



**ANÁLISE DO TELETRABALHO A PARTIR DA
PANDEMIA:
UM NOVO PARADIGMA LABORAL NO
SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO**

ANÁLISE DO TELETRABALHO A PARTIR DA PANDEMIA: UM NOVO PARADIGMA LABORAL NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

Relatório técnico apresentado pelo(a) mestrando(a) Francisco Luiz Pinheiro Junior ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação da Prof^a. Dra. Jônica Marques, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

FICHA CATALOGRÁFICA

P654a

Pinheiro Júnior, Francisco Luiz.

Análise do teletrabalho a partir da pandemia: um novo paradigma laboral no serviço público brasileiro. / Francisco Luiz Pinheiro Júnior. – Sousa, 2023.

22 f. : il. color.

Produto Técnico (Mestrado em Administração Pública - PROFIAP) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande, 2023.

Orientador: Profa. Dra. Jônica Marques Coura Aragão.

1. Programa de teletrabalho. 2. Universidade Federal do Cariri.
3. Mudança na relação de trabalho. 4. Produtividade e desafios. 5. Pandemia Covid-19. 6. Saúde mental. 7. Tecnologia da informação e da comunicação. I. Aragão, Jônica Marques Coura. II. Título.

BS/CCJS - UFCG

CDU 35:616-036.21(047)

Elaborada por MARLY FELIX DA SILVA – Bibliotecária-Documentalista CRB 15/855.

SUMÁRIO

Resumo 03

APRESENTANDO A SÍNTESE DO PROBLEMA 04

contexto 05

MÉTODO 06

COLETA DE DADOS 06

Público-alvo 07

Descrição da Situação Problema 10

objetivos da proposta 11

diagnóstico e análise 13

Proposta de intervenção 15

CONSIDERAÇÕES FINAIS 17

Responsáveis pela proposta de intervenção e data 17

Referências 20

Apêndice - Questionário para Gestores e Servidores da UFCA 21

RESUMO

O texto em questão se refere ao Programa de Teletrabalho (PTT) direcionado aos gestores e servidores da Pró-reitoria de Administração (PROAD) da Universidade Federal do Cariri (UFCA). A pesquisa exploratória buscou identificar os fatores que contribuem para a efetivação do teletrabalho dentro desse contexto específico e destacar os desafios enfrentados por essa modalidade de trabalho no âmbito da administração pública brasileira. Além disso, considerou as mudanças nas relações de trabalho provocadas pela pandemia da Covid-19 e as implicações do teletrabalho para a PROAD da UFCA. Os resultados desta pesquisa podem fornecer diretrizes para a implementação do PTT e contribuir para a compreensão das questões relacionadas à saúde mental dos teletrabalhadores, bem como ao uso de tecnologias específicas para essa modalidade de trabalho neste contexto específico.



Trabalhadores e gestores foram impelidos a adquirir habilidades afetivas para a comunicação mediada por tecnologias, assertividade para buscar ajuda e suporte social de colegas e superiores, aprender a regular os tempos de trabalho e descanso, equilibrar as atividades do trabalho com as domésticas e regular os diversos estados afetivos que o isolamento exacerbou. (OLIVEIRA, 2021, p. 2)

APRESENTANDO A SÍNTESE DO PROBLEMA

No contexto da pesquisa realizada junto aos gestores e servidores da Pró-reitoria de Administração (PROAD) da Universidade Federal do Cariri (UFCA), surge a necessidade de apresentar a síntese do problema investigado. A modalidade de teletrabalho ganhou destaque e relevância em meio à pandemia da Covid-19, alterando significativamente as dinâmicas laborais na administração pública brasileira. Nesse cenário, a PROAD da UFCA se viu diante do desafio de enfrentar uma série de questões relacionadas à transição para o teletrabalho, tais como a efetividade dessa modalidade de trabalho, a saúde mental dos teletrabalhadores, a adequação das ferramentas tecnológicas disponíveis e os fatores que influenciam o sucesso do teletrabalho no contexto específico da PROAD. Portanto, a síntese do problema envolve a necessidade de identificar os fatores que colaboram para a efetivação do teletrabalho na PROAD, bem como os desafios enfrentados por essa modalidade de trabalho no âmbito da administração pública, a fim de fornecer diretrizes para a implementação bem-sucedida do teletrabalho e contribuir para uma compreensão mais ampla dos impactos do teletrabalho nesse contexto.

CONTEXTO

No contexto da pandemia de COVID-19, o teletrabalho emergiu como uma resposta essencial para manter a continuidade das operações em muitas organizações, incluindo a Pró-Reitoria de Administração da UFCA (PROAD/UFCA). Nesse cenário desafiador, a análise de dois questionários submetidos na PROAD/UFCA, que abordaram a percepção de gestores e colaboradores em relação ao teletrabalho, proporcionou experiências valiosas.

Os resultados dos questionários revelaram que os servidores demonstraram, em grande medida, confortáveis com essa modalidade de trabalho. Um alto nível de conforto foi reportado, indicando que o teletrabalho era amplamente aceito e reconhecido pelos benefícios associados a ele. Esse reconhecimento foi, em parte, atribuído à independência e flexibilidade que o teletrabalho oferecia, permitindo que os funcionários moldassem seu ambiente de trabalho de acordo com suas preferências e necessidades.

Apesar dessa percepção positiva, também foram identificados desafios, como a dificuldade em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional, bem como questões relacionadas à comunicação e colaboração. Esses desafios destacam a importância de abordar não apenas os aspectos positivos, mas também de fornecer suporte e políticas que visem melhorar o bem-estar dos servidores.

Nesse contexto, as sugestões fornecidas pelos servidores, como a ampliação da comunicação entre setores, a definição de normas claras e a flexibilização total do trabalho remoto, representaram oportunidades para aprimorar ainda mais o teletrabalho na PROAD/UFCA, promovendo um ambiente de trabalho saudável, produtivo e satisfatório.



Teletrabalho é todo e qualquer trabalho realizado a distância (tele), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (escritório da empresa), com a utilização da tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral. (MARCOLINO et al, 2021).



MÉTODO

A pesquisa em questão foi conduzida por meio de entrevistas baseadas em roteiros previamente estruturados pelos pesquisadores, com o objetivo de alcançar os objetivos propostos. O enfoque qualitativo da pesquisa permitiu a coleta de dados por meio de questionários com gestores e funcionários de institutos de pesquisa que adotaram o teletrabalho em suas atividades. O anonimato dos participantes foi assegurado, e os instrumentos de pesquisa, como o questionário, foram submetidos ao Comitê de Ética para garantir a confidencialidade dos dados e outras considerações éticas.

A escolha pela aplicação online do questionário se deu para respeitar a disponibilidade dos participantes e esclarecer todas as questões pertinentes ao estudo. A crescente demanda por teletrabalho, impulsionada pela pandemia, motivou esta pesquisa, que visa identificar fatores que contribuem para o sucesso do teletrabalho em órgãos governamentais, bem como destacar as incertezas relacionadas aos direitos básicos garantidos nessa modalidade de trabalho.

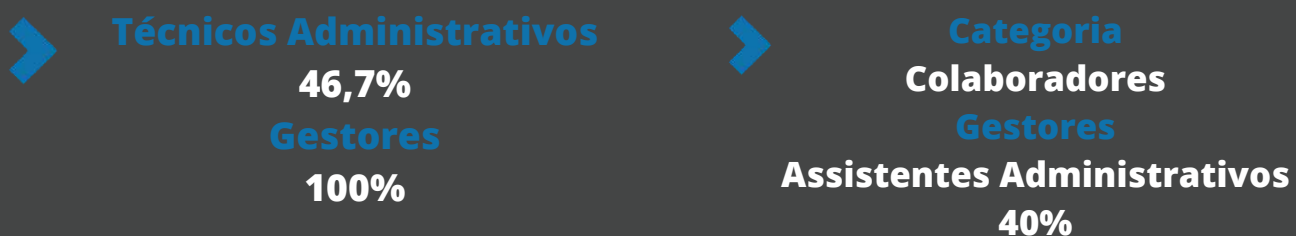
COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados sobre a adoção do teletrabalho, foram desenvolvidos questionários eletrônicos estruturados por meio da plataforma Google Forms, abrangendo tópicos pertinentes ao escopo do estudo. A escolha desse método de coleta baseou-se em sua eficácia na obtenção de informações junto aos voluntários, mesmo que a pesquisa não se concentre exclusivamente nesse aspecto. De acordo com Parasuraman (1991), a aplicação de questionários permite o estabelecimento de contato com os participantes, possibilitando, pelo menos, questioná-los sobre as condições de seu trabalho.

PÚBLICO-ALVO

O público-alvo desta pesquisa compreendeu gestores responsáveis pela administração de pessoal, bem como servidores, incluindo assistentes administrativos e técnicos administrativos, que desempenham funções de suporte administrativo e possuem habilidades técnicas específicas relacionadas às áreas administrativas. Essas duas categorias desempenham papéis fundamentais na condução e gestão de processos administrativos, mesmo em um ambiente de teletrabalho. A participação ativa desses profissionais proporcionou uma visão abrangente das dinâmicas do teletrabalho e das questões relacionadas à administração pública, enriquecendo assim os dados e resultados desta pesquisa.

Distribuição dos cargos e setores dos participantes



Produtividade e desafios no teletrabalho



A distribuição dos cargos e setores dos participantes revela um panorama interessante sobre a adesão ao teletrabalho. Entre os Técnicos Administrativos, 46,7% demonstraram estar envolvidos nessa modalidade laboral. Esse dado aponta para uma considerável aceitação dessa prática entre esse grupo de colaboradores, sugerindo que o teletrabalho pode ser adaptado com sucesso em diversos níveis de funções dentro da organização.

Por outro lado, é notável que entre os Gestores, a adesão ao teletrabalho atingiu a marca de 100%. Esse alto índice de participação nesse grupo indica uma forte liderança no uso do teletrabalho, possivelmente influenciando positivamente a aceitação dessa prática em outros níveis hierárquicos da organização.

Em resumo, a distribuição dos cargos e setores dos participantes revela que o teletrabalho não é apenas viável em cargos técnicos administrativos, mas também encontra forte apoio e participação entre os Gestores, sugerindo um potencial significativo para sua expansão e consolidação na cultura organizacional.

As duas pesquisas conduzidas indicaram que a produtividade no regime de teletrabalho foi percebida de maneira positiva. No levantamento com os colaboradores, notou-se que 60% deles relataram um aumento em sua produtividade. Já na pesquisa com os gestores, 33,3% avaliaram que sua produtividade permaneceu inalterada. Esses resultados ressaltam a eficácia do teletrabalho em potencializar a eficiência laboral e gerar resultados satisfatórios para a organização.

Essas constatações apontam para uma conclusão otimista: o teletrabalho é uma abordagem que pode não apenas manter, mas também impulsionar a produtividade dos servidores. Isso sugere que as vantagens desse modelo de trabalho, como flexibilidade e a possibilidade de conciliar vida pessoal e profissional, podem estar diretamente ligadas a esses ganhos de produtividade.

Além disso, esses resultados também destacam a importância da percepção subjetiva dos servidores em relação à sua própria produtividade. Enquanto alguns gestores relataram uma produtividade estável, muitos servidores sentiram um aumento em seu desempenho ao trabalhar remotamente. Isso ressalta a necessidade de considerar as preferências individuais e o contexto de trabalho de cada pessoa ao implementar o teletrabalho, já que o impacto na produtividade pode variar de acordo com as funções e as condições de trabalho de cada equipe.





DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

A necessidade deste estudo na PROAD/UFCA surge em decorrência das mudanças profundas que a pandemia da COVID-19 acelerou no ambiente de trabalho, particularmente no que diz respeito ao teletrabalho. Renomados estudiosos, como Peter Drucker e Daniel Pink, já destacavam a importância da flexibilidade no trabalho e da adaptação às novas tecnologias muito antes da pandemia. No entanto, a rápida transição para o teletrabalho como medida de segurança durante a pandemia revelou a urgência de compreender os impactos desse modelo nas organizações públicas, especialmente na PROAD/UFCA.

A transformação do ambiente de trabalho, com a migração para o teletrabalho, trouxe à tona questões complexas relacionadas à saúde física e mental dos servidores, produtividade, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, entre outras. Nesse contexto, a pesquisa se torna crucial para identificar os desafios específicos enfrentados pelos servidores da PROAD/UFCA, bem como as melhores práticas que podem ser adotadas para promover um ambiente de trabalho saudável e eficaz, considerando as particularidades dessa instituição.

Além disso, a experiência adquirida pela PROAD/UFCA ao enfrentar os desafios do teletrabalho durante a pandemia possui um potencial valioso para orientar e oferecer diretrizes relevantes não apenas para outras instituições governamentais, mas também para organizações que buscam aprimorar a eficiência e a adaptabilidade do teletrabalho em suas operações. Dessa forma, esta pesquisa não apenas atende às demandas imediatas da PROAD/UFCA, mas também enriquece o repertório de conhecimentos e estratégias que podem ser aplicados de forma mais ampla no contexto do serviço público brasileiro e até mesmo em outras esferas organizacionais.

O teletrabalho é uma modalidade que se tornou uma alternativa viável e eficaz para muitas organizações, especialmente após a pandemia de COVID-19. A PROAD/UFCA, como muitas outras instituições governamentais, se deparou com a necessidade de implementar o teletrabalho de forma rápida e eficiente para garantir a continuidade de suas operações. Esse cenário apresentou desafios e oportunidades únicas, e a pesquisa se tornou essencial para compreender como essa transição afetou tanto os gestores quanto os servidores.

A pesquisa com os servidores públicos da UFCA revelou que a maioria possui uma percepção favorável em relação ao teletrabalho no serviço público. Os servidores reconhecem a importância e os benefícios do teletrabalho, como a redução de deslocamentos e a melhoria da qualidade de vida.

A análise dos resultados revelou diversas vantagens do teletrabalho na administração pública, especialmente na UFCA. As vantagens identificadas incluem maior produtividade, redução de custos operacionais e maior flexibilidade de horários. Por outro lado, foram identificados desafios, como a necessidade de garantir a segurança dos dados institucionais e pessoais, além da importância de promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos servidores.

A pesquisa identificou que a UFCA adota medidas específicas para garantir a segurança dos dados institucionais e pessoais durante o teletrabalho. Além disso, a instituição demonstra preocupação com a saúde mental dos servidores, oferecendo suporte e orientações para promover o bem-estar durante o regime de teletrabalho.

OBJETIVOS DA PROPOSTA

Esta pesquisa busca analisar os efeitos do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19 e no período pós-pandemia. Para isso, empregamos uma abordagem quanti-qualitativa, com caráter exploratório, realizada na UFCA. Utilizamos o método dedutivo e o método de procedimento sistêmico, apoiados por técnicas de pesquisa bibliográfica e documental direta.

Objetivos Específicos

1. Investigar a percepção dos gestores da UFCA em relação ao teletrabalho no serviço público.
2. Avaliar a percepção dos servidores públicos da UFCA sobre o teletrabalho no serviço público.
3. Identificar as vantagens e desafios do teletrabalho na administração pública, com foco na UFCA.
4. Reconhecer as medidas adotadas pela UFCA para garantir a segurança de dados institucionais e pessoais, bem como a saúde mental dos servidores que aderiram ao teletrabalho.
5. Apresentar orientações para uma implementação mais eficaz e sustentável do teletrabalho nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) brasileiras, baseadas nos resultados desta pesquisa, por meio de uma apresentação visual e uma cartilha de boas práticas no cenário público investigado.





A satisfação no trabalho é um dos maiores desafios que os gestores encontram no seu contexto de atuação, devido à subjetividade do construto que depende da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou da realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. A utilização do teletrabalho tem proporcionado às instituições públicas maior flexibilidade na organização do seu trabalho e permite a sua adaptação às novas necessidades da pandemia. Isso inclui implementar planos de contingência, reestruturar equipes e adotar práticas mais eficientes (Moreira, 2019).



A quantidade de interrupções e interferências em casa é menor que no ambiente de um escritório convencional; No caso de um trabalhador ser um deficiente físico, o que dificultaria seu deslocamento, o teletrabalho lhe abriria um mundo de perspectivas profissionais e de ofertas de emprego também. Pino Estrada (2002)



DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

A pesquisa realizada junto aos gestores e servidores da PROAD na UFCA revela uma visão clara dos benefícios e desafios do teletrabalho no serviço público. Os gestores valorizam a otimização do tempo, a redução de custos e a autonomia que o teletrabalho proporciona, destacando a importância da comunicação eficaz e do suporte tecnológico adequado.

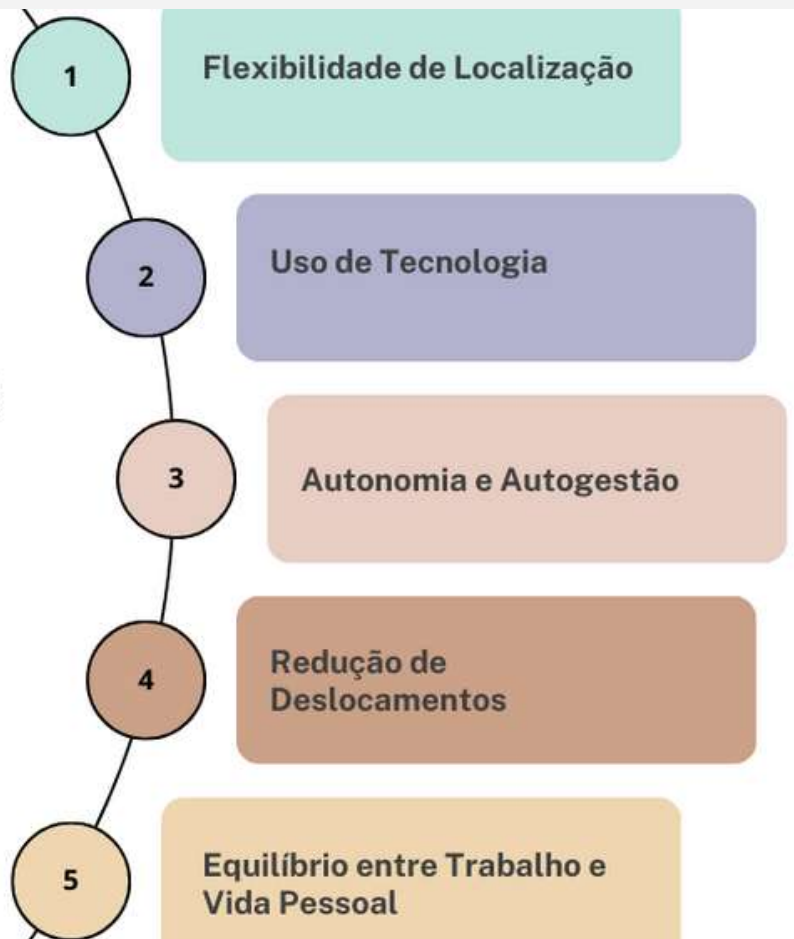
Por outro lado, os servidores apreciam a flexibilidade de horários e a redução do estresse associado ao deslocamento, mas enfrentam desafios relacionados à separação entre vida pessoal e profissional e à necessidade de um ambiente adequado para o trabalho remoto.

A análise das vantagens, desafios e medidas adotadas pela PROAD na UFCA para garantir a segurança e saúde mental dos servidores em teletrabalho oferece uma visão abrangente dessa modalidade de trabalho na administração pública. Essas informações servem como base para orientações e melhorias na implementação do teletrabalho nas IFES brasileiras, visando criar um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável.

A pesquisa junto aos gestores e servidores da UFCA fornece uma clara visão sobre como o teletrabalho tem impactado o serviço público. Os gestores apontam para a eficiência do teletrabalho, otimizando o tempo e reduzindo custos operacionais, enfatizando a necessidade de comunicação eficaz e suporte tecnológico.

Por outro lado, os servidores valorizam a flexibilidade e a diminuição do estresse relacionado ao deslocamento, embora enfrentem desafios de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a necessidade de um ambiente de trabalho adequado.

5 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO



6. Você encontrou algum tipo de dificuldade ao trabalhar em regime de teletrabalho? Se sim, quais foram?

15 respostas



Os dados apresentados no Gráfico oferecem uma visão clara das dificuldades enfrentadas pelos participantes durante o teletrabalho. A parcela significativa de 46,7% dos participantes que tiveram problemas para estabelecer limites entre vida pessoal e profissional destaca a importância da separação física entre o ambiente de trabalho e a residência. Essa falta de distinção pode resultar em uma sobreposição de responsabilidades, tornando desafiador encontrar momentos de descanso e desconexão.

Outro aspecto notável é a porcentagem de 13,3% dos participantes que relataram problemas de comunicação com colegas e superiores. Esse dado ressalta a relevância das interações presenciais no ambiente de trabalho e como a dependência de tecnologias de comunicação remota pode apresentar desafios. Além disso, a distância física pode criar barreiras adicionais na comunicação.

É interessante observar que aproximadamente 26,7% dos participantes não especificaram suas dificuldades de teletrabalho. Isso sugere que existe uma variedade de desafios individuais ou dificuldades específicas que não foram abordados nas opções fornecidas no questionário. Essas informações enfatizam a necessidade de abordar o estabelecimento de limites entre vida pessoal e profissional e melhorar a comunicação no ambiente de teletrabalho. Esses fatores são cruciais para o sucesso e bem-estar dos colaboradores que adotam esse modelo de trabalho remoto.

A análise dos dados do Gráfico também destaca a importância de uma abordagem personalizada para abordar as diversas dificuldades enfrentadas pelos participantes durante o teletrabalho. O fato de 26,7% dos participantes não especificarem suas dificuldades específicas indica que as soluções e apoio devem ser flexíveis o suficiente para acomodar uma variedade de desafios individuais, garantindo que todos os colaboradores possam prosperar nesse ambiente de trabalho remoto em constante evolução.



Durante a pandemia, os desafios do teletrabalho se tornaram evidentes. Estabelecer limites entre vida pessoal e profissional (46,7%) emergiu como uma dificuldade comum, devido à falta de separação física entre o ambiente de trabalho e o espaço doméstico.

Além disso, problemas de comunicação (13,3%) foram enfrentados por alguns devido à dependência de tecnologias de comunicação remota e à ausência de interações presenciais.



PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Com base na análise dos resultados das pesquisas sobre o teletrabalho na PROAD/UFCA, é possível identificar áreas de atuação e estratégias para melhorar ainda mais essa modalidade de trabalho. Abaixo, apresentamos algumas propostas de intervenção para aprimorar o teletrabalho na instituição:

1. Fomentar a Comunicação: Interdepartamental: Para atender à sugestão de "mais comunicação com outros setores da Pró-Reitoria", é fundamental promover a colaboração entre diferentes setores. A criação de grupos de trabalho interdepartamentais e reuniões regulares podem facilitar a troca de informações, o compartilhamento de melhores práticas e a integração das equipes.

2. Elaboração de Normas e Metas Claras: Para implementar o "regime integral com normas e metas claras", é importante que a PROAD/UFCA estabeleça diretrizes específicas para o teletrabalho. Isso inclui a definição de horários de trabalho, metas mensuráveis e critérios de avaliação de desempenho. Essas normas proporcionarão uma estrutura mais sólida para o teletrabalho.

3. Flexibilidade Controlada: Embora se busque a "flexibilização total do trabalho remoto", é necessário encontrar um equilíbrio. A PROAD/UFCA pode oferecer flexibilidade na gestão do tempo, mas ao mesmo tempo definir períodos obrigatórios de disponibilidade para reuniões e colaboração para garantir uma comunicação eficaz.

4. Suporte da Progep: A assistência da Progep pode ser aprimorada oferecendo treinamentos e workshops regulares sobre o uso eficaz das ferramentas de trabalho remoto, gestão de tempo e estratégias para manter um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

5. Orientações Gerais: A criação de um manual ou guia completo sobre o teletrabalho na PROAD/UFCA pode esclarecer dúvidas e fornecer diretrizes claras aos colaboradores. Esse guia pode abordar desde a configuração do ambiente de trabalho em casa até as políticas de segurança de dados.

6. Apoio Técnico: Para atender à sugestão de "assistência em relação às ferramentas de trabalho", a instituição pode oferecer suporte técnico dedicado para resolver problemas relacionados a hardware e software. Isso garante que os colaboradores tenham acesso confiável às ferramentas necessárias para realizar suas tarefas remotamente.

7. Avaliação Periódica: Realizar pesquisas regulares para medir a satisfação dos colaboradores e identificar desafios em andamento. Isso permite que a PROAD/UFCA faça ajustes contínuos em suas políticas e práticas de teletrabalho.

8. Promoção do Bem-Estar: Implementar programas de bem-estar que ajudem os colaboradores a lidar com os desafios do teletrabalho, como gerenciamento de estresse, exercícios físicos e promoção da saúde mental.

9. Criação de Redes de Apoio: Estabelecer grupos de suporte entre os colaboradores para que possam compartilhar experiências e estratégias para enfrentar os desafios do teletrabalho.

➤ CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão, à luz das análises e das propostas de intervenção elaboradas, a PROAD/UFCA está bem posicionada para aprimorar ainda mais o teletrabalho, aproveitando os aspectos positivos e enfrentando os desafios identificados. A instituição está comprometida em proporcionar um ambiente de trabalho remoto eficiente, apoiando seus colaboradores e gestores na busca por uma maior produtividade, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e bem-estar geral. Com a implementação das estratégias sugeridas e uma abordagem contínua de monitoramento e ajustes, a PROAD/UFCA está no caminho certo para garantir um ambiente de trabalho saudável e gratificante em meio às mudanças provocadas pela pandemia e além.

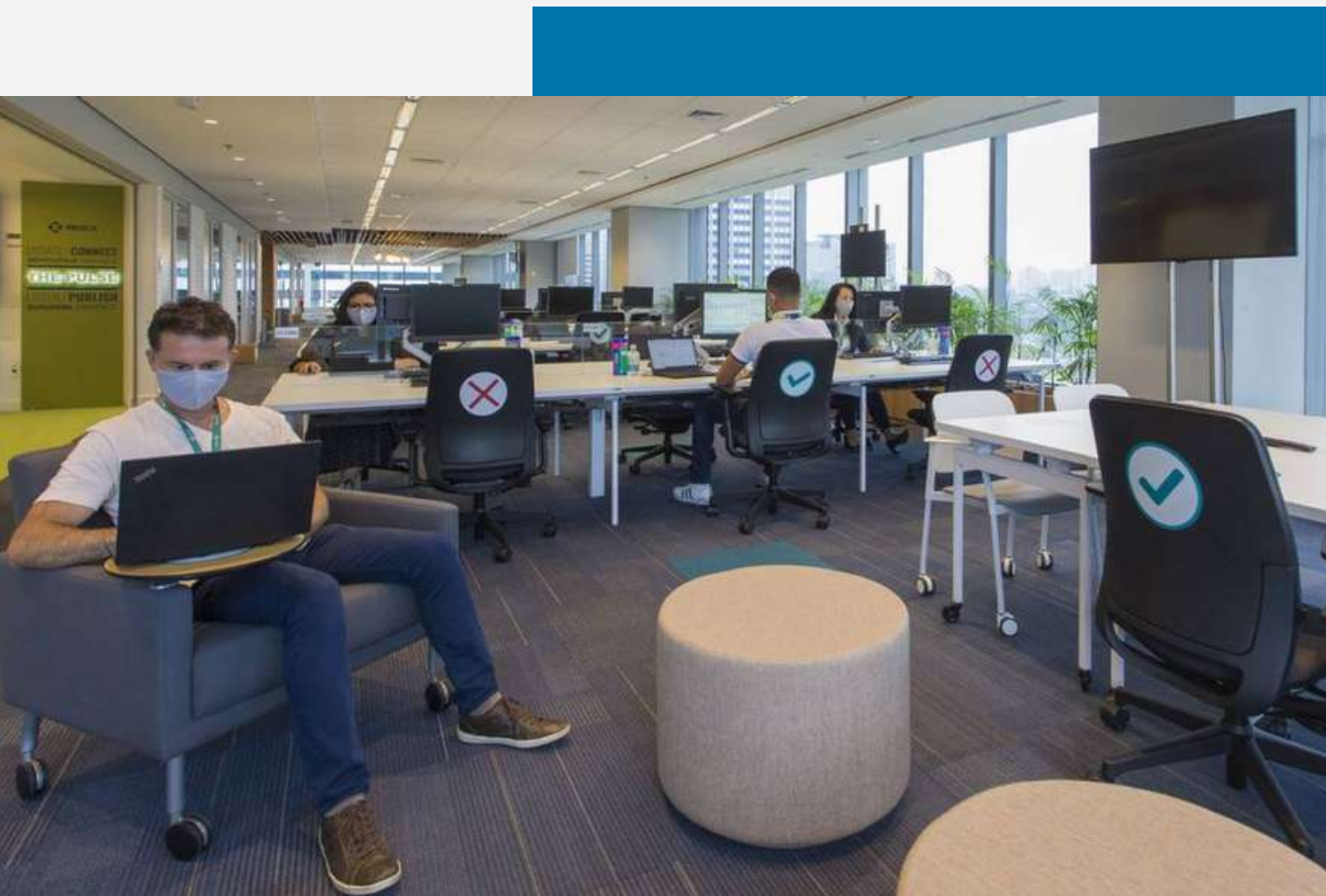
RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

Pesquisa

A pesquisa intitulada "ANÁLISE DO TELETRABALHO A PARTIR DA PANDEMIA: UM NOVO PARADIGMA LABORAL NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO" foi elaborada por Francisco Luiz Pinheiro Junior como parte de seu Trabalho de Conclusão Final (TCF) para o Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG). O trabalho foi orientado pela Profa. Dra. Jônica Marques Coura Aragão e foi apresentado na cidade de Sousa, Paraíba, em 2023.

A banca examinadora

1. Membro Interno da Rede Profiap: Marco Antonio Costa da Silva (480.644.161.91/UFMS) -
2. Professor do PPGSA - José Cezario de Almeida (1482454/UFCG) - Examinador Interno Titular



1. Esta pesquisa sobre o teletrabalho no serviço público oferece informações valiosas para a UFCA e outras instituições que consideram implementar ou melhorar essa modalidade de trabalho. Ela destaca a necessidade de considerar tanto a perspectiva dos gestores quanto a dos servidores, bem como as peculiaridades da administração pública e as questões de segurança e saúde mental.

2. A implementação bem-sucedida do teletrabalho exige flexibilidade e adaptação, levando em consideração as características únicas de cada instituição. As IFES devem estar dispostas a aprender continuamente, ouvir o feedback dos colaboradores e adotar as melhores práticas para aprimorar seus processos e criar um ambiente de trabalho saudável e eficiente.

3. A pesquisa oferece uma oportunidade valiosa para a UFCA e outras instituições do serviço público transformarem suas práticas de trabalho, alinhando-se com as demandas atuais e se preparando para o futuro do trabalho. Isso pode contribuir significativamente para a modernização e eficiência da administração pública.



Em síntese, a pesquisa realizada na Pró-Reitoria de Administração da UFCA forneceu uma base sólida para a implementação e melhoria do teletrabalho no serviço público, destacando a necessidade de abordagens holísticas, flexibilidade e suporte contínuo. Ao adotar as recomendações apresentadas, a instituição estará bem posicionada para colher os benefícios do teletrabalho, superar os desafios e criar um ambiente de trabalho remoto que promova a eficiência, a satisfação dos servidores e a excelência no serviço público.

4. A pesquisa enfatiza a importância de compreender a percepção dos gestores e servidores da UFCA em relação ao teletrabalho. Apesar dos benefícios percebidos, ainda existem desafios a serem superados para otimizar essa modalidade de trabalho.

5. Com base nas sugestões dos participantes, é recomendado que a instituição promova ações que fortaleçam a comunicação entre os setores, estabeleça normas claras para o teletrabalho integral, ofereça apoio e capacitação adequada aos servidores e considere a flexibilização do regime, quando possível.

6. Tais medidas têm o potencial de melhorar a experiência dos colaboradores, aumentar a produtividade e o bem-estar no teletrabalho, além de tornar o modelo sustentável e socialmente adequado ao contexto do serviço público no ensino superior federal.

7. A pesquisa realizada na UFCA destaca a existência de benefícios, como aumento da produtividade e flexibilidade de horários, mas também desafios, como a dificuldade em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional. A comunicação e o apoio adequado são fundamentais para superar essas barreiras.

8. Uma cultura organizacional que valorize e apoie o teletrabalho é essencial para o sucesso dessa modalidade. Reconhecer os esforços dos colaboradores remotos e promover a troca de boas práticas podem fortalecer ainda mais o teletrabalho na instituição.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. P. **Teletrabalho no Brasil: aspectos históricos, legais e conceituais**. In: OLIVEIRA, L. L. de; FREITAS, M. C. M. de. **Trabalho remoto e teletrabalho: aspectos multidisciplinares**. São Paulo: LTr, 2017. p. 49–64.
- ALMEIDA, F. de. **Teletrabalho: mudanças, desafios e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2021.
- ALVES, Daniela Alves de. 2008. 246 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2008.
- ALVES, R. M. et al. **Teletrabalho e trabalho presencial em época de Covid-19: comparação dos níveis de estresse**. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, v. 18, n. 3, p. 371–377, 2020. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/138/pt-BR/teletrabalho-e-trabalho-presencial-em-epoca-de-covid-19--comparacao-dos-niveis-de-estresse>>.
- AMARAL, A. S. et al. **Teletrabalho na pandemia da Covid-19: a experiência de trabalhadores de uma universidade pública**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 46, e18, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000038020>>.
- AMORIM, D. B. **As condições de trabalho em home office no Brasil durante a pandemia de Covid-19**. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 19, n. 1, p. 134–149, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-3951202100798>>.
- ARAÚJO, A. C. R. de. **Teletrabalho: aspectos jurídicos e sociais**. São Paulo: Atlas, 2021.
- ARAÚJO, A. C. R. de; SANTOS, A. F. dos. **Home office e teletrabalho: aspectos jurídicos, econômicos e sociais**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.
- BAHTI, T.; PFAFF, J. **Telecommuting: a review of the literature and directions for future research**. In: RIVA, G.; GALIMBERTI, C. (Ed.). *Towards the Humanization of Work*. Amsterdam: IOS Press, 1994. p. 139–147.
- BAKER, S. G. et al. **Telework Effective for organizations? A meta-analysis of empirical research**. *Journal Of Business and Psychology*, v. 36, n. 4, p. 469–487, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/s10869-020-09684-8>>.
- GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês: estudo comparado franco-brasileiro**. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba*, v. 10, n. 93, p. 37–50, out. 2020.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): conceitos, e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2001.
- Marconi, M. A. Lakatos, E. M. (2010). **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. Atlas.
- Menezes, L. C. B. (2020). **Teletrabalho: as novas formas de subordinação do trabalhador no ambiente virtual**. *Revista Direito e Práxis*, 11(3), 91–107.
- Moreno, J. L. S., et al. (2018). **Teletrabalho: Características, desafios e benefícios**. *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, 9(1), 11–22.

Apêndice – Questionário para Gestores e Servidores da UFCA

Este formulário tem como objetivo coletar informações sobre o teletrabalho no serviço público brasileiro, mais especificamente na Pró-Reitoria de Administração (PROAD). O questionário será respondido por teletrabalhadores que desempenham Cargos de Gestão, Cargos de Direção (CD) e possuem a responsabilidade de gerir pessoas, e ao grupo de servidores que possuem Função Gratificada (FG) com responsabilidade mais técnica. Também serão incluídos os servidores em outro grupo.

O questionário aborda uma variedade de perguntas relacionadas à experiência dos teletrabalhadores com o novo paradigma laboral, suas percepções sobre o impacto da pandemia em suas rotinas de trabalho e sua satisfação com as condições oferecidas para o trabalho remoto.

Além disso, as perguntas exploram a comunicação entre gestores e servidores em relação ao teletrabalho, as dificuldades encontradas durante a adaptação a esse novo modelo e a opinião dos participantes sobre o futuro do trabalho remoto.

O formulário é misto e semi-estruturado, composto por questões tanto fechadas quanto abertas. Os participantes serão convidados a responder com base em suas experiências pessoais e opiniões. O tempo estimado para responder ao questionário é de aproximadamente 15 minutos. O questionário será dividido em dois grupos: Grupo A – Gestores: com Cargo de Direção (CD) e Grupo B – servidores com Função Gratificada (FG), com perguntas adaptadas às suas respectivas funções e responsabilidades.

1. Qual o seu nome?

*

Texto de resposta curta

Grupo A- Gestores:

2. Qual o seu cargo na PROAD / UFCA?

*

3. Você está trabalhando em regime de teletrabalho desde o início da pandemia?

*

4. Como você avalia sua produtividade trabalhando em regime de teletrabalho?

*

5. Você acredita que o teletrabalho se apresenta como modalidade laboral comum, adequada ao serviço público das IFES brasileiras?

*

6. Você encontrou algum tipo de dificuldade ao trabalhar em regime de teletrabalho, como falta de interação social ou problemas de conexão?

*

7. Você recebeu algum tipo de capacitação para trabalhar em regime de teletrabalho?

*

8. Você se sente confortável em trabalhar em regime de teletrabalho?

*

9. Quais as vantagens e desvantagens que você enxerga no regime de teletrabalho? Escolha três de cada alínea, a) e b), segundo a sua ordem de prioridade.

VANTAGENS:

*

10. Quais as vantagens e desvantagens que você enxerga no regime de teletrabalho? Escolha três de cada alínea, a) e b), segundo a sua ordem de prioridade.

DESVANTAGENS:

*

11. Você acredita que o teletrabalho pode ser um modelo de trabalho ambientalmente sustentável, além de economicamente e socialmente mais viável para o Serviço Público brasileiro, especialmente no Ensino Superior Federal?

*

12. Você tem alguma sugestão para melhorar o regime de teletrabalho, especialmente quanto ao sistema de controle dos níveis de produtividade na PROAD / UFCA?

*

Texto de resposta curta



PROFIAP

MESTRADO PROFISSIONAL EM
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Discente: FRANCISCO LUIZ PINHEIRO JUNIOR,
ANÁLISE DO TELETRABALHO A PARTIR DA PANDEMIA:
UM NOVO PARADIGMA LABORAL NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

Orientadora: Profa. Dra. Jônica Marques
Coura Aragão

Universidade Federal de
Campina Grande

06 de Outubro de 2023