Atividades Administrativas realizadas durante o período de teletrabalho



Fonte: Dados da pesquisa: elaborado pela autora (2022)

De acordo com a figura 6, grande parte do tempo do teletrabalho foi direcionado à participação em reuniões e ao envio/recebimento de e-mails. Tais atividades obtiveram os índices mais elevados, em relação à execução do conjunto de atividades laborais dos servidores técnicos administrativos.

As atividades rotineiras como a instrução de processos administrativos e atividades administrativas aparecem na terceira e na quarta posições, respectivamente. No período da pandemia, a larga utilização de tecnologias digitais da informação e da comunicação (TDIC), por meio plataformas de videoconferências com compartilhamento de tela e edição colaborativa de documentos, permitiram a realização de reuniões virtuais instantâneas ou planejadas pela gestão e pelos servidores técnicos administrativos.

Devido ao intenso uso dos recursos tecnológicos na dinâmica do teletrabalho, Havriluk (2010) destaca as principais habilidades necessárias a um teletrabalhador:

Manejar Internet y las aplicaciones propias de Internet, tales como: correo electrónico, uso de buscadores, utilizar una Intranet, realizar transferencia de archivos, entre otros. Saber usar programas básicos Computacionales. Resolver problemas sencillos, relacionados con las nuevas tecnologías. Comunicarse por videoconferencia, chats, mensajería instantánea, entre otros. (HAVRILUK, 2010 p. 106).

Para a referida autora, saber lidar com correio eletrônico, resolver pequenos problemas relacionados à tecnologia e saber utilizar programas informáticos básicos são essenciais para que o teletrabalhador tenha condições de executar suas atividades. Sendo assim, o conhecimento sobre o uso da Tecnologia da Informação e Comunicação torna-se essencial para quem deseja desempenhar suas atividades por meio desta modalidade de trabalho.

Em relação aos aspectos legais que direcionam a execução do teletrabalho, a Instrução Normativa Nº 65, de 2020 esclarece que as atividades que podem ser realizadas por meio de teletrabalho são aquelas possíveis de serem controladas, que tenham metas, prazos estabelecidos e entregas definidas. No artigo 5º, a referida Instrução Normativa pormenoriza algumas informações relacionadas às atividades que podem ser desenvolvidas de forma remota, como aquelas que demandam maior esforço individual e menor interação social, as atividades que exigem maior concentração, àquelas que são de baixa ou média complexidade e com elevado grau de padronização ou previsibilidade nas entregas (BRASIL, 2020).

É necessário destacar que o artigo 5º da Instrução Normativa Nº 65, de 2020 é um rol exemplificativo e não taxativo. Isso significa que outras atividades não descritas no artigo podem ser incluídas entre as atividades que podem ser desenvolvidas na forma remota.

O Decreto nº 11.072 de 17 de maio de 2022 estabelece regras para a execução de atividades por meio do teletrabalho. Como exemplo, pode ser mencionada a condição à compatibilidade das atividades a serem desenvolvidas por esta modalidade de trabalho com a ausência de prejuízo à administração pública, assim como a disponibilidade do agente público para contato com o órgão ou entidade ao qual ele está vinculado (BRASIL, 2022).

Ao serem questionados sobre a necessidade de equipamentos de TIC da instituição para a realização do teletrabalho, 34,7% declararam que precisou requisitar tais equipamentos, enquanto 65,3% responderam que não foi necessário. A pesquisa aponta ainda que 70,7% não tiveram dificuldades de conhecimentos técnicos para a realização do teletrabalho. Todavia, 21,3% afirmaram ter dificuldades parciais e somente 8% declararam ter apresentado dificuldades para uso de tecnologias digitais da informação e da comunicação (TDIC).

Complementado as informações supracitadas relacionadas ao uso de equipamentos e programas que viabilizaram a execução das atividades administrativas, foi solicitado aos servidores que eles escolhessem a alternativa que melhor retratava sua situação em relação à formação em Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).

O resultado foi o seguinte: 46,7% afirmaram que já fizeram cursos de curta duração em TIC, enquanto 37,3% declararam nunca ter feito estes cursos; 8% informaram ter formação em curso de pós-graduação na área de Tecnologia da Informação e Comunicação e igual percentual destacou ter formação em curso superior na área de TIC. Depreende-se, portanto, que o alto percentual (70%) de servidores que não teve dificuldades de conhecimento técnico para executar as atividades por meio do teletrabalho.

Se forem somados os percentuais relacionados aos servidores que já fizeram cursos de curta duração em TIC, com os que informaram ter formação superior e pós-graduação na mesma área, o total obtido é de 62,7%. Deste modo, justifica-se o resultado de 70% dos servidores que afirmaram não ter tido dificuldades de conhecimentos técnicos para a realização do teletrabalho.

O uso dos equipamentos tecnológicos durante a execução do teletrabalho causou impactos diferentes nos servidores. A maioria (70,7%) declarou que não teve dificuldade em lidar com as tecnologias durante a execução das atividades. Nesta direção, Santiago (2012) esclarece que as pessoas que tiveram a oportunidade de lidar com a informática durante o processo educacional estavam inseridas no contexto informatizado que envolve o teletrabalho e esta nova forma de organização do trabalho não representou uma ruptura com o cenário previamente conhecido pelo teletrabalhador.

Por outro lado, Souza *et al.* (2019), ao analisar a implementação do teletrabalho em órgãos públicos, destacou que apesar dos diversos benefícios identificados com esta modalidade de trabalho, há barreiras a serem superadas. Ao mencionarem Silva (2015), os autores alertaram para a necessidade de haver um alinhamento entre a utilização de cada Tecnologia Digital da Informação e Comunicação (TDIC), com a tarefa a ser realizada, além da necessidade de se identificar que nem todas as tarefas podem ser realizadas em regime de teletrabalho.

Ademais, outras habilidades, além de saber lidar com a Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), estão inseridas neste contexto do teletrabalho. Nesta perspectiva, Havriluk (2010) salienta que o trabalho remoto também requer habilidade de comunicação, devido à necessidade de compartilhar informações e tarefas.

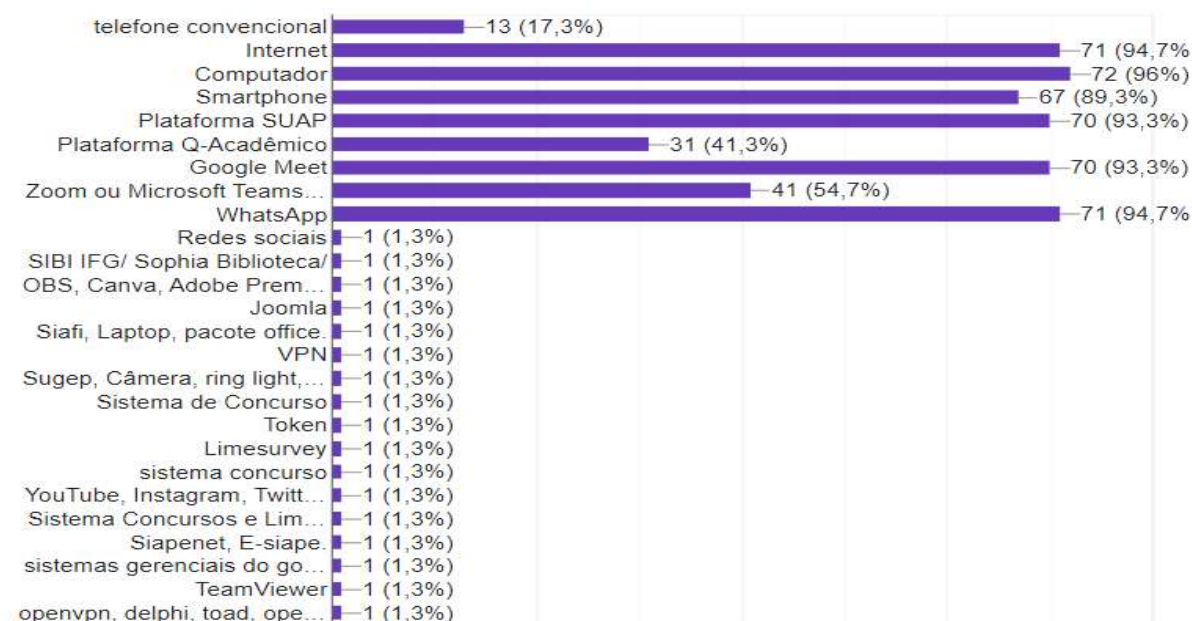
A mesma autora sustenta que o teletrabalho requer outras importantes habilidades, como:

Possuir uma boa expressão escrita. Dominar idiomas, especialmente inglês. Saber se comunicar, com mensagens claras e concisas. Tenha uma boa redação e estilo. Preparar relatórios curtos, verdadeiros e oportunos (HAVRILUK, 2010 p. 107).

Desta forma, dominar a escrita e saber se comunicar por meio de uma linguagem clara e objetiva são alguns dos requisitos necessários aos teletrabalhadores.

Ao serem questionados sobre quais foram os equipamentos, as tecnologias, os programas e os aplicativos utilizados para realização do teletrabalho, os participantes puderam escolher mais de uma alternativa como resposta. Assim, obteve-se o seguinte resultado:

Figura 7: Equipamentos tecnológicos utilizados durante o teletrabalho



Fonte: Dados da pesquisa: elaborado pela autora (2022)

Conforme o ilustrado na figura 7, a Internet, o computador, o *smartphone*, o *Google Meet*, o *WhatsApp*, o *Zoom*, o *Microsoft Teams* e os programas institucionais, como a Plataforma Suap e Q-Acadêmico, foram intensamente utilizados durante a execução do teletrabalho. Isso posto, é possível verificar que as três ferramentas ou os dispositivos mais usados durante a execução do teletrabalho foram o computador, com 96% e a Internet e o *WhatsApp*, com 94,7% cada um deles.

Lima *et al.* (2021) destacam que as mídias digitais integram a realidade da vida moderna trazendo facilidades relacionadas a acesso rápido às informações, bem como a construções coletivas. Durante o período da pandemia, os autores enfatizam que houve um processo de ensino e aprendizagem envolvendo docentes e técnicos administrativos.

Nesta direção, Havriluk (2010) afirma que o teletrabalhador necessita constantemente de capacitação e deve possuir conhecimento sobre as tecnologias necessárias à execução das suas atividades, ter interesse em aprender a usar as tecnologias, ter capacidade de aprender sozinho e de transferir conhecimento.

Apesar de alguns desafios quanto ao uso das ferramentas tecnológicas durante a pandemia, é preciso considerar a importância que a Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) teve durante a experiência do teletrabalho. Considerando a necessidade de se inserir no contexto tecnológico e saber lidar com estas inovações, principalmente dentro as instituições

de ensino, Minozzo; Cunha e Spindola (2016) salientam a necessidade de um suporte formativo ao professor para a organização de suas aulas com a utilização de recursos tecnológicos.

O cenário educacional é constituído por docentes, técnicos administrativos, alunos e demais atores sociais que integram o contexto de uma instituição de educação. Nesta perspectiva, saber lidar com as tecnologias que tornam possíveis o desenvolvimento das atividades relacionadas ao trabalho e aos demais cenários sociais, econômicos e político é uma necessidade contemporânea. Portanto, o suporte formativo destacado por Minozzo; Cunha e Spindola (2016) também deve alcançar todos os atores que lidam direta ou indiretamente com as ferramentas tecnológicas dentro do contexto do trabalho.

Perante o exposto, depreende-se que as ferramentas ou os dispositivos eletrônicos utilizados são os que usualmente estão inseridas no dia a dia e na realidade dos servidores, tanto no contexto formal quanto no informal, tendo em vista que o aplicativo *WhatsApp*, por exemplo, é um dos mais usados no Brasil para a troca de mensagens instantâneas (LOUREIRO, 2019).

4.3 DESAFIOS E OPORTUNIDADES DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA CAUSADA PELA COVID-19

O teletrabalho executado durante os anos de 2020 e 2021 pelos servidores Técnico-Administrativos do Instituto Federal de Goiás (IFG) gerou mudanças que possivelmente se estenderão para cenários futuros, tendo em vista os novos aspectos legais que viabilizam a implementação do teletrabalho no setor público. O Programa de Gestão de Desempenho (PGD) é um exemplo claro deste novo movimento que tem alcançado a administração pública direta e indireta.

O mais recente documento que trata do Programa de Gestão de Desempenho (PGD) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional é o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que disciplina o desempenho e mensura as atividades desenvolvidas, com foco nos resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade, conforme estabelece o parágrafo único do artigo. 1º. A instituição do Programa supracitado é um ato discricionário e se dará por meio de uma portaria da autoridade máxima do órgão ou da entidade, de acordo com o artigo. 3º, § 2, do referido Decreto.

A discricionariedade deste ato já havia sido explicitada pela Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, por meio do artigo 7º. Vejamos: “A implementação de programa de gestão é facultativa à Administração Pública e ocorrerá em função da conveniência e do interesse do serviço, não se constituindo direito do participante” (BRASIL, 2020).

Diante da tendência de modernização da administração pública, da oportunidade de implementação de novas formas de trabalho e dos novos documentos legais que têm traçado as diretrizes do teletrabalho, conhecer os desafios e oportunidades surgidas com a experiência dos Técnicos Administrativos em Educação (TAE) do Instituto Federal de Goiás durante o período pandêmico pode ser uma oportunidade de direcionamento diante de uma provável implementação do teletrabalho para esta categoria.

Tendo em vista que alguns movimentos foram necessários para viabilizar a execução das atividades laborais no ambiente familiar, alguns servidores fizeram investimentos financeiros para que fosse possível desenvolver o teletrabalho. Nesta direção, este tema integrou o rol de questões da presente pesquisa e que foram apresentadas da seguinte forma: Você fez algum investimento financeiro para tornar possível o desenvolvimento do teletrabalho durante o período pandêmico causado pela covid-19? Se sim, descreva-o.

Esta foi uma questão aberta, em que os participantes da pesquisa tiveram a oportunidade de descrever os investimentos realizados. Portanto, foi elaborado um gráfico separando as respostas positivas (sim) e negativas (não) relacionadas aos investimentos. Desta maneira, o gráfico a seguir apresenta a percentagem dos servidores que declararam ter realizado tal investimento, assim como os que declararam não ter direcionado recursos para implementar o teletrabalho no ambiente familiar.



Fonte: Dados da pesquisa: elaborado pela autora (2022)

De acordo com o gráfico, é possível observar que 52% dos servidores declararam ter feito investimentos financeiros para viabilizar o teletrabalho em casa, durante a pandemia. A

outra parcela, equivalente a 48%, afirmou não ter realizado tal investimento. Às pessoas que declararam ter realizado investimentos, foi solicitado o detalhamento. Sendo assim, os equipamentos e tecnologias mais mencionados foram: aquisição de *notebook* e computadores, mesas, cadeiras mais confortáveis, mobiliários, um segundo monitor, câmeras para *notebooks* e mudança de plano de internet, para que pudessem melhorar a velocidade de conexão e de navegação à rede, para aprimorar a qualidade de transmissão de dados.

Diversos servidores(as), participantes da pesquisa, detalharam os investimentos pessoais que realizaram para realizar as atividades de trabalho durante o período da pandemia:

- a) S6 – Servidor(a) 6: “[...] comprei escrivaninha (R\$200), cadeira de escritório (R\$400), chip de celular e manutenção dessa conta de celular”.
- b) S10 – Servidor(a) 10: “[...] Fiz aquisição de computador e mobiliário próprio para execução do trabalho, além de ampliar a capacidade da internet, a fim de atender as necessidades do trabalho”.

Filardi, Castro e Zanini (2020) destacam que para adequar o ambiente doméstico à estrutura do teletrabalho são necessários investimentos e pontuam também algumas desvantagens estruturais desta implementação como o aumento do custo da água, luz, gastos com aquisição de equipamentos, tecnologias sem a performance esperada e aumento de trabalho. Nesta perspectiva, é possível perceber que ao implementar o teletrabalho no ambiente doméstico, alguns investimentos iniciais podem ser necessários e outros investimentos tendem a ser constantes, como por exemplo, as despesas correntes, representadas pelas contas de água, luz e telefone.

Um dos servidores do IFG acrescentou que comprou mesa, cadeira e consertou o computador, mas, segundo ele, ainda há a necessidade de comprar um computador novo. Outra servidora destacou que também realizou investimentos, conforme relata: “...Formação em educação e tecnologias para uso de recursos digitais” (S11 em resposta ao questionário concedida em 14 de jun. de 2022). Apenas esta servidora declarou ter investido em formação para lidar com as tecnologias necessárias para o desempenho de suas atividades relacionadas ao trabalho.

Alguns estudos direcionados ao teletrabalho, durante a pandemia, revelam que os trabalhadores foram surpreendidos com a exigência de se desenvolver suas atividades de forma remota e em consequência disso tiveram que se adaptar rapidamente a este contexto, utilizando meios próprios e disponíveis como cadeira, mesa e computador para colocar em prática a execução das atividades laborais (GERDING et al., 2021; PINHO et al., 2021; GULER et al., 2021, *apud* LIMA, 2022)

O teletrabalho tem trazido desafios às instituições que pretendem aderir a esta modalidade de trabalho, bem como às instituições em que esta modalidade de trabalho é uma realidade. Além dos investimentos para estruturar um ambiente de trabalho adequado, outros fatores são necessários para que o teletrabalho tenha um resultado satisfatório. Nesta direção, ao mencionar Nilles (1997), Bonnen (2003) destacou que a autodisciplina é uma característica importante e necessária ao teletrabalhador, tendo em vista que ele deve iniciar o seu trabalho sem que seja demandado ou motivado.

Em uma pesquisa realizada por Bonnen (2003) sobre o teletrabalho, o pesquisador constatou que 97% dos trabalhadores excederam sua jornada de trabalho, sendo que 49% deles trabalharam mais de 13 horas por dia, fato que não alcança os trabalhadores tradicionais, ou seja, aqueles que exerceram suas atividades presencialmente. Segundo este estudo, apesar de os trabalhadores tradicionais também ultrapassarem seu horário de trabalho, nenhum deles trabalhou mais de 13 horas por dia, conforme declarado pelos teletrabalhadores.

O referido autor destaca que o teletrabalhador tem sobrecarga de demandas, tendo em vista que os dispositivos eletrônicos não diferenciam tempo de trabalho e tempo de lazer, fazendo com que o profissional acesse continuamente as informações que chegam em seus aparelhos.

Em relação à pesquisa realizada com os servidores Técnicos Administrativos vinculados ao Instituto Federal de Goiás (IFG), este tema também foi abordado, sendo questionado a eles se em decorrência do teletrabalho houve aumento na sua demanda de trabalho. As respostas apresentadas foram as seguintes: 33,3% declararam que concordam plenamente, 29,3% concordam parcialmente, 17,3% declararam ser indiferentes, 9,3% discordaram parcialmente e 10,7% discordaram plenamente. Quando perguntado se existe ou existiu dificuldade para separar a rotina de teletrabalho da rotina de casa/doméstica, os cenários apresentados pelos sujeitos da pesquisa foram: 33,3% concordam plenamente, 37,3% concordam parcialmente, 13,3% declararam se indiferentes, 6,8% discordam parcialmente e 9,3% discordam plenamente.

Diante do cenário apresentado relativo aos dois questionamentos acima, as duas respostas que apresentaram o percentual de 33,3% destacam que houve aumento da demanda de trabalho e que as dificuldades para separar a rotina de teletrabalho da rotina doméstica foi uma realidade. Neste aspecto, este cenário pode ser considerado um desafio que os servidores tiveram que enfrentar durante a execução do teletrabalho na pandemia.

Soares (1995) e Tremblay (2002) *apud* Filardi, Castro e Zanini (2020) ao analisarem o cenário do teletrabalho destacam que além do conflito entre trabalho e vida familiar e a falta de treinamento específico para lidar com recursos necessários à execução das atividades laborais,

o aumento de trabalho é uma realidade. Nesta mesma direção, ao mencionarem Nohara, Acevedo, Ribeiro *et al.* (2010), Filardi, Castro e Zanini (2020) também destacaram que o aumento de trabalho é um fator considerável diante desta modalidade de trabalho.

Aguiar (2022) *et al.* mencionam a situação dos teletrabalhadores no contexto da pandemia e o cenário apresentado é o seguinte:

Em estudo recente sobre a situação dos teletrabalhadores na pandemia, mais de 1 em cada 5 pessoas (22%) que vivem com crianças pequenas (menores de 12 anos) reportaram dificuldade em concentrar-se no trabalho na maior parte do tempo, em comparação com apenas 5% dos agregados familiares sem filhos e 7% daqueles com crianças entre 12 e 17 anos. Sobretudo pais e mães sós, ou pais e mães de crianças com alguma deficiência, relataram que a situação é de grande estresse (EUROFOUND, 2020, *apud* AGUIAR *et al.* p. 840, 2022).

Os diversos contextos familiares e as dinâmicas domésticas que integram a realidade social também sofreram impactos na execução do teletrabalho. Segundo Troitinho *et al.* (2021) o trabalho remoto produziu impactos diretos na saúde dos trabalhadores como ansiedade e estresse. Para o autor, as mulheres apresentaram os maiores índices, tendo em vista a quantidade de trabalho doméstico culturalmente atribuído a elas.

Na pesquisa realizada com os servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal de Goiás, os percentuais dos participantes que concordam parcialmente com o aumento da demanda de trabalho e com a dificuldade em separar a rotina de teletrabalho da rotina doméstica são expressivos, tendo em vista os resultados de 29,3% e 37,3% respectivamente, totalizando 66,6%. Apenas 10,7% responderam que não concordam ter havido aumento da demanda de trabalho e 9,3% afirmam que não existiu dificuldade para separar a rotina do teletrabalho com a rotina doméstica, representando um total de 20%.

Aguiar (2022) *et al.* destacam a dificuldade de conciliar trabalho e família no contexto do teletrabalho, levando em consideração a exigência das organizações por resultados crescentes e o avanço dos sistemas de monitoramento e controle a distância, fato que segundo os autores, diminui a privacidade do trabalhador e aumenta o acesso ao profissional a qualquer hora e lugar. Ainda segundo os autores, os impactos sobre a saúde psíquica e mental passam a ser uma preocupação.

Para identificar os métodos utilizados pelos servidores para executarem suas atividades por meio do teletrabalho, considerando que os servidores do Instituto Federal de Goiás, tradicionalmente, exercem suas atividades de forma presencial, uma questão foi direcionada à categoria, no seguinte formato: Quais foram os métodos ou práticas de trabalho desenvolvidas

para tornar possível o desenvolvimento das atividades laborais durante o período pandêmico causada pela covid-19? Para este questionamento foi permitido escolher mais de uma resposta.

Os resultados obtidos podem ser assim apresentados: para 42,7% não foi possível delimitar horário para a troca de mensagens por aplicativo e atendimento de ligações; 38,7% conseguiram delimitar horário para a troca de mensagens por aplicativo e atendimento de ligações; 29,3% fixaram horário de trabalho; 16% afirmaram que houve a tentativa de delimitação de horário de trabalho, mas esta não foi respeitada pela chefia ou demais colegas de trabalho e apenas 1,3% para demais métodos ou práticas como: houve a tentativa de delimitação de horário de trabalho, mas a demanda dos estudantes tornou inviável; houve a tentativa de delimitação de horário de trabalho, mas não foi respeitada pelo público externo; assumi o compromisso de resolver as demandas no menor tempo possível, encaminhando documentos e processos.

Através dos dados apresentados, é possível constatar a seguinte informação: se forem somados os percentuais dos participantes da pesquisa que declararam que não foi possível delimitar horários para o trabalho, incluindo troca de mensagens com o percentual que tentou, mas não obteve êxito, o resultado é de 58,7%. Deste modo, mais da metade dos participantes não conseguiram alcançar métodos de trabalho eficazes, tendo em vista que o período de desconexão das atividades laborais foi escasso.

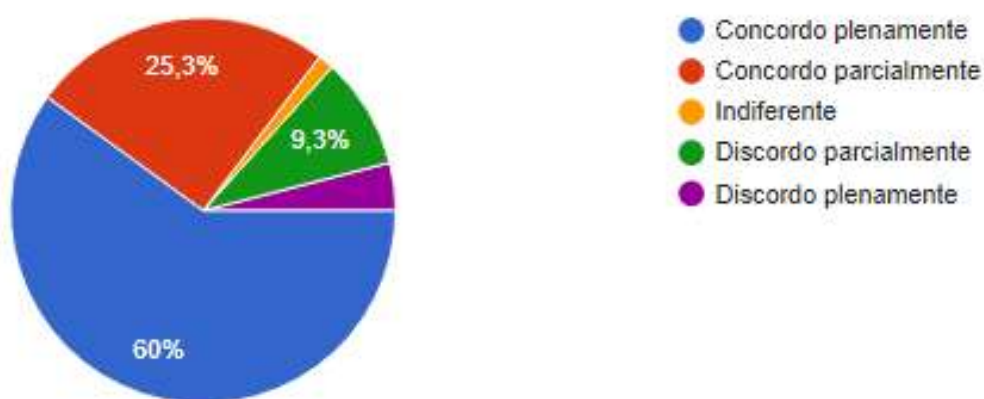
Pantoja; Andrade e Oliveira (2020) ao abordarem o teletrabalho compulsório durante a pandemia, afirmam que além do aumento da carga horária, a necessidade de trabalhar mais para que o trabalho fosse reconhecido também foi um aspecto relevante a ser considerado nas análises deste contexto. Outro aspecto percebido pelas mencionadas autoras ao analisarem suas pesquisas foi a necessidade de capacitação e desenvolvimento de competências necessárias ao desenvolvimento do teletrabalho.

Os desafios que os servidores enfrentaram durante o teletrabalho no contexto pandêmico foram inúmeros. A tentativa de planejamento ao mesmo tempo em que se executavam as atividades laborais pode ter contribuído para a alta percentagem de servidores que declaram não ter conseguido delimitar horário para a troca de mensagens. Contudo, uma percentagem considerável de 38,7% declarou ter obtido êxito neste quesito.

Em decorrência da experiência do teletrabalho, das alterações nas rotinas, das formas de contato com chefias, com os colegas de trabalho, com o público externo e demais contextos que envolveram esta modalidade de trabalho, foi questionado se os servidores acreditavam que o trabalho semipresencial, após a pandemia da covid-19, trabalhar de 1 (um) a 3 (três) dias por semana fora do ambiente institucional atenderia às necessidades institucionais, bem como às

necessidades dos servidores que optarem por esta modalidade. As respostas podem ser verificadas no gráfico a seguir:

Figura 9: Trabalho semipresencial e necessidades institucionais



Fonte: Dados da pesquisa: elaborado pela autora (2022)

Apesar de 33,3% dos servidores terem constatado o aumento da demanda de trabalho durante a experiência no teletrabalho, conforme o já exposto no questionamento que aborda este tema, 60% destes profissionais concordam plenamente que o trabalho semipresencial é suficiente para atender ao interesse público, assim como aos interesses da categoria. O gráfico apresenta ainda outras informações, como a percentagem de servidores que concordam parcialmente com o questionamento, o que equivale a 25,3%; os que discordam parcialmente, que representa 9,3%; os servidores que discordam plenamente, 4% e os que são indiferentes, representando 1,3%.

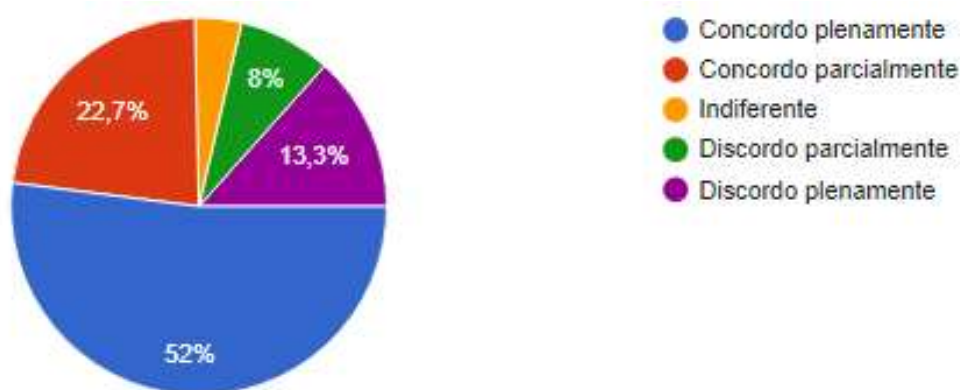
A qualidade de vida proporcionada pelo teletrabalho real. Esta afirmação pode ser ilustrada pelo resultado obtido nesta pesquisa e representado pela figura 9, em que 60% dos servidores concordam com a possibilidade do trabalho semipresencial. Sobre o teletrabalho e a qualidade de vida que gira em torno do tema, Pantoja; Andrade e Oliveira (2020) destacam alguns aspectos:

A revisão de literatura feita por Van Sell e Jacobs (1994) aponta que o teletrabalho afeta a qualidade de vida no trabalho e fora dele, o que é mediado por três fatores: o indivíduo, a sociedade e a organização e sua estrutura. A influência ocorre devido a variáveis mediadoras. Essas variáveis afetam o resultado do programa de trabalho em três dimensões: concentração, porque fora do ambiente de trabalho o indivíduo possui menos distração; flexibilidade, pois o colaborador possui maleabilidade para desenvolver suas tarefas; e, por fim, controle de tempo, pois os trabalhadores fazem seu trabalho em qualquer horário. Os autores afirmam também que o gênero de quem

realiza teletrabalho pode afetar a qualidade de vida pessoal e profissional, assim como o nível de estresse (PANTOJA; ANDRADE e OLIVEIRA, 2020, p. 84).

Conforme o exposto em relação à pesquisa com os servidores Técnicos Administrativos da Educação (TAE) do IFG, a maioria dos servidores acredita na eficiência do trabalho semipresencial e inclusive tem interesse em continuar desenvolvendo suas atividades na forma supracitada ou por meio do teletrabalho após a pandemia, caso o Instituto Federal de Goiás (IFG) implemente esta modalidade de trabalho, conforme apresentado a seguir.

Figura 10: Interesse em continuar no trabalho semipresencial ou no teletrabalho.



Fonte: Dados da pesquisa: elaborado pela autora (2022)

A figura 9 pormenoriza, através de percentuais, as informações mencionadas anteriormente. Assim, 52% dos servidores participantes da pesquisa concordam plenamente em desenvolver as atividades por meio do teletrabalho ou trabalho semipresencial; 22,7% concordam parcialmente; 13,3% discordam plenamente; 8% discordam parcialmente e 4% são indiferentes à situação. Desta forma, pode-se concluir que caso haja a implementação das modalidades de trabalho supracitadas, uma grande parcela dos servidores poderá aderir a este novo formato de trabalho.

Gallusser (2005) acredita que um dos grandes desafios desta década é fazer com que a Tecnologia da Informação e Comunicação chegue ao maior número de pessoas, considerando que a tecnologia é um elemento chave na promoção de mudanças sociais e grupos vulneráveis como deficientes e desempregados. Nesta direção, a autora acrescenta que a flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho viabiliza, principalmente às mulheres, uma coordenação mais harmoniosa e eficiente a educação dos filhos e o exercício de sua profissão. Portanto, para a autora, esta modalidade de trabalho é uma alternativa para a inserção da mulher no mundo do trabalho.

Os movimentos necessários para implementar o teletrabalho durante a pandemia geraram desafios e oportunidades durante todo esse processo. Diante da experiência dos servidores do Instituto Federal de Goiás (IFG) alguns desafios foram identificados, como o desenvolvimento de um planejamento para tentar organizar e executar as atividades do trabalho; separação ou tentativa de separar as atividades domésticas das atividades laborais; definição de horários de trabalho; adequação à uma nova rotina e estabelecimento de meios de comunicação além da comunicação oficial usada institucionalmente.

Por outro lado, algumas oportunidades também integram este processo, como investimento em capacitação; possibilidade de identificação das atividades rotineiras que poderiam ser executadas fora dos limites físicos da instituição, em caso de implementação do teletrabalho; aquisição de equipamentos tecnológicos e mobiliários adequados que poderão ser utilizados em um provável cenário futuro relacionado ao teletrabalho e familiarização com demais programas e aplicativos que foram bastante utilizados para realizar reuniões e execução de atividades rotineiras como o *Google Meet*, *Zoom* e Plataforma Suap.

4.4 OS IMPACTOS DO TELETRABALHO IDENTIFICADOS PELOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS (IFG) DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA

A dinâmica do teletrabalho despertou a necessidade de adaptação a novos cenários que estão paulatinamente integrando a realidade contemporânea do mundo do trabalho. Em consequência disso, e, conforme a realidade do teletrabalho experienciada pelos servidores do Instituto Federal de Goiás (IFG), alterações de rotinas, necessidade de adaptação às novas tecnologias e programas que viabilizam a interação social, bem com investimento em capacitação e material integraram a realidade do teletrabalho dos servidores desta instituição.

Para Troitinho *et al.* (2021) a situação da pandemia exigiu de professores, técnicos administrativos, alunos, pais, mães e demais responsáveis uma nova postura diante do uso das tecnologias digitais, considerando que muitos não dominam os recursos tecnológicos ou quando utilizam, o fazem para outros fins. Ainda segundo os autores, a baixa competência digital somada a outros fatores que giram em torno da realidade pandêmica, bem como o nível de organização do trabalho afetou a saúde dos trabalhadores, elevando o nível de estresse.

A experiência do trabalho remoto possibilitou aos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAEs) do Instituto Federal de Goiás a identificação de aspectos positivos e negativos que integraram o cenário do teletrabalho durante a pandemia. Para que fosse possível

identificar estes aspectos, foram realizadas duas perguntas diferentes. A primeira solicitava aos servidores que eles descrevessem os aspectos positivos identificados durante o teletrabalho desenvolvido durante a pandemia e a segunda questão solicitava que eles descrevessem os aspectos negativos.

Para facilitar a compreensão relacionada aos aspectos positivos e negativos identificados por um mesmo sujeito da pesquisa, optou-se por descrever os dois aspectos sequencialmente, sendo o primeiro, positivo, e o segundo negativo. No presente texto, a letra “S” é usada para identificar os servidores participantes e a numeração é usada para individualizá-los.

Estabelecido isso, o(a) Servidor(a) 1 destacou que os aspectos positivos identificados foram a flexibilidade, liberdade, ganho de tempo, economia financeira por não ter que se deslocar para o trabalho, rotinas menos estressantes e maior concentração e produtividade na execução das atividades laborais. Em relação aos aspectos negativos foram destacados apenas a organização de horários e rotina.

Os aspectos positivos destacados pelo(a) o(a) Servidor(a) 2 foram a redução no custo com transporte, melhoria no atendimento virtual pelo SUAP (sistema institucional) e ressaltou que os aspectos negativos estavam relacionados, inicialmente, com a falta de delimitação de tempo destinada ao trabalho. Segundo o(a) Servidor(a) 2, isso ocorreu por culpa sua e de demais servidores que a abordava em qualquer hora do dia, inclusive até às 22h, enfatizou.

Montalvo (2006) *apud* Havriluk (2010) afirmam que além da flexibilidade desta modalidade de trabalho, outras vantagens podem ser destacadas como autonomia na organização de suas atividades; maior produtividade e liberdade para a realização das tarefas; diminuição dos deslocamentos, fato que impacta diretamente na economia com transporte, mais conforto e menos estresse; liberdade para decidir o horário de trabalho; melhor qualidade de vida; entre outros.

Por outro lado, segundo Havriluk (2010), as desvantagens estão relacionadas à sensação de isolamento; no desenvolvimento de diversas atividades concomitantes, podendo gerar conflito de confidencialidade e no impacto do teletrabalho nas pessoas que sempre trabalharam presencialmente que pode acarretar consequências como o sedentarismo e a desmotivação. A autora supracitada destacou ainda como uma desvantagem, na perspectiva das empresas, a dificuldade de controlar as atividades realizadas pelos teletrabalhadores e o alto investimento que teriam que fazer para sustentar esta modalidade de trabalho.

O(a) Servidor(a) 3, sujeito da pesquisa realizada no IFG, destacou como pontos positivos a economia com combustível, economia de tempo no deslocamento até o trabalho,

melhor produtividade, mais qualidade no desenvolvimento de suas atividades, segurança por estar em casa e economia para a IE³ em relação ao gasto com água, energia e internet. No que se refere aos aspectos negativos, o destaque ficou apenas para alguns colegas de trabalho e chefes que não tiveram a sensibilidade para respeitar a jornada de trabalho. Entretanto, ele ressaltou que soube contornar a situação, delimitando o horário.

A falta de delimitação de tempo para se dedicar às atividades laborais afetou alguns servidores, fazendo com que eles estendessem as horas de trabalho e consequentemente se sentissem sobrecarregados. Sobre este aspecto, Araújo e Lua (2021) destacam a necessidade de organização do tempo para o equilíbrio entre as atividades laborais e domésticas, considerando a perda das fronteiras entre o mundo privado e o mundo público, já que a casa foi incorporada ao mundo do trabalho. Nessa direção, as autoras ressaltam:

Com relação à gestão do tempo, a situação exigirá conjunto de medidas para regulamentar e regular o trabalho em casa e deverá envolver investimentos em treinamento técnico e desenvolvimento de habilidades para as novas demandas, redesenho das atividades ao novo modelo e regras sobre as jornadas de trabalho (ARAÚJO; LIMA, 2021. p. 9).

Para o(a) Servidor(a) 4 os aspectos positivos se referem à identificação de atividades que podem ser desenvolvidas a distância, sem a necessidade de deslocamento ao Campus. Para ele(a), isso agiliza alguns procedimentos e pode aumentar significativamente a qualidade de vida e o seu desempenho no trabalho. Por outro lado, o(a) Servidor(a) 4 enfatizou que a falta de delimitação de horário de trabalho é um aspecto negativo, que pode, entretanto, ser resolvido.

O(a) Servidor(a) 5 destacou como positivo o fato de o trabalho render mais, tendo em vista que o departamento em que ela trabalha é sempre cheio de professores e alunos. Como pontos negativos, o(a) S5 salientou que devido à necessidade de contato com alunos por telefone, os estudantes tiveram acesso ao número pessoal dela e a consequência disso foi o contato deles fora do horário de trabalho. Para ele(a), outro aspecto negativo foi a dificuldade de conseguir informações rápidas, considerando que ela trabalha em um departamento que se comunica com diversos setores.

O(a) Servidor(a) 6 destacou como aspectos positivos do teletrabalho durante a pandemia a manutenção da saúde e o fato de ter tempo para cuidar da filha, haja vista que as creches não estavam desenvolvendo seu trabalho presencialmente. Os aspectos negativos identificados pela

³ O servidor 3 (S3) não especificou o que significa a abreviatura IE, contudo devido ao contexto ela pode se referir à Instituição Educacional ou Instituição de Educação.

mesma servidora foram descritos destacando as peculiaridades relacionadas ao desenvolvimento das atividades executadas por ela:

Como meu trabalho é essencialmente tratar e lidar com pessoas, ainda que haja serviços burocráticos administrativos eles são pautados pela relação com as pessoas, meu trabalho foi então largamente prejudicado pela dificuldade em me relacionar e contatar os alunos e pais de alunos, meu trabalho ficou muito difícil de ser realizado e coisas simples do meu cotidiano de trabalho como falar com um aluno tomaram muito mais do meu tempo e necessitaram de muito esforço, que se mostrou muitas vezes infrutífero. Uma dificuldade pessoal foi que em diversos dias eu me sentia trabalhando o dia todo, pois o ambiente de trabalho era o mesmo do meu ambiente doméstico, então eu não conseguia me desligar do trabalho e me sentia o tempo todo trabalhando ou pensando/resolvendo problemas de trabalho, e, ainda que não trabalhasse de fato, me sentia estafada e ao mesmo tempo não sentia meu rendimento no trabalho como sendo bom. (Resposta apresentada dia 27 de maio de 2022 pela S6 ao questionário sobre o teletrabalho.)

O(a) Servidor(a) 7 destacou que a necessidade de implementação do teletrabalho demonstrou a capacidade que os servidores têm de se adaptar às novas tecnologias. O(a) servidor(a) destacou, ainda, como aspecto positivo, o não deslocamento casa/trabalho. Os aspectos negativos destacados por ele(a) foram a falta de socialização e a não delimitação do horário de trabalho.

Pantoja; Andrade e Oliveira (2020) afirmam que durante a pandemia, o trabalho remoto foi formalizado sem nenhum estudo sobre a viabilidade de mudança, fato que aliado à falta de planejamento pode maximizar mais os aspectos negativos desta modalidade de trabalho. Desta forma, as autoras destacam que as faltas de infraestrutura tecnológica e de treinamento adequado a servidores e gestores para utilizar as tecnologias no desempenho das atividades laborais de forma virtual.

As autoras destacam ainda que a falta de treinamento voltado para o gerenciamento do tempo e da gestão do teletrabalho pode potencializar os efeitos negativos desta modalidade de trabalho trazendo, conseqüentemente, prejuízo aos servidores e organizações. Neste movimento, os servidores técnicos administrativos em Educação do Instituto Federal de Goiás (IFG) também identificaram as situações vantajosas e desvantajosas durante o teletrabalho.

Os demais pontos mencionados pelos servidores supracitados, em termos gerais, em relação aos aspectos positivos foram a economia de combustível e tempo de deslocamento; redução de gastos com alimentação; maior segurança; possibilidade de desenvolver as atividades do trabalho em horários alternativos; melhor aproveitamento do tempo; aumento da qualidade de vida; poder ficar mais tempo com os filhos; maior produtividade por não ter interrupções constantes; melhor convivência familiar; menor exposição à violência; melhor

equilíbrio entre as relações de trabalho e família; mais tempo para desenvolver atividades particulares; maior concentração e produtividade; redução do cansaço e melhoria na alimentação.

Os aspectos negativos, em termos gerais, mencionados pelos servidores foram o desrespeito aos horários de trabalho por parte de colegas e chefias; divulgação dos números dos celulares particulares dos servidores para os alunos; dificuldade de comunicação; dificuldade de separar o trabalho das rotinas domésticas; sobrecarga de trabalho; dificuldade de adaptação ao teletrabalho; inércia de alguns servidores em relação às demandas rotineiras, pois esperavam serem demandados para poder executar as atividades.

Outros aspectos destacados como negativos foram o acúmulo de responsabilidades; cobrança de respostas imediatas pela chefia; mesmo fora do horário de trabalho, sob a alegação de necessidade; dificuldade para a realização de algumas atividades; falta de socialização; acúmulo de trabalho devido à falta de servidores em determinados departamentos; excesso de reuniões; carência de suporte EaD e aumento das atividades da Comunicação Social.

O(a) Servidor(a) S8 destacou algumas peculiaridades em relação ao aumento das atividades da Comunicação Social de seu Campus, além de outros aspectos negativos relacionados ao teletrabalho. O relato é descrito a seguir:

O desrespeito ao cumprimento da carga-horária de trabalho e o acionamento para execução de tarefas além da jornada laboral; o uso de recursos próprios (celular e WhatsApp pessoal) para realização do teletrabalho; excesso de reuniões online com longa duração; despreparo da maioria das equipes para a realização de atividades remotas, especialmente pela carência de um suporte da EAD da instituição; vários departamentos demandaram o uso do YouTube oficial e das redes sociais do Campus Goiânia para a realização e divulgação de suas atividades/eventos, sem dimensionar a carga-horária do setor de Comunicação Social do Campus Goiânia, as demandas e atribuições próprias desse setor e os seus recursos e conhecimentos técnicos necessários para o atendimento das solicitações extras e remotas. (Resposta apresentada dia 13 de julho de 2022 pelo S8 ao questionário sobre o teletrabalho).

Pantoja; Andrade e Oliveira (2020), realizaram uma pesquisa com trabalhadores de uma agência reguladora brasileira, do poder executivo federal, e destacaram as percepções deles sobre o teletrabalho durante a pandemia. Os resultados vão ao encontro das percepções de alguns dos servidores do Instituto Federal de Goiás (IFG), conforme dados já apresentados. As autoras asseveram que a percepção geral dos trabalhadores é que houve sobrecarga de trabalho devido ao teletrabalho compulsório, assim como maior cobrança por resultados, fato que afetou a saúde dos trabalhadores devido à exigência de maior comprometimento durante este período.

Diversos esforços foram necessários para se efetivar o teletrabalho no Instituto Federal de Goiás (IFG). Os aspectos negativos e positivos foram percebidos por grande parte dos sujeitos da pesquisa, contudo 2 (dois) servidores não identificaram aspectos positivos, sendo que um deles também não identificou aspectos negativos e o outro destacou a falta de respeito das pessoas pelo horário de trabalho. Um único servidor disse que não tinha resposta para dar em relação aos aspectos positivos e para os negativos. Ele afirmou que o acompanhamento dos alunos ficou mais distante, houve o distanciamento entre os servidores e que isso afetou a discussão de pautas de interesses coletivos.

Apenas um participante da pesquisa declarou indiferente tanto para os aspectos positivos quanto para os negativos, contudo outro participante, o(a) servidor(a) 9, destacou o contexto em que o teletrabalho foi implementado e salientou:

É fundamental compreender que o trabalho remoto foi oficializado diante de um contexto específico onde a instituição foi obrigada a adotar medidas para mitigar os impactos da pandemia de COVID-19. Portanto, o cenário "improvisado", apesar de precário, priorizou a saúde e a vida dos(as) servidores(as). Para além disso, o trabalho remoto abandonou, momentaneamente, a necessidade de locomoção do(a) servidor(a) até as dependências do Campus. O fato de não enfrentar o trânsito todos os dias, o transporte coletivo, gerou uma certa sensação de qualidade de vida e alívio diante dos riscos de contaminação pela COVID-19. (Resposta apresentada dia 20 de junho de 2022 pelo S9 ao questionário sobre o teletrabalho).

Em relação os aspectos negativos, o(a) mesmo(a) servidor(a) destacou:

O trabalho remoto foi implementado de maneira intempestiva diante de um cenário complexo. Portanto, houve dificuldades para que os(as) servidores(as) adaptassem e dispusessem de ferramentas tecnológicas apropriadas em suas residências para o desenvolvimento adequado das demandas do trabalho. Outro ponto negativo a ser identificado foi a questão do desrespeito ao horário, turno de trabalho e acesso aos(as) servidores(as). Na prática, a situação elevou a carga horária e o fluxo de trabalho, bem como intensificou o recebimento de mensagens e e-mails de trabalho a qualquer hora do dia. Além disso, o cenário desajustado foi utilizado como forma de intensificar o trabalho na perspectiva de "resolver" o problema da defasagem e falta de servidores(as) nos postos de trabalho. Outra questão foi a dificuldade de adaptar as condições físicas e estruturais da residência para atender às necessidades do trabalho remoto. A realidade é que não há um espaço dedicado e adequado para tais atividades em casa, abrindo margem para as adaptações e improvisos. Isso resultou em dores das costas, afetou a rotina da família e dos espaços da residência e potencializou uma sensação de precariedade e trabalho "mal realizado". Por fim, é preciso muita atenção e cuidado para não cairmos nos discursos da inovação, melhorias da rotina de trabalho, flexibilização que são postas quando falamos em "teletrabalho". Na prática a ferramenta pode ser uma armadilha para os(as) servidores(as) TAES. (Resposta apresentada dia 20 de junho de 2022 pelo S9 ao questionário sobre o teletrabalho).

Diversas foram as impressões dos servidores sobre a experiência do teletrabalho durante a pandemia. Esta modalidade possibilitou a manutenção da saúde e viabilizou a continuidade das atividades. O formato do teletrabalho durante a pandemia se diferencia do teletrabalho tradicional, haja vista as demais restrições sociais advindas neste período devido às medidas sanitárias adotadas. Todavia, mesmo diante da implementação emergencial desta modalidade de trabalho, muitos aspectos positivos e negativos foram destacados pelos servidores.

Deste modo, é possível ter uma visão geral da realidade do teletrabalho para os servidores do Instituto Federal de Goiás (IFG) durante a pandemia, sendo possível identificar, inclusive, os aspectos mais destacados pela categoria.

V – PRODUTO EDUCACIONAL

Neste capítulo é apresentado o Produto Educacional (PE), desenvolvido a partir da pesquisa orientada sobre o teletrabalho no Instituto Federal de Goiás (IFG). O PE foi planejado, desenvolvido e aplicado no IFG, tendo como finalidade auxiliar e orientar a comunidade interna e externa sobre os aspectos legais, tecnológicos e os impactos que giram em torno do teletrabalho.

5.1 CONSTRUÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL (PE)

Os mestrados profissionais em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (PROFEPT) tem como objetivo proporcionar aos profissionais da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT) a formação em educação profissional e tecnológica. O intuito é contribuir para a produção do conhecimento com o desenvolvimento de produtos a partir das pesquisas realizadas (IFES, 2018).

O ProfEPT integra a Área de Ensino da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, criada em 2011 por meio da Portaria MEC/CAPES nº 83 de 06 de junho de 2011. Deste modo, é necessário destacar que no Mestrado Profissional há a obrigatoriedade de desenvolver um processo ou produto educativo, conforme a seguir:

No Mestrado Profissional, distintamente do Mestrado Acadêmico, o mestrando necessita desenvolver um processo ou produto educativo e aplicado em condições reais de sala de aula ou outros espaços de ensino, em formato artesanal ou em protótipo. Esse produto pode ser, por exemplo, uma sequência didática, um aplicativo computacional, um jogo, um vídeo, um conjunto de videoaulas, um equipamento, uma exposição, entre outros. A dissertação/tese deve ser uma reflexão sobre a elaboração e aplicação do produto educacional respaldado no referencial teórico metodológico escolhido (BRASIL, 2019, p. 15).

Segundo o Projeto Pedagógico do ProfEPT, os produtos educacionais produzidos a partir do desenvolvimento de pesquisas orientadas devem seguir os seguintes requisitos:

O produto educacional deve ser planejado, desenvolvido e aplicado em contexto, momento no qual deverá ser avaliado e analisado pelo mestrando. Todos os produtos devem estar focados na melhoria dos processos de ensino no contexto da Educação Profissional e Tecnológica, seja em seus ambientes formais e não formais. Os produtos não devem focar no Ensino Superior e nem ter sua aplicação voltadas a ele (IFES, 2018, p. 25).

Sob este prisma, o desenvolvimento do produto educacional é um dos requisitos para se obter o título de mestra em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT. Deste modo, o desenvolvimento do Produto Educacional (PE) considerou os aspectos relacionados à modernização da administração pública, aos aspectos legais e de planejamento necessários ao teletrabalho, bem como o contexto da percepção dos servidores em relação a experiência do trabalho remoto.

O Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) é um material de apoio à comunidade interna e externa que utiliza a Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) para desenvolver suas atividades administrativas. O Guia de Práticas Educativas (GPET) foi planejado, aplicado e avaliado, tendo sido desenvolvido a partir da pesquisa intitulada ***Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: Viabilidade, desafios de Implementação e a Realidade dos Técnicos Administrativos no Período Pandêmico.***

Participaram voluntariamente da pesquisa os servidores Técnicos Administrativos da Educação (TAE) lotados em 3 (três) *Campi*: Campus Goiânia, Campus Aparecida de Goiânia e Campus Goiânia Oeste, perfazendo um total de 75 (setenta e cinco) servidores de ambos os sexos, o que equivale a 35% do total de Técnicos Administrativos em Educação (TAE) dos *Campi* pesquisados.

Inicialmente, o objetivo geral do PE girava em torno das estratégias que poderiam contribuir para qualificar o trabalho administrativo durante o teletrabalho, utilizando a Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), contudo o Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) abordou além do que foi proposto, diversos aspectos formais, legais, assim como as percepções dos atores sociais que integraram o contexto do teletrabalho no IFG.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário direcionado aos técnicos administrativos do Instituto Federal de Goiás. Ao mencionar Selltitz, Gil (2002) destaca que as técnicas de interrogação possibilitam a obtenção de dados a partir do ponto de vista dos pesquisados. Para o autor, o questionário, a entrevista e o formulário são úteis para obter informações sobre o que as pessoas esperam, sentem e pretendem fazer.

Após a participação dos servidores, realizada através de um questionário disponível no *Google Form*, entre os dias 25 de maio de 2022 até 15 de julho de 2022, perfazendo um total de 51 (cinquenta e um) dias, e a partir da análise dos dados coletados, temas como a modernização da administração pública, planejamento, controle, cultura do teletrabalho e do trabalho presencial, bem como os aspectos legais trazidos pelo Programa de Gestão de Desempenho (PGD) e pelo Decreto nº 11.072 de 2022 foram destacados.

Os resultados obtidos com o desenvolvimento da pesquisa revelam que apesar da falta de planejamento inicial relacionada ao teletrabalho durante o período da pandemia e do suposto aumento de atividades, a maioria dos servidores gostariam de ter a oportunidade de continuar trabalhando por meio do teletrabalho ou do trabalho semipresencial, tendo em vista a nova dinâmica de organização e investimentos realizados para viabilizar a execução das atividades administrativas.

A tentativa de organização e fixação de horários para desenvolver o trabalho, bem como estar disponível para atender a ligações foi outro fator a ser destacado na pesquisa. Deste modo, o produto educacional abordou temas como a organização de e controle das atividades, bem como o planejamento para esclarecer sobre aspectos que podem contribuir para minimizar os impactos que dificultaram a execução das atividades laborais durante o teletrabalho.

A partir do desenvolvimento da pesquisa e dos resultados obtidos, o conteúdo do Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho foi sendo reorganizado e elaborado para servir de apoio aos servidores e demais interessados neste assunto. Assim, assuntos vinculados ao teletrabalho, ao aspecto legal, ao planejamento, ao controle, aos benefícios e riscos identificados pelos sujeitos da pesquisa foram abordados no produto educacional com o objetivo de esclarecer sobre grande parte das dinâmicas que envolvem o teletrabalho.

Como forma de avaliação, o Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) é submetido à avaliação da Banca examinadora do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica e de três pareceristas *ad hoc*. Posteriormente à aprovação, o produto educacional é disponibilizado para as comunidades interna e externa por meio do site institucional: www.ifg.edu.br, bem como no Portal EduCAPES, a partir do seguinte link: <https://educapes.capes.gov.br/>. O acesso ao GPET é livre e gratuito, com permissão para qualquer pessoa copiar e compartilhar para fins não comerciais, desde que sejam preservados os direitos autorais.

Com o desenvolvimento da pesquisa foi elaborado o Guia de Prática Educativas para o Teletrabalho, um material formativo de apoio aos servidores e comunidade externa. O Guia aborda os aspectos legais referentes ao teletrabalho, a implementação do Programa de Gestão de Desempenho, as estratégias metodológicas usadas pelos servidores para o desenvolvimento do teletrabalho, a importância da Tecnologia da Informação e Comunicação neste processo, bem como assuntos que giram em torno da organização e planejamento das atividades administrativas.

A proposta inicial do Guia previa a identificação do perfil do servidor que tem interesse em desenvolver as atividades pela modalidade de teletrabalho, em caso de implementação pela

instituição. Contudo, para traçar este perfil seria necessário um período maior para analisar os dados coletados no formulário respondido pelos sujeitos da pesquisa, tendo em vista que para alcançar esta proposta, aspectos relacionados ao sexo, quantidade de filhos, tempo de deslocamento para o trabalho e demais informações que poderiam subsidiar este perfil deveriam ser sintetizadas.

Nesta direção, este aspecto pode ser objeto de estudo para futuras pesquisas, pois o teletrabalho constitui-se em um campo de interesse político, econômico e social que afeta diretamente o mundo do trabalho e pode causar alterações nas dinâmicas da vida contemporânea.

A validação do referido Produto Educacional foi realizada por 3 (três) pareceristas ad hoc de diferentes áreas do conhecimento. Um auditor responsável por realizar atividades como avaliação dos controles internos, serviço de consultoria e aconselhamento em decorrência da solicitação formal dos dirigentes institucionais, examinar e emitir parecer sobre prestação de contas anual do Instituto Federal de Goiás, entre outros, conforme dispõe a Resolução nº 100/2021 (IFG, 2021b). Um administrador, que tem como competências elaborar, implementar e acompanhar a execução dos recursos orçamentários, assim como realizar atividades direcionadas à aquisição de materiais e contratação de obras (IFG, 2016). E uma assistente em administração, que exerce a função de Diretora de Desenvolvimento de Recursos Humanos do IFG, responsável pelo acompanhamento dos servidores ativos e aposentados, pela publicação de editais de concurso público e processo seletivo e editais de estágio (IFG, 2016b).

Os pareceristas contribuíram pontuando sobre a consonância do conteúdo apresentado, com as normas que abordam o teletrabalho, os aspectos relacionados à experiência dos servidores com o teletrabalho e se manifestaram de modo a colaborar com o aperfeiçoamento do Guia, ressaltando, por exemplo, a revogação da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020 por meio da Instrução Normativa nº 89, de 13 de dezembro de 2022.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa intitulada *Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos administrativos no período pandêmico*, teve como objetivo central verificar a viabilidade de implementação do teletrabalho ou do trabalho semipresencial para os Técnicos Administrativos em Educação, do Instituto Federal de Goiás, após o período da pandemia. O desenvolvimento da pesquisa possibilitou a identificação dos cenários que constituíram a realidade do teletrabalho dos servidores supramencionados.

A partir da análise de dados obtidos por meio do questionário eletrônico disponível durante a pesquisa e da análise de documentos legais, institucionais e de outras pesquisas realizadas que abordam a mesma temática, foi possível identificar que a implementação do teletrabalho em determinados contextos ancora-se em uma base legal ainda em fase de construção no Brasil, sobretudo na administração pública.

Diante desta realidade de rápido desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação, como possibilidades de implementação do teletrabalho em instituições públicas e privadas, diversas regulamentações têm sido publicadas pelo governo brasileiro nos últimos anos. Tais normativas visam esclarecer dúvidas e implementar diretrizes para a efetivação gradativa do teletrabalho nas instituições do serviço público.

Todavia, para evidenciar que a modalidade teletrabalho é uma experiência ainda na fase de estudos por especialistas, cabe esclarecer que no decorrer desta pesquisa, o governo federal publicou a Instrução Normativa nº 89, de 13 de dezembro de 2022, que revogou a Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020.

Ademais, a mais recente publicação legal que aborda o tema é a Instrução Normativa SGP-SEGES/ME nº 2, de 10 de janeiro de 2023, que também revogou a Instrução Normativa nº 89, de 13 de dezembro de 2022, e estabeleceu procedimentos gerais sobre a implementação do Programa de Gestão e Desempenho a serem observados pelos órgãos e entidades do governo federal (BRASIL, 2023).

A recente Instrução Normativa supracitada estabelece um prazo de 90 (noventa) dias para a construção de um novo regulamento pelas autoridades competentes e define que pessoas com deficiência, com problemas graves de saúde, com mobilidade reduzida, gestantes, lactantes e servidores com horário especial terão prioridade na participação do teletrabalho em regime integral (BRASIL, 2023).

Diante das alterações constantes no mundo do trabalho, normas e regulamentos ainda tendem a ser publicados com o objetivo de direcionar as relações que envolvem a constituição de novos vínculos trabalhistas. Devido às novas alterações relacionadas diretamente à forma de prestação de serviço, considera-se necessário aprofundar os estudos sobre os impactos do teletrabalho na vida das pessoas, bem como as percepções dos diversos atores sociais envolvidos neste processo.

No contexto de construção de novas dinâmicas que têm se estabelecido no mundo organizacional e das instituições, a pesquisa realizada com os Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Goiás revelou alguns aspectos significativos para a implementação do teletrabalho, conforme destaque a seguir:

- a) Necessidade de investimentos institucionais e pessoais para possibilitar a formação continuada (capacitação) para a realização do teletrabalho;
- b) Necessidade de investimentos institucionais em tecnologias da informação e da comunicação, para possibilitar o desenvolvimento do teletrabalho ou da combinação entre o trabalho presencial e o teletrabalho.
- c) As atividades mais desenvolvidas durante a experiência do teletrabalho, no período da pandemia foram: participação em reuniões; envio e recebimento de e-mails institucionais; instrução e análise de processos administrativos; atividades administrativas como elaboração de memorandos, revisão de documentos, elaboração de relatórios e outros; elaboração e publicação de editais; emissão de documentos para alunos (histórico, declarações e certidões de colação de grau).
- d) O teletrabalho exige que o trabalhador desenvolva estratégias para equilibrar a dinâmica das atividades domésticas com as atividades laborais;
- e) Importância para os técnicos administrativos, quanto à ampliação do domínio de competências digitais para o exercício do teletrabalho;
- f) Oportunidades de acesso a equipamentos e tecnologias da informação e comunicação como condições fundamentais para implementação do teletrabalho;
- g) Interesse de muitos técnicos administrativos na adesão ao teletrabalho, caso esta modalidade seja implementada no Instituto Federal de Goiás.

O período constituído pela transição do trabalho presencial para o teletrabalho, no contexto da pandemia, demandou um grande esforço dos profissionais da educação para conseguir acompanhar este movimento. Este fato foi observado na pesquisa, pois os servidores técnicos administrativos criaram estratégias para cumprir as demandas laborais e equilibrar suas

atividades profissionais com as atividades domésticas, de modo a manter a constância das entregas das atividades administrativas.

O Instituto Federal de Goiás, assim como outras instituições de educação implementaram o Ensino Remoto Emergencial (ERE). As demandas administrativas seguiram o fluxo de modo a atender, por meio do trabalho remoto, as solicitações das comunidades interna e externa e, com isso, uma nova estrutura foi se moldando de modo que os servidores técnicos administrativos perceberam os impactos relacionados às oportunidades e aos riscos inerentes à realidade do teletrabalho no contexto pandêmico.

O problema da presente pesquisa centra-se em torno do questionamento sobre as possibilidades e os desafios do teletrabalho como modalidade alternativa de trabalho administrativo no Instituto Federal de Goiás, a partir da experiência dos servidores no contexto da crise pandêmica de 2020 e 2021. Os resultados da pesquisa mostram que a possibilidade legal de implementação é uma realidade e novas diretrizes têm sido frequentemente estabelecidas devido ao crescente número de adeptos ao teletrabalho e às mudanças relacionadas ao mundo do trabalho.

Para esclarecer alguns aspectos sobre o teletrabalho, houve a consulta ao catálogo de teses e dissertações da CAPES. O ano escolhido para realizar a busca foi 2020 e foram encontradas quatorze dissertações sobre o tema, sendo que duas delas não estavam disponíveis para leitura.

Do total de 12 (doze) dissertações disponíveis para leitura e arquivamento, 6 (seis) delas abordam a questão das relações trabalhistas e das alterações trazidas pelo teletrabalho; 5 (cinco) tratam das percepções dos teletrabalhadores em relação às suas experiências, além dos aspectos favoráveis e desfavoráveis desta modalidade de trabalho, assim como a jornada flexível e o direito à desconexão. Apenas uma aborda a implementação do teletrabalho em uma instituição de educação.

A partir do desenvolvimento desta pesquisa e da experiência dos servidores Técnicos Administrativos em Educação do Instituto Federal de Goiás, os dados da pesquisa revelam alguns desafios identificados durante a execução do teletrabalho:

- a) a imprescindibilidade de identificação das atividades que podem ser executadas por meio desta modalidade de teletrabalho;
- b) a necessidade de possuir uma *internet* rápida, com boa capacidade para a transmissão de dados;
- c) a importância do estudo e do emprego de estratégias metodológicas específicas para desenvolvimento de atividades administrativas;

- d) o planejamento, o estabelecimento de metas e a elaboração de cronogramas para o desenvolvimento e o acompanhamento das atividades administrativas;
- e) a necessidade de organização e reorganização de horários de trabalho para o desenvolvimento das atividades administrativas.

Os dados levantados pela pesquisa também apontam que o teletrabalho pode gerar algumas oportunidades na reorganização do trabalho administrativo e das condições de vida do trabalhador, tais como:

- a) flexibilidade de horário;
- b) diminuição do custo com transporte do trabalhador;
- c) mais tempo disponível para o trabalhador para ficar com a família;
- d) melhor aproveitamento do tempo na organização da vida pessoal;
- e) redução de gastos pessoais com alimentação fora de casa;
- f) melhora na qualidade da alimentação em razão do preparo doméstico;
- g) tendência de maior produtividade no trabalho, quando é bem planejado e acompanhado;
- h) redução do estresse nos ambientes laborais e no trânsito (deslocamento para o trabalho);
- i) oportunidade para aprendizado constante relacionado ao uso de tecnologias digitais;
- j) perspectiva de aumento da melhora na qualidade de vida;

Outro aspecto a ser destacado é que a pesquisa revelou a viabilidade legal de implementação do teletrabalho em instituições públicas, com tendência de flexibilização na realização de algumas atividades administrativas. Por esta razão, o poder público tem voltado a atenção para traçar diretrizes e viabilizar que esta modalidade de trabalho se faça presente nos três poderes: executivo, legislativo e judiciário. Com isso, diversas atividades, inclusive reuniões podem ser realizadas utilizando-se a Tecnologia da Informação e Comunicação, o que pode trazer uma consequente economia de gastos nesses setores e, ao mesmo tempo, oportunidades de melhora na qualidade de vida dos trabalhadores.

Por fim, o cenário real do teletrabalho dos servidores Técnicos Administrativos da Educação (TAE) do Instituto Federal de Goiás demonstra que, apesar de uma experiência de implementação imposta devido ao contexto pandêmico, este movimento despertou o interesse de muitos servidores participantes da pesquisa, em aderir a esta modalidade de trabalho, em caso sua de implementação. Por outro lado, os desafios e os benefícios desvelados durante esta experiência podem ser um fator positivo para o futuro, tendo em vista a oportunidade de corrigir e superar as falhas do teletrabalho cometidas durante este período.

Desse modo, a pesquisa aponta ainda que o teletrabalho apresenta-se como uma tendência atual no contexto do desenvolvimento das tecnologias digitais, que há viabilidade de implementação do teletrabalho em instituições públicas e privadas, que é necessário investir na formação continuada dos trabalhadores com vistas à aquisição de competências digitais para a realização do teletrabalho e que há necessidade de novos estudos sobre o teletrabalho em instituições públicas de educação.

Apesar da experiência dos servidores e dos resultados apresentados no contexto da pandemia da COVID-19, é necessário salientar que para a efetivação do teletrabalho, no Instituto Federal de Goiás (IFG), novos estudos ainda precisam ser realizados e aprofundados. Ademais, é fundamental que os servidores tenham domínio relacionado às competências digitais, formação continuada para o teletrabalho e acesso a equipamentos e tecnologias da informação e da comunicação como condições fundamentais para a sua implementação.

A observância da legislação nacional específica, a construção de políticas e regulamentos institucionais que estabeleçam as diretrizes e as condições tecnológicas e humanas para desenvolvimento do trabalho administrativo, devem ser considerados aspectos fundamentais para a avaliação da viabilidade de adesão ao teletrabalho, em suas diferentes modalidades.

Os resultados da presente pesquisa indicam que, considerando as especificidades do trabalho técnico administrativo em uma instituição pública de educação, cabe aos diferentes sujeitos, setores e departamentos avaliarem, a partir de estudos rigorosos, quais são as atividades administrativas que podem ser desenvolvidas por meio do teletrabalho ou por uma combinação de metodologias que possibilitem a concomitância entre o trabalho presencial e o teletrabalho. Acrescenta-se que tais escolhas e decisões sobre a viabilidade do teletrabalho devem ser acompanhadas do planejamento de metodologias específicas para esta modalidade de trabalho, bem como de um cuidadoso acompanhamento a cada etapa de sua implementação.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Vinícius. CARDOSO, Vinícius. RESENDE, Patrícia, TORRES, Luísa.

Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver. Material Educativo. Brasil: Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 14 maio 2021.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Cidade, v. 46, n. 27, p. 1-11, 2021. ISSN: 2317-6369 (online). Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 dez. 2022.

BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições, v. 70, 1977.

BATISTA, Erika. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidade. In: III SIMPÓSIO LUTAS SOCIAIS NA AMÉRICA LATINA, **Anais [...]**, Londrina: Universidade Estadual de Londrina, p. 1-12, 2008. Disponível em:

http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf. Acesso em: 13 jan. 2022.

BENAVIDES, Fernando G.; *et. al.* O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 46, nº 31, p. 1-8, 2021. ISSN: 2317-6369 (online). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000037820>. Acesso em: 18 dez. 2021.

BOETTCHER, M. Revolução Industrial - Um pouco de história da Indústria 1.0 até a Indústria 4.0. **LinkedIn**, [S. l.], 26 nov. 2015. Disponível em:

<https://www.linkedin.com/pulse/revolu%C3%A7%C3%A3o-industrial-um-pouco-de-hist%C3%B3ria-da-10-at%C3%A9-boettcher/?originalSubdomain=pt>. Acesso em: 7 jan. 2022.

BOONE, Eduardo Magno. As várias faces do teletrabalho. **E & G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5, p. 106-127, 2003. Disponível em:

<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104/97>. Acesso em: 26 dez. 2022.

BONDARIK, Roberto; KOVALESKI, João Luiz; PILATTI, Luis Alberto. Origens e Características do Fordismo. In: IV CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, **Anais [...]**, Ponta Grossa, PR: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, p. 1-12, dez., 2014. Disponível em:

<http://anteriores.aprepro.org.br/conbrepro/2014/anais/artigos/eng%20t/31.pdf>. Acesso em: 8 jan. 2022.

BRASIL. Câmara Legislativa. **Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909**. Crêa nas capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. **Brasil: Câmara Legislativa**. p. 6975-6975, 1909. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.184 de 07 de outubro de 2005**: Dispõe sobre a transformação do Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná em Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Disponível em:

<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=11184&ano=2005&ato=27eMTVU5EMRpWT6aa>. Acesso em 01 abr. 2023.

BRASIL. Casa Civil. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamente dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: Presidência da Casa Civil, 2006. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/D5707impressao.htm. Acesso em: 11 abr. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Instrução Normativa Nº 65, de 30 de julho de 2020**.

Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. Brasília, DF: Ministério da Economia, 31 jul. 2020. Ed. 146, Seção 1, p. 1-21. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 02 ago. 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento. **Instrução Normativa Nº 1, de 31 de agosto de 2018**.

Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, 03 set. 2018. Ed. 170, Seção 1, p. 1-92. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704. Acesso em: 02 fev. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Instrução Normativa Nº 2, de 10 de janeiro de 2023**.

Revoga a Instrução Normativa SGP-SEGES/SEDGG/ME nº 89, de 13 de dezembro de 2022, que estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg relativos à implementação de Programa de Gestão e Desempenho - PGD, e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Economia, 13 jan. 2023. Ed. 10, Seção 1, p. 1-19. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-seges-me-n-2-de-10-de-janeiro-de-2023-457679698>. Acesso em: 16 jan. 2023.

BRASIL. Casa Civil. **Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. ed. 27, Brasília, DF. Presidência da República Casa Civil, 07 fev. 2020. Seção 1, p. 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. **Casa Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos. Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987**. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República Casa

Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos, 11 abr. 1987. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17596.htm. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos, 15 dez. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 14 ago. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Documento de Área – Ensino**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/ENSINO.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2023.

BRASIL. Casa Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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. Brasília, DF: Presidência da República Casa Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 13 out. 2021.

BRASIL. Casa Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República Casa Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos, 29 dez. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm. Acesso em: 07 set. 2019.

BRASIL. Casa Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República Casa Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos, 11 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 18 jul. 2021.

BRASIL. Casa Civil. **Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022**. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Casa Civil, 17 maio 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11072.htm. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 356, de 11 de março de 2020**. Dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Brasília, DF: Ministério da Saúde, Gabinete do Ministro, 11 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/PRT/Portaria%20n%C2%BA%20356-20-MS.htm. Acesso em: jan. 2022.

BRASIL. Corregedoria Nacional da Justiça. **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016**. Regulamenta o Teletrabalho no Âmbito do Poder Judiciário e Dá Outras Providências. Brasília, DF: Corregedoria Nacional da Justiça, 17 jun. 2016. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Plataforma Nilo Peçanha**: PNP 2021 v. 3: ano base 2020. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2021. Disponível em: <http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/2021.html>. Acesso em: 20 mar. 2022.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 23ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2021.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6ª edição. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHIARETTO, Silvana; CABRAL, Júlia Ribeiro; RESENDE, Leonardo Barros de. Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa. **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 71-86, jul. 2018. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vtzxwX-Pe0QJ:https://revistaseletronicas.fmu.br/index.php/RMGC/article/view/1811+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 17 fev. 2021.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 4. p. 969-978, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/SGWCFyFzjzrDwgDJYKcdhNt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 jan. 2022.

CUNHA, Sílvia. **Entenda as diferenças entre trabalho remoto e teletrabalho**. Sinditeste [online], Paraná, [n. p.], 9 ago. 2021. Disponível em: <https://www.sinditeste.org.br/entenda-as-diferencas-entre-trabalho-remoto-e-teletrabalho/>. Aceso em: 06 jan. 2022.

CURY, Carlos Roberto Jamil. Gestão democrática da educação: exigências e desafios. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, [s. l.], v. 18, n. 2, p. 163-174, jul. 2002. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-%20BR&as_sdt=0%2C5&q=Gest%C3%A3o+democr%C3%A1tica+da+educac%C3%A7%C3%A3o%3A+exig%C3%Aancias+e+desafios&btnG. Acesso em: 29 dez. 2021.

CARVALHO, Matheus. **Manual de Direito Administrativo**. 5ª ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2018.

CURY, Carlos Roberto Jamil. Gestão democrática da educação: exigências e desafios. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação (RBPAE)**, Cidade, v. 18, n. 2, p. 163-174, ju/dez. 2002. Disponível em: https://educacao.mppr.mp.br/arquivos/File/gestao_democratica/kit1/gestao_democratica_da_educacao_exigencias_e_desafios_2002.pdf. Acesso em: 15 abr. 2022.

DATHEIN, Ricardo. **Inovação e Revoluções Industriais**: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX. Porto Alegre: Publicações

DECON/UFRGS, 2003. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/napead/projetos/descobrimdo-historia-arquitetura/docs/revolucao.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2022.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Túlio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan./mar. 2020. ISSN: 1679-3951. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt>. Acesso em: 23 mar. 2023.

FRANZO, Lucas Pinto. **Teletrabalho**: transformações nas relações trabalhistas, avanços tecnológicos e suas perspectivas. 2020. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha/Centro Universitário Eurípedes, UNIVEM. Marília, SP, 2020. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=9626038. Acesso em: 07 out. 2021.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Pandemia, mercantilização da educação e resistências populares. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, Salvador, v. 13, n.1, p. 636-652, abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/44442/24642>. Acesso em: 08 dez. 2022.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Concepções e mudanças no mundo do trabalho e o ensino médio. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. (Org.). **Ensino médio integrado**: concepção e contradições. São Paulo: Cortez, 2005. p. 57-82.

GALLUSSER, Pamela. Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. **La Trama de la Comunicación**, Rosário, v. 10, [s. n.], p. 1-15, 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3239/323927060015.pdf>. Acesso em: 28 set. 2021.

HAVRILUK, Lubiza Osio. El teletrabajo: una opción en la era ditigal. **Observatorio Laboral Revista Venezolana**, Carabobo, v. 3, n. 5. p. 93-109, Enero-Junio, 2010. ISSN: 1856-9099 (online). Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>. Acesso em: 24 mar. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS (Goiás). **Guia de Cursos**. Goiânia: IFG, [c.2021]. Disponível em: <http://cursos.ifg.edu.br/>. Acesso em: 12 mar. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS (Goiás). **Estatuto**. Goiânia, mar. 2018. Disponível em: http://www.ifg.edu.br/attachments/article/11547/Estatuto_IFG_2018.pdf. Acesso em: 07 abr. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS (Goiás). **Professora Oneida Irigon é empossada como a nova reitora do IFG**. Diretoria de Comunicação Social. Reitoria. Goiânia, 08, out. 2021. Disponível em: <https://www.ifg.edu.br/ultimas-noticias-campus-goiania/26478-posse-reitora-ifg>. Acesso em: 05. fev. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS (Goiás). **Plano de Desenvolvimento Institucional**. Goiânia: IFG, 2019. Disponível em: http://www.ifg.edu.br/attachments/article/11546/PDI_IFG_2019_2023.pdf. Acesso em: 25 abr. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS (Goiás). **Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos**. Goiânia: Reitoria, 02 maio 2016b. Disponível em: <https://ifg.edu.br/estrutura-organizacional-desenvolvimento-institucional?showall=&start=1> . Acesso em: 25 mar. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS (Goiás). **Diretoria de Administração e Gestão Orçamentária**. Reitoria. Goiânia, 02, maio. 2016. Disponível em: <http://ifg.edu.br/estrutura-organizacional-administracao?showall=&start=2> . Acesso em: 25. mar. 2023

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS (Goiás). Conselho Superior. **Resolução nº 91/2021, de 09 de julho de 2021**. Altera o Regimento Geral do IFG e revoga a Resolução CONSUP nº 40, de 13 de dezembro de 2018. Goiânia: Conselho Superior, 09 jul. 2021. Disponível em: https://www.ifg.edu.br/attachments/article/209/RESOLU%C3%87%C3%83O%2091_2021%20-%20REI-CONSUP_REITORIA_IFG%20c%20anexo.pdf. Acesso em: 14 jan. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS (Goiás). **Relatório anual de gestão IFG: exercício 2020**. Goiânia: IFG, 2021. Disponível em: http://ifg.edu.br/attachments/article/239/RAG_2020_31-03-2021.pdf. Acesso em: 13 jun. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (Goiás). **Projeto Pedagógico do ProfEpt**. Espírito Santo: IFES, 2018. Disponível em: <http://www.ifg.edu.br/attachments/article/1045/ProfEPT%20-%20Projeto%20Pedag%C3%B3gico%20de%20Curso.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2023.

JAMBEIRO, Othon. Gestão e tratamento da informação na sociedade tecnológica. **Revista da Fundação Seade**, São Paulo, v. 12, n. 4, p. 03-10, out/dez 1998. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v12n04/v12n04_01.pdf. Acesso em: 09 jan. 2022.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. 3ª ed. São Paulo: Editora 34, 2010.

LIMA, Ana Carolina Baraúna. **Impactos do teletrabalho nos servidores da Universidade Federal de São Paulo durante a pandemia da Covid-19**. 2022. Trabalho de conclusão de curso. (Graduação em Fisioterapia) – Instituto de Saúde e Sociedade, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/handle/11600/62837>. Acesso em: 28 dez. 2022.

LIMA, Stela Silva; SOUZA, Aléssio Vidal de; CUNHA, Josane do Nascimento Ferreira; GARSIE, Marta Maria Pontin. Relações da comunidade acadêmica do IFMT com as mídias digitais em tempos de pandemia. **Revista Prática Docente (RPD)**, Mato Grosso, v. 6, n. 1, e005, 2021. ISSN: 2526-2149. DOI: 10.23926/RPD.2021.v6.n1.e005.id950. Disponível em:

<https://periodicos.cfs.ifmt.edu.br/periodicos/index.php/rpd/article/view/950/450>. Acesso em: 29 dez. 2022.

LOUREIRO, Rodrigo. Pesquisa revela os aplicativos de mensagens mais utilizados no Brasil. **Revista Exame**, São Paulo, [s. v.], [s. n.], [n. p.], 04 set. 2019. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/pesquisa-revela-os-aplicativos-de-mensagens-mais-utilizados-no-brasil/>. Acesso em: 12 out. 2022.

MACEDO, Pedro Clei Sanches. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL: a expansão dos institutos federais de educação, ciência e tecnologia. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, [s. l.], v. 2, n. 13, p. 94-106, 18 dez. 2017. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/5821>. Acesso em: 18 dez. 2021.

MELO, Elizabete Regina de. **Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional**: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação. 2011. Dissertação (Mestrado integrado em Psicologia) – Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2011. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4955/1/ulfpie039656_tm.pdf. Acesso em: 19 ago. 2021.

MINOZZO, Luís César; CUNHA, Gladis Franck da; SPINDOLA, Marilda Machado. A importância da capacitação para o uso de tecnologias da informação na prática pedagógica de professores de ciências. **Revista Interdisciplinar de Ciência Aplicada**, Cidade, vol. 1, n. 1, p. 1-4, 2016. Disponível em: <https://sou.ucs.br/revistas/index.php/ricaucs/article/view/15/8>. Acesso em: 29 dez. 2022.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. Maquinaria, taylorismo e fordismo: a reinvenção da manufatura. **Revista de Administração de empresas**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 4, p. 31-34, dez. 1986. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/GY5jJGMdMySSym9B6DD78Fb/?lang=pt>. Acesso em: 10 jan. 2022.

MOREIRA, Elisabete de Abreu e Lima. **Administração geral e pública para concursos**. 3ª ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2018.

NASCIMENTO, Telma Araújo. **Análise do programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará (UFC) na perspectiva dos técnicos e gestores**. 2015. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2015. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12709/1/2015_dis_tanascimento.pdf. Acesso em: 11 mar. 2022.

ORTIGARA, Claudino. Institutos Federais: uma nova concepção de educação ou reorganização administrativa? In: **Anais do II Colóquio Nacional - A Produção do Conhecimento em Educação Profissional**. Natal: IFRN, 2013. Disponível em: <https://memoria.ifrn.edu.br/bitstream/handle/1044/1324/INSTITUTOS%20FEDERAIS%20UMA%20NOVA%20CONCEP%C3%87%C3%83O%20DE%20EDUCA%C3%87%C3%83O%20OU%20REORGANIZA%C3%87%C3%83O%20ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1>. Acesso em 01 abr. 2023.

OTRANTO, Celia Regina. Criação e implantação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFETs. **Revista de Educação Técnica e Tecnológica em Ciências Agrícolas** (Retta), Rio de Janeiro, vol. I, n. 01, p. 89-108, 2010. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/Retta/N01-2010.pdf#page=88>. Acesso em: 01 mar. 2022.

PADOIN, Egre; AMORIM, Mário Lopes. O percurso da educação profissional no Brasil e a criação dos institutos federais neste contexto. *In: ANAIS ELETRÔNICOS DO 15º SEMINÁRIO NACIONAL DE HISTÓRIA DA CIÊNCIA E DA TECNOLOGIA. Anais [...]*, Florianópolis, Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina, p. 1-14, 2016. Disponível em: https://www.15snhct.sbhc.org.br/resources/anais/12/1473984255_ARQUIVO_ARTIGOSNHCTENVIADO.pdf. Acesso em: 27 fev. 2022.

PANTOJA, Maria Júlia; ANDRADE, Laize Lopes Soares e OLIVEIRA, Míriam Aparecida Mesquita. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. **Revista Uilps**, Santarém, v. 08, n. 04, p. 80-94, 2020. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/21975/16081>. Acesso em: 29 dez. 2022.

PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. **Resolução nº 203 de 7 de julho de 2011**. Dispõe sobre o desempenho de atribuições funcionais fora das dependências do Tribunal, com a utilização da telemática. Belém: Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, 2011. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/juridico/resolucoes>. Acesso em: 17 mar. 2022.

PARANÁ. **Gestão em Foco: gestão escolar democrática**. Disponível em: http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/gestao_em_foco/gestao_escolar_de_mocratica_unidade1.pdf. Acesso em 04 fev. 2023.

PINTO, Álvaro Vieira. **O conceito de tecnologia**. v. 2. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

PREVITALI, Fabiane Santana; FAGIANI, Cílon César. Trabalho digital e educação no Brasil. *In: ANTUNES, Ricardo (org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 217-235.

RANIERI, Tais Ribeiro. **Perspectivas para a implementação do teletrabalho na Universidade Federal do Pará**. 2020. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública), Universidade Federal do Pará, Belém, 2020. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=10225648. Acesso em: 12 dez. 2021.

SANTIAGO. Geraldo Tunal. Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. **Trabajo y Sociedad**, Santiago de Estero, Argentina, [s. v.] n. 19, p. 31-54, 2012. ISSN 1514-6871 (online). Disponível em: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712012000200002&script=sci_arttext. Acesso em: 27 mar. 2023.

SAKURAI, Ruudi; ZUCHI, Jederson Donizete. As revoluções industriais até a indústria 4.0. **Revista Interface Tecnológica**: revista da Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga (FATEC), São Paulo, v. 15, n. 2, p. 480-491, 2018. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/386>. Acesso em: 05 jan. 2021.

SANTOS, Edvalter Souza. Desigualdade social e inclusão digital no Brasil. In: IX SEMANA DE MOBILIZAÇÃO CIENTÍFICA – SEMOC. **Anais [...]**. Universidade Católica de Salvador, Salvador, p. 1-11, 2006. Disponível em: <http://ri.ucs.br:8080/jspui/bitstream/prefix/3493/1/Desigualdade%20social%20e%20inclus%C3%A3o%20digital%20no%20Brasil.PDF>. Acesso em: 23 fev. 2022.

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO PARANÁ – SEED-PR. **Gestão escolar democrática**: unidade 1: fundamentos históricos e legais da gestão democrática. Curitiba: Secretaria de Educação, 2018. Disponível em: http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/gestao_em_foco/gestao_escolar_de_mocratica_unidade1.pdf. Acesso em: 16 mar. 2022.

SILVA, Dorotéia Bueno; SILVA, Ricardo Bueno; GOMES, Maria de Lourdes. O Reflexo da Terceira Revolução Industrial na Sociedade. In: XXII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. **Anais [...]**, Curitiba: ABEPRO, p. 1-8, 2002. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2002_tr82_0267.pdf. Acesso em: 15 jan. 2021.

SILVA, Márcia Cristina Amaral; GASPARIN, João Luiz. **A segunda revolução industrial e suas influências sobre a educação escolar brasileira**. Paraná: Editora da Universidade Estadual de Maringá, 2006. Disponível em: <https://docplayer.com.br/15584876-A-segunda-revolucao-industrial-e-suas-influencias-sobre-a-educacao-escolar-brasileira.html>. Acesso em: 14 jan. 2022.

SILVA, Edna Silva da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4ª ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005.

SOUZA, Erick Henrique de. *et. al.* Efeitos do teletrabalho em órgãos da administração pública e empresas públicas. **Revista do Secretariado Executivo**, Passo Fundo, v. 15, n. 2, p. 229-245, jul/dez. 2019. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/10354#:~:text=Os%20principais%20efeitos%20identificados%20na,custos%20log%C3%ADsticos%20e%20de%20deslocamento>. Acesso em: 18 fev. 2023.

TOMAZELLI, Idiana; VARGAS, Mateus. Ministérios do trabalho e educação sofrem maiores cortes no orçamento de 2022. **Folha Uol**, Brasília, [s. v.], [s. n.], [n. p.], 24 jan. 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/01/bolsonaro-corta-r-32-bi-do-orcamento-mas-mantem-reserva-para-reajuste-de-servidor.shtml>. Acesso em: 15 mar. 2022.

TRINDADE, Fernanda Esmério. **Administração Científica de Taylor e as “Novas Formas” de Organização do Trabalho**: possibilidades de coexistência? Um estudo de caso na indústria têxtil Catarinense. 2004. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/86767/211221.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 ago. 2022.

TROITINHO, Maria C. R. *et al.* Ansiedade, afeto negativo e estresse de docentes em atividade remota durante a pandemia da COVID-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 19, [s. n.], 2021, e00331162. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00331. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/W93PH7nPTTMtYpDDC3bZXTR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 dez. 2022.

WELLER, Jürgen. La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *In: Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/67), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago: CEPAL, 2020. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales>. Acesso em: 01 abr. 2022.

APÊNDICES

APÊNDICE A

PRODUTO EDUCACIONAL

**GUIA DE PRÁTICAS
EDUCATIVAS PARA O
TELETRABALHO**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica

Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho

Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de
implementação e a realidade dos técnicos-administrativos no período
pandêmico

Gizelly Braz Vieira dos Santos

Wanderley Azevedo de Brito



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO
NO REPOSITÓRIO DIGITAL DO IFG - ReDi IFG**

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610/98, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, a disponibilizar gratuitamente o documento no Repositório Digital (ReDi IFG), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, em formato digital para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IFG.

Identificação da Produção Técnico-Científica

- | | |
|--|---|
| ☐ Tese | ☐ Artigo Científico |
| ☐ Dissertação | ☐ Capítulo de Livro |
| ☐ Monografia – Especialização | ☐ Livro |
| ☐ TCC - Graduação | ☐ Trabalho Apresentado em Evento |
| ☒ Produto Técnico e Educacional - Tipo: Guia Técnico | |

Nome Completo do Autor: Gizelly Braz Vieira dos Santos

Matrícula: 20211060150111

Título do Trabalho: Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos administrativos no período pandêmico.

Autorização - Marque uma das opções

1. ☒ Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso aberto);
2. ☐ Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG somente após a data ____/____/____ (Embargo);
3. ☐ Não autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso restrito).

Ao indicar a opção **2 ou 3**, marque a justificativa:

- ☐ O documento está sujeito a registro de patente.
☐ O documento pode vir a ser publicado como livro, capítulo de livro ou artigo.
☐ Outra justificativa: _____

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O/A referido/a autor/a declara que:

- i. o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- ii. obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autor/a, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- iii. cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

Goiânia, 15/ 06 /2023.

Gizelly B. V. dos Santos.

Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Santos, Gizelly Braz Vieira dos

Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho: Produto Educacional vinculado à dissertação de mestrado “Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnico administrativos no período pandêmico” [manuscrito] / Gizelly Braz Vieira dos Santos e Wanderley Azevedo de Brito – 2023.

31 f.; il.

Produto Educacional (Mestrado) Guia – IFG – Campus Anápolis, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), 2023.

Bibliografias.

ISBN- 978-65-00-71688-7

1. Teletrabalho. 2. Tecnologias da Informação e da Comunicação. 3. Práticas educativas. 4. Guia. I. Brito, Santos, Wanderley Azevedo de . II. IFG, Campus Anápolis. III. Título.



INSTITUTO FEDERAL
Goiás

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
CÂMPUS ANÁPOLIS



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA (PROFEPT/IFG)

ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO E VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL
(Modalidade da Sessão: Webconferência)

No dia 28 (vinte e oito) do mês de abril do ano de 2023, às 14 horas e 30 minutos, no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (Profept), do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG) - Câmpus Anápolis, por meio de webconferência, deu-se a Defesa da Dissertação de Mestrado **"Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos administrativos no período pandêmico"**, de autoria de Gizelly Braz Vieira dos Santos, orientada pelo **Prof. Dr. Wanderley Azevedo de Brito**, como requisito para a conclusão do Curso de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica.

Sob a presidência do Orientador, **Prof. Dr. Wanderley Azevedo de Brito - IFG/Profept**, a Banca Examinadora teve como Avaliadora Externa a **Profa. Dra. Maria de Lourdes Alves**, da **Universidade Estadual de Goiás - UEG**, e como Avaliadora Interna a **Profa. Dra. Gizele Geralda Parreira - IFG/Profept**, docente credenciada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (Profept).

Em sessão pública transmitida pela Plataforma do Google Meet, após a apresentação da pesquisa e dos seus resultados, assim como a Defesa da Dissertação e do Produto Educacional pela mestranda, os integrantes da Banca Examinadora fizeram as suas arguições, considerações e avaliações. Depois de se reunir em sala virtual separada para avaliação e deliberação, a Banca Examinadora retornou à sala de Defesa pública para a proclamação do resultado. Assim, em conformidade com o Regulamento do Profept e o Regulamento Geral dos Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* do Instituto Federal de Goiás (IFG), a Banca Examinadora manifestou-se pela **APROVAÇÃO** da Dissertação e do Produto Educacional de Gizelly Braz Vieira dos Santos.

Anápolis - GO, 28 de abril de 2023.

Documento assinado eletronicamente por:

1. Dr. Wanderley Azevedo de Brito - IFG/Profept (Orientador e Presidente da Banca)
2. Dra. Gizele Geralda Parreira - IFG/Profept
3. O presidente da Banca assina a Ata por: Profa. Dra. Maria de Lourdes Alves - UEG*
4. Gizelly Braz Vieira dos Santos - Discente do Profept

*O presidente da Banca foi autorizado a fazer a transcrição da avaliação e assinar a Ata de Defesa da Dissertação em nome da Professora Dra. Maria de Lourdes Alves, da UEG.

Documento assinado eletronicamente por:

- Gizelly Braz Vieira dos Santos, 20211060150111 - Discente, em 01/05/2023 09:21:32.
- Gizele Geralda Parreira, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 30/04/2023 13:24:23.
- Wanderley Azevedo de Brito, DIRETOR(A) - CD3 - REI-DPG, em 28/04/2023 16:21:23.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 26/04/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifg.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 402366
Código de Autenticação: 5a4f62b5e6



Ficha técnica

Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT)

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG), Campus Anápolis

Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

Coordenação Acadêmica do ProfEPT no IFG: Prof. Dr. Alcyr Alves Viana Neto

Produto Educacional desenvolvido como parte integrante da Dissertação de Mestrado intitulada *“Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos administrativos no período pandêmico”* e desenvolvida por Gizelly Braz Vieira dos Santos, sob a Orientação do Prof. Dr. Wanderley Azevedo de Brito.

Título do Produto Educacional:

Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho

Autores do Produto Educacional:

Gizelly Braz Vieira dos Santos; Wanderley Azevedo de Brito

Categoria do Produto Educacional:

Material Textual – E-book

Modalidade / Tipo do Produto Educacional:

Guia Técnico

Palavras-chave: Teletrabalho; Tecnologias da Informação e da Comunicação; Práticas Educativas; ProfEPT; IFG.

Diagramação e Design do Produto Educacional: Milton Ferreira de Azara Filho

1ª edição – E-book – ProfEPT / IFG, junho, 2023

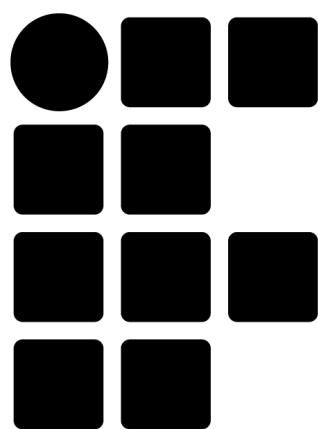
Licença Creative Commons

Atribuição - Não Comercial - Compartilha Igual - CC BY-NC-SA

Esta licença permite que outros remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho para fins não comerciais, desde que atribuam a você o devido crédito e que licenciem as novas criações sob termos idênticos.

Como fazer a citação deste Produto Educacional:

SANTOS, Gizelly Braz Vieira dos; BRITO, Wanderley Azevedo de. **Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho**. Goiânia (GO): IFG / ProfEPT, 2023. Disponível em: <http://www.ifg.edu.br/profept>



**INSTITUTO
FEDERAL**
Goiás

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	8
-----------------	---

2. DEFINIÇÕES DE TELETRABALHO E MODERNIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	10
---	----

<u>2.1. MODERNIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E PLANEJAMENTO</u>	11
--	----

<u>2.2. ACOMPANHAMENTO DAS ATIVIDADES</u>	16
---	----

3. TELETRABALHO, CONHECIMENTO E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC)	19
--	----

<u>3.1. CULTURA DO TRABALHO PRESENCIAL <i>VERSUS</i> TELETRABALHO</u>	21
---	----

<u>3.2. PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO (PGD)</u>	23
--	----

<u>3.3. ESCLARECIMENTOS SOBRE O TELETRABALHO TRAZIDOS PELO DECRETO Nº 11.072 DE 2022</u>	24
--	----

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
-------------------------	----

4. REFERÊNCIAS	30
----------------	----



APRESENTAÇÃO

A revolução técnico científica, marcada pelo grande desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação (TIC), provoca mudanças em três grandes dimensões do trabalho humano: nas formas e nos processos de trabalho, nas pessoas que trabalham (a sua formação e as suas condições de trabalho) e nos espaços para a realização das atividades profissionais.

O presente Guia de Práticas Educativas para Teletrabalho (GPET) é um Produto Educacional (PE) que nasce da reflexão acerca da dinâmica nessas dimensões do trabalho humano e que resultou de uma pesquisa intitulada: Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos-administrativos no período pandêmico.

Essa pesquisa foi desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfePT), no curso de Mestrado Profissional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG).

O Guia de Práticas Educativas (GPE) com o tema teletrabalho, apresenta algumas experiências e metodologias, como práticas usadas por servidores técnicos administrativos para o desenvolvimento das atividades laborais do Instituto Federal de Goiás (IFG), durante a vigência da pandemia causada pela Covid-19.

Com o objetivo de contribuir para o debate sobre o conceito de teletrabalho e identificar as suas estratégias metodológicas, o Guia pode colaborar para o conhecimento do trabalho administrativo nesta forma alternativa e virtual de trabalho, a partir da utilização das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC).

O público alvo deste Produto Educacional (PE) são servidores técnicos administrativos e gestores do Instituto Federal de Goiás (IFG) e das demais instituições públicas e privadas de educação, além de pesquisadores que tenham interesse no conteúdo do Guia.

Conhecer as metodologias do teletrabalho pode contribuir para identificar as fragilidades e potencialidades apresentadas a partir de experiências desenvolvidas e avaliar as condições para planejar a viabilidade desta modalidade alternativa de trabalho no IFG ou em qualquer outra instituição pública de educação.

A dissertação e o produto educacional estão publicizados e disponíveis no Site do ProfEPT/IFG: <http://www.ifg.edu.br/profept>

O Produto Educacional também está disponível no Portal EduCAPES, a partir do seguinte link: <https://educapes.capes.gov.br/>

Com design de licença em três camadas (texto legal, legível por humanos e legível por máquinas) pelo *Creative Commons*, o Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) é de acesso livre e gratuito, com permissão para qualquer pessoa copiar e compartilhar para fins não comerciais, desde que sejam preservados os direitos autorais.

Goiânia - GO, junho de 2023.

Gizelly Braz Vieira dos Santos*

Wanderley Azevedo de Brito**

* * Mestra pelo Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), do Instituto Federal de Goiás (IFG). Assistente em Administração da mesma instituição, vinculada à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação e atuando na Diretoria de Pesquisa e Inovação. E-mail: gizelly.santos@ifg.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5451-3520>

** Doutor e Mestre em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-Goiás). Docente e Pesquisador no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), do Instituto Federal de Goiás (IFG). Diretor de Pós-Graduação na Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (Proppg) do Instituto Federal de Goiás (IFG). E-mail: wanderley.brito@ifg.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0007-2496>

Definições de Teletrabalho e Modernização da Administração Pública

2



O teletrabalho tem sido um tema constante na atualidade. Trabalhar fora das dependências da unidade e flexibilidade de horário são alguns dos aspectos marcantes desta modalidade de trabalho. As inovações tecnológicas bem como a revolução técnico-científica têm trazido alterações significativas na forma de organização do trabalho, abrindo portas para novas relações trabalhistas

As definições de teletrabalho são trazidas por alguns autores e por legislações recentes devido intensificação com que esta modalidade tem se inserida no contexto do trabalho, principalmente durante a pandemia causada pela Covid-19.

A Lei 13.467 de 13 de junho de 2017, considera o teletrabalho como sendo a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e que por sua natureza não se constitua trabalho externo.



A referida lei destaca ainda que o comparecimento do empregado às dependências do empregador para realizar atividades específicas não descaracteriza o teletrabalho (BRASIL, 2017).

A Instrução Normativa (IN) Nº 1, de 31 de agosto de 2018 (BRASIL, 2018) destaca que no teletrabalho o servidor público executa suas atividades funcionais fora das dependências da unidade, mediante uso de equipamentos tecnológicos que permitem a execução de suas atividades de forma remota e dispensando o controle da frequência. A Instrução Normativa Nº 65, de 30 de julho de 2020, também traz a definição de teletrabalho em seu artigo 3º; VII:

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

Deste modo, segundo a Instrução Normativa nº 65 de 30 de julho de 2020, as atividades que podem ser executadas remotamente, na modalidade de teletrabalho parcial ou integral, mas não se limitando a elas, são aquelas que demandam menor interação com o público, cuja natureza exija maior grau de concentração, baixa ou média complexidade, com elevado grau de previsibilidade de entrega e demande maior esforço individual.

O Decreto nº 11.072 de 17 de maio de 2022, que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional é o instrumento mais recente que dispõe de forma detalhada sobre como aderir ao PGD e viabilizar a implementação do teletrabalho no âmbito da administração federal.

2.1

Modernização da Administração Pública e Planejamento

O discurso de modernização da administração pública aponta que as Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC) propiciam condições técnico-informacionais para melhoria dos processos internos, impactando no aumento da transparência e do controle social, constituindo uma barreira contra a corrupção, tendo em vista a possibilidade de fiscalização concedida à sociedade (MOREIRA, 2018).

Tal modernização relaciona-se com as técnicas, os métodos e os processos usados para aperfeiçoar sistemas administrativos. Ela refere-se à implementação do que as teorias da administração pública atestam como sendo boa para a administração (MARTINS, 1995).



Os avanços tecnológicos têm reestruturado as dinâmicas socioeconômicas, alterado as formas de comunicação e interação entre as pessoas, além de afetar diretamente as relações de trabalho no mundo contemporâneo. Com isso, torna-se necessário pensar em estratégias capazes de organizar as novas práticas desenvolvidas no contexto das atividades laborais.

O planejamento é uma alternativa estratégica capaz de organizar planos e definir os recursos necessários para alcançar os objetivos estabelecidos. Nesta direção, Chivavenato (2006) afirma que os planos funcionam como guias para garantir integração dos vários objetivos a serem alcançados e permitem que as pessoas trabalhem com diferentes atividades com objetivos definidos.

Para o autor supracitado, os planos permitem que o alcance dos objetivos possa ser monitorado e avaliado, tendo em vista o estabelecimento de padrões e indicadores que permitem ações corretivas quando o desempenho não é satisfatório. Chiavenato (2006) esclarece que o planejamento é um processo em que os objetivos e a forma de como alcançá-los são estabelecidos. Para ele, os objetivos são os resultados específicos que se deseja alcançar e o plano é a forma ordenada do que é necessário fazer para atingir os objetivos.

Rennó (2013) reitera que o planejamento influencia na direção, organização e controle. Para o autor, ele é o passo inicial e busca reduzir as incertezas do futuro, aumentando as chances de sucesso.



O planejamento das atividades bem como a organização do tempo são fatores decisivos para organizar as rotinas que envolvem o teletrabalho. Com a pesquisa realizada com os servidores lotados em 3 (três) Câmpus do Instituto Federal de Goiás (IFG) foi possível identificar algumas formas de organização para viabilizar o teletrabalho durante o período da pandemia, causada pela Covid-19.

As estratégias metodológicas mais utilizadas pelos servidores foram o estabelecimento de horários fixos de trabalho e delimitação de horários para troca de mensagens por aplicativo e para atender ao telefone. Por outro lado, os servidores declararam que não foi possível delimitar horário de trabalho nem mesmo horários para troca de mensagens, tendo em vista que a chefia imediata e colegas de trabalho não respeitaram esta organização.

A seguir é apresentado alguns aspectos positivos e negativos da experiência dos servidores Técnicos Administrativos da Educação (TAE) durante a execução do teletrabalho:



Conveniências e Benefícios do Teletrabalho em Instituições de Educação

1	Flexibilidade de horário de trabalho
2	Possibilidade de combinar o ambiente físico presencial de trabalho, simultaneamente ao meio digital (trabalho híbrido, com alternância de dias de atividades presenciais e remotas).
3	Perspectiva de redução dos custos com deslocamento/locomoção do trabalhador.
4	Oportunidade para o trabalhador equilibrar a organização da vida pessoal com a vida profissional.
5	Alternativa para acolhimento de trabalhadores com algum tipo de deficiência.
6	Utilização de plataformas e programas para armazenamento, compartilhamento e gestão digital de processos de trabalho.
7	Facilidade e rapidez de comunicação e de acesso a informações, a partir da utilização das TIC.
8	Possibilidade para obtenção de maior foco pelo trabalhador na execução das atividades de trabalho.
9	Oportunidade para o trabalhador obter mais tempo com familiares e ou fazer o acompanhamento das atividades dos filhos menores.
10	Possibilidade para ampliação da produtividade, com o uso de TIC e de mapeamento de fluxos de processos.
11	Melhora no aproveitamento do tempo do trabalhador, com aplicabilidade de modelos e metodologias flexíveis de trabalho.
12	Incentivos para o compartilhamento coletivo sobre as experiências e as metodologias digitais do mundo do trabalho.

13	Ampliação do acesso e da apropriação das TIC e de sua aplicação sobre equipamentos e processos para melhorar a realização do trabalho.
14	Incentivo ao desenvolvimento da inovação tecnológica, com possibilidade para melhorar a gestão do trabalho entre os diversos níveis e setores da instituição.
15	Viabilidade para melhorias na alimentação e na saúde dos trabalhadores, em razão do consumo de alimentos preparados em casa.
16	Alternativa para redução do estresse de viagens e realização de atividades físicas na rotina diária, como melhoria das condições da saúde do trabalhador.
17	Oportunidades para realização de investimentos em tecnologia, com redução a médio e longo prazos de custos fixos de equipamentos de trabalho.
18	Chances para o trabalhador realizar projetos e tarefas de trabalho nos horários em que ele se sentir mais produtivo.

Fonte: SANTOS e BRITO, 2023 (dados da pesquisa)



Desafios e Riscos do Teletrabalho em Instituições de Educação

1	Estudo da elegibilidade da natureza e dos tipos de atividades que podem ser realizadas na modalidade de teletrabalho.
2	A formação do trabalhador ainda é predominantemente voltada para o trabalho presencial.
3	O teletrabalho exige do trabalhador o acesso e a apropriação de TIC para a realização de trabalhos remotos digitais e virtuais.
4	O trabalhador necessita do domínio de conhecimentos e competências digitais e de formação continuada para o teletrabalho.
5	A estação de trabalho e o computador precisam atender aos padrões de ergonomia, ventilação e iluminação para a realização de atividades no computador por um longo período de tempo.
6	Atividades de teletrabalho demandam conexão de internet rápida, confiável e com grande capacidade para transmissão de dados.

7	Há necessidade de computadores, plataformas digitais, aplicativos e softwares para a realização e o gerenciamento do teletrabalho.
8	Os trabalhadores correm riscos com distrações, atividades e ruídos do ambiente familiar, que podem impactar a qualidade do teletrabalho.
9	O teletrabalho depende de altos investimentos em Inteligência Artificial (IA) para o desenvolvimento de programas, de gerenciamento de processos e para a supervisão de trabalhadores remotos.
10	Demanda o desenvolvimento de estratégias metodológicas específicas para mapeamento dos processos e realização das atividades do teletrabalho.
11	Requer monitoramento da saúde emocional e mental do trabalhador, em razão do trabalho isolado e sem contato presencial com a equipe.
12	As instituições precisam criar e regular políticas, planos e regulamentos de teletrabalho.
13	Os riscos de sedentarismo e as elevadas jornadas de teletrabalho podem aumentar os problemas de saúde do trabalhador.
14	Os computadores, os dispositivos e o tráfego de dados precisam estar protegidos por senhas de segurança, criptografados e programas atualizados contra os ataques e os crimes cibernéticos.
15	O teletrabalho requer planejamento com metas, cronogramas e acompanhamento qualificado das atividades e dos processos.
16	É necessário estudo dos tipos de indivíduos ou grupos de indivíduos que podem ser elegíveis para a realização do teletrabalho.
17	Devem ser observados os fatores individuais (técnicos, de formação e de saúde) que impactam na (não) recomendação ou na frequência para a realização de teletrabalho.
18	Há aspectos de natureza jurídica/legal que requerem atenção da instituição para os riscos laborais do teletrabalho.

Fonte: SANTOS e BRITO, 2023 (dados da pesquisa)

Acompanhamento das Atividades

2.2

Para que seja possível verificar se as ações estabelecidas, por meio do planejamento, estão dentro do que foi planejado é necessário que as atividades sejam acompanhadas. Nesta direção, Chiavenato (2006) afirma que o processo de controle busca garantir que o planejamento seja bem executado e que os objetivos sejam alcançados.

O referido autor, deixa claro algumas definições relacionadas à função administrativa que pormenorizam as estratégias relacionadas ao planejamento, organização, direção e controle as atividades a serem executadas:

A função administrativa de controle está relacionada com a maneira pela qual os objetivos devem ser alcançados através da atividade das pessoas que compõem a organização. O planejamento serve para definir os objetivos, traçar as estratégias para alcançá-los e estabelecer os planos de ação. A organização serve para estruturar as pessoas e os recursos de maneira a trabalhar de forma organizada e racional. A direção mostra os rumos e dinamiza as pessoas para que utilizem os recursos da melhor maneira possível. Por fim, o controle serve para que todas as coisas funcionem de maneira certa e no tempo certo (CHIAVENATO, p. 376, 2006).

Nesta direção, quando os processos da função administrativa são previamente estabelecidos, a ocorrência de desvios e falhas são baixos. Sob este prisma, a continuidade do serviço público pode alcançar um padrão satisfatório em relação às novas dinâmicas que se inserem no mundo do trabalho, como é o caso do teletrabalho.

O sentido da palavra “controle” está sendo usado no texto por CHIAVENATO (2006) para sugerir uma verificação constante durante o processo de execução das atividades, ou seja, um acompanhamento, com o objetivo de alcançar o planejamento previamente estabelecido.



Rennó (2013) assegura que há 3 (três) tipos de controle: o preventivo ou prévio, o simultâneo e o posterior. Dessa forma, o autor esclarece que o controle preventivo tem como objetivo identificar e prevenir problemas antes deles ocorrerem. É um controle proativo. O controle simultâneo é o monitoramento da atividade no momento em que ela acontece. É uma forma de controle reativo.

E o controle posterior busca analisar o resultado da atividade após sua finalização. Segundo o mesmo autor, neste tipo de controle o objetivo é buscar aprender com os desvios, sejam eles positivos ou negativos.

A partir das contribuições de Rennó (2013, p. 170), apresentamos 4 (quatro) etapas do processo de acompanhamento das atividades administrativas:



Estabelecimento de padrões

Definição dos objetivos e desempenho esperado.

Monitoramento do desempenho

Acompanhamento do resultado das atividades. Nesta fase é determinado o que será medido, como, quando efetuar a medição e com que frequência ela será realizada.



Comparação do resultado com o padrão

Análise dos resultados alcançados e comparação com os objetivos previamente estabelecidos. Grande parte das atividades terão algum tipo de desvio, sejam eles positivo ou negativo. Contudo, é realizada nesta fase, a avaliação dos motivos que levaram ao desvio.

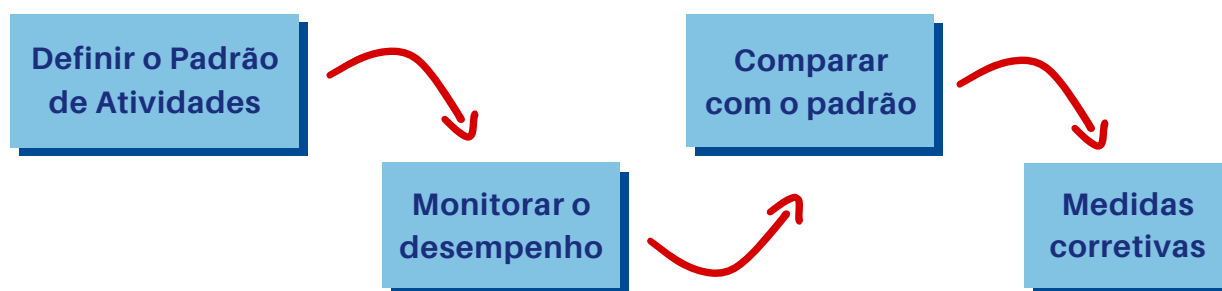
Medidas corretivas

Neste momento, são tomadas decisões que levam a instituição ou organização a atingir os resultados desejados, caso não tenham sido alcançados. Nesta fase, 3 (três) coisas podem acontecer. Vejamos: não alterar nada; corrigir o desempenho ou alterar os padrões de desempenho.



No caso do teletrabalho, é fundamental o processo de acompanhamento das atividades de trabalho a serem desenvolvidas nesta modalidade, com o objetivo de evitar os desvios indesejados e alcançar os objetivos estabelecidos por meio do planejamento. O acompanhamento é um processo cíclico. Sendo assim, as instituições, sejam elas públicas ou privadas, devem analisar a melhor forma de monitorar a execução das atividades do teletrabalho, a fim de alcançar o desempenho desejado.

Fases do Processo de Acompanhamento do Teletrabalho

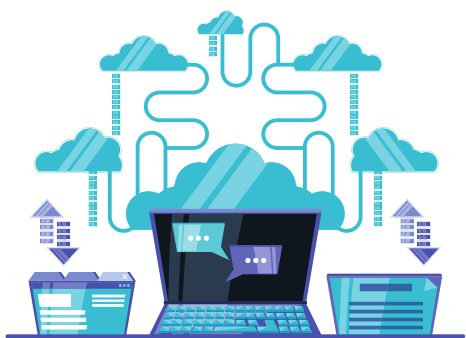


Fonte: SANTOS e BRITO, adaptado de RENNÓ, 2013

Decreto nº 11.072 de 17 de maio de 2022, que dispõe sobre o Programa de Gestão de Desempenho (PGD) e deixa claro que a administração direta, autárquica e fundacional que instituir o programa deverá adotar sistema informatizado de acompanhamento e controle que permita monitorar o trabalho desenvolvido pelo agente público (BRASIL, 2022).

Teletrabalho, Conhecimento e Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC)

3



Segundo Castells (2021), as novas tecnologias da informação têm integrado o mundo e a comunicação tem viabilizado a construção de grandes comunidades virtuais. Os grandes avanços da tecnologia têm proporcionado progressos em diversas áreas como na medicina,

na geração de fontes de energia, no transporte, nas técnicas de produção e outros.

Para o autor supracitado, esse processo de transformação tecnológica tem se expandido devido a sua capacidade de criar interfaces entre os campos tecnológicos por meio de uma linguagem digital comum onde a informação é gerada. Castells (2021) afirma que o que caracteriza a atual revolução tecnológica é a aplicação do conhecimento e da informação para a geração de novos conhecimentos e de dispositivos de processamento e comunicação, em um ciclo de realimentação entre a inovação e seu uso.

Para executar as atividades por meio do teletrabalho, o agente público deve ter habilidade para lidar com algumas tecnologias. Além disso, é necessário um ambiente organizado e estruturado com algumas ferramentas tecnológicas essenciais como computador ou notebook, acesso à internet, conhecimento para operar sistemas e programas, câmera e microfone.



Diante desta dinâmica de inovações e novas formas de se empregar a tecnologia no mundo do trabalho, o teletrabalho tem se destacado na atualidade. Durante a pandemia, esta modalidade de trabalho tornou possível a execução das atividades laborais e a partir da experiência dos servidores Técnicos Administrativos da Educação (TAE) do Instituto Federal de Goiás (IFG) foi realizada uma pesquisa sobre a viabilidade de implementação do teletrabalho para esta categoria, após a pandemia.

70,7% dos participantes da pesquisa declararam que não tiveram dificuldades de conhecimento técnico para realizar suas atividades por meio do teletrabalho. Segundo os sujeitos da pesquisa, as tecnologias mais usadas durante a experiência do teletrabalho, segundo os sujeitos da pesquisa supracitada foram o computador, o WhatsApp, a internet, a plataforma Suap, o Google Meet, o Q-Acadêmico e outros.

Além da estrutura tecnológica, o ambiente ideal para o teletrabalho também deve ser constituído por uma estrutura física composta por mesa, cadeira confortável, ambiente arejado, boa iluminação e silencioso seria o ideal para a execução do teletrabalho. É importante destacar que não é da cultura brasileira a destinação de um cômodo da casa para um escritório.

Neste contexto, para estruturar um ambiente adequado é necessário além do investimento financeiro, investir em cursos da área da tecnologia que auxiliem o trabalhador a operar programas de uso rotineiro na instituição. É fundamental que o teletrabalhador saiba operar os programas aos quais ele trabalha, tendo em vista que esta modalidade de trabalho é realizada exclusivamente por meio das ferramentas tecnológicas.

O Decreto 11.072 de 17 de maio de 2022 não aborda o aspecto da capacitação do servidor para executar suas atividades por meio do teletrabalho, contudo esclarece que para executar as atividades nesta modalidade a estrutura física e tecnológica deve ser custeada pelo agente público (BRASIL, 2022).

Nesta direção, entre os investimentos declarados pelos servidores que participaram da pesquisa sobre a viabilidade de implementação do teletrabalho no Instituto Federal de Goiás (IFG), foi destacada a capacitação relacionada à formação em educação e tecnologias para o uso de recursos digitais.

Sendo assim, a capacitação também será mais uma responsabilidade que deverá ser suportada pelo servidor público que aderir ao teletrabalho, tendo em vista que toda a estrutura física e tecnológica terá que ser custeada pelo agente público, conforme o estabelecido no Decreto 11.072 de 17 de maio de 2022.

Por outro lado, em caso de necessidade, a instituição que aderir ao teletrabalho poderia oferecer qualificação aos seus servidores a fim manter a eficiência e presteza dos serviços prestados à sociedade, além de disponibilizar, para os servidores que solicitassem, computadores com o objetivo de minimizar os custos e atender aos anseios da comunidade interna e externa por meio da prestação de serviço.

Cultura do Trabalho Presencial *Versus* Teletrabalho

3.1



As inovações tecnológicas e a revolução técnico-científica têm impactado as relações sociais, culturais e econômicas trazendo alterações significativas na forma de organização do trabalho. Neste contexto, o teletrabalho foi a modalidade de trabalho adotada por diversos segmentos para dar

continuidade às atividades laborais, devido a intensificação do uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) durante o período da pandemia causado pela Covid-19.

O Instituto Federal de Goiás é uma instituição que tradicionalmente exerce suas atividades acadêmicas e administrativas presencialmente. Contudo, com a pandemia o teletrabalho passou a ser matéria de discussão na instituição.

O Programa de Gestão de desempenho (PGD) estabelece algumas diretrizes que viabilizam a implementação do teletrabalho na administração pública direta, autárquica e fundacional. O Decreto 11.072 de 2022 esclarece que a alteração da modalidade presencial para o teletrabalho depende de autorização da instituição a qual o servidor está vinculado (BRASIL, 2022).

O decreto supracitado estabelece duas hipóteses em que o servidor deverá retornar ao trabalho presencial e uma em que ele tem a discricionariedade de decidir:

- 1** Em caso de exclusão da modalidade de teletrabalho ou do Programa de Gestão de Desempenho (PGD);
- 2** Se o Programa de Gestão de Desempenho (PGD) for revogado;
- 3** Quando o participante do Programa de Gestão de Desempenho (PGD) decidir retornar ao trabalho presencial, independente do interesse da administração (BRASIL, 2022).

O teletrabalho não substitui o trabalho presencial que deve continuar sendo prestado pelas instituições que implementarem o teletrabalho. O Decreto referenciado, em seu artigo 4,º deixa claro que a adesão ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD) não poderá causar dano ao atendimento ao público interno e externo (BRASIL, 2022).

É preciso desmistificar a cultura de que o servidor público desempenha suas atividades de modo satisfatório somente quando trabalha presencialmente. O Programa de Gestão de Desempenho (PGD) traça diretrizes para a implementação do teletrabalho, bem como para o controle das atividades desenvolvidas. Sendo assim, seja no trabalho presencial ou no teletrabalho, a mensuração dos resultados é possível de ser verificada.

Programa de Gestão de Desempenho (PGD)

3.2

O que é o PGD?

Segundo o Decreto nº 11.072 de 17 de maio de 2022, o Programa de Gestão de Desempenho (PGD) é um instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade (BRASIL, 2022).

Quem pode instituir o Programa de Gestão e Desempenho (PGD)?

O artigo 3º do Decreto supracitado esclarece quem são as autoridades que têm competência para instituir o PGD:

Os Ministros de Estado, os dirigentes máximos dos órgãos diretamente subordinados ao Presidente da República e as autoridades máximas das entidades poderão autorizar a instituição do PGD para o exercício de atividades que serão avaliadas em função da efetividade e da qualidade das entregas (BRASIL, 2022).

É necessário destacar que a implementação do o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) é um ato discricionário da autoridade máxima do órgão ou entidade. Com isso, o referido programa pode ser suspenso ou revogado por motivos de razões técnicas, conveniência e oportunidade, devidamente justificadas (BRASIL, 2022).

Como aderir ao PGD?

Para aderir ao PGD é necessário que o agente público e sua chefia imediata elaborem um plano de ação contendo a data de início e fim das atividades a serem executadas, as metas, os prazos e o termo de ciência e responsabilidade. Fica sob a responsabilidade do agente público comunicar à sua chefia imediata as ocorrências relacionadas aos afastamentos e demais impedimentos para que seja possível readequar o plano de ação estabelecido ou redistribuir as atividades do plano de trabalho anteriormente firmado (BRASIL, 2022).

O agente público que aderir ao PGD fará jus ao adicional noturno?

O Decreto nº 11.072 de 2022, em seu artigo 14, deixa claro que não haverá o pagamento de adicional noturno, entretanto esclarece que se houver necessidade devidamente comprovada da administração pública e autorização de sua chefia imediata, o agente que trabalhar no período compreendido entre 22h (vinte e duas horas) de um dia e 5h (cinco horas) do dia seguinte fará jus ao adicional (BRASIL, 2022).

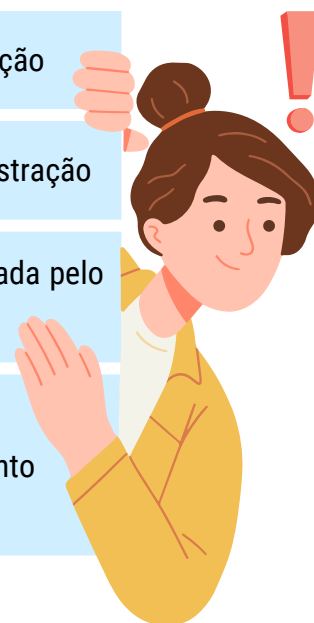
Em qual prazo o agente público que aderiu ao teletrabalho deve retornar ao trabalho presencial se o PGD for suspenso, revogado ou se o agente for excluído do programa?

Nesses casos o agente que estiver executando suas atividades pela modalidade de teletrabalho deverá retornar no prazo de 30 (trinta) dias, podendo o prazo ser reduzido mediante justificativa da autoridade máxima da instituição a qual ele pertence. Se o agente estiver exercendo o teletrabalho no exterior, o prazo para o retorno ao trabalho presencial será de 2 (dois) meses (BRASIL, 2022).

Esclarecimentos sobre o Teletrabalho Trazidos pelo Decreto nº 11.072 de 2022

3.3

1	Depende de acordo mútuo entre o agente público e a administração
2	A ausência do agente não pode acarretar prejuízo para a administração
3	A estrutura física e tecnológica deve ser custeada e providenciada pelo agente público
4	O agente público deve estar disponível para contato no período fixado pela chefia imediata, observado o horário de funcionamento do órgão ou entidade





O agente público deve manter o número de telefone fixo ou móvel atualizado para livre divulgação, seja para o público interno ou externo ao órgão público

5

É vedado o pagamento dos adicionais de insalubridade, periculosidade ou irradiação ionizante, bem como da gratificação por atividades com raio X ou substâncias radioativas (BRASIL, 2022)

6

Ao aderir ao teletrabalho, é necessário que o agente público esteja ciente dos seus deveres, obrigações e principalmente dos investimentos necessários para implementar esta modalidade de trabalho no ambiente familiar, assim como de outras despesas que podem surgir em decorrência desta estrutura!!!



Considerações Finais

4



O teletrabalho é uma realidade do mundo contemporâneo. A busca e a manutenção do princípio constitucional da eficiência devem ser uma meta permanente da administração pública, independente da modalidade de trabalho adotada.

Nesta perspectiva, é fundamental que os agentes públicos sejam capazes de lidar com as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e tenham conhecimentos suficientes para desenvolver suas atividades usando hardware e softwares que integram a dinâmica do teletrabalho. Neste contexto de inovações e alterações das dinâmicas do mundo do trabalho em razão dos avanços tecnológicos, é essencial a criação e a manutenção de programas de capacitação de servidores para acompanhamento da realidade do teletrabalho. Tal processo de capacitação de servidores deve ter como foco a atualização da aprendizagem e como objetivo a oferta qualificada dos serviços públicos.

A pesquisa que deu origem a este Guia de Práticas Educativas aborda a viabilidade de implementação do teletrabalho no Instituto Federal de Goiás, tendo como objetivo apresentar as estratégias desenvolvidas e praticadas pelos servidores do Instituto Federal de Goiás durante a experiência de teletrabalho no contexto da pandemia do Covid-19.

Entre os resultados da pesquisa, alguns aspectos merecem destaque, como a necessidade das instituições públicas acompanharem os impactos da publicação do Decreto nº 11.072 de 2022, que esclarece sobre os direitos e deveres que envolvem esta modalidade de trabalho que tem se expandido atualmente (BRASIL, 2022).

Alguns pontos fortes e frágeis percebidos pelos Técnicos Administrativos em Educação (TAE) do IFG durante a experiência no teletrabalho foram relacionados no presente Guia. A elucidação de alguns pontos relacionados ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD) também foram destacados pelos TAE do IFG.

Os resultados dessa pesquisa mostram ainda a necessidade de se ampliar os investimentos institucionais em tecnologias da informação e da comunicação, para possibilitar o desenvolvimento do teletrabalho ou da combinação entre o trabalho presencial e o teletrabalho, bem como a necessidade de investimentos institucionais e pessoais para possibilitar a formação continuada de servidores para a realização do teletrabalho.

A pesquisa revelou também que:

- a) O teletrabalho apresenta-se como uma tendência atual no contexto do desenvolvimento das TICs;
- b) Há viabilidade legal de implementação do teletrabalho em instituições públicas e privadas;
- c) Há necessidade de novos estudos sobre o teletrabalho em instituições públicas de educação;
- d) O teletrabalho exige que o trabalhador desenvolva estratégias para equilibrar a dinâmica das atividades domésticas com as atividades laborais;
- e) É necessário investir na formação continuada dos trabalhadores com vistas à aquisição de competências digitais para realização do teletrabalho.

Ao destacar alguns aspectos legais relacionados a modalidade de teletrabalho, este Guia ressalta a importância do planejamento das atividades administrativas em instituição pública de educação. É fundamental, todavia, que haja planejamento e aplicação de mecanismos para acompanhar o desenvolvimento das atividades na modalidade de teletrabalho. Tal ação pode ser viabilizada a partir do desenvolvimento de processos e metodologias específicas para o teletrabalho, que sejam capazes de acompanhar a verificação de alcance dos objetivos esperados na execução das atividades administrativas institucionais.



Ressalta-se também a importância de a instituição estar atenta aos direitos e aos deveres do trabalhador que envolvem a dinâmica do teletrabalho.

Espera-se que este Guia contribua para minimizar os impactos negativos observados pelos servidores da administração pública. Ao mesmo tempo, espera-se que as estratégias que facilitam o desenvolvimento das atividades do teletrabalho possam contribuir para criar novas oportunidades de adequação das formas de trabalho em contextos cada vez mais complexos de desenvolvimento das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC) na vida social.

Tome nota!

A Instrução Normativa (IN) Nº 65, de 30 de julho de 2020 foi revogada pela Instrução Normativa (IN) Nº. 89, de 13 de dezembro de 2022.

A Instrução Normativa Nº. 2, de 10 de janeiro de 2023 revogou a Instrução Normativa Nº 89, de 13 de dezembro de 2022, promoveu alterações nos critérios e procedimentos para o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), estabelecendo um prazo de 90 (noventa) dias para a construção de um novo regulamento pelas autoridades competentes e definiu que pessoas com deficiência, com problemas graves de saúde, com mobilidade reduzida, gestantes, lactantes e servidores com horário especial terão prioridade na participação do teletrabalho em regime integral (BRASIL, 2023).



Referências

BRASIL. **Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022.** Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Decreto. Brasília, DF, 17 maio 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11072.htm. Acesso em: 19 maio 2022.

BRASIL. **Casa Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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. Brasília, DF: Presidência da República Casa Civil Subchefia Para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 13 out. 2021.

BRASIL. **Instrução Normativa Nº 65, de 30 de julho de 2020.** Brasília, DF, 31 jul. 2020. Ed. 146, Seção 1, p. 21-21. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em 02 ago. 2021.

BRASIL. **Instrução Normativa Nº 1, de 31 de agosto de 2018.** Brasília, DF, 03 set. 2018. Ed. Seção 1, p. 92-92. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/KujrwOTZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704. Acesso em 02 fev. 2021.

BRASIL. **Instrução Normativa Nº 2, de 10 de janeiro de 2023.** Brasília, DF, 13 jan. 2023. Ed. 10, Seção 1, p. 19. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-seges-me-n-2-de-10-de-janeiro-de-2023-457679698>. Acesso em 16 jan. 2023.

BRASIL. **Instrução Normativa Nº 89, de 13 de dezembro de 2022.** Brasília, DF, 16 jan. 2022. Ed. 236, Seção 1, p. 76. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-seges/sedgg/me-n-89-de-13-de-dezembro-de-2022-451152923>. Acesso em 01 fev. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

MOREIRA, Elisabete de Abreu e Lima. **Administração geral e pública para concursos**. 3ª ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2018.

MARTINS, Humberto Falcão. **A modernização da administração pública brasileira no contexto do estado**. Dissertação (mestrado), Escola Brasileira de Administração Pública, Rio de Janeiro, p. 206. 1995. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8036>.

RENNÓ, Rodrigo. **Administração geral para concursos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 480p. 2013.

APÊNDICE B



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA/PROFEPT



Questionário para Entrevista Semiestruturada direcionada aos servidores Técnicos-Administrativos do IFG

1. Idade

- a. () Entre 18 e 30 anos
- b. () Entre 31 e 35 anos
- c. () Entre 36 e 40 anos
- d. () Entre 41 e 45 anos
- e. () Acima de 45 anos

2. Sexo

- a. () Feminino
- b. () Masculino

3. Nível de escolaridade

- a. () Ensino Médio
- b. () Ensino Superior
- c. () Pós-graduação - Especialização
- d. () Mestrado
- e. () Doutorado

4. Estado Civil

- a. () Solteiro
- b. () Casado ou união estável
- c. () Separado ou divorciado
- d. () Viúvo
- e. () Outro

5. Filhos

- a. () Não possui
- b. () 1 Filho
- c. () 2 Filhos
- d. () 3 Filhos
- e. () Mais de 3 filhos

6. Há quantos anos você trabalha em instituição de educação?

7. Sobre formação em tecnologias da informação e da comunicação (TIC), marque a alternativa que melhor retrata a sua situação:

- a. () Nunca fiz cursos de formação de curta duração em TIC
- b. () Já fiz cursos de curta duração em TIC
- c. () Tenho formação em curso técnico na área de TIC
- d. () Tenho formação em curso superior na área de TIC
- e. () Tenho formação em curso de pós-graduação na área de TIC

8. Você fez algum investimento financeiro para tornar possível o desenvolvimento do teletrabalho durante o período pandêmico causado pela Covid-19? Se a resposta for sim, descreva-o.

- a. () Sim
- b. () Não

9. Você necessitou de equipamentos da instituição para a realização do teletrabalho?

- a. () Sim
- b. () Não

10. Você teve dificuldades de conhecimentos técnicos para a realização do teletrabalho?

- a. () Sim
- b. () Parcialmente
- c. () Não

11. Quais foram os equipamentos, as tecnologias, os programas e os aplicativos que você utilizou para a realização do teletrabalho? (pode assinalar mais de uma opção)

- a. () telefone convencional
- b. () Internet
- c. () computador

- d. () smartphone
 - e. () Plataforma SUAPE
 - f. () Plataforma Q-Acadêmico
 - g. () Google Meet
 - h. () Zoom ou Microsoft Teams ou Skype
 - i. () WhatsApp
 - j. () Outro – Qual?
-
-

12. Quais foram os tipos de trabalho que você realizou no formato de teletrabalho? (pode assinalar mais de uma opção)

- a. () envio e recebimento de e-mails institucionais
 - b. () instrução e análise de processos administrativos
 - c. () participação em reuniões
 - d. () dar suporte e manutenção do bom funcionamento do complexo de tecnologia da informação, zelar pela integridade dos dados institucionais relacionados à tecnologia da informação, orientar quanto ao uso dos recursos de tecnologia da informação pelos servidores
 - e. () elaboração de contratos, pagamento de terceirizados, pagamentos de bolsas para estudantes e auxílios
 - f. () elaboração e publicação de editais
 - g. () planejar, coordenar e orientar a execução das atividades de comunicação social, divulgar ações institucionais e eventos que acontecerão nos *campi* e outras
 - h. () acompanhamento de projetos de pesquisa, ensino ou extensão, emissão de declarações ou certificados
 - i. () atividades relacionadas aos recursos humanos como folha de pagamento de servidores e processos de admissão
 - j. () atividades administrativas como elaboração de memorandos, revisão de documentos, elaboração de relatórios e outros.
 - k. () emissão de documentos para alunos: histórico, declarações e certidões de colação de grau
 - l. () participação em processos administrativos disciplinares (PAD)
 - m. () Outro – Qual?
-
-
-

13. Em decorrência do teletrabalho, houve aumento na sua demanda de trabalho?

- a. () Concordo plenamente
- b. () Concordo parcialmente
- c. () Indiferente
- d. () Discordo parcialmente
- e. () Discordo plenamente

14. Existe ou existiu dificuldade para separar a rotina de teletrabalho da rotina de casa / doméstica?

- a. () Concordo plenamente
- b. () Concordo parcialmente
- c. () Indiferente
- d. () Discordo parcialmente
- e. () Discordo plenamente

15. Você tem interesse em continuar desenvolvendo suas atividades em regime de teletrabalho ou trabalho semipresencial após a pandemia, caso o Instituto Federal de Goiás (IFG) implemente esta modalidade de trabalho?

- a. () Concordo plenamente
- b. () Concordo parcialmente
- c. () Indiferente
- d. () Discordo parcialmente
- e. () Discordo plenamente

16. Você acredita que o trabalho semipresencial, após a pandemia da Covid-19, (trabalhar de 1 (um) a 3 (três) dias por semana fora do ambiente institucional) atenderia às necessidades institucionais, bem como às necessidades dos servidores que optarem por esta modalidade?

- a. () Concordo plenamente
- b. () Concordo parcialmente
- c. () Indiferente
- d. () Discordo parcialmente
- e. () Discordo plenamente

17. Quais foram os métodos ou práticas de trabalho desenvolvidas para tornar possível o desenvolvimento das atividades laborais durante o período pandêmico causado pela Covid-19? (Pode haver mais de uma resposta).

- a. () Horário fixo de trabalho.
- b. () Delimitação de horário para troca de mensagens por aplicativo e atender ligações.
- c. () Não foi possível delimitar horário para troca de mensagens por aplicativo e atendimento de ligações.
- d. () Houve a tentativa de delimitação de horário de trabalho, mas esta não foi respeitada pela chefia ou demais colegas.
- e. () Outros. Mencione

18. Quais aspectos positivos você identificou durante o período em que desenvolveu suas atividades através do teletrabalho, no período pandêmico?

19. Quais aspectos negativos você identificou durante o período em que desenvolveu suas atividades através do teletrabalho, no período pandêmico?

APÊNDICE C

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Você/Sr./Sra. está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa intitulada “Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos administrativos no período pandêmico”. Meu nome é Gizelly Braz Vieira dos Santos, sou a pesquisadora responsável. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, caso você aceite fazer parte do estudo, poderá guardar em seus arquivos uma via deste documento, tendo em vista que o formulário é eletrônico. Ao aceitar participar da pesquisa, automaticamente, você declara que está de acordo com o TCLE e a sua autorização ficará contida no próprio formulário eletrônico da pesquisa. Esclareço que em caso de recusa na participação você não será penalizado(a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora responsável, via e-mail (gizelly.santos@ifg.edu.br) e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através do seguinte contato telefônico: (62) 98307-8144. Em caso de dúvida sobre a ética aplicada à pesquisa, você poderá entrar em contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás/IFG**, pelo telefone (62) 3237-1821 ou e-mail cep@ifg.edu.br. Dentre as atribuições do CEP/IFG destacam-se a defesa dos interesses dos participantes da pesquisa, sua integridade e o acompanhamento no desenvolvimento da pesquisa dentro dos padrões éticos.

1. Informações Importantes sobre a Pesquisa

1.1 Título, Justificativa e Objetivos

O projeto a ser desenvolvido tem o seguinte título: “Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos administrativos no período pandêmico”.

Diante das alterações constantes no mundo trabalho, bem como, a crescente inserção das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) nos diversos cenários da vida social, econômica e familiar, novas relações têm surgido e trazido alterações na dinâmica da vida moderna, intensificando, inclusive, o uso destas tecnologias.

Neste movimento, devido a um cenário inimaginável causado por uma pandemia, as relações de trabalho, bem como a forma de desenvolvimento das atividades laborais tiveram

que ser alteradas para cumprir as medidas sanitárias de distanciamento social impostas pelo governo. Deste modo, setores públicos e privados tiveram que adotar, sem planejamento, o teletrabalho ou home-office para que fosse possível dar continuidade às atividades laborais.

Nesta conjuntura, a pesquisa se justifica pela necessidade de se planejar o desenvolvimento das atividades laborais, antes que cenários caóticos, como o atual, afetem direta ou indiretamente a saúde pública e causem consequências nas relações de trabalho, afetando, novamente, a dinâmica tradicional de prestação de serviços. Ademais, a pesquisa se mostra necessária diante da atualidade do tema; pela necessidade de conhecer a realidade do teletrabalho na perspectiva dos técnicos administrativos; pela relevância de identificar os impactos positivos e negativos desta experiência na vida do servidor; para que a gestão tenha ciência da realidade do teletrabalho dentro da instituição e pela relevância de se conhecer o posicionamento dos servidores técnicos administrativos sobre o teletrabalho, em especial, no período pandêmico.

Já o objetivo deste projeto é identificar a viabilidade legal da implementação do teletrabalho ou a adoção do trabalho semipresencial para os técnicos administrativos do Instituto Federal de Goiás, após a pandemia.

1.2 Procedimentos

Para implementar o teletrabalho, além dos aspectos legais, que serão analisados na legislação vigente, é relevante conhecer a experiência institucional dos técnicos administrativos em relação ao desenvolvimento desta modalidade de trabalho. Assim, para a coleta de dados foi elaborado um questionário direcionado à esta categoria, para que seja possível identificar a realidade do teletrabalho, ressaltando os investimentos realizados para tornar possível o desenvolvimento das atividades, no ambiente doméstico; além disso, buscamos investigar os aspectos positivos e negativos identificados por eles durante o desenvolvimento das atividades laborais e o posicionamento destes servidores em relação à continuidade do teletrabalho, caso esta modalidade seja implementada pelo IFG. O questionário supracitado somente será aplicado após aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa.

Ao assinar este termo, o participante da pesquisa declara concordar com a divulgação das opiniões expressas no referido questionário. Mediante o formato escolhido para a coleta de dados nesta pesquisa, informamos que não haverá a coleta de imagens e ou voz dos participantes.

Também serão analisados os documentos internos do IFG, como portarias e demais orientações relacionadas ao formato de trabalho implementado durante a pandemia, além do

Plano de Desenvolvimento Institucional e do Estatuto, o documento norteador da Instituição, em que constam seus princípios, suas finalidades, características, objetivos, sua organização administrativa e questões acadêmicas institucionais de uma forma geral.

1.3 Desconfortos, riscos e benefícios

Tendo em vista o formato do questionário a ser respondido participantes da pesquisa, embora pequenos, os riscos psicológicos podem ocorrer. Estes riscos podem estar relacionados com a ansiedade, insatisfação, irritação, desconforto, cansaço e receio em relação à identificação. Contudo, para minimizar os riscos à privacidade, o sigilo dos participantes será preservado pela pesquisadora, não sendo possível a identificação do participante da pesquisa através do questionário respondido. No que se refere aos aspectos relacionados aos riscos psicológicos, os participantes terão prazos flexíveis para poder planejar o momento de responder ao questionário.

Os participantes da pesquisa poderão se abster de responder as questões que julgarem constrangedoras, podendo, inclusive, declinar de responder ao questionário, sem que isso acarrete qualquer prejuízo ao servidor.

Ao aceitarem participar da pesquisa, os participantes contribuirão para subsidiar a instituição com informações relevantes sobre a realidade institucional do teletrabalho durante o período da pandemia, causada pela Covid-19.

Estas informações poderão ser úteis para a gestão se planejar, caso novos cenários alterem a dinâmica presencial das atividades. No IFG, esta pesquisa é inédita e seu desenvolvimento contribuirá para apresentar à gestão e servidores os fatores positivos e negativos que envolvem a realidade do teletrabalho.

2. Forma de Acompanhamento e Assistência

Aos participantes da pesquisa, será garantido o direito de assistência em qualquer etapa da pesquisa, inclusive, ter acesso aos responsáveis da pesquisa para esclarecer quaisquer dúvidas que possam surgir. Caso o servidor necessite de algum atendimento profissional decorrente danos relacionados à sua participação na pesquisa, será assegurada assistência imediata prestada pela pesquisadora responsável.

3. Garantia de Esclarecimento, Liberdade de Recusa e Garantia de Sigilo

A qualquer tempo, você será esclarecido sobre a pesquisa por meio dos canais supracitados no início deste termo. A discricionariedade ou liberdade para participar da pesquisa pode ser revista a qualquer momento, sem qualquer prejuízo ou penalidade independente de sua decisão. Os dados coletados serão utilizados apenas para o desenvolvimento da pesquisa e

possíveis publicações de artigos que a pesquisa pode gerar. A pesquisadora conduzirá a toda pesquisa dentro dos padrões profissionais e éticos exigidos para o desenvolvimento de uma pesquisa. É importante ressaltar que não haverá identificação no questionário a ser respondido.

4. Custos da Participação, Ressarcimento e Indenização por Eventuais Danos

A participação nesta pesquisa é voluntária e você não receberá nenhuma vantagem financeira. Por outro lado, também não terá gastos relacionados à pesquisa. Caso você, participante, sofra danos decorrentes da participação desta pesquisa, a pesquisadora o (a) indenizará por qualquer gasto ou prejuízo. Ciente do exposto neste TCLE, eu _____ estou de acordo em participar da pesquisa intitulada “Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: a viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos administrativos no período pandêmico”, de forma voluntária e espontânea, podendo declinar da decisão a qualquer momento.

Goiânia, ____ de _____ de 2022.

Assinatura da responsável pela pesquisa

Assinatura do (a) participante

APÊNDICE C1 – VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG), Campus Anápolis
Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

AVALIAÇÃO E PARECER DO PRODUTO EDUCACIONAL

Título do Produto Educacional:	Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET)	
Descrição:	Produto Educacional desenvolvido como parte integrante da Dissertação de Mestrado intitulada “Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos-administrativos no período pandêmico”	
Mestrando Pesquisador:	Gizelly Braz Vieira dos Santos	
Orientador:	Prof. Dr. Wanderley Azevedo de Brito	
Categoria ou Tipo do Produto Educacional:	Guia Técnico	
Modalidade do Produto Educacional:	Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho	

Após a leitura do Produto Educacional, faça a sua avaliação e indique o grau de concordância ou discordância a cada afirmativa, a partir da *Escala Likert*:

1 =	discordo totalmente
2 =	discordo
3 =	indiferente (ou neutro)
4 =	concordo
5 =	concordo totalmente

1) O Produto Educacional contém informações esclarecedoras sobre teletrabalho e aspectos relacionados ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD).

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☐ concordo parcialmente
5. ☒ concordo totalmente

2) O Produto Educacional pode ser usado como material de apoio para conhecer a modalidade de

teletrabalho de atividades administrativas, tendo em vista os conteúdos abordados.

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)

- 4. ☐ concordo parcialmente
- 5. ☒ concordo totalmente

3) O Produto Educacional pode ser usado como material de apoio para auxiliar nos estudos de implementação e de acompanhamento de atividades administrativas na modalidade de teletrabalho, tendo em vista os conteúdos abordados.

- 1. ☐ discordo totalmente
- 2. ☐ discordo parcialmente
- 3. ☐ indiferente (ou neutro)
- 4. ☐ concordo parcialmente
- 5. ☒ concordo totalmente

4) O conteúdo do Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) pode contribuir para conhecimento das conveniências e dos benefícios do teletrabalho em Instituições de Educação.

- 1. ☐ discordo totalmente
- 2. ☐ discordo parcialmente
- 3. ☐ indiferente (ou neutro)
- 4. ☐ concordo parcialmente
- 5. ☒ concordo totalmente

5) O conteúdo do Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) pode contribuir para minimizar os riscos e desafios percebidos pelos servidores técnicos administrativos durante a experiência do home office em uma possível implementação do teletrabalho no IFG.

- 1. ☐ discordo totalmente
- 2. ☐ discordo parcialmente
- 3. ☐ indiferente (ou neutro)
- 4. ☐ concordo parcialmente
- 5. ☒ concordo totalmente

6) A organização, a estruturação, a linguagem e o vocabulário utilizados na produção do Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) estão adequados para o público alvo.

- 1. ☐ discordo totalmente
- 2. ☐ discordo parcialmente
- 3. ☐ indiferente (ou neutro)
- 4. ☐ concordo parcialmente
- 5. ☒ concordo totalmente

7) O Guia se apresenta em um formato interativo que desperta o interesse do leitor a respeito do conteúdo abordado, de modo que a leitura não se torne exaustiva.

- 1. ☐ discordo totalmente
- 2. ☐ discordo parcialmente
- 3. ☐ indiferente (ou neutro)
- 4. ☐ concordo parcialmente
- 5. ☒ concordo totalmente

PARECER TÉCNICO DO ESPECIALISTA AD HOC SOBRE O PRODUTO EDUCACIONAL:

O(a) Parecerista *ad hoc* apresenta uma descrição **da avaliação e da validação do Produto Educacional** (Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho), quanto à sua **qualidade metodológica e a aplicabilidade do conteúdo do Guia** em contextos reais relacionados aos ambientes administrativos em uma instituição de educação.

Após análise do teor do Produto Educacional desenvolvido como parte integrante da Dissertação de Mestrado intitulada “Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos administrativos no período pandêmico”, constata-se que o teor do produto retromencionado está em consonância com os normativos que tratam do trabalho realizado fora das dependências da unidade do empregador, contempla os aspectos da modernização da administração pública e planejamento associados às Tecnologias da Informação, a definição dos critérios, o monitoramento das atividades e a avaliação dos resultados pactuados. Além do mais, destaca-se a abordagem relacionando a cultura do trabalho presencial versus teletrabalho.

Registre-se que é de suma importância o desenvolvimento de trabalhos dissertativos relacionados ao Teletrabalho e o Produto Educacional desenvolvido, cumpre os objetivos propostos, segundo minha avaliação.

Portanto, meu parecer é favorável à validação do produto supracitado.

Local/Data: Goiânia, de 23 de fevereiro de 2023.

Nome do Parecerista <i>ad hoc</i> :	XXXXXXXXXXXXXXXX
Instituição de Ensino de vinculação do Parecerista	IFG.
Tempo de trabalho na instituição:	6 anos e 5 meses

Cargo: Auditor.

APÊNDICE C2 – VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG), Campus Anápolis
Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

AVALIAÇÃO E PARECER DO PRODUTO EDUCACIONAL

Título do Produto Educacional:	Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET)
Descrição:	Produto Educacional desenvolvido como parte integrante da Dissertação de Mestrado intitulada “Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos-administrativos no período pandêmico”
Mestrando Pesquisador:	Gizelly Braz Vieira dos Santos
Orientador:	Prof. Dr. Wanderley Azevedo de Brito
Categoria ou Tipo do Produto Educacional:	Guia Técnico
Modalidade do Produto Educacional:	Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho

Após a leitura do Produto Educacional, faça a sua avaliação e indique o grau de concordância ou discordância a cada afirmativa, a partir da *Escala Likert*:

1 =	discordo totalmente
2 =	discordo
3 =	indiferente (ou neutro)
4 =	concordo
5 =	concordo totalmente

1) O Produto Educacional contém informações esclarecedoras sobre teletrabalho e aspectos relacionados ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD).

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☐ concordo parcialmente
5. ☒ concordo totalmente

2) O Produto Educacional pode ser usado como material de apoio para conhecer a modalidade de teletrabalho de atividades administrativas, tendo em vista os conteúdos abordados.

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☐ concordo parcialmente
5. ☒ concordo totalmente

3) O Produto Educacional pode ser usado como material de apoio para auxiliar nos estudos de implementação e de acompanhamento de atividades administrativas na modalidade de teletrabalho, tendo em vista os conteúdos abordados.

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☐ concordo parcialmente
5. ☒ concordo totalmente

4) O conteúdo do Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) pode contribuir para conhecimento das conveniências e dos benefícios do teletrabalho em Instituições de Educação.

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☐ concordo parcialmente
5. ☒ concordo totalmente

5) O conteúdo do Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) pode contribuir para minimizar os riscos e desafios percebidos pelos servidores técnicos administrativos durante a experiência do home office em uma possível implementação do teletrabalho no IFG.

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☐ concordo parcialmente
5. ☒ concordo totalmente

6) A organização, a estruturação, a linguagem e o vocabulário utilizados na produção do Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) estão adequados para o público alvo.

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☐ concordo parcialmente
5. ☒ concordo totalmente

7) O Guia se apresenta em um formato interativo que desperta o interesse do leitor a respeito do conteúdo abordado, de modo que a leitura não se torne exaustiva.

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☐ concordo parcialmente
5. ☒ concordo totalmente

PARECER TÉCNICO DO ESPECIALISTA AD HOC SOBRE O PRODUTO
EDUCACIONAL:

O(a) Parecerista *ad hoc* apresenta uma descrição **da avaliação e da validação do Produto Educacional** (Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho), quanto à sua **qualidade metodológica e a aplicabilidade do conteúdo do Guia** em contextos reais relacionados aos ambientes administrativos em uma instituição de educação.

O GPET apresenta linguagem clara e informações consistentes, úteis para compor estudos de implantação do Teletrabalho em instituições públicas.

Local/Data: Goiânia, de 23 de fevereiro de 2023.

Nome do <u>Parecerista <i>ad hoc</i></u> :	XXXXXXXXXXXXXXXXXX
Instituição de Ensino de vinculação do <u>Parecerista</u> :	IFG.
Tempo de trabalho na instituição:	14 ANOS

Cargo: Administrador.

APÊNDICE C3 – VALIDAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (PROFEPT)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG), Campus Anápolis
Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica

AValiação e Parecer do Produto Educacional

Título do Produto Educacional:	Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET)
Descrição:	Produto Educacional desenvolvido como parte integrante da Dissertação de Mestrado intitulada “Teletrabalho no Instituto Federal de Goiás: viabilidade, desafios de implementação e a realidade dos técnicos-administrativos no período pandêmico”
Mestrando Pesquisador:	Gizelly Braz Vieira dos Santos
Orientador:	Prof. Dr. Wanderley Azevedo de Brito
Categoria ou Tipo do Produto Educacional:	Guia Técnico
Modalidade do Produto Educacional:	Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho

Após a leitura do Produto Educacional, faça a sua avaliação e indique o grau de concordância ou discordância a cada afirmativa, a partir da *Escala Likert*:

1 =	discordo totalmente
2 =	discordo
3 =	indiferente (ou neutro)
4 =	concordo
5 =	concordo totalmente

1) O Produto Educacional contém informações esclarecedoras sobre teletrabalho e aspectos relacionados ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD).

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☒ concordo parcialmente
5. ☐ concordo totalmente

2) O Produto Educacional pode ser usado como material de apoio para conhecer a modalidade de teletrabalho de atividades administrativas, tendo em vista os conteúdos abordados.

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☐ concordo parcialmente
5. ☒ concordo totalmente

3) O Produto Educacional pode ser usado como material de apoio para auxiliar nos estudos de

implementação e de acompanhamento de atividades administrativas na modalidade de teletrabalho, tendo em vista os conteúdos abordados.

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☐ concordo parcialmente
5. ☒ concordo totalmente

4) O conteúdo do Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) pode contribuir para conhecimento das conveniências e dos benefícios do teletrabalho em Instituições de Educação.

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☒ concordo parcialmente
5. ☐ concordo totalmente

5) O conteúdo do Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) pode contribuir para minimizar os riscos e desafios percebidos pelos servidores técnicos administrativos durante a experiência do home office em uma possível implementação do teletrabalho no IFG.

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☒ concordo parcialmente
5. ☐ concordo totalmente

6) A organização, a estruturação, a linguagem e o vocabulário utilizados na produção do Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho (GPET) estão adequados para o público alvo.

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☐ concordo parcialmente
5. ☒ concordo totalmente

7) O Guia se apresenta em um formato interativo que desperta o interesse do leitor a respeito do conteúdo abordado, de modo que a leitura não se torne exaustiva.

1. ☐ discordo totalmente
2. ☐ discordo parcialmente
3. ☐ indiferente (ou neutro)
4. ☐ concordo parcialmente
5. ☒ concordo totalmente

PARECER TÉCNICO DO ESPECIALISTA AD HOC SOBRE O PRODUTO
EDUCACIONAL:

O(a) Parecerista *ad hoc* apresenta uma descrição **da avaliação e da validação do Produto Educacional** (Guia de Práticas Educativas para o Teletrabalho), quanto à sua **qualidade metodológica e a aplicabilidade do conteúdo do Guia** em contextos reais relacionados aos ambientes administrativos em uma instituição de educação.

Parablenzo pelo desenvolvimento deste produto educacional! Avalio este guia como muito pertinente e com grande aplicabilidade para utilização. Como contribuição, registro minhas observações: Instrução Normativa nº 65 de 30 de julho de 2020 e Instrução Normativa (IN) No 1, de 31 de agosto de 2018 foram revogadas e o governo federal deve publicar em breve novos normativos; potencial para explorar uma diferenciação mais detalhada do trabalho remoto na pandemia e do PGD; potencial para uma visão mais aprofundada do funcionamento do PGD no serviço público e os desafios dessa implementação.

Local/Data: Goiânia, de 07 de março de 2023.

Nome do Parecerista <i>ad hoc</i> :	XXXXXXXXXXXXXXXX
Instituição de Ensino de vinculação do Parecerista	IFG.
Tempo de trabalho na instituição:	5 ANOS

Cargo: Assistente em Administração.

Função: Diretora de Desenvolvimento de Recursos humanos.

ANEXOS

ANEXO I

 INSTITUTO FEDERAL Goiás	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS - IFG SETOR OESTE	
---	--	---

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: TELETRABALHO NO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: VIABILIDADE LEGAL DE IMPLEMENTAÇÃO E A REALIDADE DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS NO PERÍODO PANDÊMICO.

Pesquisador: GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 57329022.6.0000.8082

Instituição Proponente: Instituto Federal de Goiás Câmpus Anápolis

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.353.694

Apresentação do Projeto:

*Apresentação do Projeto:

1. Apresentação do Projeto:

Retirar as informações do projeto

Relata-se: Inserir texto na íntegra, entre aspas

Não tem parecer

Título da Pesquisa: TELETRABALHO NO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: VIABILIDADE LEGAL DE IMPLEMENTAÇÃO E A REALIDADE DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS NO PERÍODO PANDÊMICO.

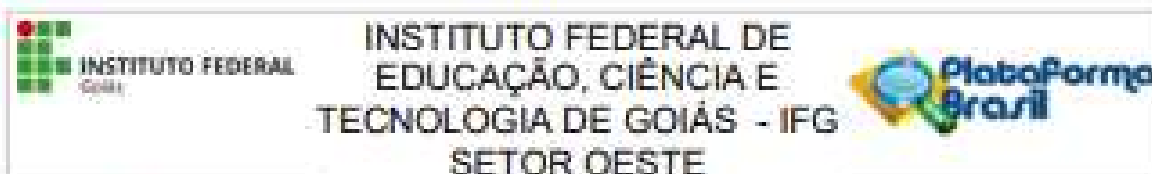
Pesquisador Responsável: GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 57329022.6.0000.8082

Endereço: Rua C-188 Quadra 500 Bairro: SETOR OESTE UF: GO Município: GOIÂNIA Telefone: (62)3237-1821	CEP: 74.270-940 E-mail: cep@ifg.edu.br
--	---



Contribuição do Pesquisador: 0,000,000

Submetido em: 23/02/2022

Instituição Proponente: Instituto Federal de Goiás, Câmpus Anápolis

Situação da Versão do Projeto: Em relatório

Localização atual da Versão do Projeto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás - IFG Setor Oeste

Financiamento Próprio

Objetivo da Pesquisa:

Relata-se: "Identificar a viabilidade legal da implementação do teletrabalho ou a adoção do trabalho semipresencial para os técnicos administrativos do Instituto Federal de Goiás, no período pós pandemia," Norma Operacional do CNS 001/2013, item 3.4.1, inciso 4.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Relata-se: "A pesquisa pode causar receio em relação a identificação, desconforto, ansiedade, insegurança e inclusive dúvidas, já que os participantes da pesquisa responderão a um questionário e este refletirá a realidade do teletrabalho dos técnicos administrativos do IFG. Contudo, para minimizar as situações mencionadas, a privacidade, bem como, o sigilo dos participantes será preservado pela pesquisadora, não sendo possível a identificação do 18 participante da pesquisa através questionário respondido. Quaisquer dúvidas que possam surgir durante a participação dos servidores na pesquisa, estes poderão solicitar, em qualquer momento, maiores esclarecimentos à pesquisadora.

Esta pesquisa contribuirá para expor/verificar se há aspectos legais que viabilizam a implementação do teletrabalho, após o período da pandemia e permitirá que o Instituto Federal de Goiás (IFG) conheça a realidade do teletrabalho ou home-office desenvolvido pelos técnicos administrativos durante o período pandêmico causada pela Covid-19. Neste aspecto será possível identificar os desafios e oportunidades surgidas durante este período, assim como, os investimentos realizados pela categoria para viabilizar o desenvolvimento das atividades laborais e o posicionamento dos servidores quanto a viabilidade legal de manutenção do teletrabalho após o período pandêmico. Diante do exposto, é de suma importância que a gestão institucional, tal qual,

Endereço: Rua C-198 Quadra 500

Bairro: SETOR OESTE

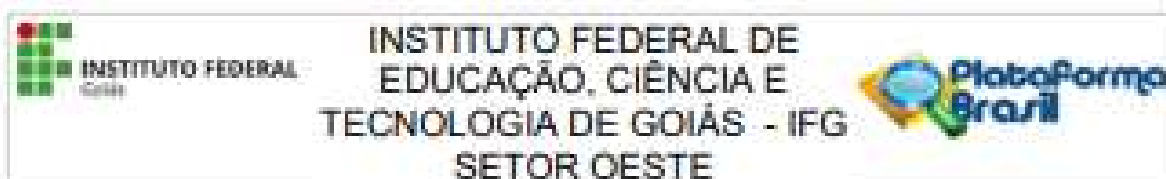
CEP: 74.270-040

UF: GO

Município: GOIÂNIA

Telefone: (62)3337-1831

E-mail: cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 1.163.688

os técnicos administrativos conheçam a realidade do teletrabalho ou homeoffice para que possam planejar, dentro dos parâmetros legais, novas formas de desenvolvimento das atividades laborais, tendo em vista cenários caóticos como o atual, causado pela Covid-19, tal como, outros que ainda podem surgir.”

Parecer: Atende a legislação

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

- Tema e Objeto da Pesquisa:

Relata-se: “Este projeto de pesquisa propõe-se a investigar a viabilidade legal de implementação do teletrabalho ou do trabalho semipresencial, no Instituto Federal de Goiás, após o período pandêmico, causado pela COVID-19. Para o desenvolvimento da proposta serão consultadas leis federais, portarias, instruções normativas que tratam sobre a temática e que viabilizaram a implementação desta modalidade de trabalho durante o período da pandemia.”

Sem parecer.

- Relevância Social:

Relata-se: “...a pesquisa justifica-se por inúmeros fatores como a atualidade do tema, a necessidade de discussão pelas equipes de gestão, pela inquietação dos servidores sobre o tema, pela necessidade de conhecer a realidade institucional dos servidores que trabalham nesta modalidade e 9 conhecer os desafios e oportunidades surgidas durante este período, pela possibilidade de planejar uma possível alteração da forma de desenvolvimento das atividades laborais, tendo em vista a tendência de modernização dos setores público e privado nacional.”

Sem parecer.

- Metodologia, incluindo local, população e amostra, métodos de coleta:

Relata-se: “A pesquisa será realizada no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás e por amostragem. Integrarão a pesquisa, três diferentes Câmpus, sendo eles: Câmpus Goiânia, Câmpus Aparecida de Goiânia e Câmpus Goiânia Oeste... O universo da pesquisa será constituído por 61 (sessenta e um) participantes, de ambos os sexos, que compreenda 25% dos servidores técnicos administrativos em exercício nos seguintes Câmpus: Câmpus Goiânia, Câmpus Aparecida de Goiânia e Câmpus Goiânia Oeste. Critérios como orientação sexual e religião serão desconsiderados. Para que possam ser incluídos na pesquisa, precisam atender apenas a um requisito: ter desenvolvido suas atividades laborais por meio do teletrabalho nos anos de 2020 e

Endereço: Rua C-198 Quadra 500

Bairro: SETOR OESTE

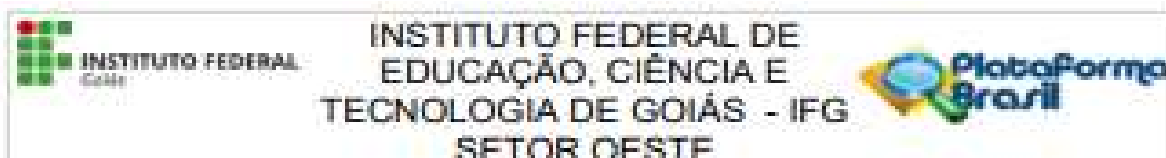
UF: GO

Município: GOIÂNIA

Telefone: (62)3237-1821

CEP: 74.270-040

E-mail: cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 2.263.688

2021... A abordagem da pesquisa será qualitativa e descritiva tendo em vista que busca-se compreender também a realidade experienciada pelos servidores técnicos-administrativos em relação ao teletrabalho e conhecer a perspectiva dos servidores sobre a manutenção do teletrabalho ou implementação do trabalho semipresencial no IFG... Assim, para alcançar os objetivos propostos neste projeto, será aplicado um questionário com perguntas estruturadas direcionado aos servidores técnicos administrativos de três diferentes Câmpus do IFG, já que a pesquisa será por amostragem... A abordagem aos participantes da pesquisa será realizada através do email institucional e se necessário, pessoalmente, caso algum participante solicite um contato presencial... O questionário estará disponível no google forms para que os participantes da pesquisa possam iniciar o preenchimento."

Parecer: Atende a legislação

- Avaliação do processo de obtenção do TCLE:

Relata-se: "A pesquisadora explicará sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e disponibilizará o referido documento no Google forms. Após a leitura do TCLE, o servidor deverá confirmar ou declinar da participação da pesquisa proposta."

Parecer: Atende a legislação

- Garantias Éticas aos Participantes da Pesquisa:

Relata-se: "Esta pesquisa conterá o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), documento em que é elucidado aos participantes da pesquisa todas as informações necessárias para sua participação, bem como, os riscos, métodos, benefícios previstos, objetivos e incômodos que ela pode acarretar. Este termo estará disponível para os técnicos administrativos do IFG no google forms para que eles possam avaliar a possibilidade de participação. O questionário a ser aplicado aos participantes da pesquisa estará disponível no google forms e não conterá perguntas que sejam possíveis identificar seus autores, mantendo assim, o anonimato dos pesquisados e 11 garantindo a privacidade, confidencialidade e sigilo. É importante acrescentar que o participante não será identificado em nenhuma publicação que possa ser desenvolvida com os resultados desta pesquisa. Desta modo, para que a pesquisa possa ser desenvolvida é necessário o consentimento dos participantes, assim como a garantia de sigilo de dados que envolve este tipo de pesquisa. É relevante ressaltar que, assim como o estabelecido na Resolução Nº 486, de 2012, as informações serão prestadas em linguagem clara, objetiva e acessível, de modo que os participantes da pesquisa se sintam seguros ao participar. Os participantes da pesquisa terão total liberdade para

Endereço: Rua C-188 Quadra 500

Bairro: SETOR OESTE

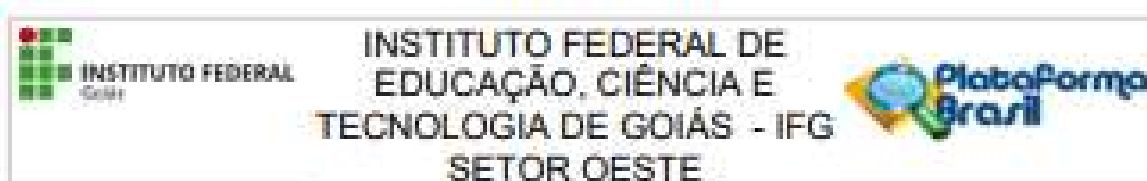
UF: GO

Telefone: (62)3237-1821

Município: GOIÂNIA

CEP: 74.270-040

E-mail: cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 0.003.684

declinar do convite para participar da pesquisa.”

Parecer: Atende a legislação

- Critérios de Inclusão e Exclusão:

Relata-se: “Os critérios para a inclusão do servidor interessando em participar da pesquisa são: ter trabalhado no ano de 2020 e 2021 na modalidade de teletrabalho ou home-office e pertencer a um dos três Câmpus pesquisados, sendo eles, o Câmpus Goiânia, Câmpus Goiânia Oeste e Câmpus Aparecida de Goiânia. Desta modo, quaisquer outros critérios relacionados a religião, etnia e outros serão desconsiderados. Já os critérios para exclusão são os seguintes: não pertencer aos Câmpus supracitados, não ter trabalhado na modalidade de teletrabalho ou home-office nos anos de 2020 e 2021 e integrando o quadro de servidores lotados nos Câmpus pesquisados, o participante optar por não participar da pesquisa.”

Parecer: Atende a legislação

- Critérios de Encerramento ou Suspensão da Pesquisa:

Relata-se: “O desenvolvimento da pesquisa pode ser readequado quando apresentar riscos de sigilo aos participantes ou suspensão por casos fortuitos ou de urgência que podem acontecer com a pesquisadora ou com os participantes da pesquisa. Neste caso, a CEP será informada, assim que possível, e os participantes receberão um e-mail esclarecendo sobre a interrupção das atividades da pesquisa. A pesquisa seguirá o seu fluxo normal, caso os eventos acima não ocorram, e será finalizada após cumprir todas as etapas estabelecidas. Assim, o Produto Educacional será elaborado de forma mais sistematizada a partir dos dados constantes no questionário respondido pelos técnicos administrativos.”

- Resultados do Estudo:

Relata-se: “Os resultados da pesquisa serão divulgados tanto para a comunidade interna quanto a externa ao Instituto Federal de Goiás. O Produto Educacional será de livre acesso ao público interessado, permanecendo acessível por tempo indeterminado. As orientações relacionadas ao desenvolvimento e formato do “Guia de práticas educativas” estarão disponíveis na dissertação para consulta e para uso por instituições, empresas e demais interessados em elaborar ferramentas que possam auxiliar no planejamento e desenvolvimento das atividades administrativas, independente de estas atividades serem desenvolvidas pelo setor público ou privado”.

Endereço: Rua C-198 Quadra 500

Bairro: SETOR OESTE

CEP: 74.270-040

UF: GO

Município: GOIÂNIA

Telefone: (62)3237-1821

E-mail: cep@ifg.edu.br



INSTITUTO FEDERAL
de Goiás

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS - IFG SETOR OESTE



Continuação do Parecer: 5.012.688

Parecer: Atende a legislação

- Divulgação dos Resultados:

Relata-se: "Os resultados da pesquisa, bem como o produto educacional são parte da dissertação do mestrado em Educação Profissional e Tecnológica – ProFEPT – e serão encaminhados para divulgação com os devidos créditos à autora e ao orientador do programa. A dissertação também terá cópia impressa que será entregue ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação Profissional e Tecnológica – ProFEPT – para compor o acervo da biblioteca do Câmpus ao qual o mestrado está vinculado. Ademais, artigos científicos relacionados à temática serão escritos e enviados para possível publicação."

Parecer: Atende a legislação

- Cronograma

Parecer: Atende a legislação

- Orçamento

Parecer: Atende a legislação

- Compatibilidade entre currículos dos pesquisadores e a pesquisa.

Parecer: Atende a legislação

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- Folha de rosto:

Parecer: Devidamente preenchido e assinada

- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE):

Parecer: Atende a legislação

- Termo de Compromisso:

Parecer: Atende a legislação

- Termos de Anuência das Instituições Coparticipantes, quando houver:

Parecer: Atende a legislação

Endereço: Rua C-198 Quadra 500

Bairro: SETOR OESTE

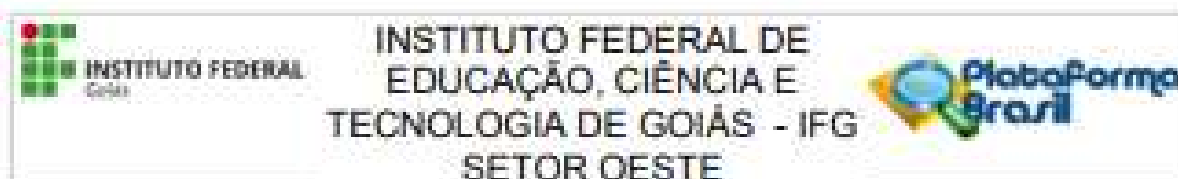
UF: GO

Município: GOIÂNIA

Telefone: (62)3237-1821

CNPJ: 74.270-040

E-mail: cep@ifg.edu.br



Contribuição do Pesquisador: R\$ 353.694

- O projeto detalhado:

Parer: Devidamente preenchido

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Prezada Pesquisadora, o CEP/IFG aprova seu projeto. Caso haja alguma modificação, solicitamos que seja inserida uma emenda para avaliação. Ao final da pesquisa, insira o relatório final na Plataforma. O prazo para envio do relatório final será de no máximo 60 dias após o término da pesquisa, ou seja, 20 de dezembro de 2022.

Considerações Finais a critério do CEP:

Prezada pesquisadora, o CEP/IFG APROVA o protocolo de pesquisa "TELETRABALHO NO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS: VIABILIDADE LEGAL DE IMPLEMENTAÇÃO E A REALIDADE DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS NO PERÍODO PANDÊMICO, CAAE: 57329022.8.0000.8082"

Caso haja alguma modificação, conforme a Norma Operacional CNS nº 001/2013 é obrigação do pesquisador responsável submeter uma emenda para avaliação, via Plataforma Brasil.

É imprescindível que, ao final da pesquisa, seja submetido o relatório final via Plataforma. O envio de Relatórios Finais é obrigatório para todos os pesquisadores(as) que encerraram projetos que foram aprovados pelo CEP/IFG (Resolução 466/2012, XI.2.d e Resolução 510/16, Art. 28, V). Segundo Norma Operacional CNS nº 001/2013, o prazo para o envio do relatório final será de, no máximo, 60 dias após o término da pesquisa. Um modelo do relatório final está disponível no site do CEP IFG, para maiores informações acesse: <https://www.ifg.edu.br/comites/cep?showall=&start=8>.

Conforme preconizado pela Resolução CNS nº 466/2012 é preciso: "f) manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa".

Em caso de submissão de novos projetos de pesquisa, os documentos deverão ser submetidos via Plataforma Brasil e alguns modelos estão disponíveis no site do CEP/IFG: <https://www.ifg.edu.br/comites/cep>

Endereço: Rua C-188 Quadra 500

Bairro: SETOR OESTE

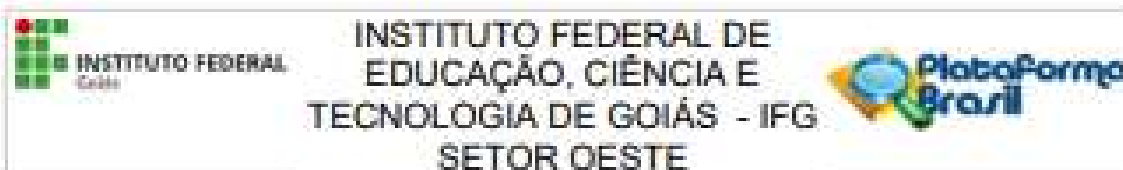
UF: GO

Município: GOIÂNIA

Telefone: (62)3237-1821

CEP: 74.270-040

E-mail: cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 3.343.684

Atenciosamente,

Comitê de Ética em Pesquisa/CEP – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás/IFG

Site: <https://www.ifg.edu.br/comites/cep>

Horário de Funcionamento: de 08h às 12h

Telefone: (62) 3612-2239

E-mail: cep@ifg.edu.br

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_1858197.pdf	11/04/2022 19:05:06		Aceito
Outros	Respostas_as_pendencias.docx	11/04/2022 19:05:47	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
TCE / Termo de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCE_Termo_de_consentimento_livre_ esclarecido_.pdf	11/04/2022 19:02:26	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Outros	REQUERIMENTO_Golania_Oeste.pdf	23/02/2022 10:41:23	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Outros	REQUERIMENTO_Golania.pdf	23/02/2022 10:40:49	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Outros	Requerimento_Aparecida_de_Golania.p df	23/02/2022 10:39:43	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Outros	TERMO_DE_ANUENCIA_GOIANIA_IF G.pdf	23/02/2022 10:36:37	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Outros	TERMO_DE_ANUENCIA_GOI_OEST_I FG.pdf	23/02/2022 10:35:03	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Outros	TERMO_DE_ANUENCIA_APA_IFG.pdf	23/02/2022 10:34:32	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito

Endereço: Rua C-198 Quadra 500

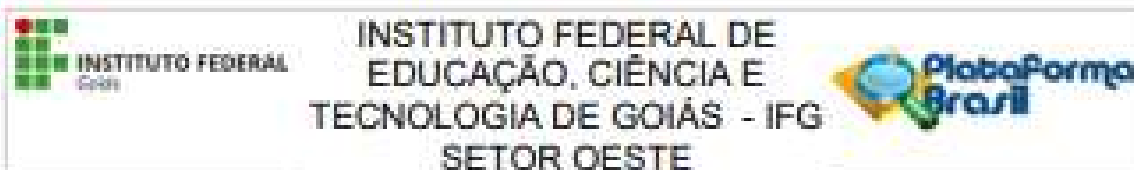
Bairro: SETOR OESTE

CEP: 74.270-040

UF: GO Município: GOIÂNIA

Telefone: (62)3237-1821

E-mail: cep@ifg.edu.br



Continuação do Parecer: 5.203.688

Outros	TERMO_DE_ANUENCIA_ANAPOLI_IFG.pdf	23/02/2022 10:33:47	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Orçamento	Orçamento.pdf	23/02/2022 10:30:20	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.pdf	23/02/2022 10:29:37	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Outros	INSTRUMENTO_DE_COLETA_DE_DADOS.pdf	23/02/2022 10:28:44	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Outros	Curriculo_Lattes_Gizelly_Braz_Vieira_dos_Santos.pdf	23/02/2022 10:27:50	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Outros	Curriculo_Lattes_Wanderley_Azevedo.pdf	23/02/2022 10:26:41	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Outros	Termo_da_compromisso_orientador.pdf	23/02/2022 10:23:25	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_para_comite.pdf	23/02/2022 10:15:40	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito
Folha de Rosto	Folha_da_rosto.pdf	22/02/2022 08:59:50	GIZELLY BRAZ VIEIRA DOS SANTOS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

GOIÂNIA, 17 de Abril de 2022

Assinado por:
Simone Pabão Araújo
(Coordenador(a))

Endereço: Rua C-188 Quadra 500

Bairro: SETOR OESTE

CEP: 74.270-040

UF: GO Município: GOIÂNIA

Telefone: (62)3257-1821

E-mail: cnp@ifg.edu.br