



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

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

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

Relatório técnico apresentado pelo mestrando Kenny William Pena ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Prof. Dr. Paulo Henrique Cirino Araújo, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

SUMÁRIO

RELATÓRIO TÉCNICO (RECOMENDAÇÃO).....	4
Título.....	4
Resumo.....	4
Instituição.....	4
Público-Alvo da Iniciativa.....	4
Descrição da Situação-problema.....	5
Objetivos.....	6
Análise/Diagnóstico da Situação-problema.....	6
Recomendações de intervenção.....	7
Responsáveis.....	9
Contatos.....	10
Data da realização do relatório.....	10
Referências.....	10

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.