



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS (UFG)
FACULDADE DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA (FCT)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

KENNY WILLIAM PENA

**Teletrabalho na Administração Pública: evidências do processo de
implantação e fatores de adesão ao Programa de Gestão e
Desempenho (PGD) no Instituto Federal Goiano.**

APARECIDA DE GOIÂNIA - GO
2024



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA) PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES

E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a [Lei 9.610/98](#), o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo das Teses e Dissertações disponibilizado na BDTD/UFG é de responsabilidade exclusiva do autor. Ao encaminhar o produto final, o autor(a) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do material bibliográfico

☒ Dissertação ☐ Tese ☐ Outro*: _____

*No caso de mestrado/doutorado profissional, indique o formato do Trabalho de Conclusão de Curso, permitido no documento de área, correspondente ao programa de pós-graduação, orientado pela legislação vigente da CAPES.

Exemplos: Estudo de caso ou Revisão sistemática ou outros formatos.

2. Nome completo do autor

KENNY WILLIAM PENA

3. Título do trabalho

TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: EVIDÊNCIAS DO PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO E FATORES DE ADESÃO AO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PGD) NO INSTITUTO FEDERAL GOIANO

4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador)

Concorda com a liberação total do documento ☒ SIM ☐ NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:

a) consulta ao(a) autor(a) e ao(a) orientador(a);

b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação. O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

Obs. Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.



Documento assinado eletronicamente por **Kenny William Pena, Discente**, em 30/04/2024, às 12:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Henrique Cirino Araujo, Professor do Magistério Superior**, em 30/04/2024, às 17:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4539471** e o código CRC **C2E0226E**.

KENNY WILLIAM PENA

**Teletrabalho na Administração Pública: evidências do processo de
implantação e fatores de adesão ao Programa de Gestão e
Desempenho (PGD) no Instituto Federal Goiano.**

Linha de pesquisa

Administração Pública: Políticas Públicas: Formulação e Gestão

Orientador

Prof. Dr. Paulo Henrique Cirino Araújo

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração Pública - PROFIAP, da Faculdade de Ciências e Tecnologia (FCT), da Universidade Federal de Goiás (UFG), como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Área de Concentração: Administração Pública.

APARECIDA DE GOIÂNIA - GO

2024

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do
Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Pena, Kenny William

Teletrabalho na Administração Pública: evidências do processo de
implantação e fatores de adesão ao Programa de Gestão e
Desempenho (PGD) no Instituto Federal Goiano. [manuscrito] / Kenny
William Pena. - 2024.

CIV, 104 f.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Henrique Cirino Araújo.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Campus
Aparecida de Goiânia, Programa de Pós-Graduação em Administração
Pública em Rede Nacional, Aparecida de Goiânia, 2024.

Bibliografia. Anexos. Apêndice.

Inclui siglas, abreviaturas, gráfico, tabelas, lista de figuras, lista
de tabelas.

1. PGD. 2. IF Goiano. 3. Probit. 4. Técnicos-administrativos em
educação. 5. Teletrabalho. I. Araújo, Paulo Henrique Cirino, orient. II.
Título.

CDU 005



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA
ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Ata nº 06 da turma 2022-1 de Defesa de Dissertação de **Kenny William Pena**, que confere o título de Mestre(a) em **Administração Pública**, na área de concentração em **Administração Pública**.

Aos vinte e três dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, a partir das 16:00 horas, realizou-se, por videoconferência, a sessão pública de Defesa de Dissertação intitulada “**Teletrabalho na Administração Pública: evidências do processo de implantação e fatores de adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no Instituto Federal Goiano**”. Os trabalhos foram instalados pelo Orientador, Professor Doutor **Paulo Henrique Cirino Araújo** (PROFIAP/UFG), com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: Professor Doutor **Gustavo Henrique Petean** (PROFIAP/UFG), membro titular interno; Professor Doutor **Gabriel Gualhanone Nemirovsky** (PROFIAP/UFMS), membro titular interno; e Professora Doutora **Cérida Aurélia Rodrigues de Oliveira** (IF Goiano), membro titular externo. Durante a arguição os membros da banca **não fizeram** sugestão de alteração do título do trabalho. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão secreta, a fim de concluir o julgamento da Dissertação, tendo sido o candidato **aprovado** pelos seus membros. Proclamados os resultados pelo Professor Doutor Paulo Henrique Cirino Araújo, Presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata que é assinada pelos Membros da Banca Examinadora, aos vinte e três dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro.

TÍTULO SUGERIDO PELA BANCA



Documento assinado eletronicamente por **Gabriel Gualhanone Nemirovsky, Usuário Externo**, em 26/04/2024, às 09:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Henrique Cirino Araujo, Professor do Magistério Superior**, em 26/04/2024, às 10:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cérida Aurélia Rodrigues de Oliveira, Usuário Externo**, em 29/04/2024, às 08:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gustavo Henrique Petean, Professor do Magistério Superior**, em 30/04/2024, às 13:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0,
informando o código verificador **4524209** e o código CRC **6FCEF4B8**.

Referência: Processo nº 23070.020224/2024-95

SEI nº 4524209

AGRADECIMENTOS

A minha esposa, pelo grande apoio e incentivo, proporcionando-me condições para dedicação a este trabalho.

Aos meus pais, pelo frequente incentivo para conclusão desta etapa de minha vida.

Ao professor Dr. Paulo Henrique Cirino Araújo, pela paciência e dedicação na orientação deste trabalho.

Ao Instituto Federal Goiano pelo incentivo concedido por meio do Programa de Incentivo à Qualificação (PIQ).

Resumo

Este trabalho tem como objetivo principal avaliar as principais características dos servidores técnicos-administrativos em educação (TAE) que influenciaram decisivamente na adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no Instituto Federal Goiano (IF Goiano). O PGD é um programa de gestão que incentiva o desenvolvimento dos servidores e substitui o controle de frequência por controle de produtividade, com metas, prazos e tarefas definidas, tendo o foco na entrega dos resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade. O problema de pesquisa deste trabalho foi identificar quais são as principais características e fatores que influenciaram a adesão ao PGD, especificamente dos técnicos-administrativos. A metodologia empregada foi uma pesquisa descritiva com abordagem mista, combinando métodos quantitativos, por meio de questionários aplicados aos técnicos-administrativos, e métodos qualitativos, fazendo uma análise sobre a perspectiva e o ponto de vista dos servidores TAEs do IF Goiano que aderiram ao PGD. A coleta e levantamento dos dados se deu por meio de questionário tipo survey com perguntas abertas e fechadas, estruturado para coletar dados sobre as características individuais, características das atividades, dos cargos funcionais e do ambiente de trabalho, caracterização da adesão ao PGD e da percepção dos TAEs após adesão ao PGD, relatando essa experiência profissional, as expectativas e as motivações dos participantes. As informações coletadas, receberam tratamento estatístico descritivo e econométrico a partir do modelo de regressão probit, que estima a probabilidade de um evento ocorrer, assumindo que a variável dependente segue uma distribuição normal padrão. Os resultados extraídos da análise estatística descritiva mostraram que a grande maioria dos servidores TAEs entrevistados e que aderiram ao PGD (96,9%) tiveram uma adaptação fácil; 93,9% dos que aderiram ao PGD disseram estar satisfeitos com o programa, e, que mais de 90% concordaram que a manutenção do PGD é benéfica. Os resultados econométricos estimados, de modo geral, apontaram que ser do sexo feminino, estado civil casado, não possuir filhos e dispor, ao mesmo tempo, de estrutura física adequada e habilidades tecnológicas (computacionais, de informação e comunicação) são características significativas e importantes para a decisão dos servidores TAEs em aderir ou não ao PGD. Por fim, uma proposta de intervenção institucional foi criada, com intuito de auxiliar o IF Goiano na melhoria do programa, ajustando-o de acordo com as necessidades e expectativas dos servidores e da instituição, bem como servir de base para estudos futuros relacionados ao PGD.

Palavras-chave: PGD; teletrabalho; IF Goiano; gestão de desempenho; probit; técnicos-administrativos em educação (TAE).

Abstract

This work's main objective is to evaluate the main characteristics of the technical-administrative employees in education (TAE) who decisively influenced adherence to the Management and Performance Program (PGD) at the Federal Institute Goiano (IF Goiano). PGD is a management program that encourages the development of employees and replaces frequency control with productivity control, with defined goals, deadlines and tasks, focusing on delivering results and the quality of services provided to society. The research problem of this work focused on identifying the main characteristics and factors that influenced adherence to the PGD, specifically among administrative technicians. The methodology used was a descriptive research with a mixed approach, combining quantitative methods, through questionnaires applied to administrative technicians, and qualitative methods, making an analysis of the perspective and point of view of the TAEs of IF Goiano who joined the PGD. Data collection and collection took place through a survey questionnaire with open and closed questions, structured to collect data on individual characteristics, characteristics of activities, functional positions and the work environment, characterization of adherence to the PGD and perception of TAEs after joining the PGD, reporting this professional experience, the expectations and motivations of the participants. The information collected received descriptive and econometric statistical treatment based on the probit regression model, which estimates the probability of an event occurring, assuming that the dependent variable follows a standard normal distribution. The results extracted from the descriptive statistical analysis showed that the vast majority of TAEs interviewed and who joined the PGD (96.9%) had an easy adaptation; 93.9% of those who joined the PGD said they were satisfied with the program, and more than 90% agreed that maintaining the PGD is beneficial. The estimated econometric results, in general, showed that being female, married, not having children and having, at the same time, adequate physical structure and technological skills (computational, information and communication) are significant and important characteristics for the decision of TAE employees whether or not to join the PGD. Finally, an institutional intervention proposal was created, with the aim of assisting IF Goiano in improving the program, adjusting it according to the needs and expectations of employees and the institution, as well as serving as a basis for future studies related to PGD.

Keywords: PGD; telework; IF Goiano; Performance Management; probit; technical-administrative in education (TAE).

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fluxo de etapas da metodologia.....	33
Figura 2 - Variáveis analisadas.....	34
Figura 3 – Participante no PGD.....	40
Figura 4 – Categoria pertencente.....	41
Figura 5 - Faixa etária dos respondentes.....	41
Figura 6 - Sexo dos respondentes.....	42
Figura 7 – Estado civil dos respondentes.....	42
Figura 8 – Nível de escolaridade dos respondentes.....	43
Figura 9 – Filhos dos respondentes.....	43
Figura 10 – Membros da família com necessidade especiais.....	44
Figura 11 – Tempo de trabalho no IF Goiano.....	47
Figura 12 – Unidade de exercício.....	48
Figura 13 – Área de trabalho.....	48
Figura 14 – Cargo comissionado ou função gratificada.....	49
Figura 15 – Modalidade pretendida no ato da inscrição ao PGD.....	52
Figura 16 – Modalidade concedida no PGD.....	53
Figura 17 – Facilidade do processo de inscrição no PGD.....	53
Figura 18 – Treinamento específico para iniciar as atividades do PGD.....	54
Figura 19 – Disponibilização de estrutura física ou tecnológica para o teletrabalho.....	54
Figura 20 – Disponibilidade de equipamentos necessários para o teletrabalho.....	55
Figura 21 – Habilidades com o uso de tecnologias (computacionais, de informação e comunicação).....	55
Figura 22 – Motivação para aderir ao PGD.....	56
Figura 23 – Adaptação ao PGD.....	59
Figura 24 – Percepção de satisfação quanto ao alcance dos resultados e da qualidade dos serviços prestados, após a implantação do PGD.....	60
Figura 25 – Conciliação das atividades remotas e a rotina familiar.....	60
Figura 26 – Estrutura física para realizar o teletrabalho.....	61
Figura 27 – Maior desafio com relação ao teletrabalho.....	61
Figura 28 – Aumento da carga de trabalho após a adesão ao PGD.....	62
Figura 29 – Nível de satisfação com o PGD.....	62
Figura 30 – Continuidade do PGD seria benéfica para os servidores.....	63

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Histórico de legislação do PGD.....	25
Quadro 2 - Plano de intervenção e recomendações no PGD do IF Goiano (continua).....	77

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantitativo de servidores técnicos-administrativos por unidade.....	27
Tabela 2 - Número de variáveis e respostas por questão.....	39
Tabela 3 - Média das variáveis dos grupos que aderiram ou não ao PGD, referentes às respostas da dimensão 1 do questionário (continua).....	44
Tabela 4 - Média das variáveis dos grupos que aderiram ou não ao PGD, referentes às respostas da dimensão 2 do questionário (continua).....	49
Tabela 5 - Média das variáveis dos grupos que aderiram ou não ao PGD, referentes às respostas da dimensão 3 do questionário (continua).....	56
Tabela 6 - Média das variáveis dos grupos que aderiram ou não ao PGD, referentes às respostas da dimensão 4 do questionário (continua).....	63
Tabela 7 - Resultados econométricos: efeitos marginais dos modelos Probit estimados sobre a adesão ao PGD.....	67
Tabela 8 - Resultados econométricos: efeitos marginais dos modelos Probit estimados sobre a escolha do regime de teletrabalho integral.....	70
Tabela 9 - Resultados econométricos: efeitos marginais dos modelos Probit estimados sobre a escolha do regime de teletrabalho parcial (híbrido).....	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
CD	Cargo de Direção
CEFET	Centros Federais de Educação Tecnológica
CGU	Controladoria Geral da União
CODIR	Colégio de Dirigentes do IF Goiano
COVID 19	CoronaVirus Disease 2019
EAD	Educação a Distância
EAFCE	Escola Agrotécnica Federal de Ceres
FG	Funções Gratificada
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituições de Ensino Superior
IF Goiano	Instituto Federal de ciência e tecnologia Goiano
IFG	Instituto Federal de ciência e tecnologia de Goiás
IN	Instrução Normativa
MEC	Ministério da Educação
MQO	Mínimos Quadrados Ordinários
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PGD	Programa de Gestão e Desempenho
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
SARS-COV-2	Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2
SEMEAD	Seminários em Administração
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
SUAP	Sistema Unificado de Administração Pública
TAE	Técnicos-Administrativos em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TCU	Tribunal de Contas da União
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UFG	Universidade Federal de Goiás
WHO	World Health Organization

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	16
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
2.1. Evolução da legislação do Programa de Gestão e Desempenho.....	23
2.2. Instituto Federal Goiano e o PGD.....	26
2.3. Principais evidências da literatura revisada.....	28
2.4. Principais metodologias utilizadas pela literatura revisada.....	31
3. METODOLOGIA.....	33
3.1 Estruturação da metodologia.....	33
3.2. Coleta e fonte dos dados.....	35
3.3. Modelo Empírico.....	36
4. RESULTADOS.....	39
4.1 Estatísticas descritivas.....	39
4.1.1 Diagnóstico da Caracterização dos indivíduos.....	41
4.1.2 Diagnóstico da Caracterização das atividades, cargos funcionais e ambiente de trabalho de cada indivíduo.....	47
4.1.3 Diagnóstico da Caracterização da adesão ao PGD.....	52
4.1.4 Diagnóstico da Percepção dos TAEs após adesão ao PGD.....	59
4.2 Resultados econométricos.....	66
5. RECOMENDAÇÃO.....	76
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	81
REFERÊNCIAS.....	83
APÊNDICE A - Relatório técnico (Recomendação).....	88
APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e Questionário aplicado aos servidores TAEs do IF Goiano.....	95
APÊNDICE C - Comandos utilizados no software Stata para emissão dos dados do modelo geral.....	102
APÊNDICE D - Comandos utilizados no software Stata para obter os dados do modelo geral sobre a escolha do teletrabalho integral.....	103
APÊNDICE E - Comandos utilizados no software Stata para obter os dados do modelo geral sobre a escolha do teletrabalho parcial.....	104

1. INTRODUÇÃO

Nesta seção serão apresentados os principais conceitos sobre o teletrabalho e sua evolução histórica no país, apresentando estudos e pesquisas nacionais e internacionais sobre os efeitos do teletrabalho na administração pública. Em seguida, será apresentado o problema de pesquisa, as suas principais implicações, a justificativa e sua relevância, explicando o contexto histórico da adesão do Programa de Gestão e Desempenho no âmbito do Instituto Federal Goiano, além da ideia central deste trabalho, indicando qual a finalidade deste estudo através do objetivo geral, bem como seus objetivos específicos, responsáveis por detalhar as ideias do estudo delineando o que se pretende alcançar com a pesquisa.

A literatura menciona diferentes conceitos para o teletrabalho, e a definição desses conceitos é diversificada e apresenta significativas modificações com o tempo. Similarmente denominado como trabalho remoto, trabalho a distância e home office, o teletrabalho, como é conhecido aqui no Brasil, ficou conhecido a partir de Nilles (1975). Na definição de Nilles (1976), teletrabalho não é um movimento físico dos trabalhadores, e sim um trabalho que concede o alcance de resultados utilizando as tecnologias da informação e comunicação (TICs). Definição parecida tem Sakuda e Vasconcelos (2005), que expõem que o teletrabalho corresponde a utilização de TICs alterando a estrutura de trabalho e envolvendo panoramas legais, ambientais e socioeconômicos.

Aqui cabe destacar que a própria Instrução Normativa nº 65/2020 traz um conceito de teletrabalho como uma “[...] 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 [...]” (BRASIL, 2020, p. 21). Definição parecida com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2020) “[...] é toda modalidade de trabalho intelectual, realizado à distância e fora do local sede da empresa, através das tecnologias de informação e comunicação[...]”. A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) trata o teletrabalho e o trabalho remoto como sinônimos, e o home office como uma modalidade de teletrabalho, com característica de trabalho intelectual, realizado em casa e com auxílio de tecnologia (SOBRATT, 2015). Destarte, é importante esclarecer que neste estudo estas definições foram levadas em consideração e fez-se a opção de utilizar o teletrabalho.

Encontra-se alguns estudos internacionais relacionados ao teletrabalho, como os publicados recentemente pelos autores De Vries, Tummers e Bekkers (2018), onde identificaram nos seus estudos alguns efeitos negativos sobre o teletrabalho; Caillier (2013)

sobre a satisfação e motivação no trabalho; e Dahlstrom (2013) que estudou aspectos relacionados à liderança e gestão do trabalho remoto.

Estudos recentes sobre o teletrabalho no Brasil evidenciam uma tendência das empresas privadas aderirem a esse novo modelo de trabalho (MATIAS-PEREIRA, 2013). A finalidade do teletrabalho está em reduzir custos, aumentar a produtividade, melhorar a qualidade de vida, autonomia e motivação dos trabalhadores, eliminação do tempo gasto com deslocamento, além da oportunidade para pessoas com deficiência (MELLO, et al 2014).

É compreensível que o teletrabalho na administração pública tenha crescido, especialmente após a pandemia do Covid-19. No entanto, ao pesquisar a produção científica sobre teletrabalho na administração pública brasileira tem-se ainda poucos trabalhos e estudos sobre o tema, entendimento semelhante teve Oliveira e Pantoja (2018), ao analisarem a produção científica nacional sobre o teletrabalho, no período de 2010 a 2018, a fim de identificar os principais desafios deste regime de trabalho para a administração pública. Apesar da escassez de literatura, essa modalidade já é uma realidade em alguns órgãos públicos, e que as experiências têm sido, de certa forma, mais bem-sucedidas (OLIVEIRA e PANTOJA, 2018).

Um dos primeiros órgãos públicos a adotar o teletrabalho foi o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), empresa pública vinculada ao Ministério da Economia, que adotou o teletrabalho em 2005 (FILARDI, CASTRO e ZANINI, 2020). Em se tratando da administração direta vinculada ao Poder Executivo Federal, temos a Receita Federal do Brasil (RFB) que, de acordo com Oliveira e Pantoja (2018), aderiu ao teletrabalho em 2010. No Poder Legislativo, o Tribunal de Contas da União (TCU) adotou o teletrabalho em 2009 (SILVA, 2015).

Importante mencionar que o TCU definiu como uma das metas do teletrabalho a redução do estoque de processos e conseguiu alcançar a meta com uma redução de 45%. Além disso, definiu uma exigência de produtividade superior a 15% em relação às metas para as atividades presenciais. Silva (2015) destaca que “[...] a exigência tem o intuito de incentivar à produção, pelo conforto que a casa proporcionaria ao trabalhador, o que ocasionaria estímulo maior ao trabalho [...]”.

Além de concluir que é baixa a quantidade de estudos sobre o teletrabalho no serviço público, Oliveira e Pantoja (2018), concluíram também, que o principal foco estudado pelos pesquisadores é relacionado às vantagens e desvantagens da implantação do teletrabalho, e que o foco maior da gestão está na produtividade.

Sobre a produtividade no teletrabalho, Guerra et al (2020) apresenta a experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, onde verificou-se o aumento da produtividade, inclusive mantendo o Selo Ouro pelo TRT8 no Selo Justiça, atingindo todas as metas nacionais, além da manutenção de 6 (seis) Varas do Trabalho entre as 10 (dez) melhores do Brasil. Resultado semelhante foi encontrado por Filardi, Castro e Zanini (2020), que investigaram as vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública na percepção de 98 teletrabalhadores e 28 gestores do SERPRO e da Receita Federal, constatando-se uma maior produtividade.

Um outro estudo interessante foi feito por Monzato (2022) para compreender a influência da adoção do *home office* na relação conflito trabalho-família para mulheres, com idades entre 25 e 60 anos, que passaram a trabalhar de forma remota ou híbrida a partir do advento da pandemia da Covid-19. Através de relatos de quinze mulheres entrevistadas que atuam em diversos segmentos da economia, concluiu-se que onze se sentem sobrecarregadas, tanto as que são mães como as que não são, e que a maioria das entrevistadas preferem a modalidade de teletrabalho parcial, por conta da flexibilidade proporcionada.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IF Goiano) foi criado juntamente com outros 37 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia¹. Este processo se deu devido ao reordenamento e expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. Assim, o estado de Goiás ficou com dois Institutos: o Instituto Federal Goiano, direcionado às ciências agrárias e o Instituto Federal de Goiás (IFG) direcionado à área industrial (IF GOIANO, 2014).

Desta forma, o IF Goiano compôs-se dos antigos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs) de Rio Verde, Urutaí e Morrinhos, além da Escola Agrotécnica Federal de Ceres (EAFCE) e instituiu em Goiânia, capital do estado, a reitoria como órgão de administração central do IF Goiano. Atualmente, além da reitoria, o IF Goiano é composto pelos *campi*: Campos Belos, Ceres, Cristalina, Iporá, Morrinhos, Posse, Rio Verde, Trindade e Urutaí, mais os campi Avançados de Catalão, Hidrolândia e Ipameri (IF GOIANO, 2014). Assim, o IF Goiano é uma autarquia federal e possui autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, equiparado às universidades federais (MELO, 2018).

¹ De acordo com a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências, em seu artigo 2º, tem-se que: "os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas, nos termos desta Lei." (BRASIL, 2008).

Tendo em vista que a pandemia da Covid-19, uma doença infecciosa causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, que teve seus primeiros surtos do vírus na cidade de Wuhan, na China, e classificada como pandemia pela Organização Mundial de Saúde em 11 de março de 2020, caracterizada como um dos maiores problemas de saúde pública internacional (WHO, 2020), alterou significativamente a rotina de toda a população mundial e obrigou as organizações a promoverem uma reformatação das relações com o trabalho. O governo federal, respaldado na economia gerada na administração pública com o trabalho remoto na ordem de R\$ 1,419 bilhão entre março de 2020 e junho de 2021 (dados divulgados pela Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia) editou normativos que pretendem transformar o teletrabalho permanente em alguns órgãos, incentivando os órgãos federais a adotarem o trabalho remoto em atividades em que a presença física dos servidores não seja essencial. Assim, por meio da Instrução Normativa nº 65/2020 e do Decreto nº 11.072/2022, o Ministério da Economia promoveu o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), que representa uma mudança de cultura ao substituir controle de frequência por controle de produtividade, com metas, prazos e tarefas definidas.

Desde a criação do IF Goiano, em 2008, adotou-se uma rotina de trabalho presencial. Em 2020, em razão da pandemia do Covid 19, que impôs às Instituições de Ensino Superior (IES) a adoção de medidas de isolamento social, notaram-se reflexos profundos no mundo educacional e em suas relações de trabalho. A necessidade de distanciamento social e a restrição da circulação das pessoas impuseram como alternativa não planejada e contingencial a adoção do teletrabalho nas administrações públicas e privadas. Evidentemente, a implantação desse modelo de trabalho no IF Goiano teve que ser acelerada, logo nos primeiros meses da disseminação do vírus, onde foi determinado o teletrabalho e medidas de combate a Covid 19.

Neste contexto, o IF Goiano publicou a Portaria nº 782/2021 implementando o programa de gestão e criou a Comissão de Implantação do PGD para fazer uma análise do melhor modelo para o IF Goiano e amparar as discussões acerca do tema. Assim, no mês de fevereiro de 2022, iniciou-se o primeiro edital na modalidade piloto do Programa de Gestão e Desempenho - PGD, com vigência de 03 meses, visando melhorias do sistema e adequação às realidades do IF Goiano. Foram realizados treinamentos para os servidores participantes e suas respectivas chefias.

Em maio de 2022, foi publicado o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que regulamenta o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal

direta, autárquica e fundacional. Desta forma, define-se o programa como “instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade” (BRASIL, 2022). Ademais, também traz definições acerca do trabalho remoto, e nota-se o estabelecimento de regras especiais para o Teletrabalho.

Neste cenário, alguns órgãos já possuíam orientações no que tange ao teletrabalho com a implementação de um programa de gestão, a saber: SERPRO, Tribunal de Contas da União (TCU), alguns Tribunais de Justiça e Agências Reguladoras (OLIVEIRA & PANTOJA, 2018).

Analisando a literatura, observam-se várias experiências exitosas sobre o teletrabalho, como o estudo de Goulart (2009), que apontou um aumento de produtividade de 12% no SERPRO. Cardoso (2020) apresenta resultados parecidos ao investigar a implementação do teletrabalho na Controladoria Geral da União (CGU), aumentando a produtividade entre 17% a 25% em relação ao trabalho presencial.

Outro dado relevante encontrado nos estudos é sobre a economicidade do teletrabalho. Apesar da maioria dos estudos relatar que ainda não era possível mensurar com clareza a economia gerada pelo teletrabalho, devido o pouco tempo de estudo, porém, ainda encontra-se nos estudos de Filardi, Castro e Zanini (2020) que 46,1% dos gestores do SERPRO e da Receita Federal afirmam que houve redução de custos, resultado condizente com Silva (2015), que aponta que o teletrabalho no SERPRO gerou uma economia logística de 47,1%.

O PGD estabelece normas e condutas para a execução das rotinas de teletrabalho, para cargos técnicos-administrativos e docentes, substituindo a assiduidade do servidor (controle de ponto e frequência) pelo controle de entregas de resultados que possam ser efetivamente mensuradas, tendo como modalidades do PGD o regime presencial (forma exclusivamente presencial, porém, dispensado do controle de frequência), parcial (parcialmente remoto e parcialmente presencial, também dispensado do controle de frequência) e integral (compreende a totalidade da sua jornada de trabalho no teletrabalho).

Conforme dados obtidos no Painel PGD do Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) em 14/02/2024, há 255 (duzentos e cinquenta e cinco) participantes ativos, o que representa 16,43% do total de servidores do IF Goiano. Quanto ao regime de trabalho, estão distribuídos da seguinte forma: 74,51% no teletrabalho parcial, 19,22% no teletrabalho integral e 6,27% no presencial. Assim, nesse contexto, em que houve a adesão ao PGD de um número considerável de servidores, busca-se responder quais as principais características e fatores que influenciaram a adesão, especificamente dos técnicos-administrativos.

O objetivo geral deste estudo foi analisar as principais características dos servidores técnicos-administrativos em educação (TAE) que decisivamente influenciaram na adesão ao PGD no IF Goiano, a partir de 2022. Especificamente, pretendeu-se analisar se existem diferenças significativas de adesão ao PGD quanto: ao gênero dos servidores TAEs; à faixa etária dos servidores TAEs; aos cargos funcionais dos servidores TAEs, e; ao estado civil e características familiares dos servidores TAEs (número e idade de filhos; membros da família com necessidades especiais, etc.).

A avaliação das principais características dos servidores técnicos-administrativos em educação (TAE) que influenciaram decisivamente na adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no IF Goiano é de extrema relevância porque o IF Goiano foi a primeira instituição de ensino goiana a aderir a esse programa, e devido a crescente adesão ao PGD pelas demais instituições públicas do Brasil. Destarte, compreender quais fatores e características pessoais estão associados à adesão ao PGD permitirá uma análise aprofundada das motivações e expectativas dos técnicos-administrativos em relação ao programa, contribuindo para melhorias em sua implementação e efetividade.

Além disso, a pesquisa se torna especialmente relevante a partir de 2022, período pós pandemia da Covid-19, que obrigou as organizações a promoverem uma reformatação das relações com o trabalho, acarretando, a partir desse período uma maior adesão ao teletrabalho pelas organizações públicas e privadas. Sendo assim, avaliar as principais características e fatores que influenciaram essa adesão permitirá identificar tendências e padrões entre os técnicos-administrativos, fornecendo subsídios para a instituição aprimorar estratégias de divulgação, apoio e incentivo à participação dos servidores no programa.

A pesquisa sobre as principais características e fatores que influenciaram a adesão ao PGD por parte dos técnicos-administrativos no IF Goiano possui diversas relevâncias, tanto para a instituição como para os próprios servidores. Entre os principais pontos de relevância, destacam-se:

- Melhoria do programa: Ao compreender quais características e fatores influenciam a adesão ao PGD, é possível identificar pontos fortes e fracos do programa, possibilitando seu aperfeiçoamento e a criação de estratégias mais eficazes para aumentar a participação dos técnicos-administrativos.
- Valorização dos servidores: A pesquisa contribui para valorizar os servidores técnicos-administrativos, ao fornecer subsídios para a criação de políticas institucionais que atendam às suas expectativas e necessidades de desenvolvimento

profissional. Isso fortalece a motivação e o engajamento desses servidores em suas atividades e no cumprimento dos objetivos institucionais.

- Planejamento de carreira: Compreender as principais características e fatores que influenciam a adesão ao PGD possibilita aos técnicos-administrativos um planejamento de carreira mais eficiente. Essa compreensão auxilia na identificação de competências e habilidades necessárias que os TAEs precisam ter e/ou desenvolver para atendimento das expectativas e metas do PGD, incentivando o aperfeiçoamento contínuo.
- Contribuição acadêmica: A pesquisa proposta preenche uma lacuna no conhecimento acadêmico ao investigar especificamente as características e fatores que influenciam a adesão ao PGD dos técnicos-administrativos. Isso contribui para a produção científica na área da educação, especialmente no que diz respeito ao PGD e à gestão de programas de valorização de servidores em instituições de ensino.

Portanto, o estudo proposto traz relevância tanto para a instituição em termos de aprimoramento do PGD, quanto para os técnicos-administrativos, ao oferecer o teletrabalho como uma opção de modalidade de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo tem como finalidade apresentar uma revisão de literatura referente ao tema do teletrabalho. Esta atividade tem como objetivo mostrar os estudos já produzidos e a importância sobre o assunto (CRESWELL, 2010). Desse modo, a primeira parte da fundamentação teórica será sobre o Instituto Federal Goiano (IF Goiano) e o Programa de Gestão e Desempenho (PGD). O objetivo é apresentar a instituição avaliada e como ocorreu a evolução dos aspectos mais relevantes acerca da legislação e regulamentação do PGD em âmbito federal e especificamente no IF Goiano.

Posteriormente, apresenta-se uma estrutura teórica acerca do teletrabalho, abordando os efeitos do teletrabalho, seus conceitos, vantagens e desvantagens, além das produções científicas sobre teletrabalho na gestão pública brasileira. Por último, será apresentado a evolução da legislação do Programa de Gestão e Desempenho.

2.1. Evolução da legislação do Programa de Gestão e Desempenho

Em 31 de agosto de 2018, a Secretaria de Gestão de Pessoas publicou a primeira regulamentação do PGD, a Instrução Normativa nº 1, contendo 36 artigos, estabelecendo orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Foi um importante avanço conceitual, apresentando regras gerais para a implementação do programa de gestão em toda a administração pública federal.

No ano de 2020, impulsionado pelo enfrentamento ao COVID-19, houve uma significativa expansão e consolidação do Programa de Gestão e Desempenho. A Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018 foi alterada pela Instrução Normativa nº 44, de 10 de Junho de 2020. Posteriormente, em 30 de julho de 2020 estas instruções normativas acabaram sendo revogadas pela Instrução Normativa nº 65, da Secretaria de Gestão de Pessoas, tornando o processo de adesão ao PGD mais fácil, flexível e personalizado. A Instrução Normativa nº 65 traz as modalidades 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 (BRASIL, 2020).

Após várias discussões sobre novas regulamentações e um novo modelo para o PGD, o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, é publicado, trazendo algumas inovações para o

PGD, tais como: os tipos de atividades que podem ser realizadas por meio dos planos de trabalho, a possibilidade de adesão ao PGD mesmo que esteja residindo no exterior, o quantitativo de vagas, entre outros.

Este decreto destaca que o programa de gestão se destina aos servidores que trabalham em regime presencial ou teletrabalho, ressaltando a necessidade de acordo entre o agente público e a administração, a compatibilidade do regime solicitado com as atividades que serão desempenhadas e o nível de produtividade a ser buscado pelos agentes públicos em teletrabalho.

Ainda em 2022, veio a publicação da Instrução Normativa nº 89, de 13 de dezembro de 2022, a qual revogou a IN nº 65/2020. Entretanto, sua vigência foi de apenas 28 dias, pois, em 10 de janeiro de 2023 foi publicado a Instrução Normativa nº 2, de 10 de janeiro de 2023, na qual revoga a IN nº 89 e determinou que os órgãos centrais expedissem nova regulamentação baseada no Decreto nº 11.072/2022, em até noventa dias da data de publicação desta Instrução Normativa.

Neste contexto de aprimoramento do PGD, a Secretaria de Gestão e Inovação publicou a Instrução Normativa Conjunta nº 24, de 28 de julho de 2023, com orientações relativas à implementação e execução do PGD, e a Instrução Normativa Conjunta nº 52, de 21 de dezembro de 2023, com orientações relativas às regras de gestão de pessoas no âmbito do PGD, com o objetivo de incentivar a gestão por resultados em toda a administração pública federal, aprimorar o estabelecimento de mecanismos da gestão por resultados, melhorar os instrumentos e os comprometimentos que precisam ser estabelecidos para alcançar os resultados com a execução do programa.

Uma das principais atribuições do Programa de Gestão e Desempenho é a substituição do controle de frequência dos servidores públicos federais pela avaliação de produtividade com base nos resultados. Outrossim, exige uma inovação na estrutura de trabalho em relação ao local de exercício, tendo em vista a possibilidade que este trabalho seja realizado no formato de teletrabalho (parcial ou integral) ou presencial. Já em relação aos horários de trabalho, permite uma flexibilização maior, tendo em vista que as atividades podem ser realizadas remotamente.

Entre as principais vantagens do PGD estão a promoção da gestão por resultados, a melhora da qualidade de vida dos servidores participantes, o aprimoramento do desempenho individual, o incentivo à cultura de planejamento institucional e o incentivo à cultura da inovação, otimização e economia dos recursos públicos, incentivo à transformação digital, entre outros.

No Quadro 1, apresentamos o histórico das legislações sobre o PGD.

Quadro 1 - Histórico de legislação do PGD

Legislação	Ementa	Situação
Instrução Normativa nº 01, de 31 de agosto de 2018, da Secretaria de Gestão de Pessoas.	Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipepec 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.	Revogada
Instrução Normativa nº 44, de 10 de junho de 2020, da Secretaria de Gestão de Pessoas.	Altera a Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018, que estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipepec 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.	Revogada
Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, da Secretaria de Gestão de Pessoas.	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 do Programa de Gestão.	Revogada
Portaria nº 267, de 30 de abril de 2021, do Ministério da Educação.	Autoriza a implementação do programa de gestão pelas unidades do Ministério da Educação (MEC) e de suas entidades vinculadas.	Vigente
Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, do Presidente da República.	Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.	Vigente
Instrução Normativa nº 89, de 13 de dezembro de 2022, da Secretaria de Gestão de Pessoas.	Estabelece orientações a serem observadas 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), relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho (PGD).	Revogada
Instrução Normativa nº 2, de 10 de janeiro de 2023, da Secretaria de Gestão de Pessoas.	Revoga a Instrução Normativa 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 - Sipepec 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.	Vigente
Instrução Normativa Conjunta nº 24, de 28 de julho de 2023, da Secretaria de Gestão e Inovação.	Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipepec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD.	Vigente
Instrução Normativa Conjunta nº 52, de 21 de dezembro de 2023, da Secretaria de Gestão de Pessoas.	Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipepec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas às regras de gestão de pessoas no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho - PGD.	Vigente

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

2.2. Instituto Federal Goiano e o PGD

Tendo em vista a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, e cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências, em seu artigo 2º tem-se que:

Os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas, nos termos desta Lei.

Desta forma, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IF Goiano) foi criado juntamente com outros 37 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Este processo se deu devido ao reordenamento e expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica. Assim, o IF Goiano é uma autarquia federal e possui autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, equiparado às universidades federais (MELO, 2018).

O IF Goiano compôs-se dos antigos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs) de Rio Verde, Urutaí e Morrinhos, além da Escola Agrotécnica Federal de Ceres (EAFCE) e instituiu em Goiânia, capital do estado, a reitoria como órgão de administração central do IF Goiano. Atualmente, além da reitoria, o IF Goiano é composto pelos campi: Campos Belos, Ceres, Cristalina, Iporá, Morrinhos, Posse, Rio Verde, Trindade e Urutaí, mais os campi Avançados de Catalão, Hidrolândia e Ipameri (IF GOIANO, 2014).

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), a missão do IF Goiano consiste em promover educação profissional e tecnológica de excelência, visando à formação integral e emancipatória do cidadão para o desenvolvimento da sociedade. A visão do IF Goiano é a de consolidar-se como instituição de referência nacional na promoção de educação profissional e tecnológica verticalizada. E os valores do IF Goiano são: ética; respeito à diversidade e ao meio ambiente; comprometimento; gestão democrática; transparência; integração; e, excelência na atuação (IF GOIANO, 2018).

O IF Goiano oferece educação básica e profissional, educação superior, pluricurricular e multicampi, especializada em educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino. Tanto na educação superior, quanto na educação básica e profissional, prevalecem os cursos na área de agropecuária e os de bacharelado e licenciatura. Em nível de pós-graduação, o Instituto possui cursos de especializações, mestrados e doutorados.

Conforme dados obtidos no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) em 14/02/2024, o IF Goiano tinha em seu quadro um total de 1551 servidores, sendo que 772 são docentes e 779 são técnicos-administrativos. Os servidores técnicos-administrativos estão distribuídos conforme a Tabela 1.

Tabela 1 - Quantitativo de servidores técnicos-administrativos por unidade

Unidade	Total Servidores	Total TAE	Sexo	
			Masculino	Feminino
CATALÃO	37	14	5	9
HIDROLÂNDIA	37	9	6	3
IPAMERI	37	15	6	9
CAMPOS BELOS	67	24	7	17
CERES	191	93	49	44
CRISTALINA	42	16	10	6
IPORÁ	140	56	22	34
MORRINHOS	166	73	31	42
POSSE	65	20	10	10
RIO VERDE	276	151	74	77
TRINDADE	97	34	19	15
URUTAÍ	234	148	92	56
REITORIA	162	126	60	66
TOTAL	1551	779	391	388

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Nesse contexto, o PGD foi regulamentado no âmbito do IF Goiano no final de 2021 por meio da Portaria nº 782/2021 e após o desenvolvimento do módulo “Programa de Gestão” no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), atendendo aos requisitos do art. 26 da IN n. 65/2020, foi possível iniciar a execução do PGD no mês de fevereiro de 2022,

através de um programa piloto e por meio de edital de fluxo contínuo de adesão, obtendo neste primeiro edital 119 (cento e dezenove) inscrições deferidas (técnicos-administrativos e docentes) durante seu período de abrangência de 07/02 à 06/07/2022. Após avaliação realizada pelo Colégio de Dirigentes do IF Goiano (CODIR), deliberou-se por avançar para a etapa de Ambientação com duração aproximada de seis meses: 07/06 à 31/12/2022 e após nova aprovação do CODIR o PGD ficou instituído permanentemente no âmbito do IF Goiano.

Conforme dados obtidos no Painel PGD do Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) em 14/02/2024, havia 255 (duzentos e cinquenta e cinco) participantes ativos, o que representa 16,43% do total de servidores do IF Goiano. Quanto ao regime de trabalho estão distribuídos da seguinte forma: 74,51% no teletrabalho parcial, 19,22% no teletrabalho integral e 6,27% no presencial.

2.3. Principais evidências da literatura revisada

Na literatura sobre teletrabalho registra-se a existência de indicadores de que o surgimento do teletrabalho tenha ocorrido nos Estados Unidos em meados de 1857, quando a companhia Estrada de Ferro Penn, utilizava de sistema privado de telégrafo para gerenciar os funcionários que trabalhavam distante do escritório central da empresa (KUGELMASS, 1996). No entanto, o teletrabalho ficou conhecido a partir dos estudos de Nilles (1975).

De acordo com Pantoja, Andrade e Oliveira (2019), a maior parte dos estudos é encontrada na literatura internacional, corroborando com o estudo de Paredes (2022) ao citar a sua consulta à literatura científica para identificar os diferentes conceitos de teletrabalho. Também, de acordo com o trabalho de Leite, Lemos e Schneider (2019), ao analisar a produção científica da literatura internacional, identificaram uma produção maior de artigos para organizações privadas e uma baixa publicação em organizações públicas.

Apesar da escassez de literatura, o teletrabalho já é uma realidade em alguns órgãos públicos e as experiências, têm sido mais bem-sucedidas (OLIVEIRA e PANTOJA, 2018). Nas Instituições de Ensino Superior (IES) a escassez de estudos sobre o teletrabalho também não é diferente da administração pública em geral. Dentre os poucos estudos encontrados, Lopes e Lunardi (2022) analisaram a adoção do teletrabalho durante a pandemia da covid-19 sob a percepção dos servidores técnicos-administrativos da Universidade Federal do Rio Grande, obtendo uma positiva aceitação e o desejo de continuidade do teletrabalho, mesmo após a pandemia, e identificaram também que esse resultado foi obtido especialmente pela satisfação do servidor com o teletrabalho (prazer em trabalhar nessa modalidade) e pela sua

expectativa de desempenho (produtividade). Resultado semelhante com os estudos de Pena, Paiva e Moraes (2023), que fizeram uma análise sobre o teletrabalho no Instituto Federal Goiano, levando em conta a percepção dos servidores aderentes (docentes e técnicos-administrativos) e suas chefias.

Sobre a produtividade no teletrabalho, Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) ressaltam que a flexibilização e concessão de autonomia ao trabalhador no cumprimento de sua jornada de trabalho aumentariam o seu comprometimento com a organização, e seria uma estratégia para atrair os mais jovens, que valorizam essas características. Na mesma direção, Leite, Lemos e Schneider (2019) fizeram uma revisão da literatura internacional sobre o tema, e também destacam que as organizações vivenciaram um aumento da produtividade, redução do absenteísmo, redução de gastos e melhor aproveitamento do espaço físico. Para evidenciar isso, Silva (2015) apresentou que o teletrabalho no SERPRO aumentou a produtividade de 10,5% e uma economia logística de 47,1%.

Apesar da maioria dos estudos se inclinar para o ganho de produtividade, Rafalski e Andrade (2015) alertam para a necessidade de cuidados com o teletrabalhador, pois não são todos que têm perfil para este modelo de trabalho (responsabilidade e compromisso para cumprir demandas dentro do prazo e capacidade de autogestão de resultados), o que, neste caso, resultaria em baixa produtividade. Também neste sentido, Pereira, Benedetti e Dias (2019) explicam que a melhoria na qualidade de vida dos teletrabalhadores não é de forma automática, pois o teletrabalho ocasiona mudança de estilos de vida com várias cargas subjetivas, por exemplo, as relações sociais, o isolamento e até mesmo o significado do trabalho, podendo colocar a saúde do teletrabalhador em risco.

Ao analisar os cuidados e as precauções que devem ser levados em consideração ao identificar o perfil dos teletrabalhadores, Silva (2015) e Chiaretto, Cabral, & Resende (2018) explicam que estes precisam desenvolver algumas habilidades, como: conhecimento das TICs, compromisso, autonomia e esforço individual, saber aplicar seus conhecimentos especializados e manter nível de concentração alta, com disciplina e gestão do tempo, proatividade e responsabilidade.

Em relação às vantagens do teletrabalho, temos a redução de custos, o aumento da produtividade, a flexibilidade, a autonomia, a redução do absenteísmo, a oportunidade para pessoas com deficiência, a redução do estresse e da tensão profissional, a gestão por competência, (GOULART, 2009; BOONEN, 2012; ADERALDO, ADERALDO e LIMA, 2017; ROCHA e AMADOR, 2018). Chakrabarti (2018) também cita alguns benefícios para a

sociedade, como a redução do trânsito, diminuição da poluição e diminuição de pessoas usando os transportes públicos.

Nessa mesma direção, Troup e Rose (2012) compararam o teletrabalho formal com o informal na administração pública de Queensland (Austrália) e apresentaram diferenças na satisfação do trabalho e na distribuição de atividades entre homens e mulheres com crianças, o que sugere que o teletrabalho pode afetar as relações de trabalho e família. Percepção parecida teve Tremblay (2002) ao realizar um estudo no Quebec (Canadá) com empresas do setor público e privado, com o objetivo de identificar as vantagens e desvantagens dos teletrabalhadores desta região, e concluiu-se que houve diferenças consideráveis de entendimento por gênero, mas que apesar disso, tanto homens quanto mulheres concordaram que principais vantagens do teletrabalho é a flexibilidade e o fato de não perderem tempo no trânsito.

Sobre as profissões mais propensas ao teletrabalho, ainda não se encontram muitos estudos sobre este assunto. Araújo e Lua (2021) discutiram sobre as vivências dos teletrabalhadores no contexto da pandemia de COVID-19 e, ao analisarem os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD COVID-19 de julho de 2020), concluíram que os profissionais das ciências e intelectuais representaram 50% do teletrabalho, e que esses postos de trabalho têm grande percentual de mulheres (atividades nas universidades). Enquanto trabalhadores classificados como elementares (não qualificados) e operadores de instalações, máquinas e montadores, as proporções corresponderam a 0,9% e 0,4%, respectivamente.

Outro aspecto importante é sobre o futuro da educação com o teletrabalho. Ainda um tema recente, a literatura também é escassa. Neste assunto, Previtali e Fagiani (2022) fizeram um estudo bibliográfico e documental para analisar o trabalho do docente na Educação Básica no Brasil sob indústria 4.0, especialmente a partir de 2020, e os resultados indicaram o crescimento do teletrabalho, a dependência do capitalismo neoliberal, da Nova Gestão Pública e das tecnologias digitais, o que implica no aprofundamento da já precarizada carreira do docente. Para entender o futuro da educação, nada melhor do que analisar também os dados do presente. Neste sentido, Araújo e Lua (2021) explicam que “[...] as atividades de leitura, análise de textos, levantamento e tratamento de dados, redação e correção de artigos científicos exigem concentração duradoura, o que é dificultado em situações de sobreposição de atividades produtivas e domésticas em um mesmo espaço [...]”, assim, pode-se dizer que para a execução de algumas atividades docentes, a sua efetividade fica prejudicada pela mistura de ambiente de trabalho com o ambiente domiciliar.

2.4. Principais metodologias utilizadas pela literatura revisada

A relevância que o teletrabalho tem obtido no mundo contemporâneo pode ser observada pelo crescimento do teletrabalho nos últimos anos, estando cada vez mais presente nas organizações e se adaptando às necessidades do mercado (MACIEL et al., 2017). Apesar dessa crescente, Leite, Lemos e Schneider (2019) ao analisarem a produção científica da literatura internacional, identificam que há poucos estudos envolvidos no teletrabalho, principalmente em relação às equipes de trabalho, tornando-se limitado também às metodologias utilizadas pelos estudos.

Em relação a literatura acerca do teletrabalho revisada para este estudo, totalizando 22 artigos, nota-se algumas diferenças entre um trabalho e outro, principalmente quando analisamos as metodologias utilizadas pelos autores. As metodologias mais utilizadas foram: revisão sistemática da literatura, pesquisa exploratória, pesquisa bibliográfica, descritiva, estudo de caso, análise documental, pesquisa qualitativa, pesquisa quantitativa, quali-quantitativa e abordagem dedutivo.

Neste sentido Silva et al (2022) analisou durante a pandemia de Covid-19, nos anos de 2020 e 2021 as publicações das produções científicas brasileiras sobre o teletrabalho e concluiu que após o contexto da pandemia de Covid-19, as pesquisas sobre teletrabalho aumentaram no Brasil, principalmente na área de Administração. Pesquisa e método semelhante com Schleder et al (2019) que apresentou um panorama das publicações disponíveis nos bancos de dados Anpad, Scielo e Spell, publicados entre 1995 a 2017, por meio de uma revisão bibliométrica, sendo possível identificar um aumento constante e modesto do número de publicações sobre teletrabalho.

A aplicação de questionários para obtenção de dados primários também foi explorada nos trabalhos aqui mencionados, representando em menor escala, mas podemos citar o estudo de Filardi, Castro e Zanini (2020), onde foram aplicados questionários aos teletrabalhadores do Serpro e da Receita Federal, além de entrevistas com os gestores, abordando aspectos estruturais, físicos, pessoais, profissionais e psicológicos. O mesmo método foi usado por Villarinho e Pascoal (2016), que para a coleta dos dados, utilizaram de questionários com questões abertas e medidas já validadas de bem-estar no trabalho, desempenho profissional e contexto de trabalho, além do mais foi utilizado o software Iramuteq, análises de variância e Testes de Mann-Whitney para essas análises textuais. Nota-se que artigos empíricos, com abordagem quantitativa, possuem baixa publicação em organização.

Para compreender melhor sobre os procedimentos metodológicos dos estudos sobre o teletrabalho, podemos explorar as revisões bibliográficas feitas por Leite, Lemos e Schneider (2019); Silva et al (2022) e Schleder et al (2019), pois todos estes estudos trazem uma robusta noção sobre as publicações relativas ao teletrabalho. Assim, Leite, Lemos e Schneider (2019) apresentam uma revisão da literatura internacional, onde analisou 49 artigos e notou-se que 25% tratavam de revisão da literatura, 47% dos artigos tiveram uma abordagem quantitativa, 22% uma abordagem qualitativa e somente 6% artigos uma abordagem qualiquantitativa. Além disso, em relação aos artigos empíricos, apenas 4 artigos tinham foco em organizações públicas, enquanto 13 artigos focaram em organizações privadas, e o restante são focados em diversas organizações não citadas.

Schleder et al (2019) analisou, acerca do tema teletrabalho, os principais bancos de dados de periódicos científicos brasileiros de acesso aberto, publicados entre 1995 a 2017. Dos 73 artigos analisados, 74% são empíricos e 26% são teóricos. Quanto ao tipo de abordagem, 67,1% tratavam de pesquisas qualitativas, 20,5% eram pesquisas quantitativas e 12,3% tratavam de abordagem mistas (qualitativa e quantitativa). Observa-se, então, que os resultados diferem dos encontrados na literatura internacional.

Resultado parecido com Silva et al (2022), que analisou publicações classificadas pela Capes como A1 e A2 na área de gestão organizacional no Brasil durante a pandemia de Covid-19, nos anos de 2020 e 2021. A revisão foi feita nos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD) e Seminários em Administração (SEMEAD). Outro detalhe importante é que a pesquisa foi pautada nas produções empíricas. Deste modo, no total de 55 artigos analisados, observou-se que 56,36% tiveram uma abordagem qualitativa, 27,28% tratavam de abordagem quantitativa e 16,36% tratavam de abordagem mistas (qualitativa e quantitativa).

Silva et al (2022) ainda trouxe outros procedimentos metodológicos no seu trabalho. Sobre o tipo de pesquisa, apresenta de forma descritiva que 49,09% das pesquisas utilizaram o levantamento/survey (método mais utilizado), 27,28% utilizaram o estudo de caso único, 16,36% utilizaram o estudo de caso múltiplo, 5,45% foi de pesquisa-ação e 1,82% utilizou a Fenomenológica. Quanto aos procedimentos de coleta de dados, a técnica de coleta mais utilizada foi a entrevista (41,93%), seguida pelo questionário (32,26%), documental (11,29%), escalas/inventários (9,68%) e a menos utilizada foi a técnica de observação com 4,84%.

3. METODOLOGIA

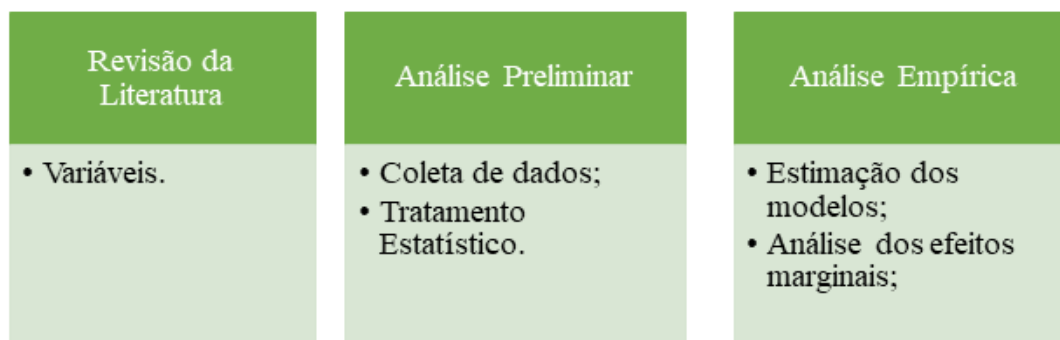
Nesta seção, são explicitados a estruturação da metodologia que foi utilizada para a aplicação e análise do problema proposto, mostrando todos os fluxos de etapas. Logo adiante, fez-se a proposição de um modelo empírico, e por último a descrição e fontes dos dados.

Nesta seção, é detalhada a estruturação da metodologia empregada na aplicação e análise do problema proposto, abrangendo todos os fluxos de etapas. Em seguida, foi feita a apresentação de um modelo empírico, seguido pela descrição e fontes dos dados.

3.1 Estruturação da metodologia

O desenvolvimento deste trabalho é composto por um fluxo de etapas conforme ilustrado na figura 1.

Figura 1 - Fluxo de etapas da metodologia.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

De acordo com a Figura 1, esta pesquisa está fracionada em 3 estágios principais: a revisão de literatura, onde levou-se a descoberta das principais variáveis que afetam na decisão sobre a adesão dos servidores técnicos-administrativos ao PGD; a análise preliminar, onde foi feito a coleta dos dados e o tratamento estatístico; e a análise empírica, onde foi estimado o modelo econométrico a ser usado na análise dos dados e a análise dos efeitos marginais.

Na revisão de literatura, foi feita uma pesquisa sobre os principais estudos sobre o teletrabalho e o PGD, com o objetivo de mostrar os estudos já produzidos sobre estes temas, além dos efeitos do teletrabalho, seus conceitos, vantagens e desvantagens. Esta estrutura teórica acerca do teletrabalho possibilita a identificação das principais variáveis que influenciam na decisão dos técnicos-administrativos do IF Goiano em aderir ou não ao PGD.

Deste modo, as definições das variáveis neste estudo foram estabelecidas levando em consideração as principais características dos servidores técnicos-administrativos que decisivamente influenciaram na adesão ao PGD no IF Goiano, a partir de 2022. Foram consideradas variáveis relacionadas ao gênero dos servidores técnicos-administrativos, à faixa etária, aos cargos funcionais, ao estado civil e características familiares, incluindo o número e a idade de filhos, membros da família com necessidades especiais, etc.

As variáveis que foram utilizadas para identificar o modelo econométrico e, assim, poder avaliar a decisão de aderir ou não ao PGD pelos servidores técnicos-administrativos do IF Goiano, estão ilustradas na Figura 2.

Figura 2 - Variáveis analisadas



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A Figura 2 ilustra que diversos fatores podem influenciar na escolha da adesão ao PGD. Dessa forma, para a análise dessas variáveis, serão utilizadas 4 dimensões, as quais estão descritas a seguir: Dimensão 1 – Caracterização dos indivíduos; Dimensão 2 - Caracterização das atividades, cargos funcionais e ambiente de Trabalho; Dimensão 3 - Caracterização da adesão ao PGD; Dimensão 4 - Percepção do TAE após adesão ao PGD.

O objetivo desta pesquisa foi coletar informações sobre as inscrições (ou impressões) e experiências dos servidores técnicos-administrativos do IF Goiano, em relação ao PGD (teletrabalho), utilizando um questionário eletrônico através da plataforma Google Forms, contendo perguntas abertas e fechadas.

3.2. Coleta e fonte dos dados

O instrumento utilizado para a coleta dos dados foi um questionário eletrônico, elaborado no aplicativo “Google Forms”. Este questionário continha perguntas abertas e fechadas, abordando as seguintes dimensões:

- Dimensão 1 - Caracterização dos indivíduos: continha questões voltadas para a descrição dos servidores técnicos-administrativos do IF Goiano, tais como idade, sexo, estado civil, se possui filhos, etc. Buscava-se aqui identificar o respondente, ou seja, apresentar o perfil individual e familiar de cada respondente, com o objetivo de verificar se existiam diferenças significativas de adesão ao PGD quanto a caracterização individual e familiar dos servidores TAEs.
- Dimensão 2 - Caracterização das atividades, cargos funcionais e ambiente de trabalho: continha questões sobre o ambiente de trabalho, atividades e cargos funcionais, com o intuito de mapear os cargos e funções que viabilizavam a adesão ao teletrabalho. Nesta dimensão, esperava-se identificar se existiam diferenças significativas de adesão ao PGD quanto aos cargos funcionais dos servidores TAEs.
- Dimensão 3 - Caracterização da adesão ao PGD: nesta dimensão, continha questões que poderiam explicar o que incentivou e motivou os servidores técnicos-administrativos do IF Goiano a aderirem ao PGD.
- Dimensão 4 - Percepção dos TAEs após adesão ao PGD: buscava-se aqui entender como estava sendo a percepção dos servidores que aderiram ao PGD, como, por exemplo, se o teletrabalho (PGD) possuía mais pontos positivos ou mais pontos negativos. A intenção era que o respondente pudesse descrever com mais clareza a sua percepção sobre o teletrabalho ofertado pelo IF Goiano. Nesta dimensão tem-se além de perguntas fechadas, 4 perguntas abertas, possibilitando ao servidor relatar os principais benefícios e prejuízos da adesão ao PGD e do teletrabalho, além de apresentar sugestões para o aperfeiçoamento do PGD no IF Goiano.

A pesquisa foi conduzida no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano, em suas respectivas unidades: Campos Belos, Catalão, Ceres, Cristalina, Hidrolândia,

Ipameri, Iporá, Morrinhos, Posse, Reitoria, Rio Verde, Trindade e Urutaí.

A população estudada foi composta por todos os servidores técnicos-administrativos efetivos do IF Goiano (779) pertencentes a todas as unidades do IF Goiano. Os participantes foram recrutados por meio de um convite enviado por e-mail, que incluía um link de acesso à pesquisa ao público alvo. Antes de responder às perguntas, foi apresentado aos candidatos participantes da pesquisa o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para a sua anuência. O modelo deste instrumento de coleta de dados se encontra no Apêndice B – TCLE e Questionário de Avaliação.

A participação na pesquisa foi voluntária e anônima, estando, portanto, aptos a participar todos aqueles que tinham disponibilidade em colaborar com a pesquisa mediante concordância do TCLE. O período de recebimento de respostas foi de 30 dias. O link para a pesquisa foi enviado para o e-mail de todos os servidores técnicos-administrativos efetivos do IF Goiano, juntamente com uma breve descrição do objetivo da pesquisa e das orientações para sua realização. Os participantes foram instruídos a responder de forma anônima e voluntária, todas as perguntas que se aplicavam a eles.

As perguntas abertas permitiram que os participantes expressassem livremente suas opiniões e experiências, enquanto as perguntas fechadas forneceram informações específicas e permitiram uma análise quantitativa dos dados (GUNTHER e LOPES JÚNIOR, 2012).

Esta pesquisa apresentou algumas limitações, incluindo a possível falta de representatividade da amostra em relação a todos os servidores técnicos-administrativos do IF Goiano. Além disso, a natureza intencional da participação pode ter introduzido um viés na seleção da amostra. Por fim, a possibilidade de erros na interpretação dos dados coletados e na análise pode ter afetado os resultados da pesquisa.

3.3. Modelo Empírico

Nesta seção, foi aplicado o detalhamento do modelo econométrico básico que foi utilizado para avaliar as principais características dos servidores técnicos-administrativos que influenciaram na adesão ao PGD, bem como o desenvolvimento dos procedimentos de estimação, sua aplicação e relação com as variáveis selecionadas.

Cabe destacar que a adesão ao PGD é uma variável binária (Sim ou não), exatamente pela natureza dessa variável, para explicá-la, decidiu-se pelo uso de modelos estatísticos binários ou probabilísticos. Isto é, neste trabalho, deliberou-se pelo uso do modelo Probit, para explicar a probabilidade de adesão em relação a um conjunto de variáveis observáveis

(características individuais, funcionais, do ambiente de trabalho e do ambiente doméstico). Além disso, nos modelos de regressão probabilísticos, inseriu-se um fator aleatório para capturar possíveis variações ou características não-observáveis. Ou seja, todas aquelas variáveis que afetam a adesão ao PGD, mas que não são passíveis de observação, como, por exemplo: fatores psicológicos e de produtividade, empenho, esforço, etc.

Para abordar a relevância do teletrabalho, alguns outros pesquisadores aplicaram modelos diferentes, como os estudos de Filardi, Castro e Zanini (2020) no qual analisaram as vantagens e desvantagens do teletrabalho no Serpro e da Receita Federal. Neste caso, utilizaram a estatística descritiva para uma análise quantitativa dos dados, sendo esta uma abordagem mais tradicional e comum. Também empregaram uma análise fatorial para agrupar todos os valores e dados em um conjunto menor de fatores. No entanto, esses métodos têm como desvantagem quando o pesquisador pode escolher somente as informações que corroboram sua hipótese e ignorar dados que não se adequam a ela, isso pode resultar em lapsos e erros na pesquisa.

O modelo probit é uma técnica estatística amplamente utilizada na literatura especializada, especialmente em econometria e análise de dados de escolha discreta. É um modelo de regressão que estima a probabilidade de um evento ocorrer, assumindo que a variável dependente segue uma distribuição normal padrão, também conhecida como distribuição probit (GUJARATI E PORTER, 2011). Na prática, o modelo probit é frequentemente usado quando a variável dependente é binária e o objetivo é determinar como as variáveis independentes influenciam a probabilidade de ocorrer o evento de interesse (CHIB, 1998). Uma vantagem do modelo probit é que ele permite capturar relações não lineares entre as variáveis independentes e a probabilidade do evento ocorrer. Além disso, a distribuição normal padrão é uma escolha natural para modelar a incerteza e a aleatoriedade envolvidas em muitos processos da vida real.

Para modelar os parâmetros do modelo probit, Gujarati (2019) afirma que é necessário utilizar a máxima verossimilhança, que envolve encontrar os valores dos coeficientes que maximizam a probabilidade de observar os dados reais. Desta forma, dada a característica dicotômica da variável adesão ao PGD (0= não-adesão e 1=adesão), estimamos um modelo probit para explicar os determinantes da probabilidade dos servidores técnicos-administrativos do IF Goiano em aderir ou não PGD, assumindo que cada servidor observa suas características individuais e profissionais e forma expectativas em relação ao PGD. Destarte, o nosso modelo econométrico pode ser descrito como:

$$y_i = \beta X_{i1} + \alpha X_{i2} + \gamma X_{i3} + \delta X_{i4} + \varepsilon_i \quad (1)$$

em que:

y - variável binária que expressa a adesão ao PGD, assumindo valor 1 (um) em caso de adesão e, caso contrário, valor 0 (zero);

X_{i1} - um conjunto de variáveis individuais (sexo, idade, dentre outros);

X_{i2} - um conjunto de variáveis funcionais;

X_{i3} - um conjunto de variáveis do ambiente de trabalho ;

X_{i4} - um conjunto de variáveis do ambiente doméstico, e;

ε_i - um componente de erro aleatório e não observável.

Vale explicar que β , α , γ e δ configuram um conjunto de parâmetros que serão estimados, por meio do método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO). Ou seja, as estimativas desses parâmetros são considerados como efeitos marginais. Os efeitos marginais são as medidas de variação das variáveis observáveis e seus efeitos sobre a probabilidade de aderir ou não ao PGD. Portanto, pretendia-se estimar os parâmetros de cada variável, tentando compreender quais são os efeitos de cada grupo (dimensão) sobre a probabilidade de adesão ao PGD. Além disso, para tratar possíveis problemas de heterocedasticidades, os erros serão reamostrados por *bootstrap*.

Cabe destacar que a implementação do modelo Probit foi realizada para uma amostra de informações que foram levantadas conforme explicadas no parágrafo anterior. Além disso, o modelo também foi estimado considerando gênero dos servidores TAEs, a faixa etária dos servidores TAEs, os tipos de cargos funcionais, bem como o estado civil e características familiares dos servidores TAEs (número e idade de filhos; membros da família com necessidades especiais, etc.).

4. RESULTADOS

4.1 Estatísticas descritivas

Os dados referentes às 165 respostas do questionário preenchidos no aplicativo Formulários Google foram importados para uma planilha do software Excel. Deste modo, e considerando que nem todos responderam as questões 6, 11, 23, 29, 33, 34, 35, 36 por se tratarem que questões abertas, discursivas e de caráter voluntário, obtiveram-se as variáveis e o número de respostas dispostos na Tabela 2:

Tabela 2 - Número de variáveis e respostas por questão

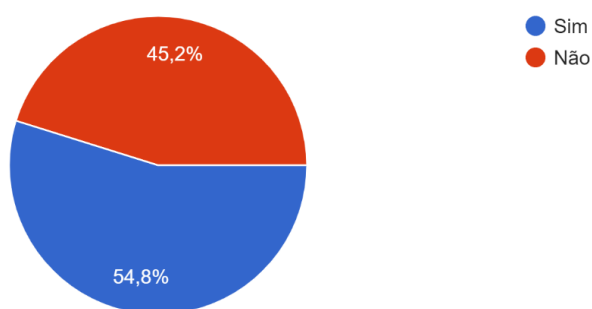
Questão	Nº de variáveis	Nº de respostas	Questão	Nº de variáveis	Nº de respostas
1	6	165	19	3	165
2	2	165	20	3	165
3	5	165	21	2	165
4	5	165	22	11	165
5	5	165	23	Dissertativa	37
6	Dissertativa	105	24	3	165
7	6	165	25	3	165
8	7	165	26	3	165
9	14	165	27	3	165
10	2	165	28	12	165
11	Dissertativa	165	29	Dissertativa	36
12	2	165	30	3	165
13	10	165	31	3	165
14	2	165	32	3	165
15	4	165	33	Dissertativa	109
16	4	165	34	Dissertativa	103
17	3	165	35	Dissertativa	85
18	3	165	36	Dissertativa	54

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Tendo em vista a Tabela 2, pode-se verificar que algumas questões tiveram mais de 3 opções de respostas, e, que a questão 22, que solicitou ao respondente assinalar o que mais te motivou a aderir ao PGD, possui 11 alternativas e os respondentes podiam assinalar mais de uma opção. Na questão 23, podiam escrever caso não houvesse a opção que o motivou a aderir ao PGD. Já a questão 28, que solicitou ao respondente assinalar qual foi o seu maior desafio com relação ao teletrabalho, possui 12 alternativas e os respondentes também podiam assinalar mais de uma opção. Na questão 29, ainda podiam escrever caso não houvesse a opção desejada.

A figura 3 mostra a participação dos respondentes no Programa de Gestão de Desempenho (PGD), fornecendo uma análise crucial dessa dimensão. Nota-se que 54,8% dos participantes afirmam estar envolvidos no PGD, enquanto 45,2% indicam não participar do programa.

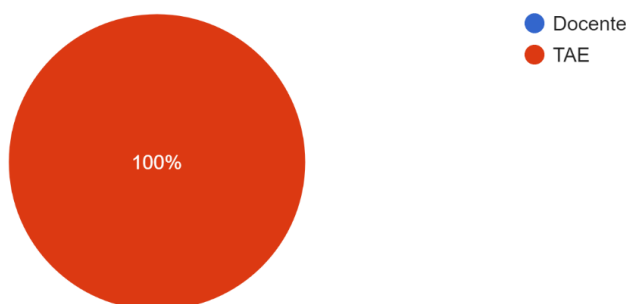
Figura 3 – Participante no PGD



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A figura 4 destaca uma observação notável, revelando que a totalidade dos respondentes pertence à categoria de Técnicos Administrativos em Educação (TAE) que é o público alvo desta pesquisa.

Figura 4 – Categoria pertencente

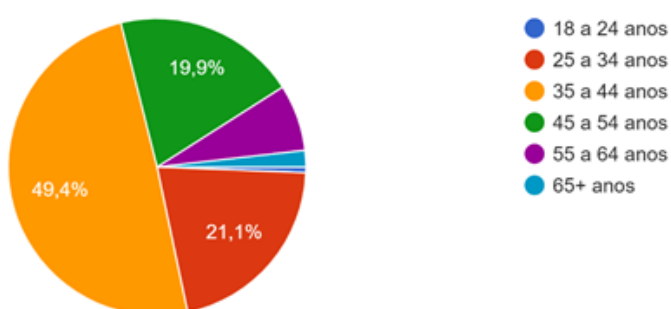


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

4.1.1 Diagnóstico da Caracterização dos indivíduos

A idade dos respondentes foi verificada por meio de seis faixas etárias. A análise da figura 5 revela que 49,4% dos respondentes está na faixa etária de 35 a 44 anos, seguida por 21,1% dos respondentes que estão na faixa etária de 25 a 34 anos, 19,9% dos respondentes estão na faixa etária de 45 a 54 anos, 7,2 dos respondentes estão na faixa etária de 55 a 64 anos, 1,8% dos respondentes estão na faixa etária a partir de 65 anos e 0,6% dos respondentes estão na faixa etária de 18 a 24 anos.

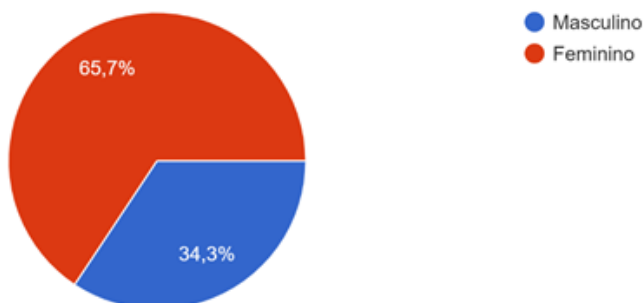
Figura 5 - Faixa etária dos respondentes



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

De acordo com os dados apresentados na figura 6, sobre o sexo dos respondentes, 65,7% correspondem a mulheres e 34,3% são homens, seguindo o parâmetro da instituição que possui no geral uma leve porcentagem maior de mulheres.

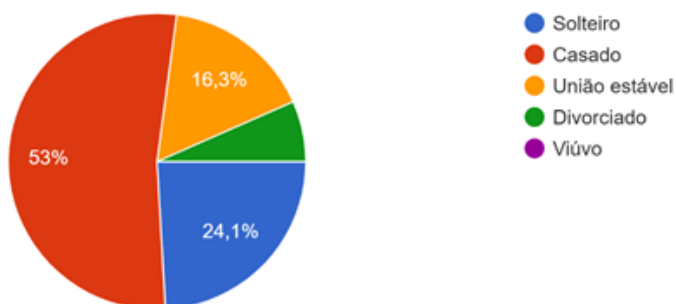
Figura 6 - Sexo dos respondentes



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Sobre o estado civil de cada respondente, a figura 7 mostra que 53% são casados, 24,1% solteiros, 16,3% apresentam união estável e 6,6% são divorciados.

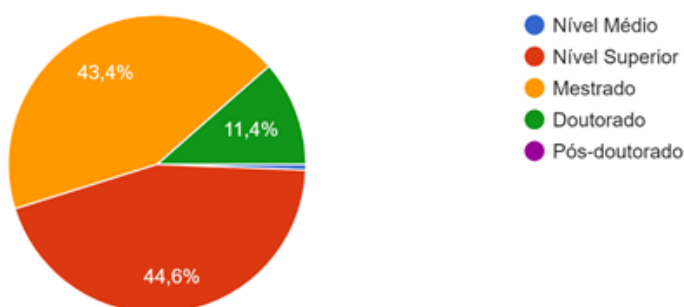
Figura 7 – Estado civil dos respondentes



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Observa-se também que a maioria dos respondentes (44,6%) possuem curso superior, seguido de 43,4% que possuem mestrado, 11,4% possuem doutorado e 0,6% possuem apenas o ensino médio, de acordo com os dados apresentados na figura 8.

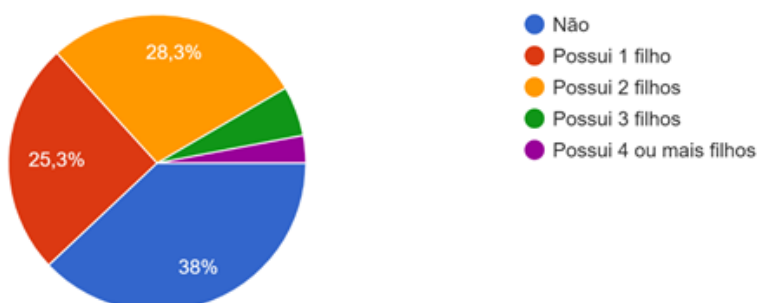
Figura 8 – Nível de escolaridade dos respondentes



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Outro dado relevante e curioso é que a maioria dos participantes responderam que não têm filhos (38%), enquanto 28,3% têm dois filhos, 25,3% têm um filho, 5,4% têm três filhos e em uma parcela menor de 3% têm quatro ou mais filhos, como mostra a figura 9.

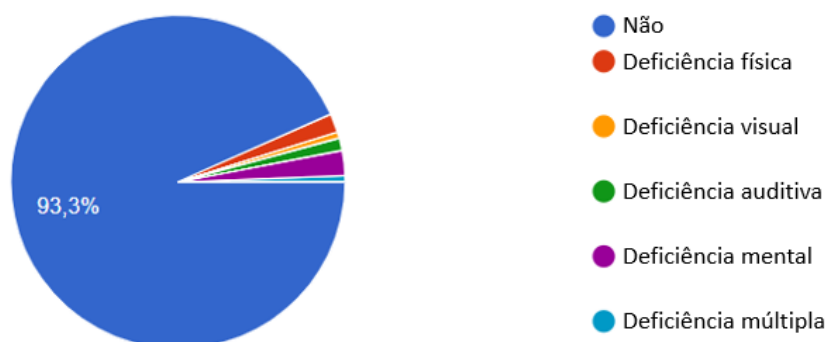
Figura 9 – Filhos dos respondentes



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

As análises representadas na figura 10 dizem respeito aos membros da família com necessidades especiais. Os dados obtidos revelam que 92,8% dos respondentes não têm membros da família com necessidades especiais. Em contrapartida, 3% relatam ter membros com deficiência mental, 1,8% com deficiência física, 1,2% com deficiência auditiva, e 0,6% com deficiência visual. Além disso, 0,6% dos respondentes enfrentam a complexidade de lidar com membros da família que apresentam deficiência múltipla.

Figura 10 – Membros da família com necessidade especiais



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Neste trabalho também foi utilizado o software Stata versão 16 para o tratamento estatístico descritivo das respostas obtidas. Isto posto, a Tabela 3 traz os dados estatísticos e descritivos da Caracterização dos indivíduos contendo questões voltadas para a descrição dos servidores técnicos-administrativos do IF Goiano. Buscou-se aqui identificar o respondente, ou seja, apresentar o perfil individual e familiar, com o objetivo de verificar se existem diferenças significativas de adesão ao PGD quanto à caracterização individual e familiar dos servidores TAEs. As questões são de 1 a 7 e versam sobre: a faixa etária, o sexo, o estado civil, a escolaridade, a quantidade de filhos e membros da família com necessidade especiais.

Tabela 3 - Média das variáveis dos grupos que aderiram ou não ao PGD, referentes às respostas da dimensão 1 do questionário (continua)

Variáveis	Total respostas	Aderiram ao PGD			Não aderiram ao PGD		
		Obs.	Média (%)	Desvio padrão	Obs.	Média (%)	Desvio padrão
Faixa etária	18 a 24 anos	1	0	0,00	1	100,00	0,00
	25 a 34 anos	35	20	57,14	15	42,86	50,21
	35 a 44 anos	82	54	65,85	28	34,15	47,71
	45 a 54 anos	33	13	39,39	20	60,61	49,62
	55 a 64 anos	11	4	36,36	7	63,64	50,45
	65+ anos	3	0	0,00	3	100,00	0,00
Sexo	Masculino	57	25	43,86	32	56,14	50,06
	Feminino	108	66	61,11	42	38,89	48,98

Tabela 3 - Média das variáveis dos grupos que aderiram ou não ao PGD, referentes às respostas da dimensão 1 do questionário (conclusão)

Variáveis		Total respostas	Aderiram ao PGD			Não aderiram ao PGD		
			Obs.	Média (%)	Desvio padrão	Obs.	Média (%)	Desvio padrão
Estado civil	Solteiro	40	20	50,00	50,64	20	50,00	50,64
	Casado	87	54	62,07	48,80	33	37,93	48,80
	União estável	27	13	48,15	50,92	14	51,85	50,92
	Divorciado	11	4	36,36	50,45	7	63,64	50,45
	Viúvo	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Grau de escolaridade	Nível Médio	1	0	0,00	0,00	1	100,00	0,00
	Nível Superior	73	35	47,95	50,30	38	52,05	50,30
	Mestrado	72	44	61,11	49,09	28	38,89	49,09
	Doutorado	19	12	63,16	49,56	7	36,84	49,56
	Pós-doutorado	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Possui filhos	Não	63	38	60,32	49,32	25	39,68	49,32
	1 filho	42	23	54,76	50,38	19	45,24	50,38
	2 filhos	46	28	60,87	49,34	18	39,13	49,34
	3 filhos	9	2	22,22	44,10	7	77,78	44,10
	4 filhos ou +	5	0	0,00	0,00	5	0,00	0,00
Familiar com necessidades especiais	Não	154	85	55,19	49,89	69	44,81	49,89
	Deficiência física	3	2	66,67	57,74	1	33,33	57,74
	Deficiência visual	1	1	100,00	0,00	0	0,00	0,00
	Deficiência auditiva	2	1	50,00	70,71	1	50,00	70,71
	Deficiência mental	4	1	25,00	50,00	3	75,00	50,00
	Deficiência múltipla	1	1	100,00	0,00	0	0,00	0,00

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A tabela 3 fornece uma análise detalhada e informativa sobre a caracterização dos servidores técnicos-administrativos do IF Goiano, distinguindo aqueles que aderiram ao PGD daqueles que não o fizeram. As variáveis selecionadas, que incluem faixa etária, sexo, estado civil, grau de escolaridade, presença de filhos e a existência de familiares com necessidades

especiais, proporcionam uma visão abrangente da caracterização individual e familiar associados às escolhas dos servidores em relação ao PGD.

A segmentação por faixa etária, sexo e estado civil proporcionou uma compreensão aprofundada das características demográficas dos servidores em relação à opção pelo PGD. Esses dados puderam revelar padrões relacionados a diferentes grupos etários, gêneros ou estados civis que impactaram a propensão para aderir ao PGD. Conforme observado, em relação à faixa etária, os dados apresentados mostraram que os servidores TAEs na faixa etária de 25 a 44 anos tendem mais em aderir ao PGD, enquanto a faixa etária de 45 a 65 ou mais anos tem uma tendência maior em não aderir ao PGD. Em relação ao sexo dos servidores do IF Goiano, concluiu-se que entre o sexo feminino tem uma maior tendência a aderir ao PGD do que o sexo masculino. Já em relação ao estado civil, os dados mostram que entre os servidores casados, 62,07% aderiram ao PGD, representando o estado civil que mais aderiu ao programa, enquanto, em contrapartida, os servidores divorciados estavam entre os que menos aderiram, com apenas 36,36% de adesão ao PGD.

A análise do grau de escolaridade dos servidores em relação ao teletrabalho permitiu avaliar se existe uma correlação entre a formação acadêmica e a preferência por esse modelo de trabalho. Neste sentido, os dados mostraram que entre os servidores com doutorado possuem o maior percentual de adesão ao PGD, totalizando 63,16% de adesão, enquanto entre os servidores de nível superior havia um maior equilíbrio, 47,95% aderindo e 52,05% não aderindo ao PGD.

A inclusão das variáveis sobre a presença de filhos e a existência de familiares com necessidades especiais ofereceu uma perspectiva valiosa, pois essas informações podiam indicar se as responsabilidades familiares influenciavam a decisão dos servidores em aderir ou não ao teletrabalho. No caso dos filhos, houve um equilíbrio entre os dois maiores percentuais de adesão, sendo que 60,32% que aderiram ao PGD não possuem filhos e 60,87% que aderiram ao PGD possuem 2 filhos. Também foi Interessante observar que dos 5 TAEs que responderam que possuem 5 filhos ou mais, 100% destes não aderiram ao PGD.

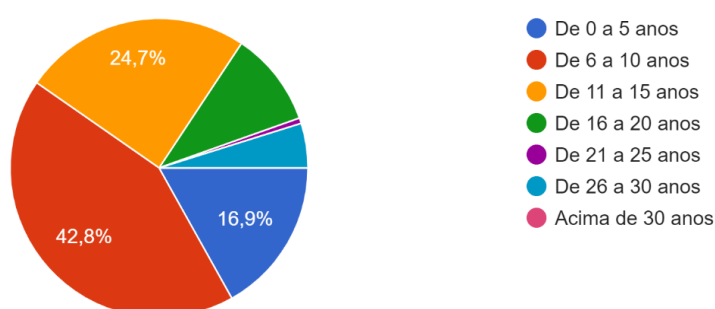
Em resumo, a tabela proporcionou uma visão holística da relação entre características dos servidores técnicos-administrativos do IF Goiano e sua opção pelo PGD, apresentando um contexto valioso para futuras análises e tomadas de decisão institucionais. Esses dados não apenas delineiam as características demográficas, mas também fornecem insights valiosos para o desenvolvimento de estratégias institucionais mais alinhadas com as necessidades e expectativas do IF Goiano e dos servidores.

4.1.2 Diagnóstico da Caracterização das atividades, cargos funcionais e ambiente de trabalho de cada indivíduo

Serão apresentados os resultados estatísticos referentes à Caracterização das Atividades, Cargos Funcionais e Ambiente de Trabalho. Abrangem questões sobre o ambiente de trabalho, atividades e cargos funcionais, com o objetivo de mapear as posições e funções que facilitam a adesão ao teletrabalho. Nesse contexto, são apresentadas as possíveis diferenças significativas na adesão ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD) entre os cargos funcionais dos servidores TAEs.

Ao analisar a figura 11, que ilustra a distribuição do tempo de serviço de cada participante no Instituto Federal Goiano, observa-se que 42,8% dos respondentes trabalham na instituição há 6 a 10 anos, 24,7% por 11 a 15 anos, 16,9% por 0 a 5 anos, 10,2% por 16 a 20 anos, 4,8% por 26 a 30 anos, e 0,6% por 21 a 25 anos.

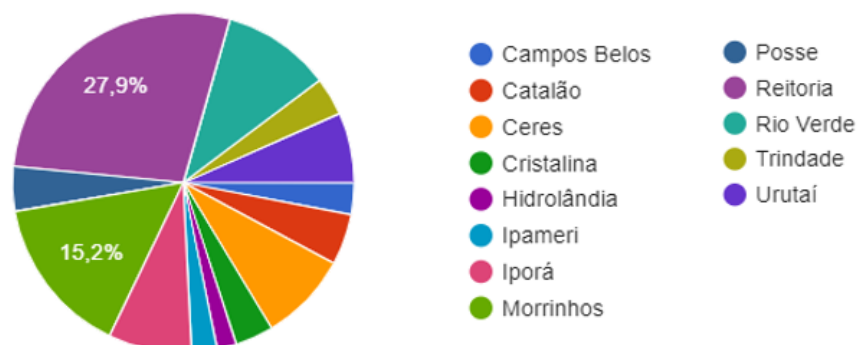
Figura 11 – Tempo de trabalho no IF Goiano



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A figura 12 apresenta a distribuição das unidades de exercício de cada participante, destacando que 27,7% trabalham na Reitoria, 15,1% em Morrinhos, 10,2% em Rio Verde, 8,4% em Ceres, 7,8% em Iporá, 6,6% em Urutaí, 4,8% em Catalão, 4,2% em Posse, 3,6% em Cristalina e Trindade, 3% em Ipameri e Campos Belos, e 1,8% em Hidrolândia.

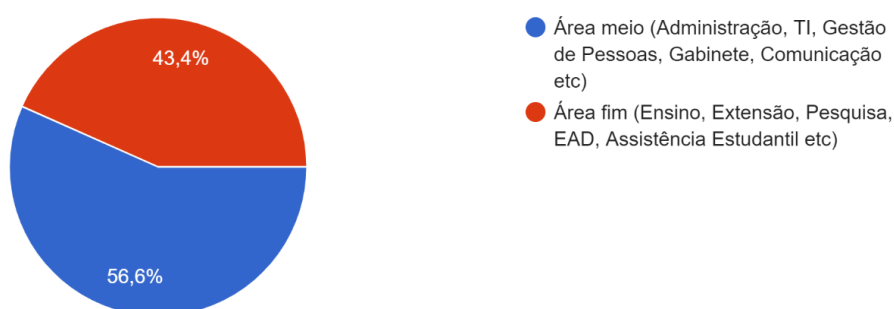
Figura 12 – Unidade de exercício



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Sobre a área de trabalho dos respondentes, a figura 13 evidencia uma distribuição significativa entre as áreas de atuação dos participantes, revelando que 56,6% estão vinculados à Área Meio, a qual engloba setores como Administração, Tecnologia da Informação, Gestão de Pessoas, Gabinete, Comunicação, entre outros. Por outro lado, 43,4% pertencem à Área Fim, que abrange atividades diretamente relacionadas ao Ensino, Extensão, Pesquisa, Educação a Distância (EAD), Assistência Estudantil, entre outras. Essa distinção proporciona insights valiosos sobre a composição e a distribuição funcional dos participantes, enriquecendo a compreensão do perfil organizacional no contexto institucional analisado.

Figura 13 – Área de trabalho

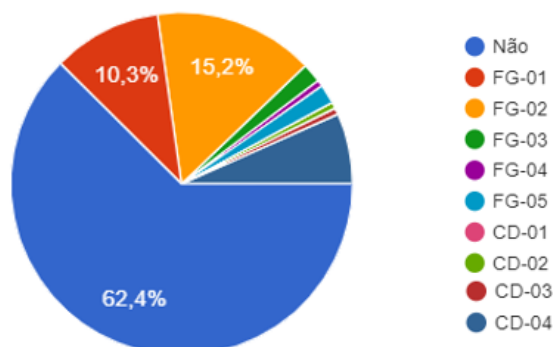


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A figura 14 constitui uma análise minuciosa dos Cargos Comissionados ou Funções Gratificadas, proporcionando uma visão detalhada da distribuição dessas responsabilidades entre os participantes. Notavelmente, 62,7% dos respondentes não ocupam função gratificada ou cargo comissionado. Dentre aqueles que recebem, 15,1% estão designados na FG-02,

10,2% na FG-01, 6,6% na CD-04, enquanto 1,8% desempenham funções nas FG-03 e FG-05. Além disso, 0,6% dos participantes recebem FG-04, CD-02 e CD-03.

Figura 14 – Cargo comissionado ou função gratificada



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Utilizando novamente o software Stata 16 para o tratamento estatístico descritivo das respostas obtidas na dimensão 2 da pesquisa, com o intuito de identificar a caracterização das atividades, cargos funcionais e ambiente de trabalho, a Tabela 4 apresenta os resultados das médias das variáveis apresentadas em cada questão respondida, divididas pelos grupos de servidores técnicos-administrativos do IF Goiano que aderiram ao PGD e os que não aderiram ao PGD.

Tabela 4 - Média das variáveis dos grupos que aderiram ou não ao PGD, referentes às respostas da dimensão 2 do questionário (continua)

Variáveis		Total respostas	Aderiram ao PGD			Não aderiram ao PGD		
			Obs.	Média (%)	Desvio padrão	Obs.	Média (%)	Desvio padrão
Tempo de Trabalho no IF Goiano	0 a 5 anos	28	14	50,00	50,92	14	50,00	50,92
	6 a 10 anos	71	40	56,34	49,95	31	43,66	49,95
	11 a 15 anos	41	24	58,54	49,88	17	41,46	49,88
	16 a 20 anos	16	12	75,00	44,72	4	25,00	44,72
	21 a 25 anos	1	0	0,00	0,00	1	100,00	0,00
	26 a 30 anos	8	1	12,50	35,36	7	87,50	35,36
	30+ anos	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00

Tabela 4 - Média das variáveis dos grupos que aderiram ou não ao PGD, referentes às respostas da dimensão 2 do questionário (conclusão)

Variáveis			Total respostas	Aderiram ao PGD		Não aderiram ao PGD		
				Obs.	Média (%)	Desvio padrão	Obs.	Média (%)
Unidade de exercício	Campos Belos	5	3	60,00	54,77	2	40,00	54,77
	Catalão	8	5	62,50	51,75	3	37,50	51,75
	Ceres	14	9	64,29	49,72	5	35,71	49,72
	Cristalina	6	0	0,00	0,00	6	100,00	0,00
	Hidrolândia	3	2	66,67	57,74	1	33,33	57,74
	Ipameri	4	0	0,00	0,00	4	100,00	0,00
	Iporá	13	7	53,85	51,89	6	46,15	51,89
	Morrinhos	25	17	68,00	47,61	8	32,00	47,61
	Posse	7	2	28,57	48,80	5	71,43	48,80
	Reitoria	46	26	56,52	50,12	20	43,48	50,12
	Rio Verde	17	8	47,06	51,45	9	52,94	51,45
	Trindade	6	6	100,00	0,00	0	0,00	0,00
	Urutaí	11	6	54,55	52,22	5	45,45	52,22
Categoria	Docente	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
	TAE	165	91	55,15	49,89	74	44,85	49,89
Área de trabalho	Área meio	94	55	58,51	49,53	39	41,49	49,53
	Área fim	71	36	50,70	50,35	35	49,30	50,35
Possui CD ou FG	Não	103	58	56,31	49,84	45	43,69	49,84
	FG-01	17	10	58,82	50,73	7	41,18	50,73
	FG-02	25	15	60,00	50,00	10	40,00	50,00
	FG-03	3	1	33,33	57,74	2	66,67	57,74
	FG-04	1	1	100,00	0,00	0	0,00	0,00
	FG-05	3	3	100,00	0,00	0	0,00	0,00
	CD-01	0	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
	CD-02	1	0	0,00	0,00	1	100,00	0,00
	CD-03	1	0	0,00	0,00	1	100,00	0,00
	CD-04	11	3	27,27	46,71	8	72,73	46,71
Participante no PGD	Sim	91	91	100,00	0,00	0	0,00	0,00
	Não	74	0	0,00	0,00	74	100,00	0,00

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A tabela 4 oferece uma análise abrangente e detalhada das características das atividades, cargos funcionais e ambiente de trabalho dos servidores TAEs do IF Goiano, segmentados com base na adesão ou não ao teletrabalho. As variáveis apresentadas, incluindo tempo de trabalho no IF Goiano, campus de exercício, área de trabalho meio, área de trabalho fim e a posse de cargo de direção, proporcionam insights valiosos sobre os fatores associados à decisão de adotar o teletrabalho.

A inclusão da variável "Tempo de Trabalho no IF Goiano" permite uma análise do relacionamento entre a experiência institucional dos servidores e sua disposição para aderir ao PGD. Essa informação é crucial para entender se há uma correlação entre a familiaridade com a instituição e a prontidão para adotar novas modalidades de trabalho. Neste sentido, os dados mostram que entre os servidores que aderiram ao PGD, o maior percentual de adesão está relacionado com os servidores com tempo de trabalho entre 16 a 20 anos (75%), e, entre os servidores que não aderiram ao PGD, o maior percentual de não adesão está relacionado com os servidores com maior tempo de trabalho, entre 26 a 30 anos (87,50%).

A segmentação por "Unidade de Exercício" proporciona uma visão da distribuição geográfica dos servidores e como isso pode influenciar a escolha pelo teletrabalho. Assim, a tabela 4 mostra que a unidade que mais aderiu ao PGD foi o Campus Trindade, totalizando 100% dos respondentes, seguido pelo Campus Morrinhos, com 68% de adesão entre os respondentes. Sobre a unidade que menos aderiu ao PGD, de acordo com os respondentes, foi o Campus Cristalina e o Campus Avançado Ipameri, ambos com 100% de não adesão.

Ademais, sobre a área de Trabalho, os dados oferecem uma visão sobre a natureza das atividades desempenhadas e como estas podem estar relacionadas à viabilidade do PGD. Os dados mostram que os servidores respondentes que atuam na área meio tiveram maior adesão ao programa, com 58,51%, e que entre os servidores que atuam na área fim tivemos um maior equilíbrio, sendo 50,70% aderiram e 49,30% não aderiram ao PGD.

Sobre a variável "possui cargo de direção", temos uma dimensão importante da análise, permitindo explorar se os servidores em posições de liderança têm diferentes atitudes em relação ao PGD. Este dado é interessante para entender como as camadas de liderança podem influenciar a implementação dessa prática no contexto institucional. Desta forma, a tabela revela uma predominância de não adesão entre os servidores com cargo de direção, podendo ser explicado devido o regulamento do PGD no IF Goiano conter impedimentos e restrições a esse grupo. Em contrapartida, entre os servidores que não possuem cargos de chefia ou possuem cargos de chefia menores, há uma grande tendência na adesão ao PGD.

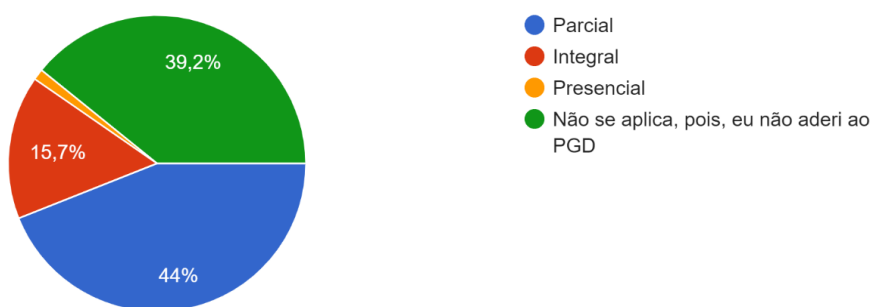
Em síntese, a tabela oferece um ponto de partida para análises mais específicas, como a avaliação das características de teletrabalho mais favoráveis para diferentes áreas de trabalho ou a investigação das percepções e desafios específicos enfrentados por servidores em cargos de direção.

4.1.3 Diagnóstico da Caracterização da adesão ao PGD

Nessa subseção, engloba a análise estatística descritiva das questões destinadas a esclarecer os fatores que incentivaram e motivaram os servidores técnicos-administrativos do Instituto Federal Goiano a aderirem ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD).

Desta forma, a figura 15 destaca as preferências em relação à modalidade desejada no momento da inscrição no Programa de Gestão de Desempenho (PGD). Dentre os participantes, 44% manifestaram interesse na modalidade parcial, enquanto 39,2% indicaram "Não se aplica", justificando a não adesão ao PGD. Por sua vez, 15,7% optaram pela modalidade integral, e 1,2% expressaram a preferência pela modalidade presencial.

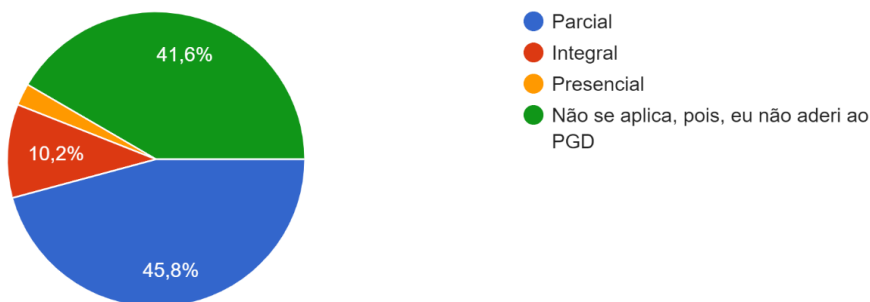
Figura 15 – Modalidade pretendida no ato da inscrição ao PGD



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Fazendo um contraponto, a figura 16 traz qual a modalidade que foi concedida no âmbito do Programa de Gestão de Desempenho (PGD). Dos participantes, 45,8% foram contemplados com a modalidade parcial, enquanto 41,6% indicaram "Não se aplica", refletindo a não adesão ao PGD. Adicionalmente, 10,2% foram contemplados com a modalidade integral, e 2,4% receberam a modalidade presencial.

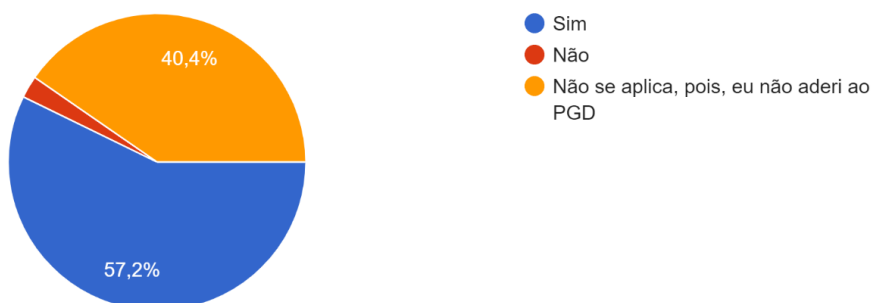
Figura 16 – Modalidade concedida no PGD



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Abordando a percepção dos participantes em relação à facilidade do processo de inscrição no Programa de Gestão de Desempenho (PGD), apresenta-se a figura 17, mostrando que dentre os respondentes, 57,2% afirmaram que o processo foi considerado fácil, enquanto 40,4% indicaram "Não se aplica", indicando a não adesão ao PGD. Apenas 2,4% dos participantes avaliaram o processo como difícil.

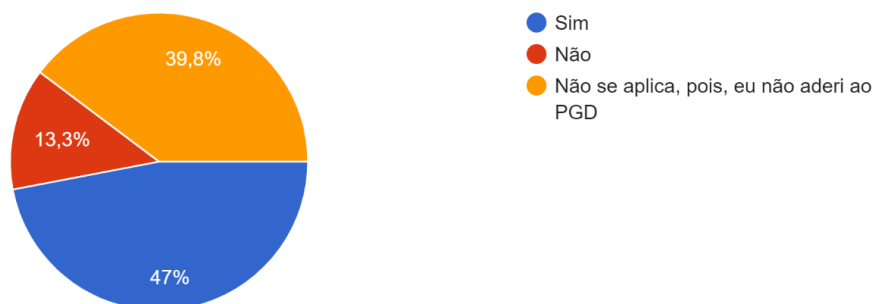
Figura 17 – Facilidade do processo de inscrição no PGD



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A figura 18 aborda a questão do treinamento específico para iniciar as atividades no Programa de Gestão de Desempenho (PGD). Dos participantes, 47% afirmaram ter recebido treinamento, enquanto 39,8% indicaram "Não se aplica", refletindo a não adesão ao PGD. Por outro lado, 13,3% dos participantes indicaram que não receberam treinamento específico para iniciar as atividades do PGD.

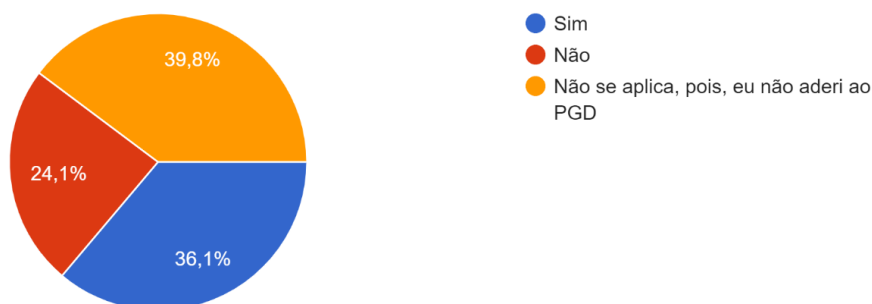
Figura 18 – Treinamento específico para iniciar as atividades do PGD



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Sobre a disponibilidade de estrutura física ou tecnológica dada pelo Instituto Federal Goiano para o teletrabalho, a figura 19 traz os seguintes dados: 39,8% dos participantes indicaram "Não se aplica", considerando a não adesão ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD). Por outro lado, 36,1% afirmaram que o IF Goiano disponibilizou tais recursos, enquanto 24,1% indicaram que não houve essa disponibilidade.

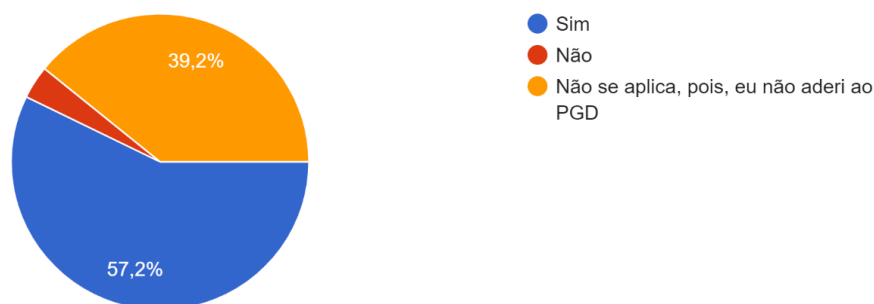
Figura 19 – Disponibilização de estrutura física ou tecnológica para o teletrabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A figura 20 aborda a questão da disponibilidade de equipamentos necessários para o teletrabalho entre os participantes. De acordo com os dados, 57,2% dos respondentes afirmaram possuir todos os equipamentos necessários, enquanto 39,2% indicaram "Não se aplica", considerando a não adesão ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD). Apenas 3,6% dos participantes afirmaram não dispor dos equipamentos necessários.

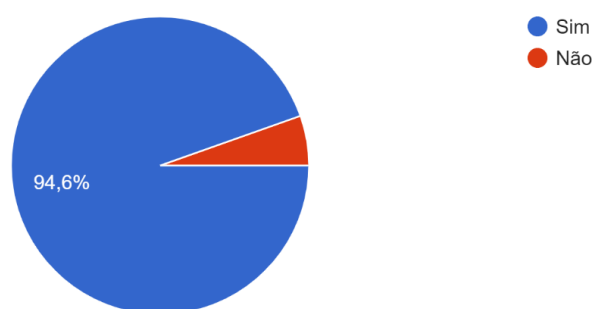
Figura 20 – Disponibilidade de equipamentos necessários para o teletrabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Sobre a questão das habilidades dos participantes no uso de tecnologias, incluindo computacionais, de informação e comunicação, na figura 21, os dados revelam que a grande maioria, 94,6%, afirma possuir habilidades neste âmbito, enquanto 5,4% indicam a falta dessas habilidades.

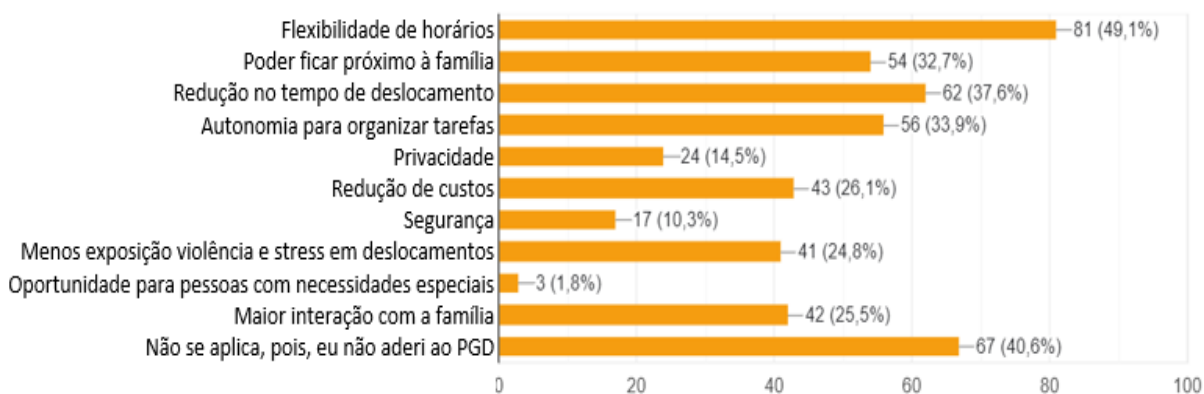
Figura 21 – Habilidades com o uso de tecnologias (computacionais, de informação e comunicação)



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Já a figura 22 explora os motivos que mais influenciaram a decisão dos participantes em aderir ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD), destacando as razões mais frequentemente assinaladas. Entre as motivações mais elencadas, 48,8% dos respondentes mencionaram a flexibilidade de horários, seguida por 37,3% que destacaram a redução no tempo de deslocamento. Além disso, 33,7% citaram a autonomia para organizar as tarefas, enquanto 32,5% apontaram a possibilidade de ficar mais próximo à família. Outros aspectos, como a redução de custos, foram mencionados por 25,9% dos participantes.

Figura 22 – Motivação para aderir ao PGD



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Ademais, a tabela 5 traz o tratamento estatístico descritivo das respostas obtidas na dimensão 3 da pesquisa, que buscou identificar características que levaram aos servidores TAEs a aderirem o PGD. Destarte, apresenta-se os resultados das médias das variáveis apresentadas em cada questão respondida, também divididas pelos grupos de servidores TAEs do IF Goiano que aderiram ou não ao PGD.

Tabela 5 - Média das variáveis dos grupos que aderiram ou não ao PGD, referentes às respostas da dimensão 3 do questionário (continua)

Variáveis		Total respostas	Aderiram ao PGD			Não aderiram ao PGD		
			Obs.	Média (%)	Desvio padrão	Obs.	Média (%)	Desvio padrão
Modalidade de inscrição no PGD	Parcial	73	65	89,04	31,45	8	10,96	31,45
	Integral	26	23	88,46	32,58	3	11,54	32,58
	Presencial	2	2	100,00	0,00	0	0,00	0,00
	Não se aplica	64	1	1,56	12,50	63	98,44	12,50
Modalidade concedida no PGD	Parcial	76	69	90,79	29,11	7	9,21	29,11
	Integral	17	17	100,00	0,00	0	0,00	0,00
	Presencial	4	4	100,00	0,00	0	0,00	0,00
	Não se aplica	68	1	1,47	12,13	67	98,53	12,13
Para você o processo de inscrição no PGD foi fácil?	Sim	95	87	91,58	27,92	8	8,42	27,92
	Não	4	3	75,00	50,00	1	25,00	50,00
	Não se aplica	66	1	1,52	12,31	65	98,48	12,31

Tabela 5 - Média das variáveis dos grupos que aderiram ou não ao PGD, referentes às respostas da dimensão 3 do questionário (conclusão)

Variáveis		Total respostas	Aderiram ao PGD			Não aderiram ao PGD		
			Obs.	Média (%)	Desvio padrão	Obs.	Média (%)	Desvio padrão
Você teve treinamento específico para iniciar as atividades do PGD?	Sim	78	72	92,31	26,82	6	7,69	26,82
	Não	22	19	86,36	35,13	3	13,64	35,13
	Não se aplica	65	0	0,00	0,00	65	100,00	0,00
O IF Goiano disponibilizou estrutura física ou tecnológica para o teletrabalho?	Sim	60	56	93,33	25,15	4	6,67	25,15
	Não	40	34	85,00	36,16	6	15,00	36,16
	Não se aplica	65	1	1,54	12,40	64	98,46	12,40
Você tem todo o equipamento de que precisa para o teletrabalho?	Sim	95	86	90,53	29,44	9	9,47	29,44
	Não	6	4	66,67	51,64	2	33,33	51,64
	Não se aplica	64	1	1,56	12,50	63	98,44	12,50
Você apresenta habilidades com o uso de tecnologias?	Sim	157	87	55,41	49,87	70	44,59	49,87
	Não	8	4	50,00	53,45	4	50,00	53,45

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A tabela 5 apresenta uma análise abrangente dos fatores que incentivaram e motivaram os servidores técnicos-administrativos do IF Goiano a aderirem ou não ao PGD. As variáveis incluídas oferecem dados sobre os diferentes elementos que contribuíram para a decisão dos servidores em adotar essa modalidade de trabalho.

Sobre as variáveis “modalidade do PGD solicitada pelos TAEs no ato de inscrição” e a “modalidade que foi concedida no PGD”, a inclusão dessas variáveis fornece informações se a preferência dos servidores ao se inscreverem no PGD foram ratificadas por suas chefias.

Em relação aos dados sobre as modalidades solicitadas no ato de inscrição, temos 73 respostas que solicitaram a modalidade parcial, divididas em 89,04% que aderiram ao PGD e 10,96% que não aderiram, 26 respostas que solicitaram a modalidade integral, divididas em 88,46% que aderiram ao PGD e 11,54% que não aderiram, e 2 respostas que solicitaram a modalidade integral, sendo que 100% destes respondentes aderiram ao PGD. Em relação aos dados sobre as modalidades que foram concedidas aos respondentes por suas chefias, 76 respostas indicam a concessão da modalidade parcial, sendo 90,79% que aderiram ao PGD e 9,21% que não aderiram; 17 respostas que indicam a concessão da modalidade integral, sendo que 100% destes respondentes aderiram ao PGD, e, 4 respostas que solicitaram a modalidade integral, sendo que 100% destes respondentes aderiram ao PGD. Isto posto, nota-se que houve

poucas mudanças em relação à modalidade solicitada no ato da inscrição e a modalidade concedida.

A variável que avalia se o processo de inscrição no PGD foi percebida como fácil obteve 95 respostas, das quais 91,58% aderiram ao PGD e 8,42% não aderiram ao PGD. Apenas 4 respostas indicaram que o processo não foi percebido como fácil, sendo que 75% aderiram ao PGD e 25% não aderiram. Essa análise acrescenta uma dimensão de experiência do usuário, sendo uma informação valiosa para identificar eventuais barreiras burocráticas que podem afetar a adesão ao PGD.

Avaliar se os servidores receberam treinamento específico para iniciar atividades no PGD destaca a importância da preparação e suporte técnico no processo de transição para o teletrabalho. Destarte, pode-se observar pela tabela 5 que das 78 respostas “sim”, 92,31% são de servidores que aderiram ao PGD e apenas 7,69% são dos que não aderiram. Das 22 respostas “não”, 86,36% são de servidores que aderiram ao PGD e apenas 13,64% são dos que não aderiram.

A pergunta sobre se o IF Goiano disponibilizou estrutura física ou tecnológica para o teletrabalho revelou que 60 servidores responderam “sim”, sendo que 93,33% são de servidores que aderiram ao PGD e apenas 6,67% são dos que não aderiram. Das 40 respostas “não”, 85% são de servidores que aderiram ao PGD e 15% são dos que não aderiram. Esta variável é importante para entender o suporte institucional oferecido aos servidores, o que pode impactar diretamente a eficácia do teletrabalho.

As variáveis que exploram se os servidores têm todo o equipamento necessário para o teletrabalho e se possuem habilidades com o uso de tecnologias identificam elementos práticos que influenciam a efetividade do trabalho remoto. Neste sentido, sobre ter todo equipamento necessário para o teletrabalho, obtiveram-se 95 respostas na opção “sim”, destes 90,53% são de servidores que aderiram ao PGD e 9,47% são dos que não aderiram. Das 6 respostas da opção “não”, 66,67% são dos que aderiram ao PGD e 33,33% não aderiram.

Ademais, sobre se os respondentes possuem habilidades com o uso de tecnologias, a tabela 5 mostra que obtiveram-se 157 respostas afirmando ter essas habilidades, e apenas 8 responderam que não possuem habilidades com o uso de tecnologias.

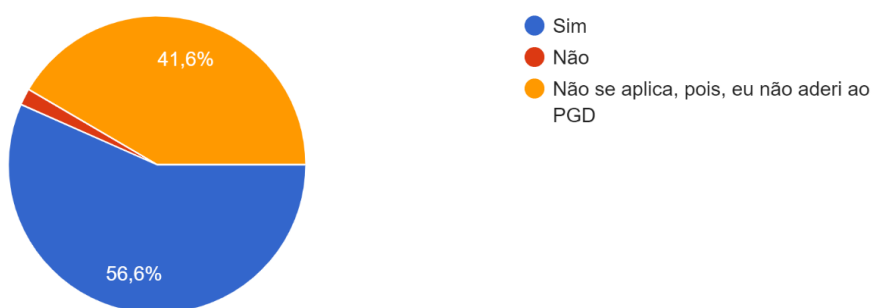
Os resultados desta tabela servem para orientar decisões institucionais relacionadas à implementação e melhoria contínua das políticas de teletrabalho. Caso haja identificação pelo IF Goiano de que existem necessidades de treinamento, a análise desses fatores pode ajudar a identificar áreas em que a oferta de treinamento específico pode ser aprimorada para melhorar a experiência dos servidores.

4.1.4 Diagnóstico da Percepção dos TAEs após adesão ao PGD

Aqui foram abordadas as percepções dos Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) após a adesão ao PGD. O objetivo principal é compreender de forma aprofundada a perspectiva dos servidores que optaram por participar do PGD. Buscamos explorar se o teletrabalho proporcionado pelo PGD é percebido pelos participantes de forma predominantemente positiva ou negativa. A intenção é permitir que os respondentes expressem claramente suas percepções sobre o teletrabalho oferecido pelo IF Goiano.

Desta forma, sobre a adaptação dos participantes ao PGD, apresenta-se a figura 23 que mostra que 56,6% dos respondentes afirmaram que sua adaptação ao PGD foi positiva, enquanto 41,6% indicaram "Não se aplica", considerando a não adesão ao programa e apenas 1,8% dos participantes relataram uma adaptação negativa.

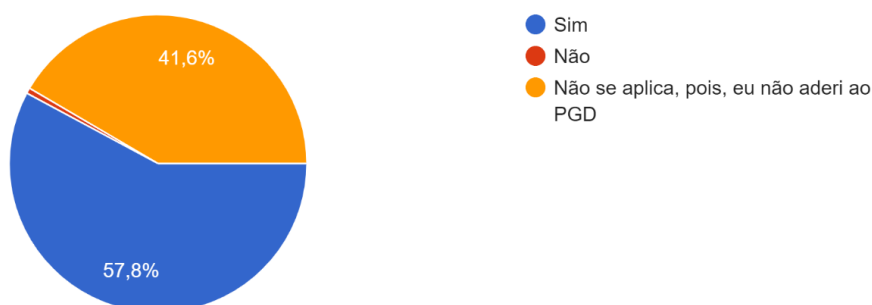
Figura 23 – Adaptação ao PGD



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Ademais, a figura 24 aborda a percepção dos participantes sobre o alcance dos resultados e a qualidade dos serviços prestados após a implantação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD). Conforme os dados, 57,8% dos respondentes consideraram satisfatório o alcance dos resultados e a qualidade dos serviços prestados, enquanto 41,6% indicaram "Não se aplica", considerando a não adesão ao PGD. Apenas 0,6% dos participantes expressaram insatisfação com o alcance dos resultados e a qualidade dos serviços.

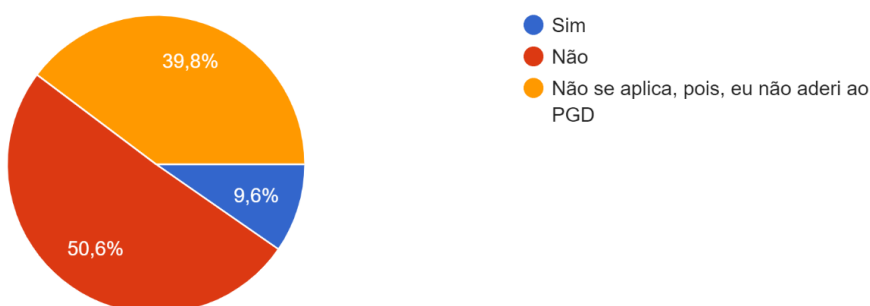
Figura 24 – Percepção de satisfação quanto ao alcance dos resultados e da qualidade dos serviços prestados, após a implantação do PGD



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Já a figura 25 aborda a capacidade dos participantes em conciliar atividades remotas e a rotina familiar, sendo um aspecto relevante no contexto do Programa de Gestão de Desempenho (PGD). Os dados revelam que 50,6% dos respondentes indicaram dificuldade em conciliar essas atividades, enquanto 39,8% afirmaram "Não se aplica", considerando a não adesão ao PGD. Em contrapartida, 9,6% dos participantes afirmaram conseguir conciliar adequadamente atividades remotas e a rotina familiar.

Figura 25 – Conciliação das atividades remotas e a rotina familiar

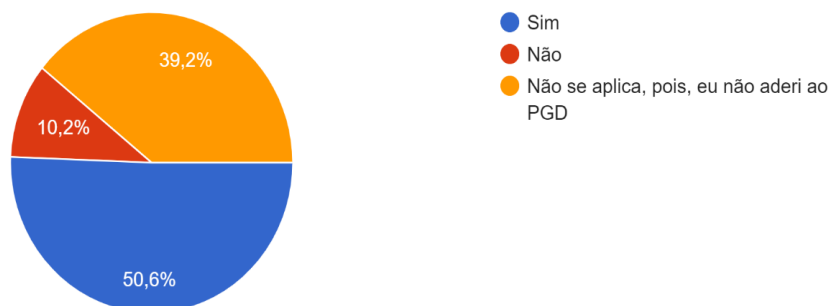


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Sobre a percepção dos participantes em relação à adequação de sua estrutura física para realizar o teletrabalho, a figura 26 traz uma dimensão relevante no contexto do PGD. Segundo os dados, 50,6% dos respondentes consideram que sua estrutura física está adequada, enquanto 39,2% indicaram "Não se aplica", considerando a não adesão ao PGD.

Adicionalmente, 10,2% dos participantes afirmaram que sua estrutura física não está adequada para realizar o teletrabalho.

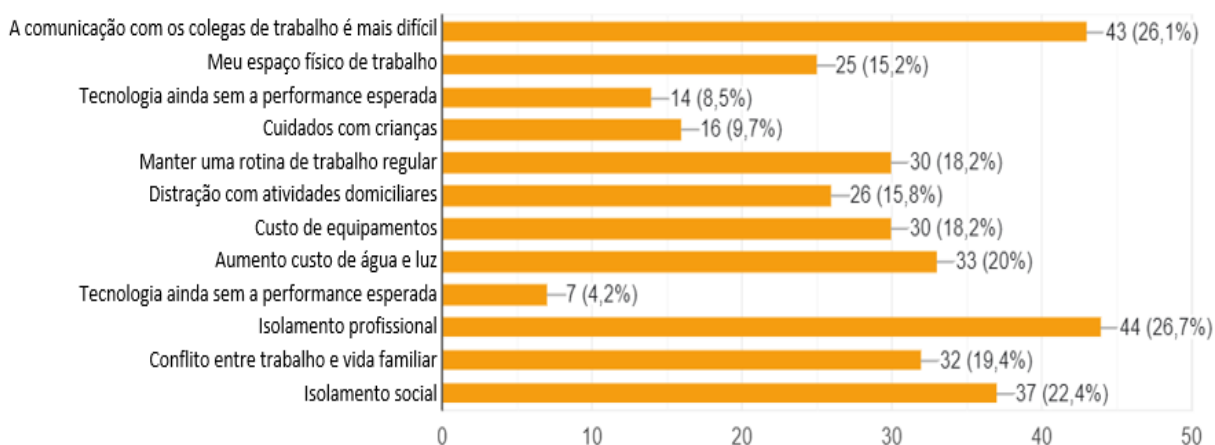
Figura 26 – Estrutura física para realizar o teletrabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Buscamos entender também quais os desafios enfrentados pelos participantes em relação ao teletrabalho. Assim, a figura 27 apresenta as questões mais relevantes citadas pelos participantes do PGD. Dentre os maiores desafios destacados, 26,5% dos respondentes apontaram o isolamento profissional, enquanto 25,9% mencionaram as dificuldades na comunicação com os colegas. Além disso, 22,3% indicaram o isolamento social como um desafio significativo, enquanto 19,9% citaram o aumento nos custos de água e luz. Por fim, 19,3% dos participantes mencionaram o conflito entre o trabalho e a vida familiar como um desafio relevante.

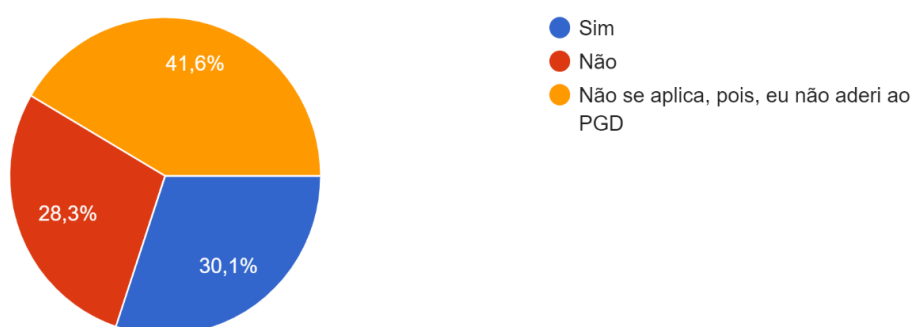
Figura 27 – Maior desafio com relação ao teletrabalho



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A figura 28 aborda a percepção dos participantes sobre um possível aumento na carga de trabalho após a adesão ao Programa de Gestão de Desempenho (PGD). Conforme os dados, 41,6% dos respondentes indicaram "Não se aplica", considerando a não adesão ao PGD, enquanto 30,1% afirmaram que a carga de trabalho aumentou e 28,3% responderam que não houve aumento.

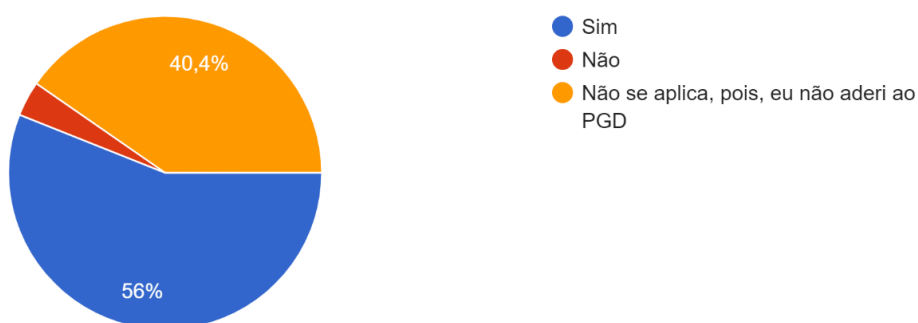
Figura 28 – Aumento da carga de trabalho após a adesão ao PGD



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Outra abordagem interessante traz a figura 29, sobre a satisfação dos participantes em relação ao PGD. Conforme os dados, 56% dos respondentes afirmaram estar satisfeitos com o PGD, enquanto 40,4% indicaram "Não se aplica", considerando a não adesão ao programa. Apenas 3,6% dos participantes relataram insatisfação.

Figura 29 – Nível de satisfação com o PGD

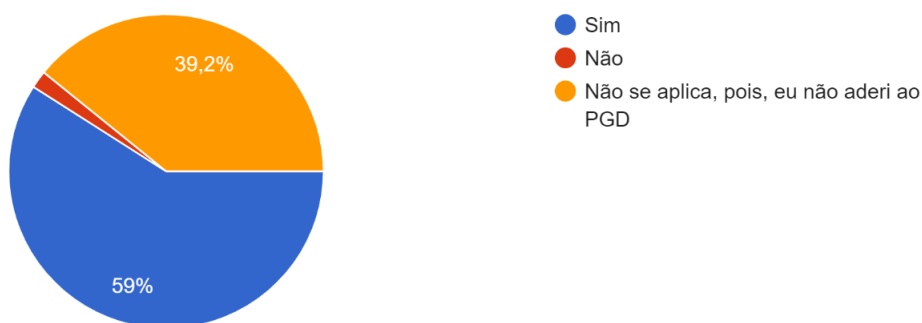


Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Por último e não menos importante, apresenta-se através da figura 30, a percepção dos participantes sobre a continuidade do PGD, ou seja, se a continuidade do programa de gestão

seria benéfico aos TAEs. Sendo assim, conforme os dados, 59% dos respondentes consideraram que a continuidade do PGD seria benéfica, enquanto 39,2% indicaram "Não se aplica", considerando a não adesão ao programa. Apenas 1,8% dos participantes expressaram a opinião de que a continuidade do PGD não seria benéfica.

Figura 30 – Continuidade do PGD seria benéfica para os servidores



Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A tabela 6 apresenta os resultados das médias das variáveis apresentadas em cada questão respondida na dimensão 4, divididas pelos grupos de servidores TAEs do IF Goiano que aderiram ao PGD e os que não aderiram ao PGD.

Tabela 6 - Média das variáveis dos grupos que aderiram ou não ao PGD, referentes às respostas da dimensão 4 do questionário (continua)

Variáveis		Total respostas	Aderiram ao PGD			Não aderiram ao PGD		
			Obs.	Média	Desvio padrão	Obs.	Média	Desvio padrão
A sua adaptação ao PGD foi boa?	Sim	94	88	93,62	24,58	6	6,38	24,58
	Não	3	2	66,67	57,74	1	33,33	57,74
	Não se aplica	68	1	1,47	12,13	67	98,53	12,13
Após o PGD, seus resultados e a qualidade dos seus serviços foram satisfatórios?	Sim	96	90	93,75	24,33	6	6,25	24,33
	Não	1	0	0,00	0,00	1	100,00	0,00
	Não se aplica	68	1	1,47	12,13	67	98,53	12,13
Você considera difícil conciliar atividades remotas e a rotina familiar?	Sim	16	12	75,00	44,72	4	25,00	44,72
	Não	84	78	92,86	25,91	6	7,14	25,91
	Não se aplica	65	1	1,54	12,40	64	98,46	12,40

Tabela 6 - Média das variáveis dos grupos que aderiram ou não ao PGD, referentes às respostas da dimensão 4 do questionário (conclusão)

Variáveis		Total respostas	Aderiram ao PGD			Não aderiram ao PGD		
			Obs.	Média	Desvio padrão	Obs.	Média	Desvio padrão
Você considera que sua estrutura física para realizar o teletrabalho está adequada?	Sim	84	76	90,48	29,53	8	9,52	29,53
	Não	17	14	82,35	39,30	3	17,65	39,30
	Não se aplica	64	1	1,56	12,50	63	98,44	12,50
Você considera que sua carga de trabalho aumentou após a adesão ao PGD?	Sim	50	44	88,00	32,83	6	12,00	32,83
	Não	47	46	97,87	14,59	1	2,13	14,59
	Não se aplica	68	1	1,47	12,13	67	98,53	12,13
Você está satisfeito com o PGD?	Sim	93	89	95,70	20,40	4	4,30	20,40
	Não	6	2	33,33	51,64	4	66,67	51,64
	Não se aplica	66	0	0,00	0,00	66	100,00	0,00
A continuidade do PGD seria benéfica para você?	Sim	98	90	91,84	27,52	8	8,16	27,52
	Não	3	1	33,33	57,74	2	66,67	57,74
	Não se aplica	64	0	0,00	0,00	64	100,00	0,00

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A tabela 6 traz dados estatísticos descritivos sobre a percepção dos servidores técnicos-administrativos do IF Goiano após a adesão ao PGD. Essa informação é fundamental para compreender como essa iniciativa impactou a visão e o ambiente de trabalho dos TAEs.

A pergunta sobre a adaptação ao PGD fornece uma visão inicial da receptividade dos servidores em relação ao programa. Avaliar se a maioria dos servidores se adaptou bem é importante para entender a aceitação inicial ao PGD. Neste sentido, obteve-se 94 respostas indicando que tiveram adaptação fácil, sendo 93,62% servidores que aderiram ao PGD e 6,38% não aderiram.

Através da análise se os servidores percebem melhorias nos resultados e na qualidade dos serviços após a implementação do PGD, é possível determinar se o programa está atingindo seus objetivos propostos. Neste sentido, obteve-se 96 respostas indicando que sim e apenas 1 indicando que não percebe melhoria nos resultados.

Outro dado importante a mencionar é se os servidores consideram difícil conciliar atividades remotas e a rotina familiar. Assim, obteve-se apenas 16 respostas “sim”, contra 84 que responderam “não”. Destes que responderam “não”, 92,86% são servidores que aderiram

ao PGD e 7,14% não aderiram. Ou seja, conclui-se que a grande maioria dos servidores que aderiram ao PGD sentem dificuldades em conciliar o teletrabalho e a rotina familiar.

Sobre ter a estrutura física adequada para realizar o teletrabalho, dos 84 que responderam que possuem essa estrutura adequada, 90,48% são servidores que aderiram ao PGD. Das 17 respostas que não possuem estrutura física adequada para realizar o teletrabalho, 82,35% aderiram ao PGD e 17,65% não aderiram. Sendo assim, conclui-se que a maioria dos servidores que aderiram ao PGD possuem estrutura física adequada para realizar o teletrabalho.

Quando perguntado se os servidores consideram que sua carga de trabalho aumentou após a adesão ao PGD, observa-se um equilíbrio entre as respostas, obtendo 50 respostas que acreditam que houve um aumento da demanda do trabalho, contra 47 que responderam que não consideram que sua carga de trabalho aumentou após a adesão ao PGD. Porém, mesmo que uma parte relevante considere que houve sim o aumento da demanda de trabalho, quando perguntado se os respondentes estão satisfeitos com o PGD, ainda assim, nota-se uma grande satisfação entre os servidores que aderiram ao PGD.

Neste sentido, a tabela 6 mostra que das 93 respostas que relatam satisfação com o PGD, mais de 95% são de servidores que aderiram ao PGD e das 6 respostas que relataram insatisfação com o PGD, a maioria são respostas de servidores que não aderiram ao PGD (66,67%). Desta forma, conclui-se que entre os servidores que aderiram ao PGD há uma grande satisfação com o programa.

Esta conclusão acima se solidifica quando analisamos os resultados das respostas sobre a continuidade do PGD, onde 98 respostas afirmam que a continuidade do programa seria benéfica e apenas 3 respostas relatam que não. Observa-se novamente que das 98 respostas positivas sobre a continuidade do PGD, a grande maioria são de servidores que aderiram ao PGD (91,84%), e, das 3 respostas contrárias a continuidade do PGD, a maior parte são de servidores que não aderiram ao PGD (66,67%).

Deste modo, os dados da tabela 6 demonstram que entre os servidores que aderiram ao PGD há uma grande satisfação com o programa e que há entre estes o entendimento de que o PGD deve continuar. Porém, há alguns servidores que não aderiram ao PGD que estão insatisfeitos e que entendem que o programa não deve ser continuado pelo IF Goiano. Essa insatisfação pode ser explicada observando as respostas descritivas desses servidores insatisfeitos, nas quais relatam: sobrecarga dos servidores presenciais, dificuldade de comunicação com os servidores que estão no PGD, divisão de tarefas entre servidores remotos e presenciais, entre outros motivos.

4.2 Resultados econométricos

Estimamos o modelo econométrico Probit, utilizado para avaliar as principais características dos servidores técnicos-administrativos que influenciaram na adesão ao PGD, tendo em vista que a adesão ao PGD é uma variável binária (sim ou não). Isto posto, para estimar o modelo econométrico Probit, foi utilizado o software Stata versão 16.

O Stata pode realizar tarefas simples, como o cálculo de uma média e desvio padrão, bem como estatísticas mais complexas como as regressões matemáticas. Portanto, o software Stata versão 16 se mostra adequado para realização da análise dos dados e das variáveis deste estudo.

Desta forma, dada a característica dicotômica da variável adesão ao PGD (0= não-adesão e 1=adesão), aplicamos primeiramente o comando “probit” no Stata, juntamente com as variáveis escolhidas (sexo feminino, casado, não possui filhos e a dummie possui estrutura física e habilidades tecnológicas), para explicar os determinantes da probabilidade dos servidores TAEs do IF Goiano em aderir ou não ao PGD. Em seguida, utilizamos o comando “mfx” com o objetivo de estimar os efeitos marginais das variáveis escolhidas sobre a probabilidade de aderir (sim) ao PGD, conforme ilustrado no Apêndice C.

Observando a tabela 7 e o apêndice C, nota-se que ($P > z$), nos efeitos marginais, são basicamente todos inferiores a 0,05 ou 5%. Isso significa que os efeitos marginais são estatisticamente significativos e passíveis de interpretação. Observa-se também que o teste ($\text{Prob} > \chi^2$) também é próximo de zero (0). Isso significa que, em geral, as variáveis escolhidas (sexo feminino, casado, não possui filhos e a dummie possui estrutura física e habilidades tecnológicas) apresentam efeitos marginais diferentes de zero em relação à probabilidade de adesão ao PGD, ou seja, essas variáveis são extremamente importantes para explicar a decisão de adesão ao PGD.

Ademais, na tabela 7, apresentam-se os resultados econométricos estimados sobre a probabilidade de adesão ao PGD (modelo geral) com as variáveis estatisticamente passíveis de interpretação (sexo feminino, casado, não possui filhos e a dummy possui estrutura física e habilidades tecnológicas). Constam também, os resultados obtidos sobre a probabilidade de adesão ao PGD em contextos específicos, tais como: para servidores da Reitoria (modelo I); para servidores dos campi (modelo II); para servidores que não possuem funções gratificadas (FG) e cargos direção (CD) (modelo III); para servidores que trabalham na área meio (modelo IV); para servidores que possuem mestrado (modelo V); para servidores que trabalham a menos de 16 anos no IF Goiano (modelo VI).

Tabela 7 - Resultados econométricos: efeitos marginais dos modelos Probit estimados sobre a adesão ao PGD

Modelo	Geral	I	II	III	IV	V	VI
Variáveis	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)
sexo (feminino)	0,2020* (0,1033)	0,3760** (0,1808)	0,1254 (0,1284)	0,2172* (0,1376)	0,2741** (0,1342)	0,1742 (0,1689)	0,2056* (0,1154)
estado_civil (casado)	0,2802*** (0,1045)	-0,0132 (0,2226)	0,3860*** (0,1212)	0,2372* (0,1395)	0,3213** (0,1344)	0,4379*** (0,1425)	0,2838** (0,1167)
filhos (não)	0,2953*** (0,1019)	0,0857 (0,2273)	0,3878*** (0,1136)	0,3930*** (0,1238)	0,3004** (0,1272)	0,3165** (0,1380)	0,2814** (0,1141)
d_estrutura_habilidades	0,7153*** (0,0567)	0,6790*** (0,1174)	0,7468*** (0,0651)	0,7506*** (0,0689)	0,7179*** (0,0793)	0,7832*** (0,0821)	0,7285*** (0,0605)
Medidas de adequabilidade							
Observações	165	46	119	103	94	72	140
X ²	101,70***	29,35***	77,14***	69,06***	59,04***	54,99***	89,86***
Pseudo R2	0,4481	0,4659	0,4705	0,4893	0,4628	0,5715	0,4674
Pr(PGD_sim) (predict)	0,6015	0,6225	0,6043	0,6412	0,6460	0,7191	0,6086

Fonte: elaborado pelo autor, 2024.

Notas: *, ** e *** para valores significativos ($P > z$) a 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Modelos: I para servidores da Reitoria; II para servidores dos campi do interior do estado de Goiás; III para servidores que não possuem funções gratificadas (FG) e cargos direção (CD); IV para servidores que trabalham na área meio; V para servidores que possuem mestrado; VI para servidores que trabalham a menos de 16 anos no IF Goiano.

Analisando a tabela 7, observa-se que no modelo geral a probabilidade de adesão ao PGD cresce quando se é do sexo feminino (20,2%), quando se é casado (28%), quando não se tem filhos (29,5%) e quando se dispõe, ao mesmo tempo, de estrutura física e habilidades tecnológicas (71,5%).

O resultado de Pseudo R2 (0,4481 ou 44,81%) sugere o percentual de explicação das variações médias apresentadas na variável “pgd_sim”, ou seja, em média, as variáveis escolhidas explicam 44,8% das variações da variável “pgd_sim”. Isto é, 44,8% da decisão de aderir ao PGD são explicadas por essas características dos indivíduos, enquanto que 56% são outras variáveis que não foram expressas no modelo. Parte delas referem-se a variáveis não-observáveis e, por isso, compõem o erro aleatório do modelo, ou seja, essas variáveis são extremamente importantes para explicar a decisão de adesão ao PGD.

Ainda sobre o modelo geral, a medida “Pr(PGD_sim) (predict)”, nos efeitos marginais, obteve-se o valor 0,6015 ou 60,15%. Isto é, de acordo com o modelo estimado, em média, a probabilidade de adesão ao PGD, conforme a especificação do modelo adotado, é de 60,15%.

Destarte, ao analisar a tabela 7, no modo geral, pode-se dizer que decisivamente, o fator que mais contribui para a decisão de aderir ao PGD é ter estrutura física adequada para o teletrabalho e habilidades com o uso de tecnologias (computacionais, de informação e comunicação).

Analisando o modelo I e observando o resultado obtido em Pseudo R2, pode-se dizer que as variáveis escolhidas explicam 46,5% das variações da variável “servidores TAEs da reitoria”. Sobre a medida “Pr(PGD_sim) (predict)”, observa-se que a probabilidade média de adesão ao PGD daqueles que estão lotados na Reitoria, foi de 62,2%. Observa-se também que $P > z$ foi menor do que 5%, apenas na variável “sexo feminino e d_estrutura_habilidades”. Isso significa que, entre os trabalhadores da reitoria, as variáveis mais importantes para explicarem a decisão de aderir ao PGD foi sexo e o fato de terem habilidades tecnológicas e estrutura física.

Geralmente, ser do sexo feminino aumenta a probabilidade de adesão em 37% e ter estrutura física adequada para o teletrabalho e habilidades com o uso de tecnologias (67%). Novamente, ter estrutura física adequada para o teletrabalho e habilidades com o uso de tecnologias tem sido decisivo para aderir ou não o PGD.

Na análise do modelo II, que são os servidores TAEs dos campi, a probabilidade média de adesão ao PGD foi de 60,4% “Pr(PGD_sim) (predict)”, e as variáveis escolhidas (sexo feminino, casado, não possui filhos e a dummie possui estrutura física e habilidades tecnológicas) explicam 47, 5% das variações na variável dependente (Pseudo R2). As variáveis mais importantes e que aumentam a probabilidade de adesão ao PGD para os servidores dos campi são: quando se é casado (aumenta 38,6%), quando não se tem filhos (aumenta 38,7%) e quando se dispõe, ao mesmo tempo, de estrutura física e habilidades tecnológicas (aumenta 74,6%).

No modelo III, os resultados que obtiveram $P > z$ menor do que 5% foram apenas as variáveis “filhos (não) e d_estrutura_habilidades”. Isso significa que, para os servidores que não possuem Funções Gratificadas (FG) e Cargos Direção (CD), as variáveis mais importantes para explicarem a decisão de aderir ao PGD, são quando não se tem filhos (aumenta a probabilidade em 39,3%) e quando se dispõe, ao mesmo tempo, de estrutura física e habilidades tecnológicas (aumenta a probabilidade em 75%). Importante observar também

que a probabilidade média de adesão ao PGD desses servidores foi de 64,1% segundo os dados “Pr(PGD_sim) (predict)”.

Para os servidores que responderam que atuam na área meio, conforme os dados obtidos no modelo IV, a probabilidade de aderir ao PGD foi de 64,6%. Observa-se também que ($P > z$), nos efeitos marginais, todos são inferiores a 0,05 ou 5%, ou seja, são estatisticamente significativos e significam que todas variáveis escolhidas (sexo feminino, casado, não possui filhos e a dummy possui estrutura física e habilidades tecnológicas) são importantes para explicarem a decisão de aderir ao PGD.

Observa-se no modelo V (servidores que possuem mestrado) que ($P > z$), nos efeitos marginais, são inferiores a 0,05 ou 5%, ou seja, são estatisticamente significativos somente para as variáveis estado civil casado, não possui filhos e a dummy possui estrutura física e habilidades tecnológicas. Sendo assim, pode-se concluir que a probabilidade de adesão ao PGD cresce quando se é casado (43,7%), quando não se tem filhos (31,6%) e quando se dispõe, ao mesmo tempo, de estrutura física e habilidades tecnológicas (78,3%). Importante observar também que a probabilidade média de adesão ao PGD dos servidores TAEs que possuem mestrado foi de 71,9% conforme os dados “Pr(PGD_sim) (predict)”.

Os resultados dos servidores TAEs que trabalham no IF Goiano a menos de 16 anos (modelo VI) mostram que a probabilidade média de adesão ao PGD, conforme “Pr(PGD_sim) (predict)”, foi de 60,8%. De acordo com o resultado obtido em Pseudo R², pode-se dizer que as variáveis escolhidas explicam 46,7% das variações desta variável. Analisando também os efeitos marginais inferiores a 5% (são estatisticamente significativos e passíveis de interpretação), temos que a probabilidade de adesão ao PGD cresce quando se é casado (28,3,7%), quando não se tem filhos (28,1%) e quando se dispõe, ao mesmo tempo, de estrutura física e habilidades tecnológicas (72,8%). Sendo assim, conclui-se novamente que ter estrutura física adequada para o teletrabalho e habilidades com o uso de tecnologias tem sido decisivo para aderir ou não o PGD.

Posteriormente, estimou-se também o modelo econométrico Probit sobre a escolha da modalidade de teletrabalho integral (que compreende a totalidade da sua jornada de trabalho no teletrabalho) pelos servidores TAEs que responderam a pesquisa. Os dados e os resultados das variáveis deste estudo estão na tabela 8 e no apêndice D.

Utilizando-se novamente do software Stata, da mesma forma, primeiramente aplicou-se o comando “probit” juntamente com a variável “integral” e as variáveis escolhidas (sexo feminino, casado, não possui filhos e a dummy possui estrutura física e habilidades

tecnológicas) para explicar os determinantes da probabilidade dos servidores TAEs do IF Goiano em escolher a modalidade integral. Logo em seguida, utilizou-se o comando “mfx” com o objetivo de estimar os efeitos marginais das variáveis escolhidas sobre a probabilidade de escolher a modalidade integral. Desse modo, na tabela 8, apresentam-se os resultados econométricos estimados sobre a escolha dos servidores TAEs pelo teletrabalho integral, com a utilização do software Stata.

Tabela 8 - Resultados econométricos: efeitos marginais dos modelos Probit estimados sobre a escolha do regime de teletrabalho integral

Modelo	Geral	I	II	III	IV	V	VI
Variáveis	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)
sexo (feminino)	0,0273 (0,0570)	0,0983 (0,1387)	-0,0021 (0,0599)	0,0839 (0,0649)	-0,0386 (0,0916)	0,1529** (0,0744)	0,0248 (0,0630)
estado_civil (casado)	0,0112 (0,0611)	-0,1280 (0,1487)	0,0633 (0,0601)	0,0472 (0,0750)	0,0040 (0,0910)	0,0124 (0,0908)	0,0739 (0,0686)
filhos (não)	0,0823 (0,0669)	-0,0257 (0,1522)	0,1305* (0,0754)	0,1103 (0,0872)	0,2041** (0,1021)	0,1174 (0,0996)	0,1275* (0,0772)
d_estrutura_habilidades	0,1469*** (0,0563)	0,2516* (0,1369)	0,1036* (0,0569)	0,2575*** (0,0709)	0,1652** (0,0827)	0,1823** (0,0812)	0,1571*** (0,0613)
Medidas de adequabilidade							
Observações	165	46	119	103	94	72	140
X ²	9,46***	5,55	6,99*	18,34***	8,33*	10,47**	10,17**
Pseudo R2	0,0658	0,1051	0,0811	0,1922	0,0856	0,1540	0,0813
Pr(PGD_sim) (predict)	0,1418	0,2378	0,0983	0,1213	0,1924	0,1361	0,1431

Fonte: elaborado pelo autor, 2024.

Notas: *, ** e *** para valores significativos ($P > z$) a 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Modelos: I para servidores da Reitoria; II para servidores dos campi do interior do estado de Goiás; III para servidores que não possuem funções gratificadas (FG) e cargos direção (CD); IV para servidores que trabalham na área meio; V para servidores que possuem mestrado; VI para servidores que trabalham a menos de 16 anos no IF Goiano.

Analisando a tabela 8, observa-se que no modelo geral, $P > z$ foi menor do que 5% apenas na variável “d_estrutura_habilidades”. Isso significa que os efeitos marginais são estatisticamente significativos e passíveis de interpretação apenas para a variável “habilidades tecnológicas e estrutura física”. Neste caso, ter estrutura física adequada para o teletrabalho e

habilidades com o uso de tecnologias aumenta a probabilidade de escolher teletrabalho integral em 14,6%.

Analisando a medida “Pr(PGD_sim) (predict)”, nos efeitos marginais, em média, a probabilidade de escolher teletrabalho integral, conforme a especificação do modelo adotada, é de 14,18%. Assim, ao analisar a tabela 8, no modelo geral, pode-se dizer que ser do sexo feminino, estado civil casado e não possuir filhos não são variáveis significativas para determinar a escolha pelo teletrabalho integral, e o fator que mais contribui para a escolha do teletrabalho integral é ter estrutura física adequada para o teletrabalho e habilidades com o uso de tecnologias (computacionais, de informação e comunicação).

Sobre o modelo I, que são servidores TAEs pertencentes a reitoria, e o modelo II, que são servidores TAEs dos campi, e analisando todos seus respectivos resultados obtidos na tabela 8, observa-se que $P > z$ foi maior do que 5% em todas as variáveis escolhidas (sexo feminino, casado, não possui filhos e a dummy possui estrutura física e habilidades tecnológicas), tornando assim seus dados não significativos para explicar a escolha pelo teletrabalho integral.

Sobre a medida “Pr(PGD_sim) (predict)”, observa-se que a probabilidade média de escolha pelo teletrabalho integral, dos servidores lotados na Reitoria foi de 23,7% e dos servidores lotados nos campi foi de apenas 9,8%.

Para os servidores que não possuem Funções Gratificadas (FG) e Cargos Direção (CD), o único resultado que obteve $P > z$ menor do que 5%, foi a variável “d_estrutura_habilidades”. Isso significa que, para os servidores do modelo III, a variável mais importante para explicar a decisão de escolher o teletrabalho integral, é quando se dispõe, ao mesmo tempo, de estrutura física e habilidades tecnológicas, isso aumenta a probabilidade em 25,7%. Importante observar também que a probabilidade média de escolher o regime de teletrabalho integral desses servidores foi de 12,1% segundo os dados em “Pr(PGD_sim) (predict)”.

Sobre os servidores que responderam que atuam na área meio, conforme os dados obtidos no modelo IV, a medida “Pr(PGD_sim) (predict)” nos efeitos marginais, obteve-se o valor 0,1924, isto é, de acordo com o modelo estimado, em média, a probabilidade de escolher o teletrabalho integral, conforme a especificação do modelo adotado, é de 19,24%. Observa-se também nos efeitos marginais que ($P > z$) apenas nas variáveis “filhos (não)” e “d_estrutura_habilidades” os valores foram inferiores a 5%, ou seja, são estatisticamente relevantes para explicar a escolha dos TAEs pelo teletrabalho integral, enquanto as variáveis “sexo (feminino)” e “estado_civil (casado)” não são variáveis significativas para este modelo.

Para os servidores que possuem mestrado, a tabela 8 mostra ser do sexo feminino e possuir estrutura física e habilidades tecnológicas são variáveis significativas para explicar a escolha dos TAEs pelo teletrabalho integral, pois são as únicas variáveis que possuem, nos efeitos marginais valores de $(P > z)$ inferiores a 5%. Ou seja, pode-se concluir que a probabilidade cresce quando se é do sexo feminino (15,2%), e quando se dispõe, ao mesmo tempo, de estrutura física e habilidades tecnológicas (18,23%).

Os dados da tabela 8 também mostram que, para os servidores TAEs que trabalham no IF Goiano a menos de 16 anos (modelo VI), a probabilidade média de escolher pelo regime integral, conforme “Pr(PGD_sim) (predict)”, foi de 14,3%. Analisando também os efeitos marginais inferiores a 5%, que são estatisticamente significativos e passíveis de interpretação, temos apenas a variável “d_estrutura_habilidades”. Deste modo, a probabilidade de escolher o teletrabalho integral cresce em 15,7% para os servidores TAEs que trabalham no IF Goiano há menos de 16 anos quando estes se dispõem, ao mesmo tempo, de estrutura física e habilidades tecnológicas.

Sendo assim, conclui-se novamente que ter estrutura física adequada para o teletrabalho e habilidades com o uso de tecnologias é muito significativo para os servidores técnico-administrativos do IF Goiano e também tem sido decisivo para a escolha do teletrabalho integral.

Ademais, também estimamos o modelo econométrico Probit sobre a escolha da modalidade de teletrabalho parcial (teletrabalho híbrido, ou seja, parcialmente remoto e parcialmente presencial) pelos servidores TAEs que responderam a pesquisa. O objetivo é ter dados comparativos entre a escolha do teletrabalho integral e escolha do teletrabalho parcial. Os dados deste modelo econométrico Probit para a modalidade de teletrabalho em regime parcial e os seus respectivos resultados das variáveis deste estudo são apresentados na tabela 9 e no apêndice E.

Convergente com o procedimento realizado na modalidade de teletrabalho integral, para realizar a análise da modalidade de teletrabalho parcial, também aplicou-se o comando “probit” no Stata. Agora com a variável “parcial” e as variáveis escolhidas (sexo feminino, casado, não possui filhos e a dummy possui estrutura física e habilidades tecnológicas) para esclarecer as determinantes da probabilidade dos servidores TAEs do IF Goiano em escolher a modalidade parcial. Logo após, também utilizou-se o comando “mfx” para estimar os efeitos marginais das variáveis escolhidas sobre a probabilidade de escolher a modalidade parcial.

Por conseguinte, apresenta-se na tabela 9 os dados e os resultados econométricos extraídos do software Stata versão 16 sobre a escolha dos servidores TAEs pelo teletrabalho parcial, com a utilização.

Tabela 9 - Resultados econométricos: efeitos marginais dos modelos Probit estimados sobre a escolha do regime de teletrabalho parcial (híbrido).

Modelo	Geral	I	II	III	IV	V	VI
Variáveis	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)	Efeitos marginais (erro padrão)
sexo (feminino)	0,1009 (0,0883)	0,1648 (0,1475)	0,0812 (0,1122)	0,0466 (0,1120)	0,1750* (0,1134)	-0,0631 (0,1427)	0,1182 (0,0960)
estado_civil (casado)	0,0867 (0,0936)	0,0854 (0,1715)	0,0910 (0,1139)	0,0092 (0,1167)	0,1852* (0,1167)	0,1302 (0,1397)	0,0622 (0,1033)
filhos (não)	0,0585 (0,0967)	0,0388 (0,1799)	0,0803 (0,1170)	0,0067 (0,1198)	-0,0578 (0,1226)	0,1984* (0,1411)	0,0455 (0,1055)
d_estrutura_habilidades	0,5090*** (0,0670)	0,2990** (0,1402)	0,5843*** (0,0749)	0,3938*** (0,0904)	0,5013*** (0,0884)	0,4759*** (0,1037)	0,5087*** (0,0727)
Medidas de adequabilidade							
Observações	165	46	119	103	94	72	140
X ²	48,41***	7,71*	43,87***	17,08***	30,34***	18,53***	41,20***
Pseudo R2	0,2137	0,1298	0,2663	0,1206	0,2378	0,1866	0,2149
Pr(PGD_sim) (predict)	0,4240	0,3216	0,4699	0,4382	0,3778	0,4410	0,4142

Fonte: elaborado pelo autor, 2024.

Notas: *, ** e *** para valores significativos a 10%, 5% e 1%, respectivamente.

Modelos: I para servidores da Reitoria; II para servidores dos campi do interior do estado de Goiás; III para servidores que não possuem funções gratificadas (FG) e cargos direção (CD); IV para servidores que trabalham na área meio; V para servidores que possuem mestrado; VI para servidores que trabalham a menos de 16 anos no IF Goiano.

Analisando a tabela 9, observa-se que no modelo geral, $P > z$ foi menor do que 5% apenas na variável “d_estrutura_habilidades”. Isso significa que os efeitos marginais são estatisticamente significativos e passíveis de interpretação apenas para a variável “habilidades tecnológicas e estrutura física”. Neste caso, ter estrutura física adequada para o teletrabalho e habilidades com o uso de tecnologias aumenta a probabilidade de escolher teletrabalho regime parcial em 50,9%. Sobre os dados do “Pr(PGD_sim) (predict)” nos efeitos marginais, e de acordo com o modelo estimado, em média, a probabilidade de escolher o regime de

teletrabalho parcial, conforme a especificação do modelo adotado, é de 42,4%. Sendo assim, ao analisar a tabela 9, no modelo geral, pode-se dizer que ser do sexo feminino, estado civil casado e não possuir filhos não são variáveis significativas para determinar a escolha pelo teletrabalho parcial, e o fator que mais contribui para a escolha do teletrabalho parcial é ter estrutura física adequada para o teletrabalho e possuir habilidades com o uso de tecnologias (computacionais, de informação e comunicação).

Sobre os servidores TAEs pertencentes à reitoria e os servidores TAEs dos campi, modelos I e II respectivamente, os dados mostram que $P > z$ foi menor do que 5% apenas na variável “d_estrutura_habilidades”. Isso significa novamente que ter estrutura física adequada para o teletrabalho e habilidades com o uso de tecnologias têm importância na escolha do teletrabalho em regime parcial, e, com isso, a probabilidade cresce 29,9% para os servidores da reitoria e 58,4% para os servidores dos campi.

Para os servidores que não possuem Funções Gratificadas (FG) e Cargos Direção (CD), novamente o único resultado que obteve $P > z$ menor do que 5%, foi a variável “d_estrutura_habilidades”. Isso significa que, para os servidores do modelo III, a variável mais importante para explicar a decisão de escolher o teletrabalho parcial é quando se dispõe, ao mesmo tempo, de estrutura física e habilidades tecnológicas, isso aumenta a probabilidade em 39,3%. Importante observar também o resultado em “Pr(PGD_sim) (predict)”: em média, a probabilidade de escolher o regime de teletrabalho parcial, conforme a especificação do modelo adotado, foi de 43,8%.

Sobre os servidores que responderam que atuam na área meio, conforme os dados obtidos no modelo IV, a medida “Pr(PGD_sim) (predict)”, nos efeitos marginais obteve-se o valor 0,1924. Isto significa que, de acordo com o modelo estimado, em média, a probabilidade de escolher o teletrabalho parcial, conforme a especificação do modelo adotado, é de 37,7%. Observa-se também nos efeitos marginais que ($P > z$) apenas na variável “d_estrutura_habilidades” os valores foram inferiores a 5%, ou seja, são estatisticamente relevantes para explicar a escolha dos TAEs pelo teletrabalho integral. Por outro lado, as variáveis “sexo (feminino)”, “estado_civil (casado)” e “filhos (não)” não são variáveis significantes para este modelo.

A tabela 9 também traz dados e resultados para o modelo com os servidores que possuem mestrado (modelo V) e para o modelo para os servidores TAEs que trabalham no IF Goiano a menos de 16 anos (modelo VI). Em ambos os casos, os resultados que obtiveram valor de $P > z$ menor do que 5%, que são estatisticamente significativos e passíveis de interpretação, foi apenas a da variável “d_estrutura_habilidades”. Assim, temos mais uma vez

que possuir estrutura física adequada e habilidades tecnológicas são variáveis significativas para explicar a escolha dos TAEs pelo teletrabalho parcial. Pode-se concluir que a probabilidade de escolher teletrabalho parcial cresce quando se dispõe, ao mesmo tempo, de estrutura física e habilidades tecnológicas em 47,5% para os servidores que possuem mestrado (modelo V), e, 50,8% para os servidores TAEs que trabalham no IF Goiano há menos de 16 anos (modelo VI).

Por fim, comparando os resultados obtidos nas tabelas 8 e 9, pode-se concluir que, para os servidores técnico-administrativos do IF Goiano, a tomada de decisão sobre a escolha do regime de teletrabalho integral ou parcial, ter estrutura física adequada para o teletrabalho e habilidades com o uso de tecnologias é muito significativa.

5. RECOMENDAÇÃO

A partir do exposto ao longo deste trabalho elaborou-se estas recomendações visando a melhoria ou a adequabilidade na implantação do PGD no IF Goiano. Este plano de intervenção terá recomendações de ações para o curto prazo (até 4 anos) - um reitorado, para o médio prazo (4 a 8 anos) - até 2 reitorados, e, para o longo prazo (acima de 8 anos) - mais de 2 reitorados.

Em síntese, a construção deste Produto Técnico-Tecnológico tem como objetivo sugerir aprimoramentos no PGD do IF Goiano, visando aumentar a eficiência, a produtividade e a satisfação dos servidores, garantindo a qualidade dos serviços prestados pela instituição. Como também, mais especificamente, estabelecer políticas claras e diretrizes para o teletrabalho no IF Goiano, fornecer suporte técnico, infraestrutura adequada e capacitação para os servidores que adotam o teletrabalho, promover a conciliação entre as atividades remotas e a vida familiar dos servidores, monitorar e avaliar continuamente o desempenho dos servidores e realizar ajustes conforme necessário.

Neste sentido, na elaboração deste plano de intervenção, foi levado em consideração algumas perguntas do questionário e suas respectivas respostas, tais como: “Qual o seu maior desafio com relação ao teletrabalho?” Outra pergunta foi, “Cite os principais prejuízos resultantes da implantação do PGD” e “Apresente sugestões para o aperfeiçoamento do PGD no IF Goiano”. Estas interpretações têm o intuito de facilitar o entendimento do que se pode realizar de melhorias e adequabilidades no PGD do IF Goiano, tendo em vista também a ótica dos servidores que aderiram ou não ao PGD.

A primeira pergunta (qual o seu maior desafio com relação ao teletrabalho?), descreve os desafios enfrentados pelos participantes em relação ao PGD. Dentre os maiores desafios apontados, 26,5% dos respondentes apontaram o isolamento profissional, enquanto 25,9% mencionaram as dificuldades na comunicação com os colegas. Além disso, 22,3% indicaram o isolamento social como um desafio significativo, enquanto 19,9% citaram o aumento nos custos de água e luz. Por fim, 19,3% dos participantes mencionaram o conflito entre o trabalho e a vida familiar como um desafio relevante.

A segunda pergunta, que solicitava aos servidores que citassem os principais prejuízos resultantes da implantação do PGD, trata-se de uma pergunta aberta que recebeu 103 respostas, das quais 27 respostas afirmaram não haver qualquer tipo de prejuízo. Dentre os prejuízos e as dificuldades informadas, podemos destacar os mais citados: sobrecarga dos servidores presenciais, aumento da carga de trabalho dos servidores em teletrabalho,

difficuldade de comunicação com os servidores que aderiram ao PGD, falta de cumprimento da escala de trabalho presencial, falta de socialização, conflito com as atividades domésticas, elaboração do plano de trabalho, dificuldade de comprovação de atividades, entre outras.

Já a pergunta que solicitou a apresentação de sugestões para o aperfeiçoamento do PGD no IF Goiano, também se trata de uma pergunta aberta, tendo recebido 85 respostas, das quais 8 respostas não apresentaram qualquer sugestão. Dentre as sugestões apresentadas, segue as mais citadas: melhoria na tabela de atividades, melhoria do sistema informatizado, estabelecimento de critérios objetivos para adesão do PGD, melhora da interface gráfica do sistema SUAP, simplificação dos relatórios e planos de trabalhos, definir áreas e setores que realmente podem fazer PGD, focar no cumprimento da meta planejada e não com exigência de quantidades de horas de trabalho, auxílio do IF Goiano com os equipamentos necessários para o teletrabalho, capacitação para os servidores e chefias, entre outras sugestões.

Desta forma, considerando todo o exposto, apresenta-se o quadro 2, com o plano de intervenção e adequabilidade, estruturado em ações para o curto prazo (até 4 anos) - um reitorado, para o médio prazo (4 a 8 anos) - até 2 reitorados, e, para o longo prazo (acima de 8 anos) - mais de 2 reitorados.

Quadro 2 - Plano de intervenção e recomendações no PGD do IF Goiano (continua)

Ações de Curto Prazo (até 4 anos - um reitorado)	
Propostas	Recomendações
Estabelecimento de Políticas e Diretrizes	Criar um grupo de trabalho multidisciplinar para elaborar políticas claras e diretrizes específicas para o PGD, considerando as necessidades e peculiaridades do IF Goiano. Realizar consultas e pesquisas junto aos servidores para coletar feedback e insights sobre suas experiências e necessidades em relação ao teletrabalho.
Conciliação entre Trabalho e Vida Familiar	Implementar medidas de flexibilização de horário e de políticas de licenças que facilitem a conciliação entre o PGD e as responsabilidades familiares dos servidores. Promover campanhas de conscientização sobre a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.
Promover ações para evitar o isolamento social dos servidores que aderiram ao PGD	Promover regularmente atividades e eventos sociais virtuais e presenciais, como happy hours, café da manhã ou jogos em equipe, para incentivar a interação entre os servidores. Incentive a participação ativa nessas atividades e crie um ambiente acolhedor e inclusivo.

Quadro 2 - Plano de intervenção e recomendações no PGD do IF Goiano (continuação)

Ações de Curto Prazo (até 4 anos - um reitorado)	
Propostas	Recomendações
Capacitação ou especialização para servidores TAEs	Exigência de certificado de curso de capacitação no ato de inscrição ao PGD, alterando o curso exigido a cada edital para incentivar a capacitação continuada via escolas de governo. Realização de capacitações periódicas aos participantes e às chefias envolvendo temas diversos, tais como: operacionalização do sistema, saúde mental no trabalho remoto, delegação de atividades, realização de feedbacks, condução de reuniões virtuais etc.
Elaboração de manual de boas práticas no PGD	Instituir grupo de trabalho multidisciplinar para elaborar um manual de boas práticas, contendo informações sobre os processos de implantação, desenvolvimento e avaliação do programa de gestão e desenvolvimento no IF Goiano.
Ações de médio prazo (4 a 8 anos) - até 2 reitorados	
Propostas	Recomendações
Rotinas de trabalho mais adaptadas ao sexo feminino	Proporcionar rotinas de trabalho mais adaptadas para o sexo feminino tendo em vista a maior probabilidade deste público em aderir ao PGD. Rotina de trabalho considerando os cuidados com os filhos e o período de gravidez.
Meios de comunicação eficiente	Estabelecer e divulgar meios de comunicação do PGD, tais como: e-mail institucional, Google Chat, Whatsapp, ligações via linha fixa ou móvel e voip Sugerir tempo de resposta por meio de comunicação escolhida.
Avaliação e Ajustes	Realizar avaliações periódicas do PGD, incluindo pesquisas de satisfação dos servidores e análise de desempenho institucional relacionado ao teletrabalho. Utilizar os resultados das avaliações para identificar áreas de melhoria e implementar ajustes nas políticas e práticas de teletrabalho.
Promoção da Cultura de Teletrabalho	Promover uma cultura organizacional que valorize o teletrabalho, reconhecendo as boas práticas e resultados alcançados por meio do teletrabalho. Incentivar a colaboração e a comunicação eficaz entre os servidores que trabalham remotamente e aqueles que estão no campus. Compreensão por parte da gestão, entendendo o contexto familiar, para que possa haver uma rede de apoio. Orientar o servidor a esclarecer a sua família os objetivos do PGD antes de optar pelo teletrabalho, assim o servidor terá mais tranquilidade emocional para realizar suas entregas e seus resultados.

Quadro 2 - Plano de intervenção e recomendações no PGD do IF Goiano (conclusão)

Ações de médio prazo (4 a 8 anos) - até 2 reitorados	
Propostas	Recomendações
Expansão e Diversificação	Expandir gradualmente o programa para abranger um número maior de servidores e unidades do IF Goiano. Diversificar as modalidades de teletrabalho oferecidas, considerando diferentes perfis e necessidades dos servidores.
Ações de longo prazo (acima de 8 anos) - mais de 2 reitorados	
Propostas	Recomendações
Política de empréstimos de equipamentos para servidores que aderiram ao PGD	Instituir grupo de trabalho multidisciplinar para elaborar uma política com o objetivo de emprestar ao servidor que aderir ao PGD, equipamentos adequados e necessários para o teletrabalho.
Consolidação e Institucionalização	Consolidar o teletrabalho como uma prática institucionalizada e integrada à cultura organizacional do IF Goiano. Estabelecer mecanismos de acompanhamento contínuo e de avaliação de longo prazo para garantir a sustentabilidade e eficácia do teletrabalho.
Inovação e Melhoria Contínua	Incentivar a inovação e o desenvolvimento de novas abordagens e tecnologias que possam aprimorar ainda mais o teletrabalho no IF Goiano. Manter-se atualizado com as tendências e melhores práticas em teletrabalho e incorporar esses conhecimentos na gestão do programa.
Reconhecimento e Valorização	Reconhecer e valorizar os servidores que contribuem de forma significativa para o sucesso do PGD no IF Goiano, por meio de incentivos, prêmios e oportunidades de desenvolvimento profissional.
Infraestrutura e Suporte Técnico	Investir na atualização da infraestrutura de TI e na disponibilização de equipamentos adequados para facilitar o teletrabalho. Oferecer treinamentos e capacitações específicas para os servidores sobre ferramentas e práticas de trabalho remoto.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

É plenamente aceitável que desvios de rota, ajustes incrementais e mudanças conceituais ocorram, para que melhor sejam atendidas as expectativas e os interesses da Administração. Neste sentido, novas recomendações para ajustes ou aprimoramentos no programa devem ser sugeridas com base no alcance de metas, eficiência dos serviços, comprometimento dos subordinados e a manutenção do programa.

Desta forma, é importante a gestão realizar o acompanhamento e avaliação do PGD de forma contínua. Para tal, sugere-se que o IF Goiano estabeleça um comitê de acompanhamento do PGD. Este comitê será responsável por monitorar a implementação das ações propostas e avaliar os resultados alcançados em relação aos objetivos estabelecidos. Sugere-se também realizar revisões regulares do plano de intervenção para ajustar estratégias conforme necessário e garantir a eficácia contínua do programa de gestão e desempenho no IF Goiano.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O PGD é uma nova ferramenta de gestão criada pelo governo federal, que substitui a assiduidade do servidor por um controle de mensuração da produtividade, com foco na entrega de resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade. Por estar em plena fase de estruturação, o PGD se apresenta como uma alternativa de gestão contemporânea, com potencial para auxiliar no alcance dos objetivos institucionais, melhorando a eficiência da administração pública.

Neste sentido, essa pesquisa teve como objetivo analisar as principais características dos servidores TAEs que decisivamente influenciaram na adesão ao PGD do IF Goiano. Assim, ao realizar esse diagnóstico permitiu também conhecer as dificuldades e desafios, propondo melhorias que possam subsidiar a continuidade do PGD no IF Goiano.

Por meio deste diagnóstico realizado, no caso específico do IF Goiano, identificou-se que a maioria dos TAEs que aderiram ao PGD tiveram uma adaptação fácil, estão satisfeitos com o programa e concordam que a manutenção do PGD é benéfica. Estes resultados sustentam uma relação positiva do PGD nesta instituição na perspectiva dos TAEs. Portanto, há potencial para incentivar e promover a continuidade do programa, com as melhorias propostas e que são passíveis de otimização.

Compatibilizando os objetivos específicos, foram identificados quais são as características individuais, familiares e funcionais que proporcionam uma maior adesão ao PGD pelos TAEs, identificando também as vantagens e desvantagens para o servidor e para o IF Goiano, no sentido de aperfeiçoar o PGD. Neste sentido, os resultados econométricos estimados apontam, de modo geral, que ser do sexo feminino, estado civil casado, não possuir filhos e dispor, ao mesmo tempo, de estrutura física adequada e habilidades tecnológicas (computacionais, de informação e comunicação) são características significativas e importantes para a decisão dos servidores TAEs em aderir ou não ao PGD.

Cabe ressaltar que não houve apenas pontos positivos, mas também algumas desvantagens foram apontadas pelos respondentes, como o distanciamento do convívio social, o que pode impedir a troca de experiências e conhecimentos entre os servidores do IF Goiano, além de gerar confusão mental em alguns servidores pelo fato de se isolarem socialmente. Há aqueles que não conseguem separar o ambiente profissional do particular/familiar quando estão trabalhando em casa, preferindo assim o trabalho presencial.

Destarte, faz-se necessário também que a gestão da implantação do PGD avalie todas as possíveis características, considerando as especificidades de cada servidor e de cada local

de trabalho, para decidir entre aqueles que, eventualmente, optarem em aderir ao PGD, quais modalidades de teletrabalho (parcial, integral e presencial) são mais adequadas para cada caso. É importante frisar que o programa de gestão e desempenho por si só não garante o bem-estar do servidor. Deste modo, é imprescindível que sua implantação seja precedida de um planejamento eficiente, a fim de evitar sobrecarga tanto aos servidores aderentes quanto aos servidores que não aderiram ao PGD.

Neste sentido, sugere-se realização de capacitações contínuas, tanto para chefia quanto para os servidores, acerca do desenvolvimento de competências necessárias para a realização do teletrabalho e da gestão destas equipes, para que possam ser mitigadas as limitações relatadas e que facilite uma rotina de trabalho produtiva e saudável, além do dimensionamento de tempo gasto.

Futuros estudos podem comparar os resultados encontrados neste contexto do IF Goiano com de outras organizações. Além disso, abordar outros tipos de indicadores para comparação dos grupos e incluir novos aspectos mais formais e normativos dos modelos de gestão adotados pelas organizações também podem enriquecer a discussão do tema.

Espera-se que o presente estudo contribua para sustentar a discussão de pesquisadores e gestores sobre a implantação do teletrabalho nas organizações brasileiras, independentemente do setor em que estejam inseridas, oferecendo perspectivas sobre benefícios, desafios e possibilidades.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos Ebape.Br**, Rio de Janeiro, v. 15, p. 511-533, 2017.

ALVES, A. C. **Teletrabalho na Administração Pública: estudo de caso na Controladoria Geral da União**. 2020. 157 f., il. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

ARAÚJO, T. M. DE; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, 2021.

BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **E & G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 3, n. 5, p. 106-127, 2003.

BRASIL. Decreto Nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 5, 18 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Economia / Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital / Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. 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 do Programa de Gestão. **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 65, DE 30 DE JULHO DE 2020**. Diário Oficial da União, 31 jul. 2020.

BRASIL. **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. [S. l.], 30 dez. 2008.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Uma reforma gerencial da Administração Pública no Brasil. **Revista do Serviço Público**, v. 49, n. 1, p. 5-42, 1998.

CAILLIER, J. G. Are teleworkers less likely to report leave intentions in the United States federal government than non-teleworkers are? **The American Review of Public Administration**, v. 43, p. 72-88, 2013.

CHAGAS, A. F. Teletrabalho: uma alternativa à gestão do desempenho no setor público. 2020. 75 f. Dissertação (mestrado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa.

CHAKRABARTI, S. Does telecommuting promote sustainable travel and physical activity ? **Journal of Transport & Health**, n. February, p. 1-15, 2018.

CHIARETTO, S.; CABRAL, J. R.; RESENDE, L. B. Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa . **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, v. 3, n. 2, p. 71-86, 2018.

CHIB, S.; GREENBERG, E. Analysis of multivariate probit models. **Biometrika**, v. 85, n. 2, p. 347–361, 1 jun. 1998.

COELHO JR., F. A.; BORGES-ANDRADE, J. E. Efeitos de variáveis individuais e contextuais sobre desempenho individual no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v.16, n.2, p.111- 120, 2011.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativos, quantitativos e mistos**. Tradução de Magda França Lopes. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. 296 p.

DAHLSTROM, T. R. Telecommuting and leadership style. **Public Personnel Management**, v. 42, p. 438-451, 2013.

DE VRIES, H.; TUMMERS, L.; BEKKERS, V. The benefits of teleworking in the public sector: reality or rhetoric? **Review of Public Personnel Administration**, v. 28, P. 1-22, 2018.

FEITOSA, C. M.C.; LIMA, A. V. Q. **Avaliação de desempenho no setor público: fatores críticos e oportunidades de melhoria**. Maranhão: Universidade Federal do Maranhão, 2016.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho na Administração Pública: Análise das Experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

GOMES, P. B. **Avaliação de desempenho do DENASUS no contexto de teletrabalho**. Trabalho de conclusão de curso (Especialização), Especialização em Gestão de Pessoas, Inovação e Resultados, Escola Nacional de Administração Pública. Brasília-DF, 2021.

GOULART, J. O. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009. 229 p.

GUERRA, M. H. T. D. S. et al. Teletrabalho Estruturado na Administração Pública: A Experiência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 98-112, set/dez 2020.

GUNTHER, H.; LOPES JÚNIOR, J. Perguntas Abertas Versus Perguntas Fechadas:: Uma Comparação Empírica. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 203–213, 2012.

GUJARATI, D. N., **Econometria, princípios, teoria e aplicações práticas /Damonar Gujarati**; tradução de Cristina Yamagami; revisão técnica de Salvatore Benito Virgillito.. 1. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 522 p. 2019.

GUJARATI, D. N., PORTER, D. C.. **Econometria básica**. 5. ed. São Paulo:Bookman, 924 p. 2011

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: PNAD COVID-19: maio/2020: Resultado mensal [Internet]. Rio de Janeiro: IBGE; 2020 [citado em 15 nov. 20].

IF GOIANO. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2014 a 2018**. Goiânia, 2014. p. 1-32.

IF GOIANO. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2019 a 2023**. Goiânia, 2018. p. 1-11.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho: Novas Oportunidades para o Trabalho Flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação**. São Paulo: Atlas, 1996.

LAMEIRAS M. A. P.; CAVALCANTI M. A. F. H. Mercado de Trabalho: PNAD COVID-19: Divulgação de 17/7/2020: Principais destaques. **Carta de Conjuntura IPEA**. 2020 [citado em 3 mar. 2021];48:1-5.

LEITE, A. L.; LEMOS, D. C.; SCHNEIDER, W. a. Teletrabalho: Uma revisão integrativa da literatura internacional. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, Ceará, v. 17, ed. 3, p. 186-209, 31 dez. 2019.

LIKERT, R. (1932). **A technique for measurement of attitudes**. Archives of Psychology, 140, 5-55.

LOPES, A. L. R.; LUNARDI, G. L. Adoção do teletrabalho em instituições de ensino durante a pandemia da covid-19: um estudo realizado com os servidores técnicos administrativos da Universidade Federal do Rio Grande – FURG. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 26–54, 2022.

MACIEL, A. G.; CARRARO, N. C.; SOUSA, M. A. B.; SANCHES, A. C. ANÁLISE DO TELETRABALHO NO BRASIL. **Revista Gestão Empresarial**, Mato Grosso do Sul, v. 1, ed. 1, p. 20-33, 11 nov. 2017.

MATIAS-PEREIRA, J. A adoção do teletrabalho na administração pública é viável no Brasil? **L&C Revista de Administração Pública e Política**, Brasília, 2013.

MELLO, A. A. A. et al. Teletrabalho como fator de inclusão social e digital em empresas de call center/contact center. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 7, n. 3, p. 373-388, 2014.

MELO, P. S. **Efetividade social e pedagógica do ensino médio integrado: análise de sua implantação no instituto federal goiano**. Tese (Doutorado) - Doutorado em Educação, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2018.

MONZATO, P. P. **Conflito trabalho-família e trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19: uma dimensão de gênero**. Orientadora: Ana Heloísa da Costa Lemos. 2022. 99 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, Rio de Janeiro, 2022.

NILLES J. M.; CARLSON F.R.; GRAY P.; Hanneman G. F. **The telecommunications-transportation tradeoff: options for tomorrow**. New York: John Wiley & Sons; 1976.

NILLES, J. Telecommunications and organizational decentralization. **IEEE Transactions on Communications**, v. 23, n. 10, p. 1142-1147, 1975.

OLIVEIRA, M. A. M.; PANTOJA, M. J. Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público. **II Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público**, Florianópolis, 2018. 1663-1675.

PANTOJA, M.; ANDRADE, L.; OLIVEIRA, M. A. **Teletrabalho no setor público: uma revisão sistemática da literatura internacional a partir do método proknow-c.** [s.l.: s.n.].

PAREDES, T. D. **Home-office durante a pandemia de covid-19: uma análise do discurso do sujeito coletivo dos servidores técnicos-administrativos em uma instituição federal de ensino.** 2022. 107 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) – Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento, Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, 2022.

PENA, K. W.; PAIVA, I. A. A.; MORAES, R. B. S. O Programa de Gestão de Desempenho no IF Goiano: análise do projeto-piloto. **Economia e Políticas Públicas, Minas Gerais**, v. 10, ed. 2, 13 jan. 2023.

PEREIRA, Á. C. **Subjetividade e teletrabalho no âmbito do poder judiciário.** 2020. Tese (Doutorado em Tecnologia e Sociedade) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2020.

PREVITALI, F. S.; FAGIANI, C. C. Trabalho docente na educação básica no Brasil sob indústria 4.0. **Revista Katálisis**, v. 25, p. 156–165, 10 jan. 2022.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. Home office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, p. 431-441, 2015.

ROCHA, A. L. R.; NETO, I.; SILVA, F. C. S. A prevalência de Burnout em professores no contexto de aulas remotas durante a pandemia de COVID-19. **SCIAS - Educação, Comunicação e Tecnologia**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 109–126, 2022.

ROCHA, C. T. M. D.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Caderno EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. C. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**, v. 12, n. 33, p. 39-49, 2005.

SCHLEDER, M. V. N. et al. Teletrabalho e a Pesquisa Acadêmica: Análise da Produção Científica Disponível em Bancos de Dados Nacionais Abertos até 2017. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, v. 21, n. 1, p. 81–98, 22 mar. 2019.

SILVA, A. M. S. D. a aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. **Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade**, Santa Maria, 2015.

SILVA, T. F. C.; ALMEIDA, D. B. A.; DELFINO, I. A. L.; SOUZA, I. H.; OLIVA, E. C.; KUBO, E. K. M. Teletrabalho na Pandemia ne Covid-19: quais as contribuições da pesquisa brasileira em administração? . **Revista de Administração da Unimep**, v. 19, n. 12, p. 210-236, 2022.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Home office aumenta o rendimento e reduz o estresse.**

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, 2020. **Pesquisa Home office Brasil 2020**, 4a edição.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 3, p. 54-65, 2002.

TROUP, C.; ROSE, J. Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work–family outcomes? **Community, Work & Family**, v. 15, n. 4, p. 471–486, nov. 2012.

WHO - World Health Organization. **Statement on the second meeting of the International Health Regulations.** (2005) Emergency Committee regarding the outbreak of novel coronavirus (2019-nCoV) [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2020.

APÊNDICE A - Relatório técnico (Recomendação)

Título

Teletrabalho na Administração Pública: evidências do processo de implantação e fatores de adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no Instituto Federal Goiano.

Resumo

O PGD é um programa de gestão que incentiva o desenvolvimento dos servidores e substitui o controle de frequência por controle de produtividade, com metas, prazos e tarefas definidas, tendo o foco na entrega dos resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade (MORAES, PAIVA e PENA, 2023). Este trabalho tem como objetivo principal avaliar as principais características dos servidores técnicos-administrativos em educação (TAEs) que influenciaram decisivamente na adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no Instituto Federal Goiano (IF Goiano).

O problema de pesquisa deste trabalho se concentrou em identificar quais são as principais características e fatores que influenciaram a adesão ao PGD, especificamente dos técnicos-administrativos. A proposta de intervenção institucional foi criada com intuito de auxiliar o IF Goiano na melhoria do programa, ajustando-o de acordo com as necessidades e expectativas dos servidores e da instituição, bem como servir de base para estudos futuros relacionados ao PGD.

Instituição

Instituto Federal Goiano (IF Goiano), reitoria e os campi.

Público-Alvo da Iniciativa

Servidores técnicos-administrativos em educação (TAEs) do IF Goiano.

Descrição da Situação-problema

A relevância que o teletrabalho tem obtido no mundo contemporâneo pode ser observada pelo crescimento do teletrabalho nos últimos anos, estando cada vez mais presente nas organizações e se adaptando às necessidades do mercado (MACIEL et al., 2017).

A avaliação das principais características dos servidores técnicos-administrativos em educação (TAE) que influenciaram decisivamente na adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no IF Goiano é de extrema relevância porque o IF Goiano foi a primeira instituição de ensino goiana a aderir a esse programa e, devido a crescente adesão ao PGD pelas demais instituições públicas do Brasil. Destarte, compreender quais fatores e características pessoais estão associados à adesão ao PGD permitiu uma análise aprofundada das motivações e expectativas dos técnicos-administrativos em relação ao programa, contribuindo para melhorias em sua implementação e efetividade.

Ao analisar os cuidados e as precauções que devem ser levados em consideração ao identificar o perfil dos teletrabalhadores, Silva (2015) e Chiaretto, Cabral, & Resende (2018) explicam que estes precisam desenvolver algumas habilidades, como: conhecimento das TICs, compromisso, autonomia e esforço individual, saber aplicar seus conhecimentos especializados e manter nível de concentração alta, com disciplina e gestão do tempo, proatividade e responsabilidade.

Além disso, a pesquisa tornou-se especialmente relevante a partir de 2022, período pós pandemia da Covid-19, uma doença infecciosa causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, que teve seus primeiros surtos do vírus na cidade de Wuhan, na China, e classificada como pandemia pela Organização Mundial de Saúde em 11 de março de 2020, caracterizada como um dos maiores problemas de saúde pública internacional (WHO, 2020).

A pandemia da Covid-19 obrigou as organizações a promoverem uma reformatação das relações com o trabalho, acarretando a partir desse período uma maior adesão ao teletrabalho pelas organizações públicas e privadas. Sendo assim, avaliar as principais características e fatores que influenciaram essa adesão permitiu identificar tendências e padrões entre os técnicos-administrativos, fornecendo subsídios para a instituição aprimorar estratégias de divulgação, apoio e incentivo à participação dos servidores no programa.

Objetivos

Implementar e aprimorar o PGD no IF Goiano, visando aumentar a eficiência, a produtividade e a satisfação dos servidores, garantindo a qualidade dos serviços prestados pela instituição. Objetivos Específicos: estabelecer políticas claras e diretrizes para o teletrabalho no IF Goiano, fornecer suporte técnico, infraestrutura adequada e capacitação para os servidores que adotam o teletrabalho, promover a conciliação entre as atividades remotas e a vida familiar dos servidores, monitorar e avaliar continuamente o desempenho do teletrabalho e realizar ajustes conforme necessário.

Análise/Diagnóstico da Situação-problema

Para o diagnóstico foi utilizado um questionário eletrônico para a coleta dos dados, elaborado no aplicativo “Google Forms”. A pesquisa foi conduzida no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano em suas respectivas unidades: Campos Belos, Catalão, Ceres, Cristalina, Hidrolândia, Ipameri, Iporá, Morrinhos, Posse, Reitoria, Rio Verde, Trindade e Urutaí.

A população estudada foi composta por todos os servidores técnicos-administrativos efetivos do IF Goiano (779) pertencentes a todas as unidades do IF Goiano. Os participantes foram recrutados por meio de um convite enviado por e-mail, que incluiu um link de acesso à pesquisa ao público alvo.

A coleta e o levantamento dos dados se deu por meio de questionário tipo survey com perguntas abertas e fechadas, estruturado para coletar dados sobre as características individuais, características das atividades, dos cargos funcionais e do ambiente de trabalho, caracterização da adesão ao PGD e da percepção dos TAEs após adesão ao PGD, relatando essa experiência profissional, as expectativas e as motivações dos participantes. As perguntas abertas permitiram que os participantes expressassem livremente suas opiniões e experiências, enquanto as perguntas fechadas forneceram informações específicas e permitiram uma análise quantitativa dos dados (GUNTHER e LOPES JÚNIOR, 2012).

As informações coletadas receberam tratamento estatístico descritivo e econométrico a partir do modelo de regressão probit, que estima a probabilidade de um evento ocorrer, assumindo que a variável dependente segue uma distribuição normal padrão (GUJARATI E PORTER, 2011).

Os resultados extraídos da análise estatística descritiva mostraram que a grande maioria dos servidores TAEs entrevistados e que aderiram ao PGD (96,9%) tiveram uma adaptação fácil; 93,9% dos que aderiram ao PGD disseram estar satisfeitos com o programa, e mais de 90% concordaram que a manutenção do PGD é benéfica. Os resultados econométricos estimados, de modo geral, apontaram que ser do sexo feminino, estado civil casado, não possuir filhos e dispor, ao mesmo tempo, de estrutura física adequada e habilidades tecnológicas (computacionais, de informação e comunicação) são características significativas e importantes para a decisão dos servidores TAEs em aderir ou não ao PGD.

Recomendações de intervenção

Este plano de intervenção terá recomendações de ações para o curto prazo (até 4 anos) - um reitorado, para o médio prazo (4 a 8 anos) - até 2 reitorados, e, para o longo prazo (acima de 8 anos) - mais de 2 reitorados.

Quadro 1 - Plano de intervenção e recomendações no PGD do IF Goiano (continua)

Ações de Curto Prazo (até 4 anos - um reitorado)	
Propostas	Recomendações
Estabelecimento de Políticas e Diretrizes	Criar um grupo de trabalho multidisciplinar para elaborar políticas claras e diretrizes específicas para o PGD, considerando as necessidades e peculiaridades do IF Goiano. Realizar consultas e pesquisas junto aos servidores para coletar feedback e insights sobre suas experiências e necessidades em relação ao teletrabalho.
Conciliação entre Trabalho e Vida Familiar	Implementar medidas de flexibilização de horário e de políticas de licenças que facilitem a conciliação entre o PGD e as responsabilidades familiares dos servidores. Promover campanhas de conscientização sobre a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.
Promover ações para evitar o isolamento social dos servidores que aderiram ao PGD	Promover regularmente atividades e eventos sociais virtuais e presenciais, como happy hours, café da manhã ou jogos em equipe, para incentivar a interação entre os servidores. Incentive a participação ativa nessas atividades e crie um ambiente acolhedor e inclusivo.

Quadro 1 - Plano de intervenção e recomendações no PGD do IF Goiano (continuação)

Ações de Curto Prazo (até 4 anos - um reitorado)	
Propostas	Recomendações
Capacitação ou especialização para servidores TAEs	Exigência de certificado de curso de capacitação no ato de inscrição ao PGD, alterando o curso exigido a cada edital para incentivar a capacitação continuada via escolas de governo. Realização de capacitações periódicas aos participantes e às chefias envolvendo temas diversos, tais como: operacionalização do sistema, saúde mental no trabalho remoto, delegação de atividades, realização de feedbacks, condução de reuniões virtuais etc.
Elaboração de manual de boas práticas no PGD	Instituir grupo de trabalho multidisciplinar para elaborar um manual de boas práticas, contendo informações sobre os processos de implantação, desenvolvimento e avaliação do programa de gestão e desenvolvimento no IF Goiano.
Ações de médio prazo (4 a 8 anos) - até 2 reitorados	
Propostas	Recomendações
Rotinas de trabalho mais adaptadas ao sexo feminino	Proporcionar rotinas de trabalho mais adaptadas para o sexo feminino tendo em vista a maior probabilidade deste público em aderir ao PGD. Rotina de trabalho considerando os cuidados com os filhos e o período de gravidez.
Meios de comunicação eficiente	Estabelecer e divulgar meios de comunicação do PGD, tais como: e-mail institucional, Google Chat, Whatsapp, ligações via linha fixa ou móvel e voip Sugerir tempo de resposta por meio de comunicação escolhida.
Avaliação e Ajustes	Realizar avaliações periódicas do PGD, incluindo pesquisas de satisfação dos servidores e análise de desempenho institucional relacionado ao teletrabalho. Utilizar os resultados das avaliações para identificar áreas de melhoria e implementar ajustes nas políticas e práticas de teletrabalho.
Promoção da Cultura de Teletrabalho	Promover uma cultura organizacional que valorize o teletrabalho, reconhecendo e premiando boas práticas e resultados alcançados por meio do teletrabalho. Incentivar a colaboração e a comunicação eficaz entre os servidores que trabalham remotamente e aqueles que estão no campus. Compreensão por parte da gestão, entendendo o contexto familiar, para que possa haver uma rede de apoio. Orientar o servidor a esclarecer a sua família os objetivos do PGD antes de optar pelo teletrabalho, assim o servidor terá mais tranquilidade emocional para realizar suas entregas e seus resultados.

Quadro 1 - Plano de intervenção e recomendações no PGD do IF Goiano (conclusão)

Ações de médio prazo (4 a 8 anos) - até 2 reitorados	
Propostas	Recomendações
Expansão e Diversificação	Expandir gradualmente o programa para abranger um número maior de servidores e unidades do IF Goiano. Diversificar as modalidades de teletrabalho oferecidas, considerando diferentes perfis e necessidades dos servidores.
Ações de longo prazo (acima de 8 anos) - mais de 2 reitorados	
Propostas	Recomendações
Política de empréstimos de equipamentos para servidores que aderiram ao PGD	Instituir grupo de trabalho multidisciplinar para elaborar uma política com o objetivo de emprestar ao servidor que aderir ao PGD, equipamentos adequados e necessários para o teletrabalho.
Consolidação e Institucionalização	Consolidar o teletrabalho como uma prática institucionalizada e integrada à cultura organizacional do IF Goiano. Estabelecer mecanismos de acompanhamento contínuo e de avaliação de longo prazo para garantir a sustentabilidade e eficácia do teletrabalho.
Inovação e Melhoria Contínua	Incentivar a inovação e o desenvolvimento de novas abordagens e tecnologias que possam aprimorar ainda mais o teletrabalho no IF Goiano. Manter-se atualizado com as tendências e melhores práticas em teletrabalho e incorporar esses conhecimentos na gestão do programa.
Reconhecimento e Valorização	Reconhecer e valorizar os servidores que contribuem de forma significativa para o sucesso do PGD no IF Goiano, por meio de incentivos, prêmios e oportunidades de desenvolvimento profissional.
Infraestrutura e Suporte Técnico	Investir na atualização da infraestrutura de TI e na disponibilização de equipamentos adequados para facilitar o teletrabalho. Oferecer treinamentos e capacitações específicas para os servidores sobre ferramentas e práticas de trabalho remoto.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Responsáveis

Kenny William Pena

Discente do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública/UFG/PROFIAP.

Professor Dr. Paulo Henrique Cirino Araújo

Orientador do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública/UFG/PROFIAP.

Contatos

kenny.william@ifgoiano.edu.br

paulo.cirino@ufg.br

Data da realização do relatório

De 01 de março de 2024 a 29 de março de 2024

Referências

CHIARETTO, S.; CABRAL, J. R.; RESENDE, L. B. Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa . **Revista Metropolitana de Governança Corporativa**, v. 3, n. 2, p. 71-86, 2018.

GUNTHER, H.; LOPES JÚNIOR, J. Perguntas Abertas Versus Perguntas Fechadas:: Uma Comparação Empírica. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 203–213, 2012.

GUJARATI, D. N., PORTER, D. C.. **Econometria básica**. 5. ed. São Paulo:Bookman, 924 p. 2011

MACIEL, A. G.; CARRARO, N. C.; SOUSA, M. A. B.; SANCHES, A. C. ANÁLISE DO TELETRABALHO NO BRASIL. **Revista Gestão Empresarial**, Mato Grosso do Sul, v. 1, ed. 1, p. 20-33, 11 nov. 2017.

MORAES, R. B. S.; PAIVA, I. A. A.; PENA, K. W. O Programa de Gestão de Desempenho no IF Goiano: análise do projeto-piloto. **Economia e Políticas Públicas, Minas Gerais**, v. 10, ed. 2, 13 jan. 2023.

SILVA, A. M. S. D. a aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. **Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade**, Santa Maria, 2015.

WHO - World Health Organization. **Statement on the second meeting of the International Health Regulations**. (2005) Emergency Committee regarding the outbreak of novel coronavirus (2019-nCoV) [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2020.

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e Questionário aplicado aos servidores TAEs do IF Goiano

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa intitulada Teletrabalho na Administração Pública: evidências do processo de implantação e fatores de adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no Instituto Federal Goiano. Meu nome é Kenny William Pena, sou o pesquisador responsável e minha área de atuação é avaliação de políticas públicas. Repassarei alguns esclarecimentos e informações a respeito dessa pesquisa, esclarecendo primeiramente que o consentimento será previamente apresentado e, caso, concorde em participar, será considerado anuência quando responder ao questionário/formulário. Se você concordar em fazer parte do estudo é necessário aceitar eletronicamente, clicando em “Li, compreendi e concordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e aceito participar da pesquisa”, o que corresponderá à assinatura do termo de compromisso livre e esclarecido (TCLE). Esclareço também que será enviado ao seu e-mail uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido. Informo ainda que em caso de recusa na participação, em qualquer etapa da pesquisa, você não será penalizado (a) e poderá enviar um e-mail solicitando a qualquer momento a retirada do seu consentimento para participação da pesquisa, e eu enviarei a resposta da ciência da retirada do seu consentimento para o seu e-mail. Mas se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pelo (a) pesquisador (a) responsável, via e-mail kenny.william@ifgoiano.edu.br e, através do(s) seguinte(s) contato(s) telefônico(s): (62) 98199-1327, inclusive com possibilidade de ligação a cobrar. Ao persistirem as dúvidas sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa** da Universidade Federal de Goiás, pelo telefone (62)3521-1215, que é a instância responsável por dirimir as dúvidas relacionadas ao caráter ético da pesquisa. O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás (CEP-UFG) é independente, com função pública, de caráter consultivo, educativo e deliberativo, criado para proteger o bem-estar dos/das participantes da pesquisa, em sua integridade e dignidade, visando contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos vigentes.

A presente pesquisa tem como objetivo avaliar as principais características dos servidores técnicos-administrativos em educação (TAE) que influenciaram decisivamente na adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no Instituto Federal Goiano (IF Goiano), a partir de 2022. Você deverá responder a um questionário on-line, encaminhado para o seu e-mail institucional no qual consta um link de acesso; esse questionário chama Avaliação sobre a adesão ao PGD pelos servidores técnicos-administrativos do IF Goiano e é composto por 34 questões no total, as 7 (sete) primeiras questões são de caráter pessoal buscando conhecer o perfil do participante e para isso deverá reservar um período de 3 a 6 minutos para responder às questões. Você tem direito ao ressarcimento das despesas decorrentes da cooperação com a pesquisa, inclusive transporte e alimentação, se for o caso.

Em caso de danos, você tem o direito de pleitear indenização, conforme previsto em Lei.

Se você não quiser que seu nome seja divulgado, está garantido o sigilo que assegure a privacidade e o anonimato. As informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas. A possibilidade de risco ou constrangimento com a pesquisa é mínima por se tratar de um questionário online e auto aplicado, no entanto, tendo em vista que poderá haver desconforto ao responder às questões do questionário, sugere-se ao participante responder as questões em um local reservado para

minimizar os riscos mínimos e assim não haver constrangimento de alguma resposta que não deseja ser compartilhada, tendo em vista ainda que a sua privacidade será resguardada a todo tempo. Além disso, você poderá se recusar a responder qualquer questão do questionário, mas ressalto que o preenchimento em sua totalidade é muito importante para que os objetivos desta pesquisa sejam alcançados. Como objetivo de minimizar alguns desses aspectos, será informado ao participante que se preferir pode interromper sua participação a qualquer momento da pesquisa, pode optar por não responder perguntas que não tiver interesse, que responda somente às questões que sentir à vontade e que pode desistir de participar da pesquisa a qualquer momento. Tendo em vista o ambiente virtual da pesquisa, quanto à segurança dos dados será realizado o *download* das informações para um dispositivo eletrônico de acesso e detenção do pesquisador, que, após o procedimento, realizará o apagamento de todos os registros salvos ou em qualquer “nuvem” que porventura tenha sido utilizada. Os questionários não serão identificados em nenhum momento da pesquisa. Fica garantida a Assistência Integral e Gratuita por danos aos participantes mediante sua participação na pesquisa.

Durante todo o período da pesquisa e na divulgação dos resultados, sua privacidade será respeitada, ou seja, seu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de alguma forma, identificar-lhe, será mantido em sigilo. Todo material ficará sob minha guarda por um período mínimo de cinco anos.

Pode haver também a necessidade de utilizarmos sua opinião em publicações, clique na caixinha abaixo na opção que valida sua decisão:

☐

Permito a divulgação da minha opinião nos resultados publicados da pesquisa.

☐

Não permito a divulgação da minha opinião nos resultados publicados da pesquisa.

Pode haver necessidade de dados coletados em pesquisas futuras, desde que seja feita nova avaliação pelo CEP/UFG. Assim, solicito a sua autorização, validando a sua decisão clicando na caixinha abaixo:

☐

Permito a utilizar esses dados para pesquisas futuras.

☐

Não permito a utilizar esses dados para pesquisas futuras.

Declaro que os resultados da pesquisa serão tornados públicos, sejam eles favoráveis ou não.

1.2 Consentimento da Participação na Pesquisa:

Eu,, abaixo assinado eletronicamente, concordo em participar do estudo intitulado “Teletrabalho na Administração Pública: evidências do processo de implantação e fatores de adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no Instituto Federal Goiano”. Informo ter mais de 18 anos de idade e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pelo pesquisador responsável **Kenny William Pena** sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Ao clicar no botão abaixo, você concorda em participar da pesquisa nos termos deste Termo de

Consentimento Livre e Esclarecido. Caso não concorde em participar, apenas clique em “Não concordo em participar da pesquisa” e feche essa página no seu navegador.

☐

Li, compreendi e concordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e aceito participar da pesquisa.

☐

Não concordo em participar da pesquisa.

Questionário de Avaliação

Dimensão 1 – Caracterização dos indivíduos

1- Qual a sua idade?

() 18 a 24 anos

() 25 a 34 anos

() 35 a 44 anos

() 45 a 54 anos

() 55 a 64 anos

() 65+ anos

2- Qual o seu sexo?

() Masculino

() Feminino

3- Qual o seu estado civil?

() Solteiro

() Casado

() União estável

() Divorciado

() Viúvo

4- Qual o seu grau de escolaridade?

() Nível Médio

() Nível Superior

() Especialização ou pós-graduação

() Mestrado

() Doutorado

() Pós-doutorado

5- Você possui filhos?

() Não

() Possui 1 filho

() Possui 2 filhos

() Possui 3 filhos

() Possui 4 ou mais filhos

6- Qual a idade dos filhos?

7- Possui membros da família (que vivem com você) com necessidades especiais (de acordo com laudo médico)?

() Não

() Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia

cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida. Não se incluem as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

() Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

() Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

() Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidados pessoais; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho.

() Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências.

Dimensão 2 - Caracterização das atividades, cargos funcionais e ambiente de trabalho

1- Quantos anos você trabalha no IF Goiano?

- | | | |
|---------------------|---------------------|----------------------|
| () De 0 a 5 anos | () De 16 a 20 anos | () Acima de 30 anos |
| () De 6 a 10 anos | () De 21 a 25 anos | |
| () De 11 a 15 anos | () De 26 a 30 anos | |

2- Qual a sua unidade de exercício?

- | | |
|------------------|----------------------|
| () Campos Belos | () Morrinhos |
| () Catalão | () Polo de Inovação |
| () Ceres | () Posse |
| () Cristalina | () Reitoria |
| () Hidrolândia | () Rio Verde |
| () Ipameri | () Trindade |
| () Iporá | () Urutaí |

3- A qual categoria pertence?

- () Docente
() TAE

4- Qual o nome do seu cargo efetivo?

5- Em qual área trabalha?

- () Área meio (Administração, TI, Gestão de Pessoas, Gabinete, Comunicação etc)
() Área fim (Ensino, Extensão, Pesquisa, EAD, Assistência Estudantil etc)

6- Você ocupa algum cargo comissionado ou função gratificada?

- | | |
|-------------|-------------|
| () Não | () FG - 05 |
| () FG - 01 | () CD - 01 |
| () FG - 02 | () CD - 02 |
| () FG - 03 | () CD - 03 |
| () FG - 04 | () CD - 04 |

7- Você atua como participante no PGD?

- () Sim
() Não

Dimensão 3 - Caracterização da adesão ao PGD**1- Qual a modalidade pretendida no ato da inscrição ao PGD?**

- ☐ Parcial
- ☐ Integral
- ☐ Presencial
- ☐ Não se aplica, pois eu não aderi ao PGD

2- Qual a modalidade concedida no PGD?

- ☐ Parcial
- ☐ Integral
- ☐ Presencial
- ☐ Não se aplica, pois eu não aderi ao PGD

3- Para você o processo de inscrição no PGD foi fácil?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não se aplica, pois eu não aderi ao PGD

4- Você teve treinamento específico para iniciar as atividades do PGD?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não se aplica, pois eu não aderi ao PGD

5- O IF Goiano disponibilizou alguma estrutura física ou tecnológica para o teletrabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não se aplica, pois eu não aderi ao PGD

6- Você tem todo o equipamento de que precisa para o teletrabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não se aplica, pois eu não aderi ao PGD

7- Você possui habilidades com o uso de tecnologias (computacionais, de informação e comunicação)?

- ☐ Sim
- ☐ Não

8- Assinale o que mais te motivou a aderir ao PGD.

- ☐ Flexibilidade de horários
- ☐ Poder ficar próximo à família
- ☐ Redução no tempo de deslocamento
- ☐ Autonomia para organizar tarefas
- ☐ Privacidade
- ☐ Redução de custos
- ☐ Segurança
- ☐ Menos exposição violência e stress em deslocamentos
- ☐ Oportunidade para pessoas com necessidades especiais
- ☐ Maior interação com a família
- ☐ Não se aplica, pois, eu não aderi ao PGD

Ainda sobre a questão anterior, caso não tenha a opção que te motivou a aderir ao PGD, descreva a seguir.

Dimensão 4 - Percepção do TAE após adesão ao PGD

1- A sua adaptação ao PGD foi boa?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não se aplica, pois eu não aderi ao PGD

2- Na sua opinião, após a implantação do PGD, o alcance dos seus resultados e a qualidade dos seus serviços prestados foram satisfatórios?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não se aplica, pois eu não aderi ao PGD

3- Você considera difícil conciliar atividades remotas e a rotina familiar?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não se aplica, pois eu não aderi ao PGD

4- Você considera que sua estrutura física para realizar o teletrabalho está adequada?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não se aplica, pois eu não aderi ao PGD

5- Qual o seu maior desafio com relação ao teletrabalho?

- ☐ A comunicação com os colegas de trabalho é mais difícil
- ☐ Meu espaço físico de trabalho
- ☐ Tecnologia ainda sem a performance esperada
- ☐ Cuidados com crianças
- ☐ Manter uma rotina de trabalho regular
- ☐ Distração com atividades domiciliares
- ☐ Custo de equipamentos
- ☐ Aumento custo de água e luz
- ☐ Tecnologia ainda sem a performance esperada
- ☐ Isolamento profissional
- ☐ Conflito entre trabalho e vida familiar
- ☐ Isolamento social

Ainda sobre a questão anterior, caso não tenha a opção sobre o seu maior desafio com relação ao teletrabalho, descreva a seguir.

6- Você considera que sua carga de trabalho aumentou após a adesão ao PGD?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não se aplica, pois eu não aderi ao PGD

7- Você está satisfeito com o PGD?

- ☐ Sim
- ☐ Não

() Não se aplica, pois eu não aderi ao PGD

8- A continuidade do PGD seria benéfica para você?

() Sim

() Não

() Não se aplica, pois, eu não aderi ao PGD

9- Cite os principais benefícios resultantes da implantação do PGD.

10- Cite os principais prejuízos resultantes da implantação do PGD.

11- Apresente sugestões para o aperfeiçoamento do PGD no IF Goiano.

12- Caso não tenha aderido ao PGD, cite os principais motivos que levaram a não adesão.

APÊNDICE C - Comandos utilizados no software Stata para emissão dos dados do modelo geral

```
. probit pgd_sim feminino casado nao_filhos d_infra_hab
```

```
Iteration 0:   log likelihood = -113.49197
Iteration 1:   log likelihood = -63.492174
Iteration 2:   log likelihood = -62.640638
Iteration 3:   log likelihood = -62.64008
Iteration 4:   log likelihood = -62.64008
```

```
Probit regression                               Number of obs   =       165
                                                LR chi2(4)      =      101.70
                                                Prob > chi2     =      0.0000
Log likelihood = -62.64008                     Pseudo R2      =      0.4481
```

pgd_sim	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
feminino	.5201931	.2679641	1.94	0.052	-.0050068	1.045393
casado	.7381029	.2865875	2.58	0.010	.1764016	1.299804
nao_filhos	.8064277	.3033994	2.66	0.008	.2117758	1.40108
d_infra_hab	2.222769	.2700263	8.23	0.000	1.693527	2.75201
_cons	-1.871444	.354766	-5.28	0.000	-2.566772	-1.176115

```
. mfx
```

```
Marginal effects after probit
      y = Pr(pgd_sim) (predict)
      = .60153182
```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[	95% C.I.	]	X
feminino*	.2020947	.10334	1.96	0.051	-.000454	.404643		.654545
casado*	.2802762	.10455	2.68	0.007	.075355	.485198		.527273
nao_fi~s*	.2953011	.10193	2.90	0.004	.095516	.495086		.381818
d_infr~b*	.7153902	.05674	12.61	0.000	.604178	.826602		.490909

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

APÊNDICE D - Comandos utilizados no software Stata para obter os dados do modelo geral sobre a escolha do teletrabalho integral

```
. probit integral feminino casado nao_filhos d_infra_hab
```

```
Iteration 0:  log likelihood = -71.878616
Iteration 1:  log likelihood = -67.198255
Iteration 2:  log likelihood = -67.150005
Iteration 3:  log likelihood = -67.149983
Iteration 4:  log likelihood = -67.149983
```

```
Probit regression                                Number of obs   =       165
                                                LR chi2(4)      =        9.46
                                                Prob > chi2     =       0.0506
Log likelihood = -67.149983                    Pseudo R2      =       0.0658
```

integral	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
feminino	.1241707	.264178	0.47	0.638	-.3936086	.6419501
casado	.0502438	.2731818	0.18	0.854	-.4851827	.5856702
nao_filhos	.3509397	.2750743	1.28	0.202	-.188196	.8900754
d_infra_hab	.6488014	.2535115	2.56	0.010	.151928	1.145675
_cons	-1.632102	.3340968	-4.89	0.000	-2.28692	-.9772846

```
. mfx
```

```
Marginal effects after probit
      y = Pr(integral) (predict)
      = .1418966
```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]		X
feminino*	.0273214	.05701	0.48	0.632	-.084412	.139055	.654545
casado*	.0112692	.06116	0.18	0.854	-.108596	.131135	.527273
nao_filhos*	.0823642	.06697	1.23	0.219	-.048902	.21363	.381818
d_infra_hab*	.1469707	.05636	2.61	0.009	.036511	.25743	.490909

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

APÊNDICE E - Comandos utilizados no software Stata para obter os dados do modelo geral sobre a escolha do teletrabalho parcial

```
. probit parcial feminino casado nao_filhos d_infra_hab
```

```
Iteration 0:   log likelihood = -113.27291
Iteration 1:   log likelihood =  -89.14248
Iteration 2:   log likelihood = -89.068645
Iteration 3:   log likelihood = -89.068641
```

```
Probit regression               Number of obs   =       165
                               LR chi2(4)         =       48.41
                               Prob > chi2         =       0.0000
Log likelihood = -89.068641     Pseudo R2       =       0.2137
```

parcial	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
feminino	.2606387	.2318559	1.12	0.261	-.1937906	.7150679
casado	.2221447	.2410771	0.92	0.357	-.2503577	.6946472
nao_filhos	.1490103	.2461497	0.61	0.545	-.3334342	.6314548
d_infra_hab	1.39989	.2170406	6.45	0.000	.9744987	1.825282
_cons	-1.223463	.2982666	-4.10	0.000	-1.808055	-.6388712

```
. mfx
```

```
Marginal effects after probit
      y = Pr(parcial) (predict)
      = .4240205
```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]		X
feminino*	.1009507	.08839	1.14	0.253	-.072285	.274187	.654545
casado*	.0867368	.09361	0.93	0.354	-.096731	.270205	.527273
nao_filhos*	.0585008	.09673	0.60	0.545	-.131085	.248087	.381818
d_infra_hab*	.5090903	.06705	7.59	0.000	.377672	.640509	.490909

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1